

Documento de Trabajo No.20

Proyecto de Reforma Laboral¹

I.- Premisas para la propuesta de reforma

La propuesta de reforma cumple con las siguientes premisas.

1.- **Pretende facilitar reducciones de costos de procesos productivos**, bajo la convicción de que el desarrollo económico requiere lograr competitividad a partir de elevada productividad, que es lo que permite reducir costos laborales sin reducir poder adquisitivo de salarios, e incluso, incrementándolos, para dejar atrás los intentos de lograr competitividad por vía de devaluaciones, que logran competitividad reduciendo el poder adquisitivo de los trabajadores.

2.- **Se propone no afectar derechos de trabajadores ni representación gremial**, lo primero por la convicción de que todo lo que se logre en términos de mayor productividad tiene que servir para mejorar la calidad de vida de los trabajadores a través de un mayor poder adquisitivo de sus salarios; lo segundo por la convicción de que no puede perderse, por oposición sindical, la oportunidad de una reforma que solucione todos los problemas laborales que obstaculizan el logro de la máxima productividad posible.

3.- Está **basada en una detección de 'puntos de dolor' en las empresas**, es decir, detección de cada uno de los problemas concretos que enfrenta la actividad productiva, con el propósito de lograr que, cuando se produzca la reforma laboral, solucione todos los obstáculos que la normativa laboral vigente esté interponiendo ante los esfuerzos de las empresas por lograr la máxima productividad posible.

4.- Está complementada por el **uso de algoritmos de procesamiento y análisis automatizado de fallos judiciales del fuero laboral** para la detección de qué artículos de qué leyes y/o decretos están generando excesiva litigiosidad laboral, lo que genera costos directos para las empresas, por demandas hacia ellas, e indirectos, por demandas hacia el sistema de riesgos de trabajo.

5.- Tiene el **máximo nivel de detalle posible**, explicitando artículos concretos de leyes a agregar o a modificar, bajo la convicción de que resulta profundamente democrático proponer textos concretos desde el sector privado, en la medida en que sea de manera transparente, documentada, abierta a discusión en todos los ámbitos empresarios, sindicales, profesionales y políticos.

6.- **Documenta al máximo la fundamentación de cada propuesta**, para facilitar su análisis crítico, discusión y eventual mejora, con un documento de trabajo para cada artículo propuesto, con la rigurosidad propia de ámbitos científicos y académicos pero la simpleza de documentos pensados para discusiones conducentes a resultados concretos.

¹ Documento de Trabajo del Centro de Estudios para la Producción Metalúrgica, agosto de 2025. Esta versión: 25/8/2025.

II.- Proyecto de Ley

ARTÍCULO 1.- Modifícase el artículo 212, Ley 20.744, el que quedará redactado de la siguiente manera

"ARTÍCULO 212. —Reincorporación.

Vigente el plazo de conservación del empleo, si del accidente o enfermedad resultase una disminución definitiva en la capacidad laboral del trabajador y éste no estuviere en condiciones de realizar las tareas que anteriormente cumplía, el empleador deberá asignarle otras que pueda ejecutar sin disminución de su remuneración.

Si el empleador no pudiera dar cumplimiento a esta obligación por causa que no le fuere imputable, deberá abonar al trabajador una indemnización igual a la prevista en el artículo 247 de esta ley.

Si estando en condiciones de hacerlo no le asignare tareas compatibles con la aptitud física o psíquica del trabajador, estará obligado a abonarle una indemnización igual a la establecida en el artículo 245 de esta ley.

Cuando de la enfermedad o accidente se derivara incapacidad absoluta para el trabajador, el empleador deberá abonarle una indemnización de monto igual a la expresada en el artículo 245 de esta ley.

Este beneficio no es incompatible y se acumula con los que los estatutos especiales o convenios colectivos puedan disponer para tal supuesto.

En todos los casos, el cálculo indemnizatorio que corresponda deducirá la proporción de incapacidad abonada previamente por el régimen de ART, según lo establezca la Reglamentación.

Ninguna de las indemnizaciones establecidas en los párrafos previos aplicará a partir de los 12 meses previos a cumplirse los requisitos necesarios para acceder a la Prestación Básica Universal (PBU) establecida en el artículo 17, inciso a) de la ley 24.241 y sus modificaciones".

Fundamentación en:

Documento de Trabajo No.1: "Propuesta de reforma de art.212 LCT", Centro de Estudios para la Producción Metalúrgica, Cámara de Industriales Metalúrgicos y de Componentes de Córdoba, nov'24.

ARTÍCULO 2.- Modifícase el artículo 45, Ley 23.551, el que quedará redactado de la siguiente manera:

"ARTÍCULO 45. — El número máximo de los trabajadores que representen la asociación profesional respectiva en cada establecimiento será:

- a) De cincuenta (50) a cien (100) trabajadores, un (1) representante;
- b) De ciento uno (101) en adelante, un (1) representante más cada doscientos (200) trabajadores, que excedan de cien (100) a los que deberán adicionarse los establecidos en el inciso anterior.

Estas cantidades serán independientes de la cantidad de turnos de trabajo.

Cuando un representante sindical está compuesto por tres o más trabajadores, funcionará como cuerpo colegiado.

Sus decisiones se adoptarán en la forma que determinen los estatutos".

Fundamentación en:

Documento de Trabajo No.8: "Propuesta de reforma de normativa sobre delegados gremiales", Centro de Estudios para la Producción Metalúrgica, Cámara de Industriales Metalúrgicos y de Componentes de Córdoba, ene'25

ARTÍCULO 3.- Incorpórase el artículo 43bis, Ley 23.551, según el siguiente texto:

"ARTÍCULO 43bis. — Quienes ejerzan las funciones a que se refiere el artículo 40 de esta ley, no podrán organizar, promover ni convocar a asambleas o cualquier tipo de reunión con trabajadores en horario laboral o en lugares que interrumpen la actividad productiva o la afecten negativamente".

Fundamentación en:

Documento de Trabajo No.8: "Propuesta de reforma de normativa sobre delegados gremiales", Centro de Estudios para la Producción Metalúrgica, Cámara de Industriales Metalúrgicos y de Componentes de Córdoba, ene'25.

ARTÍCULO 4.- Deróganse los incisos b) y c) del apartado 2 del artículo 40 de la Ley No.24.557

Fundamentación en:

Documento de Trabajo No.11: "Propuesta de reforma de normativa sobre incapacidades", Centro de Estudios para la Producción Metalúrgica, Cámara de Industriales Metalúrgicos y de Componentes de Córdoba, abr'25.

ARTÍCULO 5.- Incorpórase el artículo 40bis, Ley 24.557, según el siguiente texto:

"ARTÍCULO 40bis – Créase el Comité Técnico Permanente de Evaluación de Incapacidades Laborales, que funcionará en el ámbito del Ministerio de Capital Humano de la Nación y estará integrado por:

- (a) Cuatro (4) representantes de sociedades médicas y científicas de reconocida trayectoria; (b) Dos (2) representantes de universidades públicas nacionales con experiencia en medicina del trabajo; (c) Un (1) representante de la*

Superintendencia de Riesgos del Trabajo; (d) Un (1) representante del Ministerio de Capital Humano de la Nación.

Tendrá por funciones:

a) Elaborar el listado de enfermedades profesionales, previo dictamen de la Comisión Médica Central.

b) Establecer las tablas de evaluación de incapacidad laborales (baremo de incapacidades laborales).

El Comité Técnico Permanente será el único órgano competente para proponer los criterios técnico-científicos que conformen el baremo de incapacidades laborales, el cual deberá contemplar valores fijos, sin rangos, y establecer de manera expresa los criterios clínicos, funcionales y anatómicos aplicables a cada tipo de lesión o patología".

Fundamentación en:

Documento de Trabajo No.11: "Propuesta de reforma de normativa sobre incapacidades", Centro de Estudios para la Producción Metalúrgica, Cámara de Industriales Metalúrgicos y de Componentes de Córdoba, abr'25.

ARTÍCULO 6.- Incorporase el artículo 40ter, Ley 24.557, según el siguiente texto:

"ARTÍCULO 40ter – El Comité Técnico Permanente tendrá un plazo de DOCE (12) meses contados desde su constitución efectiva para elaborar y elevar al Poder Ejecutivo Nacional una propuesta de nuevo baremo de incapacidades laborales basado en criterios objetivos, médico-legales y clínicamente validados, de acuerdo a lo establecido en el art.40bis".

Fundamentación en:

Documento de Trabajo No.11: "Propuesta de reforma de normativa sobre incapacidades", Centro de Estudios para la Producción Metalúrgica, Cámara de Industriales Metalúrgicos y de Componentes de Córdoba, abr'25.

ARTÍCULO 7.- Modifícase el art.3, Ley 24.557, el que quedará redactado de la siguiente manera:

"ARTICULO 3 — Seguro obligatorio y autoseguro.

1. Esta LRT rige para todos aquellos que contraten a trabajadores incluidos en su ámbito de aplicación.

2. Los empleadores podrán autoasegurar los riesgos del trabajo definidos en esta ley, siempre y cuando acrediten con la periodicidad que fije la reglamentación;

a) Solvencia económico-financiera para afrontar las prestaciones de ésta ley; y

b) *Garanticen los servicios necesarios para otorgar las prestaciones de asistencia médica y las demás previstas en el artículo 20 de la presente ley.*

3.- *Los empleadores podrán también optar por autoseguro consorciado a través de una entidad gremial empresaria, que será la que deberá acreditar lo establecido en el punto 2. La Reglamentación de esta facultad tendrá que considerar mecanismos compatibles con los establecidos para la constitución de Fondos de Cese Laboral establecidos en art.96, Ley 27.742.*

4. *Quienes no acrediten lo requerido en el punto 2, ni opten por un autoseguro consorciado según lo establecido en el punto 3, deberán asegurarse obligatoriamente en una "Aseguradora de Riesgos del Trabajo (ART)" de su libre elección.*

5. *El Estado nacional, las provincias y sus municipios y la Municipalidad de la Ciudad de Buenos Aires podrán igualmente autoasegurarse".*

Fundamentación en:

Documento de Trabajo No.12: "Propuesta de reforma de normativa sobre autoseguro de riesgos de trabajo", Centro de Estudios para la Producción Metalúrgica, Cámara de Industriales Metalúrgicos y de Componentes de Córdoba, may'25.

ARTÍCULO 8.- *Modifícase el artículo 103, Ley 20.744, el que quedará redactado de la siguiente manera:*

"ARTÍCULO 103 – Concepto de remuneración

A los fines de esta ley, se entiende por remuneración la contraprestación que debe percibir el trabajador como consecuencia del contrato de trabajo. Dicha remuneración no podrá ser inferior al salario mínimo vital. El empleador debe al trabajador la remuneración, aunque éste no preste servicios, por la mera circunstancia de haber puesto su fuerza de trabajo a disposición de aquél.

Constituye remuneración toda suma de dinero o especie que se le entregue al trabajador por causa del trabajo, cualquiera sea la denominación que se le dé, siempre que tenga carácter normal, habitual y no condicional a resultados, y no se encuentre expresamente excluida por la presente ley u otras normas especiales.

No se considerarán remunerativos, a los efectos de esta ley y de las obligaciones de seguridad social, aquellos incentivos o premios otorgados por el empleador que:

a) *Respondan a esquemas expresos de productividad o rendimiento, previamente definidos mediante metas objetivamente verificables;*

- b) Sean condicionales al cumplimiento de tales metas u objetivos, cuya obtención no sea segura ni previsible, de modo tal que no pueda presumirse un derecho subjetivo a su percepción;*
- c) Se encuentren debidamente documentados, tanto en su formulación como en su liquidación, de forma que se distinga con claridad su naturaleza condicional;*
- d) Y cuya reiteración en el tiempo derive exclusivamente del cumplimiento periódico de dichos objetivos, sin que ello implique habitualidad".*

Fundamentación en:

Documento de Trabajo No.15: "Propuesta de reforma de normativa sobre incentivos para productividad", Centro de Estudios para la Producción Metalúrgica, Cámara de Industriales Metalúrgicos y de Componentes de Córdoba, jun'25.

ARTÍCULO 9.- Modifícase el artículo 154, Ley 20.744, el que quedará redactado de la siguiente manera:

"ARTÍCULO 154.- Época de otorgamiento. Comunicación.

El empleador deberá conceder el goce de las vacaciones en cualquier momento del año y hasta el 30 de abril del año siguiente. La fecha de iniciación de las vacaciones deberá ser comunicada por escrito y con una anticipación no menor de VEINTIÚN (21) días al trabajador, ello sin perjuicio de que las convenciones colectivas puedan instituir sistemas distintos acordes con las modalidades de cada actividad.

Las vacaciones podrán otorgarse en forma fragmentada y por períodos no inferiores a SIETE (7) días consecutivos.

Cuando las vacaciones no se otorguen en forma simultánea a todos los trabajadores de la empresa, el empleador deberá proceder en forma tal que a cada trabajador le corresponda el goce de hasta 21 días, en el periodo diciembre a marzo, cada TRES (3) períodos, salvo que el trabajador opte en contrario.

En los casos en que trabajadores unidos en matrimonio u otras formas de unión familiar se desempeñen a las órdenes de un mismo empleador, las vacaciones deben otorgarse en forma conjunta y simultánea cuando así lo requieran los trabajadores.

En caso de interrupción de vacaciones por licencia por enfermedad, el trabajador deberá volver a su puesto de trabajo al finalizar el periodo original de la licencia por vacaciones o, si el trabajador continuara en goce de licencia por enfermedad, cuando terminara ésta, reprogramándose sus vacaciones no gozadas de acuerdo con lo establecido en los párrafos previos".

Fundamentación en:

Documento de Trabajo No.18: "Propuesta de reforma de normativa sobre licencias por vacaciones", Centro de Estudios para la Producción Metalúrgica, Cámara de Industriales Metalúrgicos y de Componentes de Córdoba, ago'25.

ARTÍCULO 10.- Modifícase el artículo 66, Ley 20.744, el que quedará redactado de la siguiente manera:

"El empleador está facultado para introducir todos aquellos cambios relativos a la forma y modalidades de la prestación del trabajo. Dentro de dichos cambios se encuentra:

a.- Introducir nuevas maquinarias, herramientas y/o tecnologías, en la medida que provea al trabajador la capacitación necesaria para operar dichas maquinarias, herramientas y/o tecnologías de manera segura, respetando las categorías que correspondiera según convenio colectivo de trabajo correspondiente.

b.- Reasignar al trabajador tareas o funciones contempladas en su categoría profesional, o dentro de categorías equivalentes o superiores, conforme al convenio colectivo de trabajo correspondiente.

c.- Reasignar al trabajador tareas o funciones en diferentes áreas y/o procesos productivos de la empresa, conservando categoría profesional, o asignando categorías equivalentes o superiores, conforme al convenio colectivo de trabajo correspondiente.

d.- Modificar horarios y/o turnos de trabajo, en la medida en que estas modificaciones se enmarquen en una política general de rotación de turnos.

e.- Cambiar el lugar de realización de sus tareas o funciones en caso de traslado del establecimiento productivo, en la medida en que el cambio no implique para el trabajador la necesidad de mudarse de localidad.

f.- Cambiar el lugar de realización de sus tareas o funciones en caso de que el empleador cuente con más de un establecimiento productivo, en la medida en que el cambio no implique para el trabajador la necesidad de mudarse de localidad y que el empleador compense al trabajador por eventuales costos adicionales de traslado.

Sólo cuando el empleador disponga de medidas distintas a las citadas en los puntos anteriores, y en la medida en que generen al trabajador un perjuicio material o moral objetivo y verificable, al trabajador le asistirá la posibilidad de optar por considerarse despedido sin causa".

Fundamentación en:

Documento de Trabajo No.16: "Propuesta de reforma de art.66 LCT", Centro de Estudios para la Producción Metalúrgica, Cámara de Industriales Metalúrgicos y de Componentes de Córdoba, ago'25.

Centro de Estudios para la Producción Metalúrgica

Director

Dr. Gastón Utrera

Doctor en Economía, presidente de Economic Trends S.A.

Equipo técnico

Provisto por Economic Trends S.A.

Presidente del Comité Empresario

Gustavo Del Boca

Presidente de Establecimientos Metalúrgicos Oncativo SA y presidente de CIMCC

Integrantes del Comité Empresario

José Manuali

Gerente General de Pertrak S.A. y vicepresidente primero de CIMCC

Alejandra Cesolari

Socia Gerente de Metal Ce SRL y vicepresidente segunda de CIMCC

Nancy Lizzul

Gerente de Sheet Metal SA y secretaria de CIMCC

César Galfione

Socio Gerente de Galfione Hermanos SRL y pro secretario de CIMCC

Ramón Ramírez

CEO de Maxion Montich SA y Tesorero de CIMCC

Juan Lessio

Director de Lessio Hermanos SA e integrante de Comisión Directiva de CIMCC

Ezequiel Podversic

Presidente de Cámara de Industriales Metalúrgicos de Río Cuarto

Roberto Maggi

Presidente de Asociación de Industriales Metalúrgicos de San Francisco

Gimena Pintado

Gerente de CIMCC

Becarios

Blas Cavatorta. Estudiante de Ingeniería Química

Sebastián Larovere. Estudiante de Licenciatura en Economía

Gino Pranzoni. Estudiante de Licenciatura en Economía

Enzo Racca. Estudiante de Licenciatura en Economía

El Centro de Estudios para la Producción Metalúrgica es el 'think tank' de la Cámara de Industriales Metalúrgicos y de Componentes de Córdoba.

Utiliza una **metodología de investigación integrada** (integra a los propios empresarios del sector en el proceso de investigación, lo que permite poner en valor la inteligencia colectiva), **continua** (cada análisis genera nuevas inquietudes que realimentan el proceso de investigación) y **focalizada** (si bien pretende la rigurosidad de lo académico, focaliza en los problemas concretos relevantes para el sector).

Genera los **fundamentos de las iniciativas y propuestas de políticas públicas** formuladas por la entidad, con una **lógica propositiva** para lograr **incidencia sobre la realidad**.

REFORMAS CON CONSENSO

Industriales cordobeses proponen una reforma laboral 'quirúrgica' para ganar productividad

La Cámara de Industriales Metalúrgicos de Córdoba impulsa un nuevo enfoque para discutir reformas sin afectar derechos laborales. Trabaja sobre seis propuestas concretas que ya fueron

elevadas al Congreso, cuyos contenidos se basan en diseñar políticas desde la intersección de intereses entre el sector privado y el gobierno, con foco en bajar los costos productivos

sin afectar derechos laborales ni intereses sindicales. "Tenemos que salir de la queja testimonial", dice Gustavo del Boca, presidente de los metalúrgicos.



DIEGO CANIGLIA

Mientras el debate sobre la reforma laboral sigue dividiendo aguas en el Congreso y en la opinión pública, un documento elaborado por el Centro de Estudios para la Producción Metalúrgica (Cepm) de la Cámara de Industriales Metalúrgicos y de Componentes de Córdoba (Cimcc) propone una alternativa disruptiva: diseñar políticas desde la intersección de intereses entre el sector privado y el gobierno, con foco en bajar los costos productivos sin afectar derechos laborales ni intereses sindicales.

Según quedó plasmado en uno de los documentos del Cepm, presentado como parte de una serie de iniciativas para incidir en la agenda pública, el enfoque es contundente: no se puede seguir en "la queja testimonial". Por ello, la entidad apuesta por una estrategia propositiva, basada en análisis rigurosos y propuestas concretas.

"No queremos ser observadores pasivos del destino de las reformas, ni limitarnos a la queja y la catarsis permanente, y tampoco ejercer un rol meramente testimonial. Queremos contribuir propositivamente a lograr el desarrollo industrial aportando toda la experiencia de nuestros asociados para mejorar la competitividad", sostuvo el presidente de los metalúrgicos, Gustavo del Boca.

"A tal punto llega el compromiso con el involucramiento activo y la convicción de que podemos incidir de un modo virtuoso, que para lograrlo se tomó la decisión de fundar

el Centro de Estudios para la Producción Metalúrgica, con la asistencia técnica de Economic Trends, a cargo de Gastón Utrera, y el apoyo financiero del Gobierno provincial, a través del Consejo Federal de Inversiones", añadió Del Boca.

El empresario destacó que lo que se propone son "textos legales concretos, que solucionan problemas importantes para las empresas industriales, y de otros sectores, bajo las premisas de reducir costos de procesos productivos y no afectar derechos de trabajadores". En ese sentido, enfatizó que "la competitividad se gana con productividad, no con salarios bajos. Queremos salarios altos de nuestros trabajadores, lo que requiere alta productividad, lo que a su vez requiere reformas como las que estamos proponiendo".

La propuesta parte de un hecho incontrastable: el tipo de cambio real ya no es una herramienta viable para sostener la competitividad industrial. Por eso, el documento sostiene que hay que actuar sobre variables internas –como las cargas regulatorias o laborales– para reducir costos y evitar que el tipo de cambio sea la única tabla de salvación.

El texto detalla seis reformas puntuales, desde la modificación del artículo 212 de la Ley de Contrato de Trabajo (que se refiere a indemnizaciones por incapacidad) hasta la revisión de los criterios que rigen los incentivos por productividad. También se apunta a reducir la litigiosidad laboral, habilitar esquemas de autoseguro de riesgos de trabajo y permitir reasignaciones internas de personal sin que eso implique riesgo de juicios.

Todas las propuestas –des-



PROPUESTA. Entre los puntos a tratar se destacan la revisión del artículo 212 de la Ley de Contrato de Trabajo, la reducción de la litigiosidad y un nuevo enfoque para los incentivos por productividad.



AL CONGRESO. El documento elaborado por el Cepm plantea seis reformas laborales específicas, basadas en evidencia técnica y simulaciones productivas, que ya fueron elevadas al Congreso.

taca el informe– buscan resolver problemas reales que afectan la productividad de las pymes sin "tocar derechos adquiridos" ni poner en jaque la representación sindical. La clave, insisten, es actuar con "precisión quirúrgica" sobre los costos que obstaculizan la competitividad, sin fomentar un clima de confrontación.

Además, el Cepm diseñó "gemelos digitales" de distintos procesos productivos (como autopartes, maquinaria agrícola y minería), con los que puede simular el impacto de cada reforma sobre los costos y la rentabilidad. Esto les permite acercarse a las autoridades nacionales con datos duros en mano.

En ese sentido, el documento destaca que las propuestas ya fueron presentadas en distintos ámbitos políticos, sindicales y empresariales, y algunas están

en etapa de evaluación legislativa. "El objetivo no es imponer, sino construir consensos. Pero para eso hay que ofrecer ideas viables, medibles y transparentes", explica Del Boca.

El contexto también apremia: con un gobierno que rechaza

nuevas devaluaciones y pretende consolidar una macroeconomía estable, reducir costos productivos es una prioridad compartida entre los empresarios. "El interés común existe. Hay que aprovecharlo", concluye el documento.

Debate abierto

Con la publicación de esta nota, se abre un debate que se extenderá a lo largo de las próximas semanas. Perfil Córdoba publicará las propuestas de reforma que plantea la Cámara de Industriales Metalúrgicos a través del Centro de Estudios para la Producción Metalúrgica (Cepm), con el objetivo de dar a conocer un proyecto en el que se viene trabajando desde hace tiempo, pero también fomentar la discusión con todos los sectores involucrados. Cada domingo se presentará un punto concreto de la reforma y durante la semana se les dará visibilidad a empresarios, gremialistas y al arco político y dirigencial para que brinden sus puntos de vista y fijen su posición: seguramente habrá apoyos, críticas y enfoques diferentes. Ese es el objetivo: que todos los involucrados participen.



DEL BOCA. El presidente de la Cámara de Industriales Metalúrgicos, Gustavo del Boca, propone salir de la queja testimonial y discutir reformas laborales concretas que mejoren la competitividad sin dañar los derechos de los trabajadores.

PUNTO DE VISTA

Una reforma para lograr competitividad con salarios altos



**DR. GASTÓN
UTRERA**



**DR. GASTÓN
UTRERA**

Para que no haya más devaluaciones en Argentina es necesario lograr reducciones de costos de procesos productivos, lo que requiere, ‘portones afuera’, ejecución de reformas laborales y tributarias y, ‘portones adentro’, inversión e innovación acordes con el nuevo escenario económico.

El enfoque natural de diseño de políticas públicas consiste en que el sector privado plantee sus problemas y el sector público diseñe y ponga en marcha las soluciones. La magnitud y complejidad de los problemas económicos a resolver hace poco efectivo dicho enfoque. Se hace necesario entonces un enfoque menos 'testimonial' y más 'propositivo', entendiendo a este último como el proceso de definir con precisión cada problema a resolver, estudiar con rigurosidad las alternativas de solución, analizar inteligentemente la intersección entre estas alternativas y la lógica política e ideológica de quien gobierna y formular propuestas en esa intersección.

Este nuevo enfoque requiere participación activa de quienes toman decisiones en las empresas, para definir con precisión los pro-

blemas a resolver, junto con el método riguroso con que se estudian los temas en ámbitos académicos, donde no valen las opiniones sino los argumentos y la evidencia y donde todo debe quedar debidamente documentado.

En el caso de la reforma laboral, este enfoque implica proponer, concretamente, qué artículos de qué leyes modificar, agregar o eliminar, sin que esto implique una intromisión indebida de privados en

la redacción de leyes, como ocurre cuando lobbies aportan textos legales en un marco de opacidad. Por el contrario, se trata de un modo profundamente democrático, poniendo cada propuesta bajo escrutinio público, de un modo transparente y documentado.

Esperamos que las propuestas que publicará Perfil Córdoba cada domingo y las discusiones posteriores entre todos los actores que tengan ideas para aportar, permitan

llevar al Congreso de la Nación un proyecto de reforma laboral que reduzca drásticamente costos de procesos productivos sin afectar derechos de trabajadores ni entorpecer la acción sindical, bajo la convicción de que la competitividad no se logra con devaluaciones y salarios bajos sino con alta productividad.

** Presidente de Economic Trends y director del Centro de Estudios para la Producción Metalúrgica*

A close-up of a single scoop of pink ice cream with visible strawberry chunks, served in a light brown wafer cone. The ice cream is melting slightly, and the wafer cone has a golden-brown, textured surface.

más más feliz feliz
más más feliz feliz
más más feliz feliz



disfrutemos juntos



Documento de Trabajo No.1

Propuesta de reforma de art.212 LCT¹

Resumen Ejecutivo

1.- Un problema recurrente en empresas metalúrgicas, y de otros sectores, es el de **demandas laborales por incapacidad por parte de trabajadores próximos a alcanzar los requisitos de jubilación** e, incluso, luego de alcanzarlos y hasta después de haber sido intimados a tramitar su jubilación.

2.- Esta problemática surge de un uso oportunista del art.212 LCT, que establece obligaciones para los empleadores con relación a trabajadores con disminución de su capacidad laboral por accidente o enfermedad. Se **agrega el problema de duplicación de indemnizaciones**, ya que dicho artículo **no prevé la deducción de indemnizaciones por distintas proporciones de incapacidad pagadas previamente por ART**.

3.- Para abordar esta problemática del modo propositivo impulsado por el **Centro de Estudios para la Producción Metalúrgica**, se desarrolló un **algoritmo que lee y analiza de manera automatizada fallos del Tribunal Superior de Justicia de Córdoba**, lo que permite detectar sesgos en la aplicación de normativa laboral y proponer eventuales criterios de resolución de fallos y/o detectar eventual necesidad de reforma normativa.

4.- La aplicación del algoritmo a **fallos del TSJ entre 2017 y 2021** permitió detectar **jurisprudencia de la CSJN a favor de demandas por art.212 LCT en cualquier momento de vigencia del contrato de trabajo**, incluso hasta los límites establecidos por el art.252 LCT, sujetándose a la letra de este último artículo.

5.- Por este motivo, en el presente documento de trabajo se **propone una reforma del art. 212 LCT para poner un límite a las indemnizaciones** establecidas en el mismo, fijándolo en 12 meses antes del cumplimiento de los requisitos para acceder a la jubilación, junto con la explicitación de que, en caso de corresponder dichas indemnizaciones, **su cálculo permita deducir los pagos indemnizatorios por incapacidad realizados previamente** en el marco del régimen de ART.

6.- El presente documento de trabajo será **puesto en discusión en ámbitos empresarios, profesionales y de los poderes Judicial, Ejecutivo y Legislativo**, a los fines de poner en valor la inteligencia colectiva y lograr una propuesta de reforma que (a) **solucione los problemas detectados** vinculados a costos indemnizatorios excesivos, (b) **no restrinja derechos** razonables de los trabajadores, que deben estar protegidos frente a accidentes y enfermedades que limiten su capacidad laboral durante su periodo activo, (c) **no genere futura litigiosidad** laboral, (d) **sea viable políticamente** para su sanción por parte del Congreso de la Nación.

¹ Documento de Trabajo del Centro de Estudios para la Producción Metalúrgica, noviembre de 2024. Esta versión: 10/7/2025.

I.- El problema a resolver

Un problema detectado en numerosas empresas metalúrgicas, presente también en otras ramas industriales e, incluso, en sectores comerciales y de servicios, es el costo generado por demandas laborales por incapacidad por parte de trabajadores próximos a alcanzar los requisitos de jubilación e, incluso, luego de alcanzarlos y hasta después de haber sido intimados a tramitar su jubilación, según lo establecido por art.252 Ley de Contrato de Trabajo (LCT).

Esta problemática surge de un uso oportunista del art.212 de LCT, que establece obligaciones para los empleadores con relación a trabajadores con disminución de su capacidad laboral por accidente o enfermedad, en el marco del siguiente conjunto de artículos complementarios (art.208 a 213 LCT), dentro del Título X "De la suspensión de ciertos efectos del Contrato de Trabajo", Capítulo I "De los accidentes y enfermedades inculpables":

Art. 208. —Plazo. Remuneración.

Cada accidente o enfermedad inculpable que impida la prestación del servicio no afectará el derecho del trabajador a percibir su remuneración durante un período de tres (3) meses, si su antigüedad en el servicio fuere menor de cinco (5) años, y de seis (6) meses si fuera mayor. En los casos que el trabajador tuviere carga de familia y por las mismas circunstancias se encontrara impedido de concurrir al trabajo, los períodos durante los cuales tendrá derecho a percibir su remuneración se extenderán a seis (6) y doce (12) meses respectivamente, según si su antigüedad fuese inferior o superior a cinco (5) años. La recidiva de enfermedades crónicas no será considerada enfermedad, salvo que se manifestara transcurridos los dos (2) años. La remuneración que en estos casos corresponda abonar al trabajador se liquidará conforme a la que perciba en el momento de la interrupción de los servicios, con más los aumentos que durante el período de interrupción fueren acordados a los de su misma categoría por aplicación de una norma legal, convención colectiva de trabajo o decisión del empleador. Si el salario estuviere integrado por remuneraciones variables, se liquidará en cuanto a esta parte según el promedio de lo percibido en el último semestre de prestación de servicios, no pudiendo, en ningún caso, la remuneración del trabajador enfermo o accidentado ser inferior a la que hubiese percibido de no haberse operado el impedimento. Las prestaciones en especie que el trabajador dejare de percibir como consecuencia del accidente o enfermedad serán valorizadas adecuadamente.

La suspensión por causas económicas o disciplinarias dispuestas por el empleador no afectará el derecho del trabajador a percibir la remuneración por los plazos previstos, sea que aquélla se dispusiera estando el trabajador enfermo o accidentado, o que estas circunstancias fuesen sobrevinientes.

Art. 209. —Aviso al empleador.

El trabajador, salvo casos de fuerza mayor, deberá dar aviso de la enfermedad o accidente y del lugar en que se encuentra, en el transcurso de la primera jornada de trabajo respecto de la cual estuviere imposibilitado de concurrir por alguna de esas causas. Mientras no la haga, perderá el derecho a percibir la remuneración correspondiente salvo que la existencia de la enfermedad o accidente, teniendo en consideración su carácter y gravedad, resulte luego inequívocamente acreditada.

Art. 210. —Control.

El trabajador está obligado a someter al control que se efectúe por el facultativo designado por el empleador.

Art. 211. —Conservación del empleo.

Vencidos los plazos de interrupción del trabajo por causa de accidente o enfermedad inculpable, si el trabajador no estuviera en condiciones de volver a su empleo, el empleador deberá conservárselo durante el plazo de un (1) año contado desde el vencimiento de aquéllos. Vencido dicho plazo, la relación de empleo subsistirá hasta tanto alguna de las partes decida y notifique a la otra su voluntad de rescindirla. La extinción del contrato de trabajo en tal forma, exime a las partes de responsabilidad indemnizatoria.

Art. 212. —Reincorporación.

Vigente el plazo de conservación del empleo, si del accidente o enfermedad resultase una disminución definitiva en la capacidad laboral del trabajador y éste no estuviere en condiciones de realizar las tareas que anteriormente cumplía, el empleador deberá asignarle otras que pueda ejecutar sin disminución de su remuneración.

Si el empleador no pudiera dar cumplimiento a esta obligación por causa que no le fuere imputable, deberá abonar al trabajador una indemnización igual a la prevista en el artículo 247 de esta ley.

Si estando en condiciones de hacerlo no le asignare tareas compatibles con la aptitud física o psíquica del trabajador, estará obligado a abonarle una indemnización igual a la establecida en el artículo 245 de esta ley.

Cuando de la enfermedad o accidente se derivara incapacidad absoluta para el trabajador, el empleador deberá abonarle una indemnización de monto igual a la expresada en el artículo 245 de esta ley.

Este beneficio no es incompatible y se acumula con los que los estatutos especiales o convenios colectivos puedan disponer para tal supuesto.

Art. 213. —Despido del trabajador.

Si el empleador despidiese al trabajador durante el plazo de las interrupciones pagas por accidente o enfermedad inculpable, deberá abonar, además de las indemnizaciones por despido injustificado, los salarios correspondientes a todo el tiempo que faltare para el vencimiento de aquélla o a la fecha del alta, según demostración que hiciese el trabajador.

En la problemática de interés aquí, estos artículos interactúan con el art.252 LCT, que permite al empleador intimar al trabajador a que inicie los trámites pertinentes para obtener su jubilación y establece el plazo durante el cual el empleador estará obligado a mantener la relación laboral:

Art. 252. —Intimación. Plazo de mantenimiento de la relación.

A partir de que el trabajador cumpla setenta (70) años de edad y reúna los requisitos necesarios para acceder a la Prestación Básica Universal (PBU) establecida en el artículo 17, inciso a) de la ley 24.241 y sus modificaciones, el empleador podrá intimarlo a que inicie los trámites pertinentes, extendiéndole los certificados de servicios y demás documentación necesaria a esos fines. A partir de ese momento, el empleador deberá mantener la relación de trabajo hasta que el trabajador obtenga el beneficio y por un plazo máximo de un (1) año.

Adicionalmente, las indemnizaciones que los empleadores terminan abonando por aplicación de esta normativa no permiten deducir pagos previos realizados por la correspondiente ART en concepto de porcentajes de incapacidad, generando entonces una duplicación de cobertura.

De tal manera que, desde el punto de vista de la competitividad de las empresas, surge la doble inquietud de (a) establecer mecanismos para que, cuando corresponda indemnización por incapacidad, en su cálculo se descuenten los porcentajes de incapacidad ya abonados por el sistema de ART y (b) reformar la normativa laboral para impedir que un trabajador en condiciones de jubilarse, o próximo a alcanzar dichas condiciones, esté incentivado a demandar por incapacidad a su empleador, desnaturalizando el sentido de una indemnización por incapacidad.

A los fines de determinar si la solución a estas cuestiones requiere propuestas de modificación de jurisprudencia en Tribunales Superiores de Justicia provinciales, propuestas de modificación de jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia de la Nación y/o propuestas de reforma de legislación laboral, resulta necesario estudiar la evidencia empírica surgida de los fallos judiciales relativos a esta normativa.

II.- El algoritmo de análisis de fallos judiciales

Para obtener la evidencia empírica necesaria, como se mencionó al final de la sección previa, se desarrolló un algoritmo en lenguaje de programación Python que, en términos

simples, (a) 'lee' cada fallo del Tribunal Superior de Justicia (TSJ) de la provincia de Córdoba correspondiente al fuero laboral, (b) identifica quiénes son las partes en la causa original, que dio origen al recurso presentado ante el TSJ, (c) selecciona los recursos que involucren al trabajador como parte actora y a la empresa como parte demandada, (d) selecciona los recursos que involucren al art. 212 LCT, (e) identifica quién presenta el recurso ante el TSJ (la parte actora, la parte demandada o ambas), (f) identifica a cuál miembro del TSJ se asigna aleatoriamente el recurso, (g) identifica a favor de cuál de las partes resulta favorable la resolución del recurso. Se trata de una variante del algoritmo propuesto en Utrera y Ferrer (2024, 2024b).

Dado que los textos de los fallos de cada una de las sentencias por recursos elevados al TSJ correspondientes al fuero laboral se encuentran disponibles en archivos con extensión .docx, se utilizó la librería python-docx para automatizar la lectura de cada fallo.

El algoritmo elaborado en lenguaje Python procede a leer cada uno de los archivos .docx y a separar su contenido en párrafos. Dada la estructura común de cada uno de los textos, el algoritmo busca en los primeros párrafos los conjuntos de palabras clave que permiten inferir si el recurso fue concedido a un abogado u otro profesional o perito, a una ART o a un tercerista, o surgió de una devolución (lo que en técnica jurídica se denomina reenvío) de la Corte Suprema de Justicia de la Nación, o fue concedido a la parte actora y/o demandada, para continuar con el análisis de recursos concedidos a estas últimas y los reenvíos de la CSJN.

El algoritmo continúa luego examinando el resto de los párrafos hasta que encuentre la frase 'PRIMERA CUESTIÓN', buscando entonces en el párrafo correspondiente y el siguiente si una de las partes es el Gobierno Provincial o algún Gobierno municipal, una cooperativa, una Federación o una ART, para tomar los casos que no correspondan a ninguno de esos tipos de organización, y concentrar entonces el análisis en recursos originados en demandas empleado a empleador del sector privado.

Luego continúa examinando párrafos hasta encontrar la frase 'A LA PRIMERA CUESTIÓN PLANTEADA' y variantes, para buscar luego el apellido de cada uno de los miembros del TSJ y registrar a cuál de ellos fue asignado el análisis del recurso.

El 'barrido' de párrafos continúa hasta encontrar el texto 'R E S U E L V E' y buscar en los párrafos siguientes las combinaciones de palabras que permiten inferir que el recurso fue rechazado o desestimado, o que el mismo fue admitido, se hizo lugar al mismo u otras fórmulas que remiten al mismo resultado. Combinando entonces el rechazo o la admisión del recurso con la identidad del accionante (parte actora o parte demandada), se clasifica cada fallo según resultado favorable al empleado o al empleador y miembro a quien fue asignado el recurso.

Con esa información, con suficiente cantidad de casos, es posible realizar una prueba estadística de diferencias de proporciones, para determinar si las diferencias de

proporciones entre miembros del TSJ son estadísticamente significativas, en cuyo caso podría evaluarse la conveniencia de definir criterios homogéneos de resolución para eliminar los sesgos detectados.

Previamente, el algoritmo construye una base de datos de control que detalla, para cada recurso, el año, el nombre del archivo (estructurado de origen como número de sentencia y denominación de parte actora y parte demandada), número de sentencia y fecha de la misma, tipo de causa (empleado-empleador, en el caso bajo análisis), parte que presenta el recurso ante el TSJ (actora, demandada, ambas o reenvío de CSJN), resolución (admitir o desestimar), miembro del TSJ asignado, parte beneficiada con la sentencia (empleado, empleador, ambos).

Este último archivo permite analizar en detalle argumentos de sentencias, para determinar eventual necesidad de propuestas de reforma normativa.

III.- Resultados. La jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia

Se aplicó el algoritmo al análisis de los 1,325 fallos del TSJ en el Fuero Laboral durante el periodo 2017-21. De dichos fallos, 725 involucran a empresas (402 corresponden a ART, 143 a Gobierno y 55 a otros tipos de actores) y, de ellos, 703 corresponden a empresas y trabajadores como parte actora y/demandada en el recurso ante el TSJ (de los cuales 11 surgen de fallos de la Corte Suprema de Justicia de la Nación).

Se detectaron 13 fallos que involucran al art.212 LCT. De ellos, 7 involucran, además, cuestiones vinculadas a jubilación, de los cuales 5 no involucran a la CSJ, y fueron resueltos 2 a favor del empleado y 3 a favor del empleador.

Los dos restantes fallos, que involucran a la CSJN, fueron a favor del empleado, fijando además jurisprudencia que avala demandas de trabajadores invocando art.212 LCT posterior a la intimación a realizar trámites jubilatorios establecida en art.252 LCT, en sentido contrario a fallos previos del TSJ.

Concretamente, en el fallo 309/2021 Corvalán - Intercórdoba (TSJ) se deja constancia de que la CSJN dejó sin efecto la sentencia 81/2017 Corvalán - Intercórdoba (TSJ): *"Para así decidir, hizo suyos los argumentos brindados por el Sr. Procurador Fiscal quien precisó que, considerar que, en el caso, el vínculo entre las partes se extinguió por jubilación en los términos del art. 252 LCT porque el empleador cursó la pertinente intimación antes de que el trabajador comunicara su incapacidad, implicaba apartarse de la solución normativa pertinente. En esa dirección, señaló que de la letra del art. 252 ib. se sigue que el mentado requerimiento no finiquita el contrato, sino que lo mantiene vigente hasta la obtención del beneficio previsional o el transcurso de un año. Que, entonces, si la notificación de la desvinculación por incapacidad absoluta (23/07/09) antecedió a la concesión de la jubilación (20/08/09) y al vencimiento del término respectivo (07/08/09), el fallo se apartaba*

del derecho aplicable en función de las circunstancias probadas en la causa (art. 212, 4° párr., LCT) -fs. 300/302".

El fallo agrega que "De lo anterior se sigue que, según el lineamiento del Máximo Tribunal, el derecho al resarcimiento de que se trata no puede ser desconocido so pretexto de que el dependiente hubiere sido intimado a tramitar la jubilación ordinaria ni tiene incidencia alguna en la solución de la controversia, la escasa diferencia de días entre los modos extintivos en juego (arts. 252 y 212, 4° parr., LCT). Luego, debe confirmarse la decisión del Tribunal de Mérito que juzgó acreditada, con base en las pericias médica -fs. 100/108- y psiquiátrica -fs. 72/74 y 85-, la incapacidad permanente y total de Corvalán para continuar laborando (superior al 66%). En consecuencia, se impone el rechazo del recurso de casación incoado".

De la misma manera, el fallo 136/2017 Sarmiento-Ciudad de Córdoba (TSJ) expresa: "En esta causa la Corte Suprema de Justicia de la Nación revocó la Sentencia dictada por la Sala Laboral de este Tribunal que corre agregada a fs. 271/274. Para así decidir, se sustentó en que las cuestiones guardaban sustancial analogía con las debatidas y resueltas en "Ramos, Ernesto c/ Ingenio Ledesma S.A.A.I...." (Fallos 330:1910), remitiendo a sus fundamentos".

Y agrega que: "Conforme con la postura registrada por el Máximo Cuerpo, debe confirmarse el pronunciamiento del a quo en cuanto considera procedente el derecho a percibir la indemnización prevista en el cuarto párrafo del art. 212 de la LCT. Ello, toda vez que, según el lineamiento establecido en aquel decisorio, el derecho al beneficio de que se trata no puede ser desconocido so pretexto de que el dependiente hubiere obtenido el beneficio jubilatorio. Luego, trasladado el criterio a lo verificado en el sub lite, no existe impedimento que obstaculice la compensación reclamada: el actor continuó desempeñándose una vez finalizado el plazo para tramitar su retiro ordinario, para lo cual había sido intimado, pero en su telegrama de renuncia comunicó que se encontraba incapacitado absoluta y definitivamente para trabajar y fue corroborado por las pericias médicas que tuvieron en cuenta estudios clínicos contemporáneos al cese, de acuerdo a la valoración efectuada por el Tribunal de Mérito (fs. 229/230 vta.)".

Esto indica que, de las opciones estratégicas consideradas previamente, al final de la sección I, no resultaría eficaz intentar modificación de criterios del TSJ, ya que es la jurisprudencia de la CSJN la que vuelca los fallos a favor del trabajador que invoca art.212 LCT anticipándose a su jubilación. Por el contrario, la única alternativa posible es la propuesta de modificación de art.212 y 252 LCT, ya que la argumentación jurídica se focaliza en la letra de dichos artículos.

IV.- Propuesta de reforma LCT

De acuerdo al análisis anterior, se propone el siguiente texto para su inclusión como últimos párrafos en el art.212 LCT:

"Ninguna de las indemnizaciones establecidas en los párrafos previos aplicará a partir de los 12 meses previos a cumplirse los requisitos necesarios para acceder a la Prestación Básica Universal (PBU) establecida en el artículo 17, inciso a) de la ley 24.241 y sus modificaciones".

Adicionalmente, a los fines de evitar la duplicación de pagos indemnizatorios por incapacidad entre pagos previos a través de ART y pagos finales a cargo de la empresa, se propone el siguiente texto para su inclusión previa a los dos párrafos propuestos:

"En todos los casos, el cálculo indemnizatorio que corresponda deducirá la proporción de incapacidad abonada previamente por el régimen de ART, según lo establezca la Reglamentación".

De esta manera, el art.212 LCT quedaría redactado de la siguiente manera:

Art. 212. —Reincorporación.

Vigente el plazo de conservación del empleo, si del accidente o enfermedad resultase una disminución definitiva en la capacidad laboral del trabajador y éste no estuviere en condiciones de realizar las tareas que anteriormente cumplía, el empleador deberá asignarle otras que pueda ejecutar sin disminución de su remuneración.

Si el empleador no pudiera dar cumplimiento a esta obligación por causa que no le fuere imputable, deberá abonar al trabajador una indemnización igual a la prevista en el artículo 247 de esta ley.

Si estando en condiciones de hacerlo no le asignare tareas compatibles con la aptitud física o psíquica del trabajador, estará obligado a abonarle una indemnización igual a la establecida en el artículo 245 de esta ley.

Cuando de la enfermedad o accidente se derivara incapacidad absoluta para el trabajador, el empleador deberá abonarle una indemnización de monto igual a la expresada en el artículo 245 de esta ley.

Este beneficio no es incompatible y se acumula con los que los estatutos especiales o convenios colectivos puedan disponer para tal supuesto.

En todos los casos, el cálculo indemnizatorio que corresponda deducirá la proporción de incapacidad abonada previamente por el régimen de ART, según lo establezca la Reglamentación.

Ninguna de las indemnizaciones establecidas en los párrafos previos aplicará a partir de los 12 meses previos a cumplirse los requisitos necesarios para acceder a la

Prestación Básica Universal (PBU) establecida en el artículo 17, inciso a) de la ley 24.241 y sus modificaciones.

Es importante destacar que el texto propuesto no elimina el derecho del trabajador a acceder a las indemnizaciones establecidas en el art.212 LCT, sino que elimina el incentivo a utilizarlo de manera oportunista, especulando con llevarse una indemnización proporcional a su antigüedad sin ningún costo. Lo hace a través del plazo establecido en la propuesta, que implica resignar una cantidad de salarios desde el momento de la demanda, restringido ahora a no más allá de los 12 meses previos al cumplimiento de los requisitos para jubilación, hasta el plazo establecido por art. 252 (un año, o jubilación efectiva, lo primero que ocurra, luego de la intimación del empleador a partir de los 70 años de edad).

Concretamente, al ser mayor la cantidad de salarios resignados por la ventana de tiempo establecida que la cantidad de salarios a recibir en concepto de indemnización según antigüedad, se elimina el incentivo a utilizar de manera oportunista las indemnizaciones establecidas en el art.212.

Referencias

Utrera, Gastón y Martín Juárez Ferrer (2024): "Análisis de posibles tendencias en administración de Justicia en el Fuero Laboral", Documento de trabajo del Instituto de Economía Política y el Instituto de Derecho Privado, Insight 21, Universidad Siglo 21, junio de 2024.

Utrera, Gastón y Martín Juárez Ferrer (2024b): "Análisis de sesgos en fallos del Tribunal Superior de Justicia de Córdoba en el fuero laboral", Documento de trabajo del Instituto de Economía Política y el Instituto de Derecho Privado, Insight 21, Universidad Siglo 21, agosto de 2024.

Centro de Estudios para la Producción Metalúrgica

Director

Dr. Gastón Utrera

Doctor en Economía, presidente de Economic Trends S.A.

Equipo técnico

Provisto por Economic Trends S.A.

Presidente del Comité Empresario

Gustavo Del Boca

Presidente de Establecimientos Metalúrgicos Oncativo SA y presidente de CIMCC

Integrantes del Comité Empresario

José Manuali

Gerente General de Pertrak S.A. y vicepresidente primero de CIMCC

Alejandra Cesolari

Socia Gerente de Metal Ce SRL y vicepresidente segunda de CIMCC

Nancy Lizzul

Gerente de Sheet Metal SA y secretaria de CIMCC

César Galfione

Socio Gerente de Galfione Hermanos SRL y pro secretario de CIMCC

Ramón Ramírez

CEO de Maxion Montich SA y Tesorero de CIMCC

Juan Lessio

Director de Lessio Hermanos SA e integrante de Comisión Directiva de CIMCC

Ezequiel Podversic

Presidente de Cámara de Industriales Metalúrgicos de Río Cuarto

Roberto Maggi

Presidente de Asociación de Industriales Metalúrgicos de San Francisco

Gimena Pintado

Gerente de CIMCC

Becarios

Blas Cavatorta. Estudiante de Ingeniería Química

Sebastián Larovere. Estudiante de Licenciatura en Economía

Gino Pranzoni. Estudiante de Licenciatura en Economía

Enzo Racca. Estudiante de Licenciatura en Economía

El Centro de Estudios para la Producción Metalúrgica es el 'think tank' de la Cámara de Industriales Metalúrgicos y de Componentes de Córdoba.

Utiliza una **metodología de investigación integrada** (integra a los propios empresarios del sector en el proceso de investigación, lo que permite poner en valor la inteligencia colectiva), **continua** (cada análisis genera nuevas inquietudes que realimentan el proceso de investigación) y **focalizada** (si bien pretende la rigurosidad de lo académico, focaliza en los problemas concretos relevantes para el sector).

Genera los **fundamentos de las iniciativas y propuestas de políticas públicas** formuladas por la entidad, con una **lógica propositiva** para lograr **incidencia sobre la realidad**.



DIEGO CANIGLIA

La Cámara de Industriales Metalúrgicos, a través del Centro de Estudios para la Producción Metalúrgica, elaboró una propuesta concreta de reforma al artículo 212 de la Ley de

Contrato de Trabajo (LCT). La iniciativa, con el apoyo técnico de Economic Trends, busca corregir lo que se considera un uso abusivo de ese artículo por parte de trabajadores próximos a jubilarse, que interponen demandas por incapacidad con el objetivo de obtener indemnizaciones adicionales justo antes –o incluso después– de ser intimados a iniciar el trámite jubilatorio.

El fenómeno, frecuente en el sector metalúrgico pero también extendido a otras industrias y servicios, genera costos indemnizatorios elevados, que en muchos casos se superponen con los pagos ya realizados por las Aseguradoras de Riesgos del Trabajo (ART), produciendo una duplicación de indemnizaciones que no está contemplada en la ley actual.

“Cada vez es más frecuente que un trabajador, al final de su vida laboral, antes de retirarse de la empresa por jubilación normal, se haga un estudio, verifique una incapacidad superior al 66% y pida jubilación por incapacidad, invocando la indemnización establecida en el artículo 212, obligando a la empresa a incurrir en un costo que no debería afrontar, porque el espíritu de la ley no es que el trabajador próximo a jubilarse se lleve semejante indemnización”, sostiene Ramón Ramírez, CEO de Maxion Montich SA y tesorero de la Cámara de Industriales Metalúrgicos.

En ese sentido, el empresario remarcó que “lo establecido en el artículo 212 es razonable, porque el trabajador tiene que tener protección frente a incapacidades. Lo que no es razonable es la utilización oportunista, para llevarse, muy poco tiempo antes de jubilarse, una indemnización que desnaturaliza el espíritu de la ley”.

Análisis de fallos del TSJ. Para abordar la problemática, el

REFORMA LABORAL

Empresas alertan por demandas “prejubilatorias” y piden cambios en la ley laboral

Un documento del Centro de Estudios para la Producción Metalúrgica, que depende de la Cámara de Metalúrgicos, propone limitar las indemnizaciones por incapacidad cuando el trabajador ya está en condiciones de jubilarse. Buscan reformar el artículo 212 de la Ley de Contrato de Trabajo para

evitar superposición de indemnizaciones. El análisis, basado en el estudio de más de 1.300 fallos judiciales a través de inteligencia artificial, apunta a reducir la litigiosidad y mejorar la competitividad de las empresas sin afectar derechos adquiridos de los trabajadores.



PROPUESTA. Apunta a evitar demandas por incapacidad presentadas justo antes de que el trabajador pueda acceder a la jubilación. Plantean un cambio específico en el artículo 212.

equipo técnico de Economic Trends desarrolló un algoritmo de análisis automatizado que procesó más de 1.300 fallos del Tribunal Superior de Justicia de Córdoba (TSJ) entre 2017 y 2021.

El estudio identificó 13 casos relevantes vinculados al artículo 212, de los cuales varios fueron fallados a favor de los empleados, incluso cuando ya habían sido intimados a jubilarse, amparados por la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia de la Nación. La Corte validó el derecho a demandar por incapacidad aun dentro del período de “prejubilación” contemplado en el artículo 252 de la misma ley.

El documento concluye que no es viable una modificación jurisprudencial en el ámbito



RAMÓN RAMÍREZ

provincial, dado que el máximo tribunal nacional ya fijó doctrina. Por eso, se propone de manera directa una reforma legal, que incluya dos cambios clave:

1. Limitar el derecho a reclamar indemnización por incapacidad (art. 212) a los casos ocurridos al menos 12 meses antes de alcanzar los requisitos jubilatorios.

2. Establecer que cualquier indemnización reconocida al trabajador deberá descontar lo ya percibido por incapacidad a través del sistema de ART, evitando así pagos superpuestos.

Desde el Centro destacaron que la propuesta no elimina el derecho del trabajador a ser indemnizado en caso de enfermedad o accidente laboral, pero sí se busca cerrar la ventana de tiempo en la que podrían producirse demandas con fines especulativos. Según el estudio, al restringir el beneficio a los 12 meses previos a la jubilación y computar

los pagos previos por ART, se elimina el incentivo económico de presentar demandas estratégicas.

En ese sentido, Ramírez destaca un hecho puntual que está relacionado con las primeras décadas de vigencia de la Ley de Contrato de Trabajo. “El problema de demandas oportunistas no era frecuente hasta que, hace algunos años, fue descubierto por abogados que iniciaron una industria del juicio, generando una fuente de honorarios a costa de las empresas, que ni siquiera pueden descontar los montos por incapacidad ya abonados por la ART al trabajador”.

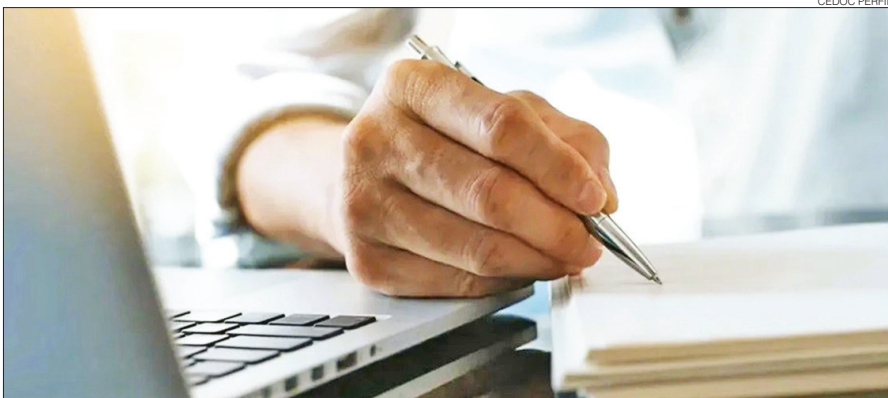
El empresario puso el foco en las pymes como las más afectadas por la situación. “Las pequeñas y medianas empresas tienden a sostener a su personal hasta el final de su vida laboral, a diferencia de las grandes empresas que suelen incentivar el retiro de su personal muchos años antes de alcanzar la edad jubilatoria”, señaló.

Desde la Cámara destacaron que el documento será sometido a debate entre empresarios, profesionales del derecho y representantes de los poderes Legislativo, Ejecutivo y Judicial, con el objetivo de consensuar una reforma que, sin vulnerar derechos adquiridos, reduzca la litigiosidad y mejore la previsibilidad para las empresas.

Además, señalan que “una legislación laboral más clara y equitativa no sólo reduce costos, sino que también favorece la formalización del empleo y estimula nuevas inversiones”. En este contexto, la reforma del artículo 212 “aparece como un primer paso concreto hacia una modernización del sistema laboral argentino”.

“La reforma que proponemos cumple con el propósito de la Cámara: reducir costos de procesos productivos sin quitarles derechos a los trabajadores. La

propuesta preserva el derecho a las indemnizaciones establecidas en el artículo 212, pero elimina los incentivos a utilizarlas indebidamente, poniendo en riesgo la continuidad de la empresa”, finalizó Ramírez, quien además se desempeña como miembro del Comité Empresario del Centro de Estudios para la Producción Metalúrgica.



INDUSTRIA DEL JUICIO. Desde la industria sostienen que el cambio no afecta derechos adquiridos, sino que elimina incentivos para litigar de forma oportunista.



IA. El estudio se basa en un análisis automatizado de 1.325 fallos del TSJ. Concluye que la Corte fijó doctrina favorable al trabajador, lo que obliga a una reforma para corregir la distorsión.

PUNTO DE VISTA

Una reforma para evitar indemnizaciones abusivas



DR. GASTÓN
UTRERA*

El artículo 212 de Ley de Contrato de Trabajo (LCT) establece para el empleador la obligación de indemnizar parcialmente al trabajador con incapacidad al que no pudiera asignarle tareas acordes a dicha incapacidad e indemnización total si, pudiendo asignarle tales tareas, no lo hiciera o si la incapacidad del trabajador fuera total.

Esta disposición legal es utilizada de manera oportunista, contraria al espíritu del legislador, cuando es planteada por un trabajador próximo a jubilarse. Se trata de un serio problema planteado, fundamentalmente, por pequeñas y medianas empresas, que son las que suelen mantener empleados hasta el final de su vida laboral y las que enfrentan el mayor perjuicio patrimonial.

La propuesta de reforma elaborada por el Centro de



Estudios para la Producción Metalúrgica, con la asistencia técnica de Economic Trends, no quita ningún derecho a los trabajadores, pero elimina el incentivo al uso oportunista de lo establecido en el artículo 212 de la LCT.

Lo hace generando una 'ventana de tiempo' desde los 12 meses previos al cumplimiento de los requisitos para acceder a la jubilación normal hasta el vencimiento del plazo establecido por el artículo 252 de la LCT (un

año, o jubilación efectiva, lo que ocurra primero, luego de intimación, cumplidos los 70 años), lo suficientemente extensa como para que la pérdida de salarios por el trabajo resignado supere con creces el monto de la indem-

nización pretendida.

Se trata de una solución que, además de dejar intactos los derechos de los trabajadores, da cuenta de la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia de la Nación, que actualmente convalida el uso oportunista observado esgrimiendo el plazo de conservación del empleo establecido en el artículo 252, lo que amerita, entonces, modificar el texto de dicha ley para que determine, de manera explícita y objetiva, a partir de qué momento el uso del artículo 212 no está permitido.

Como se indicó en la edición anterior de Perfil Córdoba, esta propuesta de reforma integra un conjunto de propuestas de reforma laboral elaboradas para lograr reducciones significativas de costos de procesos productivos sin afectación de derechos de trabajadores ni de la acción sindical.

*Presidente de Economic Trends. Director del Centro de Estudios para la Producción Metalúrgica



PASA
DE
TODO
PERO
NO TODO
PASA

Documento de Trabajo No.8

Propuesta de reforma de normativa sobre delegados gremiales¹

Resumen Ejecutivo

1.- Dada la inmunidad que la legislación les otorga, **una elevada cantidad de delegados gremiales genera una importante pérdida de productividad y competitividad**, tanto por los incentivos sobre sus decisiones en su carácter de trabajadores como por los tiempos que pueden dedicar a la actividad gremial en detrimento de la actividad laboral.

2.- **Dos delegados gremiales en una empresa de sólo 10 trabajadores en dos turnos implica un impacto muy grande en la competitividad del proceso productivo**, de la misma manera que cuatro delegados gremiales en una empresa de sólo 51 trabajadores.

3.- Se trata **de cantidades establecidas en el art.45 de la Ley 23.551, sancionada en 1988, cuando no existían teléfonos móviles, mucho menos aplicaciones de comunicación**, ni era común el uso de computadoras personales, menos todavía correos electrónicos, y **la mayoría de los trabajadores ni siquiera disponía de teléfono fijo en su hogar**. Cuesta imaginar, en ese contexto, de qué otra manera podría lograrse la comunicación entre delegados gremiales y trabajadores que no fuera cara a cara en el lugar de trabajo, lo que requería gran cantidad de delegados gremiales.

4.- **Actualmente el contexto es totalmente diferente**. Los trabajadores **disponen de teléfonos celulares y aplicaciones de comunicación como WhatsApp**, con las cuales organizan, muy eficientemente, casi en tiempo real, desde un partido de fútbol en un grupo de 22 personas, un asado en grupos tal vez mayores, una cuestión vinculada al colegio de sus hijos entre 30 o 40 padres, o una manifestación masiva entre cientos o miles de personas. En cualquier lugar del mundo, incluyendo Argentina, **una manifestación sindical o de cualquier otro tipo se organiza por WhatsApp, no cara a cara**.

5.- Esto genera la **necesidad de reducir la cantidad de delegados gremiales exigida y prohibir la realización de asambleas en horarios y/o lugares que interrumpen o perjudiquen el proceso productivo**, sin reducir la calidad de la representación gremial, sino aumentándola, reduciendo el costo de los procesos productivos, en beneficio de trabajadores y empresarios cuyos ingresos dependen de la competitividad del proceso.

6.- Se propone en este documento de trabajo un texto concreto de **modificación de la Ley 23.551 para adecuar la cantidad de delegados gremiales al contexto actual y prohibir la realización de asambleas u otro tipo de reuniones en horario laboral o en ámbitos que afecten negativamente a la producción**.

¹ Documento de Trabajo del Centro de Estudios para la Producción Metalúrgica, enero de 2025. Esta versión: 27/1/2025.

I.- El problema a resolver

Dada la inmunidad que la legislación le otorga a cada delegado gremial, una elevada cantidad de ellos genera una importante pérdida de productividad y competitividad, tanto por los incentivos que dicha protección genera en las decisiones de los delegados en su carácter de trabajadores como por los tiempos que pueden dedicar a la actividad gremial, en lugar de la actividad laboral.

Dos delegados gremiales en una empresa de sólo 10 trabajadores (caso de proceso productivo con dos turnos, ver sección II) implica un impacto muy grande en la competitividad del proceso productivo, de la misma manera que cuatro delegados gremiales en una empresa de sólo 51 trabajadores en dos turnos.

La representación gremial es un derecho de los trabajadores reconocido por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), pero debe ser encuadrada de un modo compatible con la productividad del proceso productivo, necesaria para la viabilidad de los puestos de trabajo que genera dicho proceso productivo, tal como lo establece la propia OIT, cuando recomienda "no perjudicar el funcionamiento eficaz de la empresa" (ver sección III).

Podría argumentarse que cualquier reducción en la cantidad de delegados gremiales perjudica a los trabajadores, reduciendo su representación legítima ante la patronal, pero esto sería correcto sólo si los instrumentos de comunicación fueran hoy idénticos a los disponibles en 1988, cuando se sancionó la legislación vigente (Ley 23.551). Por el contrario, los instrumentos de comunicación eran prácticamente nulos en aquel entonces, casi 40 años atrás, cuando la telefonía era sólo fija, y la mayoría de los trabajadores ni siquiera disponía de teléfono fijo en su hogar, requiriéndose entonces un contacto personal, cara a cara, que tal vez justificaba gran cantidad de delegados gremiales, mientras que, en la actualidad, la telefonía celular y las aplicaciones de comunicación permiten un contacto instantáneo, en tiempo real, que reducen drásticamente la cantidad necesaria de delegados gremiales para alcanzar la misma representación gremial (ver sección IV).

Adicionalmente, es posible que una cantidad excesiva de delegados gremiales, además de imponer costos innecesarios en los procesos productivos, implique peor, y no mejor, comunicación entre trabajadores y representantes, incluyendo eventuales intereses individuales de múltiples delegados no alineados con los intereses de los trabajadores.

Otra fuente importante de costos vinculados a la acción de delegados gremiales es la realización de asambleas en horarios de trabajo, lo que implica paros encubiertos más que asambleas, absolutamente innecesarios dados los medios de comunicación disponibles, como se mencionó previamente. Debería explicitarse entonces la imposibilidad de realización de asambleas en horario laboral, considerando cualquier violación a este precepto como paro.

La duración de mandatos de delegados gremiales y la posibilidad de su reelección son también cuestiones a analizar, dado que la dinámica 'electoral' tiene incidencias sobre su actividad y su interacción con los trabajadores representados.

II.- La legislación vigente

La cantidad de delegados gremiales, y demás aspectos vinculados a su actividad, está regulada por los capítulos XI y XII de la Ley de Asociaciones Sindicales (Ley 23.551), que establece lo siguiente:

"XI. — De la representación sindical en la empresa

Artículo 40. — Los delegados del personal, las comisiones internas y organismos similares, ejercerán en los lugares de trabajo según el caso, en la sede de la empresa o del establecimiento al que estén afectados la siguiente representación:

a) De los trabajadores ante el empleador, la autoridad administrativa del trabajo cuando ésta actúa de oficio en los sitios mencionados y ante la asociación sindical.

b) De la asociación sindical ante el empleador y el trabajador.

Artículo 41. — Para ejercer las funciones indicadas en el artículo 40 se requiere:

a) Estar afiliado a la respectiva asociación sindical con personería gremial y ser elegido en comicios convocados por éstas, en el lugar donde se presten los servicios o con relación al cual esté afectado y en horas de trabajo, por el voto directo y secreto de los trabajadores cuya representación deberá ejercer. La autoridad de aplicación podrá autorizar, a pedido de la asociación sindical, la celebración en lugar y horas distintos, cuando existiere circunstancias atendibles que lo justificaran.

Cuando con relación al empleador respecto del cual deberá obrar el representante, no existiera una asociación sindical con personería gremial, la función podrá ser cumplida por afiliados a una simplemente inscripta.

En todos los casos se deberá contar con una antigüedad mínima en la afiliación de un (1) año:

b) Tener dieciocho (18) años de edad como mínimo y revistar al servicio de la empresa durante todo el año aniversario anterior a la elección.

En los establecimientos de reciente instalación no se exigirá contar con una antigüedad mínima en el empleo. Lo mismo ocurrirá cuando por la índole de la actividad en las que presten servicios los trabajadores a representar la relación laboral comience y termine con la realización de la obra, la ejecución del acto o la prestación de servicio para el que fueron contratados o cuando el vínculo configure un contrato de trabajo de temporada.

Artículo 42. — El mandato de los delegados no podrá exceder de dos (2) años y podrá ser revocado mediante asamblea de sus mandantes convocada por el órgano directivo de la asociación sindical, por propia decisión o a petición del diez por ciento (10%) del total de los representados. Asimismo, en el caso que lo prevean los estatutos el mandato de los delegados podrá ser revocado por determinación votada por los dos tercios de la asamblea o del congreso de la asociación sindical. El delegado cuestionado deberá tener la posibilidad cierta de ejercitar su defensa.

Artículo 43. — Quienes ejerzan las funciones a que se refiere el artículo 40 de este ley, tendrán derecho a:

- a) Verificar, la aplicación de las normas legales o convencionales, pudiendo participar en las inspecciones que disponga la autoridad administrativa del trabajo;*
- b) Reunirse periódicamente con el empleador o su representante;*
- c) Presentar ante los empleadores o sus representantes las reclamaciones de los trabajadores en cuyo nombre actúen, previa autorización de la asociación sindical respectiva.*

Artículo 44. — Sin perjuicio de lo acordado en convenciones colectivas de trabajo, los empleadores estarán obligados a:

- a) Facilitar un lugar para el desarrollo de las tareas de los delegados del personal en la medida en que, habida cuenta de la cantidad de trabajadores ocupados y la modalidad de la prestación de los servicios, las características del establecimiento lo tornen necesarios;*
- b) Concretar las reuniones periódicas con esos delegados asistiendo personalmente o haciéndose representar;*
- c) Conceder a cada uno de los delegados del personal, para el ejercicio de sus funciones, un crédito de horas mensuales retribuidas de conformidad con lo que se disponga en la convención colectiva aplicable.*

Artículo 45. — A falta de normas en las convenciones colectivas o en otros acuerdos, el número mínimo de los trabajadores que representen la asociación profesional respectiva en cada establecimiento será:

- a) De diez (10) a cincuenta (50) trabajadores, un (1) representante;*
- b) De cincuenta y uno (51) a cien (100) trabajadores, dos (2) representantes;*
- c) De ciento uno (101) en adelante, un (1) representante más cada cien (100) trabajadores, que excedan de cien (100) a los que deberán adicionarse los establecidos en el inciso anterior.*

En los establecimientos que tengan más de un turno de trabajo habrá un delegado por turno, como mínimo.

Cuando un representante sindical está compuesto por tres o más trabajadores, funcionará como cuerpo colegiado.

Sus decisiones se adoptarán en la forma que determinen los estatutos.

Artículo 46. — La reglamentación de lo relativo a los delegados del personal deberá posibilitar una adecuada tutela de los intereses y derechos de los trabajadores teniendo en cuenta la diversidad de sectores, turnos y demás circunstancias de hecho que hagan a la organización de la explotación o del servicio.

XII. — De la tutela sindical

Artículo 47. — Todo trabajador o asociación sindical que fuere impedido u obstaculizado en el ejercicio regular de los derechos de la libertad sindical garantizados por la presente ley, podrá recabar el amparo de estos derechos ante el tribunal judicial competente, conforme al procedimiento sumarísimo establecido en el artículo 498 del Código de Procedimientos Civil y Comercial de la Nación o equivalente de los códigos procesales civiles provinciales, a fin de que éste disponga, si correspondiere, el cese inmediato del comportamiento antisindical.

Artículo 48. — Los trabajadores que, por ocupar cargos electivos o representativos en asociaciones sindicales con personería gremial, en organismos que requieran representación gremial, o en cargos políticos en los poderes públicos, dejen de prestar servicios, tendrán derecho de gozar de licencia automática sin goce de haberes, a la reserva del puesto y ser reincorporado al finalizar el ejercicio de sus funciones, no pudiendo ser despedidos durante el término de un (1) año a partir de la cesación de sus mandatos, salvo que mediare justa causa de despido.

El tiempo de desempeño de dichas funciones, será considerado período de trabajo a todos los efectos, excepto para determinar promedio de remuneraciones.

Los representantes sindicales en la empresa elegidos de conformidad con lo establecido en el artículo 41 de la presente ley continuarán prestando servicios y no podrán ser suspendidos, modificadas sus condiciones de trabajo, ni despedidos durante el tiempo que dure el ejercicio de su mandato y hasta un año más, salvo que mediare justa causa.

Artículo 49. — Para que surta efecto la garantía antes establecida se deberá observar los siguientes requisitos:

- a) Que la designación se haya efectuado cumpliendo con los recaudos legales;*
- b) Que haya sido comunicada al empleador. La comunicación se probará mediante telegramas o cartas documento u otra forma escrita.*

Artículo 50. — A partir de su postulación para un cargo de representación sindical, cualquiera sea dicha representación, el trabajador no podrá ser despedido, suspendido sin justa causa, ni modificadas sus condiciones de trabajo, por el término

de seis (6) meses. Esta protección cesará para aquellos trabajadores para cuya postulación no hubiere sido oficializada según el procedimiento electoral aplicable y desde el momento de determinarse definitivamente dicha falta de oficialización. La asociación sindical deberá comunicar al empleador el nombre de los postulantes; lo propio podrán hacer los candidatos.

Artículo 51. — La estabilidad en el empleo no podrá ser invocada en los casos de cesación de actividades del establecimiento o de suspensión general de las tareas del mismo. Cuando no se trate de una suspensión general de actividades, pero se proceda a reducir personal por vía de suspensiones o despidos y deba atenderse al orden de antigüedades, se excluirá para la determinación de ese orden a los trabajadores que se encuentren amparados por la estabilidad instituida en esta ley.

Artículo 52. — Los trabajadores amparados por las garantías previstas en los artículos 40, 48 y 50 de la presente ley, no podrán ser suspendidos, despedidos ni con relación a ellos podrán modificarse las condiciones de trabajo, si no mediare resolución judicial previa que los excluya de la garantía, conforme al procedimiento establecido en el artículo 47. El juez o tribunal interviniente, a pedido del empleador, dentro del plazo de cinco (5) días podrá disponer la suspensión de la prestación laboral con el carácter de medida cautelar, cuando la permanencia del cuestionado en su puesto o en mantenimiento de las condiciones de trabajo pudiere ocasionar peligro para la seguridad de las personas o bienes de la empresa.

La violación por parte del empleador de las garantías establecidas en los artículos citados en el párrafo anterior, dará derecho al afectado a demandar judicialmente, por vía sumarísima, la reinstalación de su puesto, con más los salarios caídos durante la tramitación judicial, o el restablecimiento de las condiciones de trabajo.

Si se decidiere la reinstalación, el juez podrá aplicar al empleador que no cumpliera con la decisión firme, las disposiciones del artículo 666 bis del Código Civil, durante el período de vigencia de su estabilidad.

El trabajador, salvo que se trate de un candidato no electo, podrá optar por considerar extinguido el vínculo laboral en virtud de la decisión del empleador, colocándose en situación de despido indirecto, en cuyo caso tendrá derecho a percibir, además de indemnizaciones por despido, una suma equivalente al importe de las remuneraciones que le hubieren correspondido durante el tiempo faltante del mandato y el año de estabilidad posterior. Si el trabajador fuese un candidato no electo tendrá derecho a percibir, además de las indemnizaciones y de las remuneraciones imputables al período de estabilidad aún no agotado, el importe de un año más de remuneraciones.

La promoción de las acciones por reinstalación o por restablecimiento de las condiciones de trabajo a las que refieren los párrafos anteriores interrumpe la

prescripción de las acciones por cobro de indemnización y salarios caídos allí previstas. El curso de la prescripción comenzará una vez que recayere pronunciamiento firme en cualquiera de los supuestos".

III.- Las recomendaciones de la OIT

Adicionalmente, la OIT establece recomendaciones vinculadas a la representación gremial contenidas en el Convenio 135 "Convenio sobre los representantes de los trabajadores" (1971) y en la Recomendación 143 "Recomendación sobre los representantes de los trabajadores" (1971).

El Convenio 135 establece lo siguiente:

"Preámbulo

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 2 junio 1971 en su quincuagésima sexta reunión;

Teniendo en cuenta las disposiciones del Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949, que protege a los trabajadores contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo;

Considerando que es deseable adoptar disposiciones complementarias con respecto a los representantes de los trabajadores;

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a la protección y facilidades concedidas a los representantes de los trabajadores en la empresa, cuestión que constituye el quinto punto del orden del día de la reunión, y

Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de un convenio internacional, adopta, con fecha veintitrés de junio de mil novecientos setenta y uno, el presente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre los representantes de los trabajadores, 1971:

Artículo 1

Los representantes de los trabajadores en la empresa deberán gozar de protección eficaz contra todo acto que pueda perjudicarlos, incluido el despido por razón de su condición de representantes de los trabajadores, de sus actividades como tales, de su afiliación al sindicato, o de su participación en la actividad sindical, siempre que dichos representantes actúen conforme a las leyes, contratos colectivos u otros acuerdos comunes en vigor.

Artículo 2

1. Los representantes de los trabajadores deberán disponer en la empresa de las facilidades apropiadas para permitirles el desempeño rápido y eficaz de sus funciones.

2. A este respecto deberán tenerse en cuenta las características del sistema de relaciones obrero-patronales del país y las necesidades, importancia y posibilidades de la empresa interesada.

3. La concesión de dichas facilidades no deberá perjudicar el funcionamiento eficaz de la empresa interesada.

Artículo 3

A los efectos de este Convenio, la expresión representantes de los trabajadores comprende las personas reconocidas como tales en virtud de la legislación o la práctica nacionales, ya se trate:

(a) de representantes sindicales, es decir, representantes nombrados o elegidos por los sindicatos o por los afiliados a ellos; o

(b) de representantes electos, es decir, representantes libremente elegidos por los trabajadores de la empresa, de conformidad con las disposiciones de la legislación nacional o de los contratos colectivos, y cuyas funciones no se extiendan a actividades que sean reconocidas en el país como prerrogativas exclusivas de los sindicatos.

Artículo 4

La legislación nacional, los contratos colectivos, los laudos arbitrales o las decisiones judiciales podrán determinar qué clase o clases de representantes de los trabajadores tendrán derecho a la protección y a las facilidades previstas en el presente Convenio.

Artículo 5

Cuando en una misma empresa existan representantes sindicales y representantes electos, habrán de adoptarse medidas apropiadas, si fuese necesario, para garantizar que la existencia de representantes electos no se utilice en menoscabo de la posición de los sindicatos interesados o de sus representantes y para fomentar la colaboración en todo asunto pertinente entre los representantes electos y los sindicatos interesados y sus representantes.

Artículo 6

Se podrá dar efecto al presente Convenio mediante la legislación nacional, los contratos colectivos, o en cualquier otra forma compatible con la práctica nacional.

Artículo 7

Las ratificaciones formales del presente Convenio serán comunicadas, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.

Artículo 8

- 1. Este Convenio obligará únicamente a aquellos Miembros de la Organización Internacional del Trabajo cuyas ratificaciones haya registrado el Director General.*
- 2. Entrará en vigor doce meses después de la fecha en que las ratificaciones de dos Miembros hayan sido registradas por el Director General.*
- 3. Desde dicho momento, este Convenio entrará en vigor, para cada Miembro, doce meses después de la fecha en que haya sido registrada su ratificación.*

Artículo 9

- 1. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio podrá denunciarlo a la expiración de un período de diez años, a partir de la fecha en que se haya puesto inicialmente en vigor, mediante un acta comunicada, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo. La denuncia no surtirá efecto hasta un año después de la fecha en que se haya registrado.*
- 2. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio y que, en el plazo de un año después de la expiración del período de diez años mencionado en el párrafo precedente, no haga uso del derecho de denuncia previsto en este artículo quedará obligado durante un nuevo período de diez años, y en lo sucesivo podrá denunciar este Convenio a la expiración de cada período de diez años, en las condiciones previstas en este artículo.*

Artículo 10

- 1. El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo notificará a todos los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo el registro de cuantas ratificaciones, declaraciones y denuncias le comuniquen los Miembros de la Organización.*
- 2. Al notificar a los Miembros de la Organización el registro de la segunda ratificación que le haya sido comunicada, el Director General llamará la atención de los Miembros de la Organización sobre la fecha en que entrará en vigor el presente Convenio.*

Artículo 11

El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo comunicará al Secretario General de las Naciones Unidas, a los efectos del registro y de conformidad con el artículo 102 de la Carta de las Naciones Unidas, una información completa sobre todas las ratificaciones, declaraciones y actas de denuncia que haya registrado de acuerdo con los artículos precedentes.

Artículo 12

Cada vez que lo estime necesario, el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo presentará a la Conferencia una memoria sobre la aplicación del Convenio, y considerará la conveniencia de incluir en el orden del día de la Conferencia la cuestión de su revisión total o parcial.

Artículo 13

1. En caso de que la Conferencia adopte un nuevo convenio que implique una revisión total o parcial del presente, y a menos que el nuevo convenio contenga disposiciones en contrario:

(a) la ratificación, por un Miembro, del nuevo convenio revisor implicará, ipso jure, la denuncia inmediata de este Convenio, no obstante las disposiciones contenidas en el artículo 9, siempre que el nuevo convenio revisor haya entrado en vigor;

(b) a partir de la fecha en que entre en vigor el nuevo convenio revisor, el presente Convenio cesará de estar abierto a la ratificación por los Miembros.

2. Este Convenio continuará en vigor en todo caso, en su forma y contenido actuales, para los Miembros que lo hayan ratificado y no ratifiquen el convenio revisor.

Artículo 14

Las versiones inglesa y francesa del texto de este Convenio son igualmente auténticas".

Mientras que la Recomendación 143 establece lo siguiente:

Preámbulo

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 2 junio 1971 en su quincuagésima sexta reunión;

Después de haber adoptado el Convenio sobre los representantes de los trabajadores, 1971;

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a la protección y facilidades concedidas a los representantes de los trabajadores en la empresa, cuestión que constituye el quinto punto del orden del día de la reunión; y

Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de una recomendación,

adopta, con fecha veintitrés de junio de mil novecientos setenta y uno, la presente Recomendación, que podrá ser citada como la Recomendación sobre los representantes de los trabajadores, 1971:

I. Métodos de Aplicación

1. Se podrá dar efecto a la presente Recomendación mediante la legislación nacional, los contratos colectivos o en cualquier otra forma compatible con la práctica nacional.

II. Disposiciones Generales

2. A los efectos de esta Recomendación, la expresión representantes de los trabajadores comprende las personas reconocidas como tales en virtud de la legislación o la práctica nacionales, ya se trate:

(a) de representantes sindicales, es decir, representantes nombrados o elegidos por los sindicatos o por los afiliados a ellos; o

(b) de representantes electos, es decir, representantes libremente elegidos por los trabajadores de la empresa, de conformidad con las disposiciones de la legislación nacional o de los contratos colectivos, y cuyas funciones no incluyan actividades que sean reconocidas en el país como prerrogativas exclusivas de los sindicatos.

3. La legislación nacional, los contratos colectivos, los laudos arbitrales o las decisiones judiciales podrán determinar qué clase o clases de representantes de los trabajadores tendrán derecho a la protección y a las facilidades previstas en la presente Recomendación.

4. Cuando en una misma empresa existan representantes sindicales y representantes electos, habrían de adoptarse medidas apropiadas, si fuese necesario, para garantizar que la existencia de representantes electos no se utilice en menoscabo de la posición de los sindicatos interesados o de sus representantes y para fomentar la colaboración en todo asunto pertinente entre los representantes electos y los sindicatos interesados y sus representantes.

III. Protección de los Representantes de los Trabajadores

5. Los representantes de los trabajadores en la empresa deberían gozar de protección eficaz contra todo acto que pueda perjudicarlos, incluido el despido por razón de su condición de representantes de los trabajadores, de sus actividades como tales representantes, de su afiliación al sindicato, o de su participación en la actividad sindical, siempre que dichos representantes actúen conforme a las leyes, contratos colectivos u otros acuerdos comunes en vigor.

6.

(1) Cuando no existan suficientes medidas apropiadas de protección aplicables a los trabajadores en general, deberían adoptarse disposiciones específicas para garantizar la protección efectiva de los representantes de los trabajadores.

(2) Tales disposiciones podrían incluir medidas como las siguientes:

- (a) definición detallada y precisa de los motivos que pueden justificar la terminación de la relación de trabajo de los representantes de los trabajadores;
- (b) exigencia de consulta, dictamen o acuerdo de un organismo independiente, público o privado, o de un organismo paritario antes de que el despido de un trabajador sea definitivo;
- (c) procedimiento especial de recurso accesible a los representantes de los trabajadores que consideren que se ha puesto fin injustamente a su relación de trabajo, o que sus condiciones de empleo han sido modificadas desfavorablemente, o que han sido objeto de trato injusto;
- (d) por lo que se refiere a la terminación injustificada de la relación de trabajo de los representantes de los trabajadores, el establecimiento de una reparación eficaz que comprenda, a menos que ello sea contrario a los principios fundamentales de derecho del país interesado, la reintegración de dichos representantes en su puesto, con el pago de los salarios no cobrados y el mantenimiento de sus derechos adquiridos;
- (e) imponer al empleador, cuando se alegue que el despido de un representante de los trabajadores o cualquier cambio desfavorable en sus condiciones de empleo tiene un carácter discriminatorio, la obligación de probar que dicho acto estaba justificado;
- (f) reconocer la prioridad que ha de darse a los representantes de los trabajadores respecto de su continuación en el empleo en caso de reducción del personal.

7.

- (1) La protección prevista en virtud de lo dispuesto en el párrafo 5 de la presente Recomendación debería asimismo aplicarse a los trabajadores que son candidatos, o que han sido presentados como candidatos, mediante los procedimientos apropiados existentes, a la elección o al nombramiento de representantes de los trabajadores.
- (2) La misma protección podría también otorgarse a los trabajadores que han cesado en sus funciones de representantes de los trabajadores.
- (3) El período durante el cual tal protección ampara a las personas a quienes se refiere este párrafo podrá determinarse por los métodos de aplicación a que se refiere el párrafo 1 de la presente Recomendación.

8.

- (1) Al término de su mandato, los representantes de los trabajadores que hayan ejercido sus funciones de representación en la empresa en que estaban empleados y que se reintegren al trabajo deberían conservar o recuperar todos sus derechos,

incluidos los relativos a la naturaleza de su empleo, su salario y su antigüedad en el servicio.

(2) En caso de que los interesados hayan ejercido sus funciones de representación principalmente fuera de su empresa, la cuestión de determinar si habrían de aplicárseles y en qué medida las disposiciones del subpárrafo 1) anterior debería reglamentarse por la legislación nacional o por contrato colectivo, laudo arbitral o decisión judicial.

9.

(1) Deberían otorgarse en la empresa a los representantes de los trabajadores las facilidades apropiadas para permitirles el desempeño rápido y eficaz de sus funciones.

(2) A este respecto deberían tenerse en cuenta las características del sistema de relaciones obrero-patronales del país y las necesidades, importancia y posibilidades de la empresa interesada.

(3) La concesión de dichas facilidades no debería perjudicar el funcionamiento eficaz de la empresa interesada.

10.

(1) Los representantes de los trabajadores en la empresa deberían disfrutar, sin pérdida de salario ni de prestaciones u otras ventajas sociales, del tiempo libre necesario para desempeñar las tareas de representación en la empresa.

(2) En ausencia de disposiciones adecuadas, podría exigirse al representante de los trabajadores la obtención de un permiso de su supervisor inmediato o de otro representante apropiado de la dirección nombrado a estos efectos antes de tomar tiempo libre durante las horas de trabajo, no debiendo ser negado dicho permiso sino por motivo justo.

(3) Podrían fijarse límites razonables al tiempo libre que se conceda a los representantes de los trabajadores en virtud de lo dispuesto en el subpárrafo 1) anterior.

11.

(1) A fin de que los representantes de los trabajadores puedan desempeñar eficazmente sus funciones, deberían disfrutar del tiempo libre necesario para asistir a reuniones, cursos de formación, seminarios, congresos y conferencias sindicales.

(2) El tiempo libre previsto en el subpárrafo 1) anterior debería ser otorgado sin pérdida de salario ni de prestaciones u otras ventajas sociales, quedando entendido que la cuestión de determinar a quién corresponderían las cargas resultantes

debería determinarse por los métodos de aplicación a que se refiere el párrafo 1 de la presente Recomendación.

12. Los representantes de los trabajadores en la empresa deberían ser autorizados a entrar en todos los lugares de trabajo en la empresa, cuando ello fuera necesario, para permitirles desempeñar sus funciones de representación.

13. Los representantes de los trabajadores deberían tener la posibilidad de entrar en comunicación, sin dilación indebida, con la dirección de la empresa y con los representantes de ésta autorizados para tomar decisiones, en la medida necesaria para el desempeño eficaz de sus funciones.

14. Cuando no existan otros arreglos para la recaudación de las cuotas sindicales, se debería permitir que los representantes de los trabajadores, autorizados a ello por el sindicato, cobren periódicamente las cuotas sindicales en los locales de la empresa.

15.

1) Se debería autorizar a los representantes de los trabajadores que actúen en nombre de un sindicato a que coloquen avisos sindicales en los locales de la empresa en lugar o lugares fijados de acuerdo con la dirección y a los que los trabajadores tengan fácil acceso.

(2) La dirección debería permitir a los representantes de los trabajadores que actúen en nombre de un sindicato que distribuyan boletines, folletos, publicaciones y otros documentos del sindicato entre los trabajadores de la empresa.

(3) Los avisos y documentos a que se hace referencia en este párrafo deberían relacionarse con las actividades sindicales normales, y su colocación y distribución no deberían perjudicar el normal funcionamiento de la empresa ni el buen aspecto de los locales.

(4) Los representantes de los trabajadores que sean representantes electos en el sentido del apartado b) del párrafo 2 de la presente Recomendación deberían gozar de facilidades similares compatibles con sus funciones.

16. La empresa debería poner a disposición de los representantes de los trabajadores, en las condiciones y en la medida que podrían determinarse por los métodos de aplicación a que se refiere el párrafo 1 de la presente Recomendación, las facilidades materiales y la información que sean necesarias para el ejercicio de sus funciones.

17.

(1) Los representantes sindicales que no trabajen en la empresa, pero cuyo sindicato tenga afiliados empleados en ella, deberían ser autorizados a entrar en la empresa.

(2) La determinación de las condiciones para dicha entrada en la empresa debería dejarse a los métodos de aplicación a que se refieren los párrafos 1 y 3 de la presente Recomendación.

IV.- Clave de resolución: impacto de tecnologías de comunicación

En 1988, cuando se sancionó la Ley 23.551 que establece, entre otras cuestiones, la cantidad de delegados gremiales en las empresas, no existía telefonía celular, mucho menos aplicaciones de comunicación, ni siquiera era común el uso de computadoras personales, mucho menos correos electrónicos. La mayoría de los trabajadores ni siquiera disponía de teléfono fijo en sus hogares.

Esto implicaba posibilidades muy acotadas de comunicación entre los trabajadores y sus representantes gremiales, que se limitaban a contactos personales, cara a cara, en el lugar de trabajo. Es natural que, en esas condiciones, cumplir con los preceptos de la OIT relacionados con la adecuada representación gremial, requiriera una elevada cantidad de representantes gremiales, creciente con la cantidad de trabajadores y turnos. Resulta fácil imaginar el esfuerzo de comunicación de un delegado gremial, en una empresa con sólo 51 trabajadores en dos turnos, para comunicarse con todos ellos, lo que justificaba establecer cuatro delegados gremiales, dos para cada turno, e incluso prever asambleas en horario de trabajo, a los fines de poder reunir a los trabajadores.

Aquello cambió drásticamente. En la actualidad, la enorme mayoría de los trabajadores, sino todos, poseen teléfono celular y aplicaciones de comunicación como WhatsApp, que utilizan no sólo para la comunicación con otra persona, sino también para la comunicación dentro de grupos, que sirven para organizar de manera eficiente desde un asado entre varias personas, pasando por cuestiones escolares con grupos de 30 o 40 padres, hasta cuestiones de seguridad en un barrio, lo que puede implicar grupos bastante grandes de personas, logrando intercambios de información y toma de decisiones de manera muy eficiente.

Estos instrumentos de comunicación permiten, incluso, intercambio de información y coordinación de decisiones para grupos de cientos o miles de personas, como ocurre en todo el mundo, incluyendo Argentina, para realizar movilizaciones masivas vinculadas con defensa de derechos en múltiples dimensiones, incluyendo la laboral. En otras palabras, en la actualidad, ninguna organización, sindical ni de otro tipo, intentaría promover una manifestación masiva con el método cara a cara de finales de los '80; el éxito de cualquier iniciativa de ese tipo requiere utilizar métodos de comunicación mediados por la tecnología.

Con estos mecanismos a disposición, resulta obvio que, en empresas con dos turnos, 2 delegados gremiales en una empresa de 10 trabajadores, o 4 delegados en una empresa con 51 trabajadores, o 6 delegados en una empresa de 101 trabajadores son no sólo

innecesarios, sino también contrarios a una comunicación eficiente, ya que puede resultar más complejo que dichos delegados se pongan de acuerdo, a que puedan comunicarse eficientemente con sus representados. Estos problemas crecen significativamente bajo convenios colectivos de trabajo que exigen mayor cantidad de delegados gremiales que los establecidos por ley, que actúan como mínimos.

Enfocado de esta manera, una adecuación de la cantidad de delegados exigida legalmente a las posibilidades actuales de comunicación entre trabajadores y representantes no implica, de ninguna manera, una reducción de la calidad de la representación.

Lo mismo que aplica al marco legal, en el sentido de que la disponibilidad actual de medios de comunicación hace necesaria una redefinición de cantidad de delegados gremiales, pudiendo reducirla de manera importante, sin ninguna pérdida de calidad en la representación gremial, aplica también a las disposiciones de los convenios colectivos de trabajo que, como es el caso de UOM, establecen mayor cantidad aún que la establecida por ley.

Resultaría conveniente entonces introducir explícitamente en la legislación, además de nuevos parámetros de cantidad, un límite a la cantidad de delegados exigidas por CCT, lo que podría lograrse explicitando que lo establecido por ley no es un mínimo, sino un máximo de cantidad de delegados.

Dado el gran costo que se genera, en cualquier proceso productivo, cuando un delegado gremial decide convocar a una asamblea en horario laboral, o en espacios que interrumpen o dificultan el normal funcionamiento de una planta productiva, debería introducirse explícitamente una prohibición de realizar asambleas en dichas condiciones. Se trata de una limitación que no debería reducir, en absoluto, la calidad de la representación gremial, ya que, por todo lo argumentado anteriormente, los medios de comunicación en uso actualmente hacen innecesario tener que recurrir a reuniones cara a cara en horarios y/o lugares de trabajo.

V.- Propuesta de reforma

Se propone una reforma del artículo 45, Ley 23.551, según el siguiente texto:

"Artículo 45. — El número máximo de los trabajadores que representen la asociación profesional respectiva en cada establecimiento será:

- a) De cincuenta (50) a cien (100) trabajadores, un (1) representante;*
- b) De ciento uno (101) en adelante, un (1) representante más cada doscientos (200) trabajadores, que excedan de cien (100) a los que deberán adicionarse los establecidos en el inciso anterior.*

Estas cantidades serán independientes de la cantidad de turnos de trabajo.

Cuando un representante sindical está compuesto por tres o más trabajadores, funcionará como cuerpo colegiado.

Sus decisiones se adoptarán en la forma que determinen los estatutos".

Y la incorporación del artículo 43 bis; Ley 23.551, según el siguiente texto:

"Artículo 43bis. — Quienes ejerzan las funciones a que se refiere el artículo 40 de este ley, no podrán organizar, promover ni convocar a asambleas o cualquier tipo de reunión con trabajadores en horario laboral o en lugares que interrumpen la actividad productiva o la afecten negativamente".

Centro de Estudios para la Producción Metalúrgica

Director

Dr. Gastón Utrera
Doctor en Economía, presidente de Economic Trends S.A.

Equipo técnico

Provisto por Economic Trends S.A.

Presidente del Comité Empresario

Gustavo Del Boca
Presidente de Establecimientos Metalúrgicos Oncativo SA y presidente de CIMCC

Integrantes del Comité Empresario

José Manuali
Gerente General de Pertrak S.A. y vicepresidente primero de CIMCC

Alejandra Cesolari
Socia Gerente de Metal Ce SRL y vicepresidente segunda de CIMCC

Nancy Lizzul
Gerente de Sheet Metal SA y secretaria de CIMCC

César Galfione
Socio Gerente de Galfione Hermanos SRL y pro secretario de CIMCC

Ramón Ramírez
CEO de Maxion Montich SA y Tesorero de CIMCC

Juan Lessio
Director de Lessio Hermanos SA e integrante de Comisión Directiva de CIMCC

Ezequiel Podversic
Presidente de Cámara de Industriales Metalúrgicos de Río Cuarto

Roberto Maggi
Presidente de Asociación de Industriales Metalúrgicos de San Francisco

Gimena Pintado
Gerente de CIMCC

Becarios

Blas Cavatorta. Estudiante de Ingeniería Química
Sebastián Larovere. Estudiante de Licenciatura en Economía
Gino Pranzoni. Estudiante de Licenciatura en Economía
Enzo Racca. Estudiante de Licenciatura en Economía

El Centro de Estudios para la Producción Metalúrgica es el 'think tank' de la Cámara de Industriales Metalúrgicos y de Componentes de Córdoba.

Utiliza una **metodología de investigación integrada** (integra a los propios empresarios del sector en el proceso de investigación, lo que permite poner en valor la inteligencia colectiva), **continua** (cada análisis genera nuevas inquietudes que realimentan el proceso de investigación) y **focalizada** (si bien pretende la rigurosidad de lo académico, focaliza en los problemas concretos relevantes para el sector).

Genera los **fundamentos de las iniciativas y propuestas de políticas públicas** formuladas por la entidad, con una **lógica propositiva** para lograr **incidencia sobre la realidad**.

REFORMA LABORAL



La Cámara de Industriales Metalúrgicos propone una reforma sindical que limite la cantidad de delegados gremiales, adecuándola a los tiempos de la comunicación digital y la necesidad de competitividad industrial.



DIEGO CANIGLIA

El debate por la reforma laboral sigue sumando capítulos en Córdoba. La Cámara de Industriales Metalúrgicos de Córdoba, con el apoyo técnico del Centro de Estudios para la Producción Metalúrgica, elaboró una propuesta para modificar parte de la ley sindical vigente, en particular en lo que refiere a la cantidad de delegados gremiales permitidos por empresa y el modo en que se desarrollan las asambleas sindicales.

El foco está puesto en el artículo 45 de la Ley 23.551, que regula la representación sindical. Los empresarios cordobeses consideran que la normativa actual, vigente desde 1988, está desfasada frente al contexto actual, dominado por la digitalización de las comunicaciones y la necesidad de optimizar la productividad en los procesos industriales.

Desde la Cámara Metalúrgica, a través de la asesoría técnica de Economic Trends que preside Gastón Utrera, señalaron que el esquema de representación actual responde a un tiempo en el que no existían herramientas como el teléfono celular, el correo electrónico o las aplicaciones de mensajería instantánea. “En ese entonces, la única forma de comunicación con los trabajadores era presencial. Hoy, la realidad es otra y los medios digitales permiten una interacción fluida sin necesidad de paralizar la actividad productiva”, se afirma en el documento.

“No queremos limitar la representación sindical, sino ade-

cuarla al siglo 21 para que no afecte la competitividad de las empresas”, añadieron desde la Cámara. En ese sentido, José Manuali, gerente General de Pertrak SA y vicepresidente segundo de la Cámara de Industriales Metalúrgicos de Córdoba, sostuvo que “el desafío que enfrentamos es la urgente necesidad de reducir costos para mejorar nuestra competitividad y competir en mejores condiciones con los productos del exterior”.

En diálogo con Perfil Córdoba, añadió que “por eso estamos trabajando tan a fondo en este conjunto de reformas, entre ellas la de legislación laboral, entendiendo que tenemos que reformar todo lo que actualmente esté generando costos laborales no salaria-



JOSÉ MANUALI

les evitables, pero sin afectar derechos de los trabajadores”.

Un límite a la cantidad de delegados. La propuesta sugiere modificar el artículo 45 de la Ley de Asociaciones Sindicales, reemplazando el actual mínimo obligatorio de delegados por un tope en función de la cantidad de trabajadores. Según el planteo, las empresas contarían con un delegado cada 50 o 100 empleados, y se sumaría uno más cada 200 adicionales, sin importar la cantidad de turnos que tenga la planta.

Este límite, según el análisis empresarial, evitaría que en empresas con distintos turnos se multiplique la cantidad de representantes gremiales, lo que genera costos adicionales, baja productividad y dificultades en la coordinación interna.

“Es de sentido común adecuar la cantidad de delegados

producción. Argumentan que las nuevas tecnologías permiten la comunicación sin interrumpir la actividad, y que el esquema actual genera costos innecesarios y afecta la competitividad.

gremiales, definiendo una exigencia menor. Más que corregir una ley mal hecha, estamos proponiendo modernizar una ley que quedó desactualizada”, precisó Manuali.

Adicionalmente, los industriales proponen incorporar un nuevo artículo 43 bis, que impida la organización de asambleas sindicales durante el horario laboral, o en espacios que perjudiquen el normal funcionamiento de la producción.

Desde la Cámara argumentan que “hoy los delegados pueden estar conectados en tiempo real con sus bases a través de herramientas digitales, por lo que la necesidad de reuniones presenciales en la fábrica está desactualizada”.

Manuali sostiene que “la propuesta de modificación referida a la no realización de asambleas, o cualquier tipo de reunión que afecte al normal funcionamiento de los procesos productivos, implica plasmar algo que hoy no está explicitado en la normativa laboral, pero que todos debería-

mos acordar: parar un proceso productivo implica reducir su competitividad y, por lo tanto, no perjudica sólo a la empresa, sino también a los trabajadores, cuyo puesto de trabajo depende de esa competitividad”.

OIT y el equilibrio con la productividad. La propuesta no busca eliminar la representación gremial ni debilitar la organización sindical, remarcan los industriales. Para sustentar su proyecto, citan recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), que en sus informes sostiene que la representación sindical debe existir, pero sin afectar la operatividad de las empresas.

El texto propone un equilibrio entre “la defensa de los derechos laborales y la necesidad de que las compañías mantengan sus niveles de productividad” en un mercado cada vez más competitivo y tecnificado.

“Queremos proteger el derecho de los trabajadores a estar representados, pero sin que eso se convierta en un obstáculo para el desarrollo de la actividad industrial”, destacan desde la Cámara Metalúrgica. “En definitiva, la reforma busca actualizar la representación gremial sin poner en riesgo la competitividad”, añaden.

Reforma integral y contexto productivo. La propuesta forma parte de un plan integral de reforma laboral que la Cámara Metalúrgica viene promoviendo para mejorar el clima de negocios y bajar los costos de producción, sin afectar los derechos laborales fundamentales.

El documento, que ya circula entre empresarios y legisladores, apunta a que las modificaciones sean tratadas en el Congreso como parte de un paquete más amplio que incluya otros aspectos vinculados al mercado de trabajo, como la contratación, los sistemas de indemnización y la flexibilización de jornadas.

Desde el sector privado insisten en que si no se modernizan las relaciones laborales, el país seguirá “con altos niveles de informalidad, baja productividad y pérdida de competitividad internacional”.

Por ahora, el proyecto no fue presentado formalmente, pero los industriales cordobeses ya iniciaron gestiones con dirigentes políticos y sindicales para poner en debate la iniciativa y sumar apoyos en la discusión legislativa que se viene. ■



Desde la entidad aseguran que no se trata de restringir derechos gremiales, sino de establecer una normativa más moderna y flexible, adaptada al siglo 21, que permita un clima laboral saludable sin perder productividad.



El proyecto también propone prohibir asambleas sindicales que interrumpan la jornada laboral o afecten el proceso productivo, en línea con las recomendaciones de la OIT para equilibrar derechos laborales y eficiencia empresarial.

REFORMA LABORAL

PUNTO DE VISTA

Una reforma para adecuar la cantidad de delegados gremiales



DR. GASTÓN UTRERA*

En un proceso productivo con mano de obra intensiva llevado a cabo en una empresa pequeña, el impacto potencial de la cantidad de delegados gremiales sobre sus costos es enorme.

Por ejemplo, si la mano de obra representa 60% del costo de producción, y se trata de una pequeña empresa de 10 trabajadores en dos turnos, los dos delegados gremiales establecidos por el art.45 de la Ley 23.551 implican 20% del costo laboral, lo que representa, dado aquel peso de la mano de obra en los costos, 12% del costo final.

El impacto efectivo sobre costos sería nulo, por supuesto, si la totalidad de los delegados gremiales trabajara con la misma produc-



tividad que el resto de los trabajadores, algo que no puede garantizarse dadas las prerrogativas que la ley les otorga a los delegados gremiales para el ejercicio de sus funciones, incluyendo la prohibición de suspensión, despido y modificación de condiciones de trabajo.

Existen empresas que plantean no tener este problema por haber acordado con su sindicato una cantidad menor de delegados gremiales, pero tal situación depende de circunstancias específicas, que podrían cambiar a futuro, dado lo establecido en la normativa vigente.

De cualquier manera, el punto es que las cantidades establecidas por la normativa citada, y por convenios colectivos que fijan cantidades aún mayores, han quedado anacrónicas, ya que la representación gremial que, a fines de los '80, podía requerir un elevado número de delegados

gremiales para una actividad 'cara a cara', actualmente puede ser llevada a cabo por muy pocos delegados gremiales, que disponen de herramientas de comunicación impensadas en aquel entonces.

De tal manera que la reforma propuesta no pretende reducir la calidad de la representación gremial, pero sí reducir costos de procesos productivos.

Cumple entonces con las premisas establecidas por la Cámara de Industrias Metalúrgicas y de Componentes de Córdoba para las propuestas de reforma laboral del Centro de Estudios para la Producción Metalúrgica: reducir costos de procesos productivos sin afectar derechos de trabajadores ni calidad de representación gremial.

**Presidente de Economic Trends. Director del Centro de Estudios para la Producción Metalúrgica*



PASA
DE
TODO
PERO
NO TODO
PASA

Documento de Trabajo No.11

Propuesta de reforma de normativa sobre incapacidades¹

Resumen Ejecutivo

1.- La **elevada litigiosidad laboral vinculada a incapacidades** conspira contra la competitividad de las empresas, a través de **elevadas alícuotas de ART**.

2.- Una de las **causales de litigiosidad es el Decreto 659/96**, que establece la 'Tabla de Evaluación de Incapacidades Laborales' en el marco de la Ley de Riesgos del Trabajo (Ley 24.557). Del total de fallos del Tribunal Superior de Justicia de la Provincia de Córdoba correspondientes al fuero Laboral, que involucran a ART, durante el periodo 2017 a 2021 inclusive, el 5.1% involucran al Decreto 659/96, con un pico del 8% en el año 2020.

3.- El primer factor generador de litigiosidad detectado (otros podrán ser detectados a partir de un análisis más detallado de cada fallo) es la **determinación de porcentajes de incapacidad a través de rangos**, en lugar de valores fijos, lo que permite **alta discrecionalidad en la definición de porcentajes de incapacidad** y, por lo tanto, en montos a abonar por las ART, lo que incentiva demandas judiciales para obtener porcentajes mayores de incapacidad, hasta el tope del rango.

4.- Siguiendo la **experiencia internacional**, por ejemplo, Alemania, España, Francia y Chile, que **establecen baremos de incapacidades precisos, sin rangos, basados en criterios científicos y médicos**, se propone una **reforma de la Ley 24.577** que incluye:

a.- **Creación de un Comité Técnico permanente**, a cargo de la determinación del baremo de incapacidades, quitando esta función de las atribuciones del Comité Consultivo Permanente, que continuará teniendo el resto de sus funciones.

b.- **Prohibición expresa de definición de incapacidades por rangos**, con mandato al Comité Técnico Permanente para que defina la 'Tabla de Evaluación de Incapacidades Laborales' a partir de **criterios objetivos, de carácter técnico-científico**.

c.- Mandato al Comité Técnico Permanente para que, en el término de 12 meses, **establezca un nuevo Baremo que de cuenta de los nuevos criterios**.

5.- La reforma propuesta debería **eliminar la litigiosidad producida por excesiva discrecionalidad en la determinación de porcentajes de incapacidad** como consecuencia de un Baremo que considera rangos de incapacidad en lugar de valores fijos.

¹ Documento de Trabajo del Centro de Estudios para la Producción Metalúrgica, abril de 2025. Esta versión: 23/7/2025.

I.- El problema a resolver

La elevada litigiosidad laboral vinculada a incapacidades conspira contra la competitividad de las empresas, a través de elevadas alícuotas de ART.

Una de las causales de litigiosidad es el Decreto 659/96 (ver sección II), que establece la 'Tabla de Evaluación de Incapacidades Laborales' en el marco de la Ley de Riesgos del Trabajo (Ley 24.557).

Del total de fallos del Tribunal Superior de Justicia de la Provincia de Córdoba correspondientes al fuero Laboral, que involucran a ART, durante el periodo 2017 a 2021 inclusive, el 5.1% involucran al Decreto 659/96, con un pico del 8% en el año 2020 (ver sección V Notas Metodológicas).

El primer factor generador de litigiosidad detectado (otros podrán ser detectados a partir de un análisis más detallado de cada fallo) es la determinación de porcentajes de incapacidad a través de rangos, en lugar de valores fijos, lo que implica potencial discrecionalidad en la definición de porcentajes de incapacidad y, por lo tanto, en montos a abonar por las ART, lo que incentiva demandas judiciales para obtener porcentajes mayores de incapacidad, hasta el tope del rango.

Concretamente, si la 'Tabla de Evaluación de Incapacidades Laborales' establece, para una lesión determinada, una incapacidad entre 5% y 40%, por ejemplo, la determinación y el pago de una incapacidad equivalente al 20% puede llevar a un litigio por el restante 20%.

II.- La legislación vigente

El art.40 de la Ley de Riesgos de Trabajo (Ley 24.557) establece:

"1. Créase el Comité Consultivo Permanente de la LRT, integrado por cuatro representantes del Gobierno, cuatro representantes de la CGT, cuatro representantes de las organizaciones de empleadores, dos de los cuales serán designados por el sector de la pequeña y mediana empresa, y presidido por el Ministro de Trabajo y Seguridad Social de la Nación.

El Comité aprobará por consenso su reglamento interno, y podrá proponer modificaciones a la normativa sobre riesgos de trabajo y el régimen de higiene y seguridad en el trabajo".

"2. Este comité tendrá funciones consultivas en las siguientes materias:

a) Reglamentación de esta ley;

b) Listado de enfermedades profesionales previo dictamen de la Comisión Médica Central; (Inciso sustituido por art. 12 del Decreto N° 1278/2000 B.O. 03/01/2001.

Vigencia: a partir del primer día del mes subsiguiente a su publicación en el Boletín Oficial.)

- c) Tablas de evaluación de incapacidad laborales;*
- d) Determinación del alcance de las prestaciones en especie;*
- e) Acciones de prevención de los riesgos del trabajo;*
- f) Indicadores determinantes de la solvencia económica financiera de las empresas que pretendan autoasegurarse;*
- g) Definición del cronograma de etapas de las prestaciones dinerarias;*
- i) Determinación de las pautas y contenidos del plan de mejoramiento".*

"3. En las materias indicadas, la autoridad de aplicación deberá consultar al comité con carácter previo a la adopción de las medidas correspondientes.

Los dictámenes del comité en relación con los incisos b), c). d) y f) del punto anterior, tendrán carácter vinculante.

En caso de no alcanzar unanimidad, la materia en consulta será sometida al arbitraje del Presidente del Comité Consultivo Permanente de la LRT previsto en el inciso 1, quien laudará entre las propuestas elevadas por los sectores representados.

El listado de enfermedades profesionales deberá confeccionarse teniendo en cuenta la causa directa de la enfermedad con las tareas cumplidas por el trabajador y por las condiciones medio ambientales de trabajo".

Por su parte, el Decreto 659/96 aprueba la Tabla de Evaluación de Incapacidades Laborales que presenta en su ANEXO I, bajo las siguientes consideraciones:

"Que el COMITE CONSULTIVO PERMANENTE creado por el artículo 40 de la LEY SOBRE RIESGOS DEL TRABAJO y constituido por Resoluciones M.T. y S.S. N° 341/95 y 423/95 fue convocado el día 20 de febrero de 1996, con el fin de emitir dictamen sobre la Tabla de Evaluación de Incapacidades Laborales prevista por el artículo 8°, apartado 3 de la mencionada ley.

Que la representación gubernamental en el COMITE CONSULTIVO PERMANENTE presentó una Tabla de Incapacidades Laborales con aplicación de factores de ponderación, entre los que se consideran el tipo de actividad las posibilidades de reubicación laboral y la edad del trabajador.

Que la referida tabla o baremo es el resultado de un profundo estudio técnico en el que han participado, en etapas previas, representantes de las organizaciones de empleadores y trabajadores.

Que se ha tenido en consideración para su confección la Tabla de Evaluación de Incapacidades de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales de la

ADMINISTRACION NACIONAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL (ANSeS) 1994, la Tabla de Evaluación de Incapacidades Laborativas Permanentes de la ORGANIZACION PANAMERICANA DE SALUD 1995 y las Normas para la Evaluación y Cuantificación del Grado de Invalidez de los trabajadores afiliados al SISTEMA INTEGRADO DE JUBILACIONES Y PENSIONES, Baremo 1994.

Que también cabe destacar que esta Tabla de Evaluación de Incapacidades Laborales ha sido discutida y acordada dentro del ámbito del COMITE CONSULTIVO PERMANENTE de la LEY SOBRE RIESGOS DEL TRABAJO, habiendo recibido el valioso aporte de los técnicos de las partes representadas en dicho Comité.

Que las representaciones gubernamental y sindical han dado amplio acuerdo a la Tabla de Evaluación de Incapacidades Laborales presentada ante el COMITE CONSULTIVO PERMANENTE de la LEY SOBRE RIESGOS DEL TRABAJO, votando en consecuencia por su aprobación.

Que los tres integrantes de la representación empresaria votaron favorablemente, formulando reserva respecto de los factores de ponderación, en tanto que el representante de la UNION INDUSTRIAL ARGENTINA se abstuvo, objetando la incidencia porcentual que podrían provocar dichos factores.

Que, no obstante poder interpretarse la abstención como un asentimiento pasivo, ante las reservas planteadas por el sector empresario se recurrió al mecanismo previsto por el artículo 40, inciso 3, párrafo 3º de la LEY SOBRE RIESGOS DEL TRABAJO.

Que, en consecuencia, el Señor Ministro de Trabajo y Seguridad Social en su carácter de presidente del COMITE CONSULTIVO PERMANENTE creado por la Ley Nº 24.557, laudó favorablemente para la aprobación de la Tabla de Evaluación de Incapacidades Laborales.

Que los laudos o dictámenes emanados del COMITE CONSULTIVO PERMANENTE tienen por finalidad preparar la voluntad administrativa y, en particular, en el caso de los incisos b), c), d) y f) del citado artículo 40, conformarla de acuerdo con sus conclusiones, ello en virtud del carácter vinculante que la misma norma les impone.

Que el PODER EJECUTIVO NACIONAL considera oportuno aprobar los dictámenes del COMITE CONSULTIVO PERMANENTE con relación a la Tabla de Evaluación de Incapacidades Laborales prevista por la Ley Nº 24.557.

Que habiéndose cumplido con lo dispuesto por el artículo 49 disposición final 1º de la LEY SOBRE RIESGOS DEL TRABAJO, resulta procedente, a fin de conferir la necesaria seguridad jurídica todos los interesados, que el PODER EJECUTIVO NACIONAL establezca con certeza la fecha de entrada en vigencia de la Ley.

Que el presente decreto se dicta en base a las facultades conferidas por el artículo 99, inciso 2 de la CONSTITUCION NACIONAL, y el artículo 8º, inciso 3 de la Ley N° 24.557".

III.- La experiencia internacional

Para establecer un baremo de incapacidades preciso, sin rangos, basado en criterios científicos y médicos, puede resultar útil tomar como referencia los sistemas que ya se aplican en otros países, particularmente aquellos que han sido desarrollados y fundamentados sobre bases técnico-científicas.

Varios países han implementado baremos bien definidos, los cuales pueden servir de modelo para Argentina. A continuación, se detallan algunos de estos antecedentes internacionales que podrías considerar al desarrollar un baremo de incapacidades basado en evidencia médica y técnica.

1. España: Baremo de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales

En España, el baremo de incapacidades está definido con criterios muy precisos en la Ley General de la Seguridad Social y se complementa con el Real Decreto 1300/1995 que regula la determinación de las incapacidades laborales y la cuantificación de las prestaciones por lesiones. Este baremo se basa en valoraciones científicas y médicas específicas para cada tipo de lesión.

Elementos clave del sistema español:

- a.- Valoración objetiva: El baremo asigna un porcentaje fijo a cada tipo de lesión, establecido a través de criterios médicos detallados. Estos porcentajes se determinan a partir de estudios epidemiológicos y clínicos sobre la limitación funcional y la incapacidad del trabajador.
- b.- Especialización médica: Se realiza una evaluación por parte de médicos expertos en medicina del trabajo, quienes siguen guías específicas para determinar la incapacidad en base a la funcionalidad perdida (movilidad, capacidad de trabajo, etc.).
- c.- Ítems y tablas: El baremo es muy específico, con tablas que detallan los porcentajes de incapacidad para diferentes órganos y funciones, por ejemplo, para lesiones de extremidades, la columna vertebral, los órganos internos, y otros aspectos.

2. Alemania: Sistema de Evaluación de Incapacidades por Accidentes de Trabajo (DGUV)

En Alemania, el sistema de evaluación de incapacidades laborales está regulado por la Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung (DGUV), que establece un baremo detallado para la determinación de la incapacidad derivada de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

Elementos clave del sistema alemán:

- a.- Enfoque médico- funcional: La evaluación se basa en la funcionalidad perdida y la capacitación reducida de la persona para realizar su trabajo habitual o trabajos alternativos. Las guías médicas y funcionales son claras y se basan en criterios técnicos establecidos por especialistas en medicina laboral y rehabilitación.
- b.- Tablas detalladas: Las tablas de evaluación de la incapacidad son muy completas y detalladas, desglosando las lesiones en categorías como lesiones musculares, nerviosas, óseas, psíquicas, entre otras. Cada tipo de lesión tiene asignado un porcentaje fijo de incapacidad en base a los efectos funcionales que genera.
- c.- Proceso de evaluación: Los casos son evaluados por médicos laborales que emplean las guías de la DGUV para determinar la extensión de la incapacidad de forma precisa y estandarizada, evitando márgenes de interpretación.

3. Francia: Baremo de Invalidez (Code de la Sécurité Sociale)

El Code de la Sécurité Sociale en Francia establece las normativas para la evaluación de la invalidez o incapacidad laboral. La Caisse Nationale de l'Assurance Maladie (CNAM) administra este proceso, y el baremo se basa en una serie de criterios médicos y funcionales.

Elementos clave del sistema francés:

- a.- Evaluación médica rigurosa: La evaluación se realiza a partir de una valoración médica funcional que se determina en base a la capacidad residual del trabajador para realizar actividades laborales y cotidianas, teniendo en cuenta el tipo de lesión y su impacto en la vida diaria.
- b.- Sistema de categorías específicas: Francia utiliza una serie de categorías bien definidas para clasificar las lesiones y determinar un porcentaje fijo de incapacidad. Se hace un análisis detallado del funcionamiento y el grado de limitación de cada parte del cuerpo afectada.
- c.- Consultas de expertos: La evaluación se realiza bajo la supervisión de médicos especializados en medicina del trabajo, que siguen los lineamientos establecidos por el sistema de la seguridad social.

4. Chile: Baremo de Incapacidades y Accidentes Laborales

Chile tiene un sistema bien desarrollado para la determinación de la incapacidad laboral en casos de accidentes de trabajo, establecido por la Superintendencia de Seguridad Social (SUSESO). Este sistema es muy preciso y se basa en una evaluación médico-funcional.

Elementos clave del sistema chileno:

- a.- Cálculo funcional: En lugar de utilizar rangos, se asigna un porcentaje de incapacidad fijo basado en la evaluación de la función afectada por la lesión. La incapacidad se mide según la capacidad residual funcional que el trabajador conserva.
- b.- Tablas de evaluación: Chile tiene un sistema tabulado muy detallado, que define porcentajes fijos de incapacidad para cada tipo de lesión y órgano afectado. Las tablas se actualizan regularmente basadas en estudios médicos y técnicos.
- c.- Evaluaciones especializadas: La evaluación es realizada por médicos laborales y expertos en rehabilitación, siguiendo criterios científicos y técnicos bien establecidos para asegurar la precisión en la determinación de las incapacidades.

IV.- Propuesta de reforma

Se proponen los siguientes textos:

Reforma del Comité Consultivo Permanente. Modificación del art.40, Ley 24.557:

"Deróganse los incisos b) y c) del apartado 2 del artículo 40 de la Ley No. 24.557".

Creación del Comité Técnico Permanente. Inclusión del art.40bis, Ley 24.557:

"Artículo 40bis – Créase el Comité Técnico Permanente de Evaluación de Incapacidades Laborales, que funcionará en el ámbito del Ministerio de Capital Humano de la Nación y estará integrado por:

(a) Cuatro (4) representantes de sociedades médicas y científicas de reconocida trayectoria; (b) Dos (2) representantes de universidades públicas nacionales con experiencia en medicina del trabajo; (c) Un (1) representante de la Superintendencia de Riesgos del Trabajo; (d) Un (1) representante del Ministerio de Capital Humano de la Nación.

Tendrá por funciones:

a) Elaborar el listado de enfermedades profesionales, previo dictamen de la Comisión Médica Central.

b) Establecer las tablas de evaluación de incapacidad laborales (baremo de incapacidades laborales).

El Comité Técnico Permanente será el único órgano competente para proponer los criterios técnico-científicos que conformen el baremo de incapacidades laborales, el cual deberá contemplar valores fijos, sin rangos, y establecer de manera expresa los criterios clínicos, funcionales y anatómicos aplicables a cada tipo de lesión o patología".

Elaboración del Baremo Definitivo. Inclusión de art.40ter, Ley 24.557:

"Artículo 40ter – El Comité Técnico Permanente tendrá un plazo de DOCE (12) meses contados desde su constitución efectiva para elaborar y elevar al Poder Ejecutivo Nacional una propuesta de nuevo baremo de incapacidades laborales basado en criterios objetivos, médico-legales y clínicamente validados, de acuerdo a lo establecido en el art.40bis".

V.- Notas metodológicas

1.- Para obtener la evidencia empírica necesaria, se desarrolló un algoritmo en lenguaje de programación Python que, en términos simples, (a) 'lee' cada fallo del Tribunal Superior de Justicia (TSJ) de la provincia de Córdoba correspondiente al fuero laboral, (b) identifica quiénes son las partes en la causa original, que dio origen al recurso presentado ante el TSJ, (c) selecciona los recursos que involucren a ART, (d) selecciona los recursos que involucren al Decreto 659/96. Se trata de una variante del algoritmo propuesto en Utrera y Ferrer (2024, 2024b).

2.- Dado que los textos de los fallos de cada una de las sentencias por recursos elevados al TSJ correspondientes al fuero laboral se encuentran disponibles en archivos con extensión .docx, se utilizó la librería python-docx para automatizar la lectura de cada fallo.

3.- El algoritmo elaborado en lenguaje Python procede a leer cada uno de los archivos .docx y a separar su contenido en párrafos. Dada la estructura común de cada uno de los textos, el algoritmo busca en los primeros párrafos los conjuntos de palabras clave que permiten inferir si el recurso fue concedido a un abogado u otro profesional o perito, a una ART o a un tercerista, o surgió de una devolución (lo que en técnica jurídica se denomina reenvío) de la Corte Suprema de Justicia de la Nación, o fue concedido a la parte actora y/o demandada, para continuar con el análisis de recursos concedidos a estas últimas y los reenvíos de la CSJN.

Referencias

Utrera, Gastón y Martín Juárez Ferrer (2024): "Análisis de posibles tendencias en administración de Justicia en el Fuero Laboral", Documento de trabajo del Instituto de Economía Política y el Instituto de Derecho Privado, Insight 21, Universidad Siglo 21, junio de 2024.

Utrera, Gastón y Martín Juárez Ferrer (2024b): "Análisis de sesgos en fallos del Tribunal Superior de Justicia de Córdoba en el fuero laboral", Documento de trabajo del Instituto de Economía Política y el Instituto de Derecho Privado, Insight 21, Universidad Siglo 21, agosto de 2024.

Centro de Estudios para la Producción Metalúrgica

Director

Dr. Gastón Utrera
Doctor en Economía, presidente de Economic Trends S.A.

Equipo técnico

Provisto por Economic Trends S.A.

Presidente del Comité Empresario

Gustavo Del Boca
Presidente de Establecimientos Metalúrgicos Oncativo SA y presidente de CIMCC

Integrantes del Comité Empresario

José Manuali
Gerente General de Pertrak S.A. y vicepresidente primero de CIMCC

Alejandra Cesolari
Socia Gerente de Metal Ce SRL y vicepresidente segunda de CIMCC

Nancy Lizzul
Gerente de Sheet Metal SA y secretaria de CIMCC

César Galfione
Socio Gerente de Galfione Hermanos SRL y pro secretario de CIMCC

Ramón Ramírez
CEO de Maxion Montich SA y Tesorero de CIMCC

Juan Lessio
Director de Lessio Hermanos SA e integrante de Comisión Directiva de CIMCC

Ezequiel Podversic
Presidente de Cámara de Industriales Metalúrgicos de Río Cuarto

Roberto Maggi
Presidente de Asociación de Industriales Metalúrgicos de San Francisco

Gimena Pintado
Gerente de CIMCC

Becarios

Blas Cavatorta. Estudiante de Ingeniería Química
Sebastián Larovere. Estudiante de Licenciatura en Economía
Gino Pranzoni. Estudiante de Licenciatura en Economía
Enzo Racca. Estudiante de Licenciatura en Economía

El Centro de Estudios para la Producción Metalúrgica es el 'think tank' de la Cámara de Industriales Metalúrgicos y de Componentes de Córdoba.

Utiliza una **metodología de investigación integrada** (integra a los propios empresarios del sector en el proceso de investigación, lo que permite poner en valor la inteligencia colectiva), **continua** (cada análisis genera nuevas inquietudes que realimentan el proceso de investigación) y **focalizada** (si bien pretende la rigurosidad de lo académico, focaliza en los problemas concretos relevantes para el sector).

Genera los **fundamentos de las iniciativas y propuestas de políticas públicas** formuladas por la entidad, con una **lógica propositiva** para lograr **incidencia sobre la realidad**.

LITIGIOSIDAD LABORAL

Metalúrgicos presentan propuesta para reducir juicios y bajar costos a empresas

La Cámara de Industriales Metalúrgicos de Córdoba presentó un documento que propone reformar el actual sistema de evaluación de incapacidades laborales. La

iniciativa apunta contra el uso de rangos para determinar el grado de invalidez, que según el informe alimenta la litigiosidad laboral y encarece los costos de ART.

Basada en modelos internacionales, la propuesta busca establecer un baremo fijo y técnico, con respaldo médico y legal, que elimine la discrecionalidad judicial.

DIEGO CANIGLIA

En medio del debate por una posible reforma laboral, la Cámara de Industriales Metalúrgicos de Córdoba presentó un documento técnico que apunta a una causa clave de la elevada litigiosidad en el fuero laboral: el sistema actual de evaluación de incapacidades laborales. Según el informe, entre 2017 y 2021, el 5,1% de los fallos del Tribunal Superior de Justicia de Córdoba involucraron el Decreto 659/96, que establece la Tabla de Evaluación de Incapacidades Laborales. En 2020, ese porcentaje llegó al 8%.

El eje de la problemática, señalan, radica en que la normativa vigente define los porcentajes de incapacidad con “rangos amplios”, lo que habilita una fuerte discrecionalidad al momento de fijar indemnizaciones y genera incentivos para litigar. Por ejemplo: una lesión que puede ubicarse entre el 5% y el 40% de incapacidad puede convertirse en una disputa judicial si la ART fija un valor bajo.

“El uso de rangos en lugar de porcentajes fijos alimenta la incertidumbre jurídica y encarece los costos para las empresas”, indica el estudio, elaborado por el Centro de Estudios para la Producción Metalúrgica, que cuenta con el apoyo técnico de Economic Trends, dirigido por el economista Gastón Utrera.

Para revertir esta situación, el documento de los metalúrgicos propone reformar la Ley de Riesgos del Trabajo (24.557) para eliminar los rangos e instaurar un nuevo baremo técnico, basado en criterios médicos y funcionales objetivos. El nuevo sistema sería desarrollado por un Comité Técnico Permanente con representación de sociedades médicas, universidades públicas y organismos estatales.

“Todas las reformas que estamos proponiendo desde la institución forman parte de una búsqueda permanente de iniciativas que permitan aumentar la competitividad global de nuestras empresas. Si queremos ser competitivos, tenemos que eliminar toda la litigiosidad laboral, porque genera costos evitables. En el caso específico de la litigiosidad laboral vinculada a incapacidades, alta litigiosidad se



COSTOS. El informe subraya que la elevada discrecionalidad en la asignación de porcentajes de incapacidad genera un incentivo directo a litigar, lo que encarece las alícuotas de ART.

traduce directamente en altos costos de ART”, sostiene Juan Lessio, director de Lessio Servicios Industriales y vicepresidente de la Comisión de Jóvenes y directivo de la Cámara de Industriales Metalúrgicos.

La propuesta también señala que el nuevo baremo debería ser elaborado en un plazo máximo de 12 meses, y que “las nuevas tablas deberían incorporar variables clínicas, anatómicas y funcionales específicas, excluyendo por completo el uso de intervalos o márgenes de interpretación”.

En ese sentido, Lessio destaca que “desde nuestra institución, y a través del Centro de Estudios para la Producción Metalúrgica, pretendemos reducir costos sin afectar los derechos de los

trabajadores. Y esta propuesta de reforma de la normativa sobre incapacidades va en ese sentido, ya que creemos que los trabajadores tienen que estar adecuadamente cubiertos ante incapacidades que puedan generarse como consecuencia de su actividad productiva”.

El empresario añadió que “lo que intentamos es que esa cobertura se logre de un modo objetivo, sin estar sujeta a múltiples interpretaciones, y que hoy en día, tal y como están planteadas, terminan resultando muy costosas”.

Intersección de intereses. Lessio se encargó de remarcar que,



EXPERIENCIA INTERNACIONAL. España, Alemania, Francia y Chile ya implementaron modelos que eliminan los rangos y asignan porcentajes fijos según criterios clínicos.



MODIFICACIÓN. La propuesta establece la creación de un nuevo Comité Técnico Permanente que reemplace al actual Comité Consultivo de la Ley de Riesgos de Trabajo.

si bien desde la Cámara de Industriales Metalúrgicos disienten en algunos aspectos sobre cuestiones industriales con el Gobierno nacional, “esta es una más de nuestras propuestas en la intersección de intereses: al reducir costos, facilita que las industrias puedan competir y, al mismo tiempo, facilita el logro de los objetivos económicos del Gobierno nacional”.

Y añadió: “Si bien encaramos la formulación de estas

propuestas desde nuestra convicción industrialista, entendemos que se trata de reformas transversales, beneficiosas para todos los sectores y aplicable a cualquier actividad económica. Y si hubiera necesidad de introducir modificaciones para lograr incidencia positiva en todos los sectores, estamos dispuestos a hacerlo. Justamente para eso documentamos cada propuesta, para poder ponerlas en dis-

cusión en todos los espacios y lograr las mejores reformas y los mayores consensos”.

La experiencia internacional. El informe de la Cámara de Industriales Metalúrgicos toma como referencia varios casos internacionales exitosos que reformaron sus sistemas de evaluación de incapacidades laborales para reducir la litigiosidad y dar mayor certidumbre legal. Países como España, Alemania, Francia y Chile han logrado establecer ‘baremos técnicos’ que asignan porcentajes fijos y objetivos, evitando el uso de rangos amplios que habiliten interpretaciones discrecionales.

España: el baremo fue creado por un comité técnico permanente y se actualiza periódicamente en función de avances médicos y estadísticos. Allí, las lesiones y enfermedades laborales tienen un porcentaje único de incapacidad, definido por criterios funcionales específicos y sin margen de variación subjetiva. Además, el sistema español distingue entre incapacidades temporales y permanentes, y contempla factores como la edad, profesión y grado de reinserción laboral.

Alemania: cuenta con un sistema de evaluación funcional riguroso, en el que se establece un único porcentaje para cada tipo de lesión, validado por la evidencia clínica y la práctica médica. El sistema alemán tiene además una fuerte integración entre las aseguradoras, los empleadores y el sistema de salud, lo que permite mayor coordinación y menos litigios.

Francia: la Seguridad Social publica una guía técnica obligatoria que incluye porcentajes fijos de incapacidad para cada tipo de daño físico o funcional. Esa guía es de aplicación obligatoria tanto para los peritos médicos como para los jueces, y reduce drásticamente la posibilidad de que un mismo caso tenga fallos diferentes según el tribunal.

Chile: incluye un reglamento técnico del Ministerio del Trabajo que fija valores específicos para cada tipo de afección, con actualizaciones regulares y sin márgenes amplios. Este enfoque ha sido reconocido en América Latina por su capacidad para bajar la judicialización y mejorar la eficiencia del sistema de riesgos del trabajo.

Los casos citados sirven de base para la propuesta de los metalúrgicos: crear un baremo único nacional, elaborado por un comité científico independiente, sin intervención política ni de partes interesadas. La idea es replicar la experiencia de estos países, donde el abordaje técnico reemplazó la discrecionalidad judicial y el foco se trasladó de la pelea por la indemnización a la prevención y reinserción laboral.

“La experiencia internacional demuestra que es posible reducir significativamente la litigiosidad con sistemas objetivos y técnicamente validados”, afirma el documento. ■

PUNTO DE VISTA

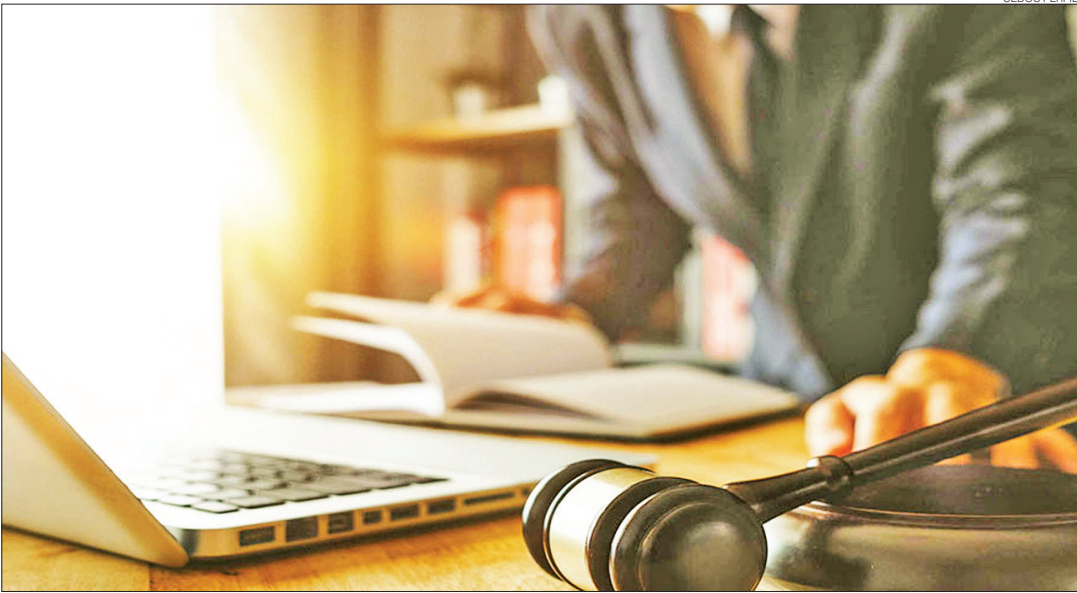
Una reforma para reducir litigiosidad por incapacidades



DR. GASTÓN UTRERA*

Mediante la aplicación de algoritmos que analizan, de manera automatizada, fallos judiciales del fuero laboral, surge, como factor explicativo de parte del fenómeno de la elevada litigiosidad laboral, el Decreto 659/96. Se trata del Decreto del Poder Ejecutivo Nacional que aprueba la 'Tabla de Evaluación de Incapacidades Laborales', según lo establecido en la Ley de Riesgos del Trabajo (Ley 24.557).

Dicha tabla ('baremo') tiene la particularidad que parte de las incapacidades están definidas por rangos y esto genera terreno fértil para la litigiosidad. El motivo es simple: si dicha tabla establece un rango de, por ejemplo, entre 5% y 40% para una lesión es-



pecífica, la determinación de una incapacidad del 20% genera, con frecuencia, que el trabajador cobre de su ART la suma correspondiente y acuda a la Justicia en busca del 20% adicional hasta el tope del rango.

Esto no ocurre en otros países, donde los baremos esta-

blecen valores fijos, definidos con criterios científicos, como es el caso de Alemania, Francia, España y Chile, entre otros. El motivo es claro: un baremo con valores fijos, justificados científicamente, para cada tipo de lesión o enfermedad, resulta más eficiente que un baremo con

rangos que permitan discrecionalidad, ya que esto último genera litigiosidad innecesaria. Y todo termina en mayores costos para los procesos productivos de cualquier sector de actividad.

Una posible explicación de por qué tenemos un esquema tan ineficiente está en la natu-

raleza del Comité Consultivo Permanente a quien la ley asigna la responsabilidad de elaborar el baremo de incapacidades. Al tratarse de un comité de naturaleza 'corporativa', en lugar de naturaleza 'técnica', una disidencia en cuanto a los porcentajes de incapacidad, en lugar de resolverse en base a evidencia científica, se 'administra' mediante decisiones como, por ejemplo, establecer un rango, algo que, en el fondo, es una pseudo solución.

La propuesta que presentamos modifica el artículo 40 de la Ley 24.557 y agrega dos artículos adicionales para que, en adelante, un Comité Técnico Permanente sea el encargado de determinar, sin rangos, con criterios científicos, los baremos de incapacidades.

**Presidente de Economic Trends. Director del Centro de Estudios para la Producción Metalúrgica*



PASA
DE TODO
PERO
NO TODO
PASA

Documento de Trabajo No.12

**Propuesta de reforma de normativa sobre
autoseguro de riesgos de trabajo¹**

Resumen Ejecutivo

1.- Entre los problemas a resolver en el ámbito laboral, para lograr reducción de costos de procesos productivos, los empresarios metalúrgicos reportan con insistencia las **elevadas alícuotas de ART**.

2.- Para lograr reducción de alícuotas de ART son necesarias dos reformas complementarias: (a) **reducir litigiosidad laboral** para lograr reducción de costos para las ART y (b) **aumentar la competencia en el mercado de aseguramiento de riesgos de trabajo**, para que la reducción de costos para las ART se traslade a reducción de sus alícuotas. De lo primero se ocupa el documento de trabajo previo; de lo segundo se ocupa el presente documento de trabajo.

3.- La Ley 24.557 (Ley de Riesgo de Trabajo), en su art.3, **faculta a los empleadores a autoasegurar los riesgos del trabajo** en tanto acrediten ciertos requisitos vinculados tanto a la solvencia económico-financiera como a la garantía para brindar las prestaciones dinerarias y en especie reguladas por dicha Ley.

4.- El Decreto 585/1996 **reglamentó la facultad de autoseguro para las empresas privadas** establecida por la Ley 24.557, art.3, con el propósito de determinar el universo susceptible de ser excluido de la obligatoriedad de afiliación a una Aseguradora sin quedar al margen de lo dispuesto por la Ley en términos de derechos y obligaciones.

5.- Para generar más competencia en el mercado es necesario **flexibilizar los requisitos para el autoseguro**, que excluyen expresamente a las pequeñas y medianas empresas. La manera natural de poner a disposición de pequeñas y medianas empresas instrumentos alternativos a la afiliación a una ART es facultar la **conformación de esquemas consorciados de autoseguro a través de entidades gremiales empresarias**.

6.- Se **propone la reforma del art.3, Ley 24.557**, para que incluya que **los empleadores puedan optar por autoseguro consorciado a través de una entidad gremial empresaria**, que será la que deberá acreditar los requisitos de solvencia económica y financiera, y estableciendo que la Reglamentación de esta facultad tenga que considerar **mecanismos compatibles con los establecidos para la constitución de Fondos de Cese Laboral** (art.96, Ley 27.742), de un modo que permita mayor impacto de políticas de inversión de recursos de ambos sistemas sobre empresas y trabajadores del sector.

¹ Documento de Trabajo del Centro de Estudios para la Producción Metalúrgica, mayo de 2025. Esta versión: 12/5/2025.

I.- El problema a resolver

Entre los problemas a resolver en el ámbito laboral, para lograr reducción de costos de procesos productivos, los empresarios metalúrgicos reportan con insistencia las elevadas alícuotas de ART.

Para lograr reducción de alícuotas de ART son necesarias dos reformas complementarias: (a) reducir litigiosidad laboral para lograr reducción de costos para las ART y (b) aumentar la competencia en el mercado de aseguramiento de riesgos de trabajo, para que la reducción de costos para las ART se traslade a reducción de alícuotas de ART.

De lo primero se ocupan el documento de trabajo previo², enfocado en la reducción de litigiosidad por deficiencias en la normativa sobre determinación de porcentajes de incapacidad según tipo de lesión, y próximos documentos de trabajo, que se enfocarán en otros aspectos de la litigiosidad; de lo segundo se ocupa el presente documento de trabajo.

II.- La legislación vigente

La Ley 24.557 (Ley de Riesgo de Trabajo), en su art.3, faculta a los empleadores a autoasegurar los riesgos del trabajo en tanto acrediten ciertos requisitos vinculados tanto a la solvencia económico-financiera como a la garantía para brindar las prestaciones dinerarias y en especie reguladas por dicha Ley:

"ARTICULO 3° — Seguro obligatorio y autoseguro.

1. Esta LRT rige para todos aquellos que contraten a trabajadores incluidos en su ámbito de aplicación.

2. Los empleadores podrán autoasegurar los riesgos del trabajo definidos en esta ley, siempre y cuando acrediten con la periodicidad que fije la reglamentación;

a) Solvencia económico-financiera para afrontar las prestaciones de ésta ley; y

b) Garanticen los servicios necesarios para otorgar las prestaciones de asistencia médica y las demás previstas en el artículo 20 de la presente ley.

3. Quienes no acrediten ambos extremos deberán asegurarse obligatoriamente en una "Aseguradora de Riesgos del Trabajo (ART)" de su libre elección.

4. El Estado nacional, las provincias y sus municipios y la Municipalidad de la Ciudad de Buenos Aires podrán igualmente autoasegurarse".

El Decreto 585/1996 reglamentó la facultad de autoseguro para las empresas privadas establecida por la Ley 24.557, art.3, con el propósito de determinar el universo susceptible

² Documento de Trabajo No.11: "Propuesta de reforma de normativa sobre incapacidades", Centro de Estudios para la Producción Metalúrgica, Cámara de Industriales Metalúrgicos y de Componentes de Córdoba, abril de 2025.

de ser excluido de la obligatoriedad de afiliación a una Aseguradora sin quedar al margen de lo dispuesto por la Ley en términos de derechos y obligaciones.

En los considerandos, del decreto establece que *"la atención de los riesgos del trabajo, como subsistema de la Seguridad Social, exige un modo especial de proveer la cobertura a los trabajadores siniestrados. Por ello, es imposible pensar que la dación de estas prestaciones pueda quedar librada a la capacidad de ahorro individual de cada empresa o a la acción errática y desigual de la beneficencia. Y, que por lo tanto, es imperioso contar con las previsiones en materia de organización y solvencia para satisfacer los objetivos de inmediatez y oportunidad que exige la atención del siniestrado"*.

Adicionalmente, expresa que *"además es necesario que el empleador garantice solvencia económica, y que la misma sea afectada exclusivamente al cumplimiento de las prestaciones que estipula la Ley que se reglamenta"*, que *"resulta necesario garantizar solvencia financiera a través de la constitución de una reserva especial con suficiente liquidez para garantizar la oportunidad en la percepción de las prestaciones"* y que *"se deben contemplar aquellos casos de empleadores, que si bien individualmente considerados no reúnen los requisitos para autoasegurarse, pueden hacerlo al formar parte de un conjunto económico"*.

En su art.1, el Decreto 585/1996 establece los requisitos generales para el autoseguro:

"Artículo 1º — REQUISITOS GENERALES

Para acreditar la solvencia económico-financiera a que hace referencia la LEY SOBRE RIESGOS DEL TRABAJO en el artículo 3º, apartado 2 punto a, los empleadores privados deberán acreditar.

- a) Encontrarse excluidos de la definición de Pequeña y Mediana Empresa de la Resolución N° 401/89 del MINISTERIO DE ECONOMIA Y OBRAS Y SERVICIOS PUBLICOS y sus modificatorias.
- b) La celebración de un contrato de fideicomiso en las condiciones que se especifican en este Decreto.
- c) La constitución de reservas especiales en las condiciones que se especifican en este Decreto."

Y, en los siguientes artículos, el Decreto exige constitución de un fideicomiso y reservas especiales, entre otros requisitos, complementados por requisitos establecidos en la Resolución 3528/2015 de la Superintendencia de Riesgos de Trabajo.

Con estos requisitos, la Superintendencia de Riesgos de Trabajo, Secretaría de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, Ministerio de Capital Humano, reporta que *"actualmente hay cinco empleadores bajo el régimen de autoseguro: Gobierno de la Provincia de Buenos Aires, Gobierno de Santiago del Estero, Municipalidad de Rosario, Cooperativa de*

Trabajos Portuarios Ltda. de Puerto General San Martín y EXXONMOBIL". Es decir, únicamente una empresa privada en todo el país.

III.- Mecanismos para generar mayor competencia en el sistema

Una manera de garantizar que reducciones de costos por menor litigiosidad laboral (ver Documento de Trabajo No.11, ya citado) se trasladen a alícuotas de ART es generar más competencia en el mercado, lo que requiere a su vez flexibilizar los requisitos para el autoseguro, que excluyen expresamente a las pequeñas y medianas empresas (art.1, Decreto 585/1996).

Sería absurdo habilitar a pequeñas y medianas empresas a que puedan recurrir al autoseguro y, de cualquier manera, sería difícil que éstas pudieran cumplir cualquier requisito razonable de solvencia económica y financiera para hacerlo.

La manera natural de poner a disposición de pequeñas y medianas empresas instrumentos alternativos a la afiliación a una ART es facultar la conformación de esquemas consorciados de autoseguro a través, por ejemplo, de sus entidades gremiales empresarias.

De esta manera, los requisitos de solvencia económica y financiera, a través de lo establecido en el Decreto 585/1996, aplicarían a la entidad gremial empresaria, que puede conseguir masa crítica de empresas para cumplir con dichos requisitos, y no a las pequeñas y medianas empresas beneficiarias.

Resulta conveniente, además, que la Reglamentación de esta facultad de optar por esquemas consorciados de autoseguro previera mecanismos compatibles con los establecidos para la conformación de Fondos de Cese Laboral (art.96, Ley de Bases y Puntos de Partida para la Libertad de los Argentinos, Ley 27.742). De esta manera, una entidad empresaria que desarrolle Fondo de Cese Laboral y esquema consorciado de autoseguro podría potenciar su impacto sobre las empresas y los trabajadores del sector a través de las políticas de inversiones que prevea para los recursos de ambos sistemas³.

³ Ver Documento de Trabajo No.30: "Oportunidad de profundización de créditos hipotecarios con recursos de Fondos de Cese Laboral", Instituto de Economía Política, Insight 21, Universidad Siglo 21 (nov'24).

IV.- Propuesta de reforma

Se propone la reforma del art.3, Ley 24.557, sustituyéndolo por el siguiente texto:

"ARTICULO 3° — Seguro obligatorio y autoseguro.

1. Esta LRT rige para todos aquellos que contraten a trabajadores incluidos en su ámbito de aplicación.

2. Los empleadores podrán autoasegurar los riesgos del trabajo definidos en esta ley, siempre y cuando acrediten con la periodicidad que fije la reglamentación;

a) Solvencia económico-financiera para afrontar las prestaciones de ésta ley; y

b) Garanticen los servicios necesarios para otorgar las prestaciones de asistencia médica y las demás previstas en el artículo 20 de la presente ley.

3.- Los empleadores podrán también optar por autoseguro consorciado a través de una entidad gremial empresaria, que será la que deberá acreditar lo establecido en el punto 2. La Reglamentación de esta facultad tendrá que considerar mecanismos compatibles con los establecidos para la constitución de Fondos de Cese Laboral establecidos en art.96, Ley 27.742.

4. Quienes no acrediten lo requerido en el punto 2, ni opten por un autoseguro consorciado según lo establecido en el punto 3, deberán asegurarse obligatoriamente en una "Aseguradora de Riesgos del Trabajo (ART)" de su libre elección.

5. El Estado nacional, las provincias y sus municipios y la Municipalidad de la Ciudad de Buenos Aires podrán igualmente autoasegurarse".

Centro de Estudios para la Producción Metalúrgica

Director

Dr. Gastón Utrera

Doctor en Economía, presidente de Economic Trends S.A.

Equipo técnico

Provisto por Economic Trends S.A.

Presidente del Comité Empresario

Gustavo Del Boca

Presidente de Establecimientos Metalúrgicos Oncativo SA y presidente de CIMCC

Integrantes del Comité Empresario

José Manuali

Gerente General de Pertrak S.A. y vicepresidente primero de CIMCC

Alejandra Cesolari

Socia Gerente de Metal Ce SRL y vicepresidente segunda de CIMCC

Nancy Lizzul

Gerente de Sheet Metal SA y secretaria de CIMCC

César Galfione

Socio Gerente de Galfione Hermanos SRL y pro secretario de CIMCC

Ramón Ramírez

CEO de Maxion Montich SA y Tesorero de CIMCC

Juan Lessio

Director de Lessio Hermanos SA e integrante de Comisión Directiva de CIMCC

Ezequiel Podversic

Presidente de Cámara de Industriales Metalúrgicos de Río Cuarto

Roberto Maggi

Presidente de Asociación de Industriales Metalúrgicos de San Francisco

Gimena Pintado

Gerente de CIMCC

Becarios

Blas Cavatorta. Estudiante de Ingeniería Química

Sebastián Larovere. Estudiante de Licenciatura en Economía

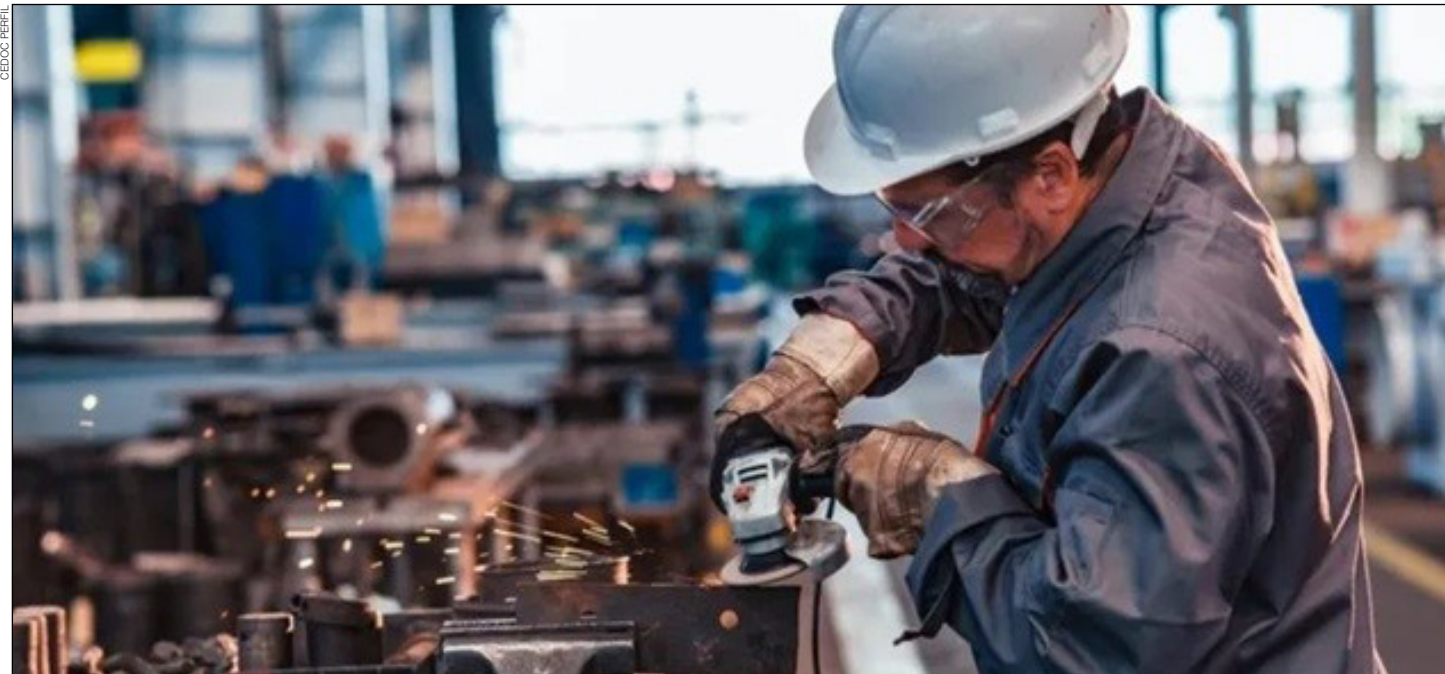
Gino Pranzoni. Estudiante de Licenciatura en Economía

Enzo Racca. Estudiante de Licenciatura en Economía

El Centro de Estudios para la Producción Metalúrgica es el 'think tank' de la Cámara de Industriales Metalúrgicos y de Componentes de Córdoba.

Utiliza una **metodología de investigación integrada** (integra a los propios empresarios del sector en el proceso de investigación, lo que permite poner en valor la inteligencia colectiva), **continua** (cada análisis genera nuevas inquietudes que realimentan el proceso de investigación) y **focalizada** (si bien pretende la rigurosidad de lo académico, focaliza en los problemas concretos relevantes para el sector).

Genera los **fundamentos de las iniciativas y propuestas de políticas públicas** formuladas por la entidad, con una **lógica propositiva** para lograr **incidencia sobre la realidad**.



CAMBIO. La Cámara de Industriales Metalúrgicos impulsa una modificación del artículo 3 de la Ley 24.557 para habilitar esquemas consorciados de autoseguro, como herramienta para bajar costos operativos en pymes.

REFORMA DEL RÉGIMEN DE ART

Pymes metalúrgicas impulsan cambio clave en la ley de riesgos del trabajo

La Cámara de Industriales Metalúrgicos de Córdoba propone modificar el artículo 3 de la Ley 24.557, para permitir a las pymes

acceder al régimen de autoseguro de riesgos laborales a través de esquemas consorciados, gestionados por entidades gremiales empresarias. Los

objetivos son no sólo reducir costos, sino también bajar la litigiosidad y ampliar la competencia en el sistema de Aseguradoras de Riesgos del Trabajo.



DIEGO CANIGLIA

La Cámara de Industriales Metalúrgicos y de Componentes de Córdoba presentó una propuesta de reforma a la Ley de Riesgos del Trabajo (24.557) con el foco puesto en reducir los costos laborales de las pequeñas y medianas empresas. El eje del planteo, realizado a través del Centro de Estudios para la Producción Metalúrgica, que cuenta con el apoyo técnico de la consultora Economic Trends es la modificación del artículo 3 de la normativa para permitir la constitución de esquemas consorciados de autoseguro, habilitando así a las pymes a una alternativa real a las actuales ART.

La reforma permitiría acceder a una cobertura alternativa y menos costosa

Actualmente, el régimen de autoseguro está prácticamente vedado a las empresas privadas, destaca el informe: sólo cinco empleadores están adheridos, de los cuales uno solo es una empresa privada. Esto se debe a los altos requisitos de solvencia y estructura que impone la reglamentación vigente, a través del Decreto 585/1996 y la Resolución 3528/2015 de la Superintendencia de Riesgos del Trabajo.

“Las entidades empresarias pueden jugar un papel importante en la generación de alternativas de asegura-

miento de riesgos de trabajo, para que las pequeñas y medianas empresas tengan más alternativas y el sistema tenga más competencia”, sostuvo Jéssica Perlo, directora de MAP SA, y miembro de Comisión Directiva de la Cámara de Industriales Metalúrgicos.

Y añadió: “Una manera de hacerlo es incluyendo, en la Ley de Riesgos del Trabajo, una alternativa adicional. Actualmente, sólo es posible el autoseguro, con requisitos tan exigentes que sólo una empresa privada aparece en el listado público de auto asegurados, o la contratación de una ART. Proponemos incluir la alternativa de 'autoseguro consorciado' a través de entidades empresarias”.

Alícuotas de ART. El documento presentado por el sector metalúrgico advierte que “las alícuotas de ART son uno de los principales problemas que enfrentan las industrias” y propone que sean las entidades gremiales empresarias las que acrediten la solvencia económica y garanticen los



MÁS COMPETENCIA. Actualmente, el sistema de autoseguro sólo es accesible para grandes estructuras o entes públicos. La propuesta será presentada en el ministerio de Capital Humano, que comanda Sandra Petovello.

servicios en nombre de sus pymes asociadas. El objetivo de fondo es aumentar la competencia y forzar una baja en

las alícuotas, algo que hoy no ocurre por el carácter oligopólico del sistema.

“A través de esta propues-

ta de reforma laboral, como la modificación de la Ley de Riesgos del Trabajo para que un comité técnico se encargue de definir un baremo de incapacidades que no pueda fijar rangos, para evitar luego litigiosidad, nos proponemos reducir costos del régimen de riesgos de trabajo. Para que estos menores costos se trasladen a los procesos productivos a través de menores alícuotas de ART, es necesario maximizar la competencia en ese mercado”, sostuvo Perlo.

La iniciativa toma como referencia los Fondos de Cese Laboral establecidos en el artículo 96 de la Ley 27.742 (Ley Bases), promoviendo una articulación operativa y financiera entre ambos instrumentos. Esto permitiría sinergias en las políticas de inversión y cobertura que redunden en beneficios para empresas y trabajadores.

El régimen de autoseguro incluye a una empresa privada en todo el país

Además, se busca aprovechar las condiciones cambiantes del mercado laboral y el contexto de reforma estructural para avanzar en instrumentos flexibles, que reduzcan la litigiosidad sin debilitar las coberturas. Tal como lo señala el documento, “una manera de garantizar que las reducciones de costos por menor litigiosidad se trasladen a las empresas es generar mayor competencia en el sistema”.

“No se trata de reducir requisitos porque, si el sistema no es sustentable, el riesgo vuelve a las empresas, sino de aumentar las opciones y generar mayor competencia en el mercado. Además, un aseguramiento de riesgos de trabajo a través de entidades empresarias podría estar más incentivada a, en lugar de pagar cualquier litigiosidad y trasladar costos a alícuotas, reducir litigiosidad para reducir alícuotas, en beneficio de las empresas”, precisó Perlo.

El régimen consorciado de autoseguro permitiría, por ejemplo, que un conjunto de pymes de un mismo sector o región acceda a un sistema mutualizado de cobertura, gestionado por su cámara empresaria, que centralice los recursos y responsabilidades ante el Estado y los trabajadores.

Desde la Cámara confirmaron que la propuesta será presentada ante las autoridades del Ministerio de Capital Humano y la Superintendencia de Riesgos del Trabajo. “El actual diseño institucional impide que las pymes puedan aprovechar economías de escala para gestionar el riesgo laboral de forma más eficiente”, sostienen desde la entidad.

El documento forma parte de una serie de trabajos técnicos que la entidad impulsa para mejorar la competitividad del entramado productivo, con el foco puesto en la reducción de la presión fiscal, simplificación normativa y acceso al crédito. ■

Propuestas de reforma

■ Reformar el artículo 3 de la Ley 24.557 para incluir la posibilidad de que los empleadores opten por un autoseguro consorciado a través de sus entidades gremiales empresarias.

■ Establecer que la entidad gremial empresaria sea la que deba acreditar la solvencia económico-financiera y garantizar los servicios previstos por la ley.

■ Incorporar mecanismos reglamentarios similares a los de los Fondos de Cese Laboral (art. 96, Ley 27.742) para facilitar la

constitución, funcionamiento y fiscalización de los consorcios.

■ Permitir la conformación de un sistema mixto donde las pymes accedan a beneficios del autoseguro sin la carga individual de cumplir con exigencias inalcanzables.

■ Favorecer la inversión sectorial de los recursos captados, generando mayor retorno para el sistema y nuevas herramientas para la prevención de riesgos y cuidado de la salud laboral. ■

OPINIÓN

Una reforma de la cobertura de riesgos de trabajo



DR. GASTÓN
UTRERA (*)

La Ley de Riesgos del Trabajo (Ley 24.557) establece requisitos estrictos de solvencia para empresas que deseen auto asegurarse y, para todas las empresas que no cumplan esos requisitos, la obligación de contratar a una ART. Una manera de que las reducciones de costos por menor litigiosidad que se logren con propuestas como la presentada en este mismo espacio el domingo pasado se trasladen a menores costos de aseguramiento para las empresas, es generando marco legal para alternativas adicionales. Un esquema de autoseguro consorciado a través de entidades empresarias podría funcionar con mayores incentivos a gestionar adecuadamente la litigiosidad laboral, procurando los menores costos posibles, en lugar de intentar trasladar a alicuotas cualquier costo por litigiosidad. Podría también gestionar con más transparencia hacia los empleadores los pagos por incapacidades parciales. Hasta hace poco tiempo, una propuesta de estas características habría tenido mucha oposición, por temores vinculados a la ges-



tión de los aportes realizados por los empleadores. Luego de la introducción de esquemas de Fondos de Cese Laboral (FCL) en la Ley Ba-

ses, su posterior reglamentación y la reciente definición de instrumentos por parte de Comisión Nacional de Valores, siendo posible

que empresas aporten a un Fondo que pague por su cuenta y orden las indemnizaciones laborales que corresponda, resulta natural extender la idea a aportes de empresas a un Fondo para que pague por su cuenta y orden las indemnizaciones por incapacidad y demás obligaciones establecidas en la Ley de Riesgos del Trabajo. Existe una diferencia no menor: mientras que un FCL bien diseñado no debe cubrir riesgos, sino pasivos contingentes laborales determinados por la antigüedad de los trabajadores, lo que permite cuentas a nombre de la empresa (cuestión a mejorar en la normativa actual), un esquema de autoseguro consorciado debe cubrir riesgos que es necesario distribuir entre empresas, lo que requiere otra configuración de instrumentos financieros. Pero, de todos modos, es conveniente pensar ambos en conjunto, en particular a los fines de la reglamentación, ya que ambos pueden potenciar una incidencia virtuosa de la entidad empresaria en su sector a través de las políticas de inversión de recursos de ambos sistemas.

(*) *Presidente de Economic Trends. Director del Centro de Estudios para la Producción Metalúrgica*



GURDU

PASA
DE
TODO
PERO
NO TODO
PASA

Documento de Trabajo No.15

Propuesta de reforma de normativa sobre incentivos para productividad¹

Resumen Ejecutivo

1.- Lograr los mayores niveles de productividad posibles es el gran desafío para el desarrollo económico, ya que **alta productividad es lo que permite altos niveles de ingresos en una economía**. En particular, para el escenario económico previsto, las **empresas industriales necesitarán altos niveles de productividad para lograr competitividad en contextos de tipo de cambio bajo**, lo mismo que necesitará la estrategia económica del Gobierno nacional para sostener la estabilidad macroeconómica sin nuevas devaluaciones.

2.- Entre otras cosas, el **aumento en la productividad requiere esquemas de incentivos para la mano de obra**, basados en **remuneraciones condicionadas al logro de ciertos objetivos de producción posibles pero desafiantes**.

3.- El problema es que **la normativa actual, y la jurisprudencia al respecto, impiden generar buenos esquemas de incentivos para la productividad** ya que **suelen interpretar un cobro reiterado de bonos o premios por productividad como cobros 'habituales'** y, por lo tanto, los convierten en salario habitual, no condicionado a productividad, a modo de 'derecho adquirido', lo que (a) **rompe el esquema de incentivos**, ya que la remuneración correspondiente, para actuar como incentivo, tiene que estar condicionada al logro de los objetivos propuestos, (b) **encarece el costo laboral**, ya que transforma ítems 'no remunerativos' en ítems 'remunerativos', lo que impacta sobre cargas sociales, contribuciones patronales, ART, y demás ítems laborales no salariales.

4.- Para solucionar este problema, **se propone la reforma del art. 103 de la Ley de Contrato de Trabajo (LCT, Ley 20.744)** de un modo tal que **define de manera explícita y clara que recurrencia de una remuneración condicionada a resultados de productividad no implica habitualidad y derechos adquiridos**, ya que una remuneración condicionada a la ocurrencia o no de un resultado determinado no está garantizada, aun cuando, por efecto de los incentivos que son su razón de ser, se alcancen los objetivos durante varios periodos consecutivos.

5.- El presente documento de trabajo propone, para la discusión, un **texto concreto para el art. 103, LCT**.

¹ Documento de Trabajo del Centro de Estudios para la Producción Metalúrgica, junio de 2025. Esta versión: 30/6/2025.

I.- El problema a resolver

Lograr los mayores niveles de productividad posibles es el gran desafío para el desarrollo económico, ya que alta productividad es lo que permite altos niveles de ingresos en una economía. En particular, para el escenario económico previsto, las empresas industriales necesitarán altos niveles de productividad para lograr competitividad en contextos de tipo de cambio bajo², lo mismo que necesitará la estrategia económica del Gobierno nacional para sostener la estabilidad macroeconómica sin nuevas devaluaciones.

Entre otras cosas, el aumento en la productividad requiere esquemas de incentivos para la mano de obra, basados en remuneraciones condicionadas al logro de ciertos objetivos de producción posibles pero desafiantes.

El problema es que la normativa actual, y la jurisprudencia al respecto, impiden generar buenos esquemas de incentivos para la productividad ya que suelen interpretar un cobro reiterado de bonos o premios por productividad como cobros 'habituales' y, por lo tanto, los convierten en salario habitual, no condicionado a productividad, a modo de 'derecho adquirido', lo que (a) rompe el esquema de incentivos, ya que la remuneración correspondiente, para actuar como incentivo, tiene que estar condicionada al logro de los objetivos propuestos, (b) encarece el costo laboral, ya que transforma ítems 'no remunerativos' en ítems 'remunerativos', lo que impacta sobre cargas sociales, contribuciones patronales, ART, y demás ítems laborales no salariales.

Es necesaria entonces una reforma de la normativa laboral que garantice que un esquema de incentivos para productividad pueda sostenerse en el tiempo en su carácter de ítem no remunerativo, condicionado al logro de objetivos de productividad, sin que recurrencia implique interpretación de habitualidad, y que lo haga de una manera lo suficientemente objetiva y explícita para impedir litigiosidad por múltiples interpretaciones.

II.- La legislación vigente

El art.103 de la Ley de Contrato de Trabajo (Ley 20.744) establece la definición de remuneración:

Artículo 103. —Concepto.

A los fines de esta ley, se entiende por remuneración la contraprestación que debe percibir el trabajador como consecuencia del contrato de trabajo. Dicha remuneración no podrá ser inferior al salario mínimo vital. El empleador debe al trabajador la remuneración, aunque éste no preste servicios, por la mera circunstancia de haber puesto su fuerza de trabajo a disposición de aquél.

² Ver Documento de Trabajo No.2: "El problema de la competitividad cambiaria", Centro de Estudios para la Producción Metalúrgica, diciembre de 2024.

Si bien esta definición no hace referencia explícita a la habitualidad como criterio para definición de conceptos remunerativos, sí lo hace la jurisprudencia al respecto. Por ejemplo, la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, Sala V³, cita a Carlos Etala: *"La habitualidad implica la persistencia de rubros remunerativos en la retribución, es decir, la reiteración de pagos por determinados conceptos, puesto que habitual significa en el texto legal, aquello que se produce con continuidad, que se repite o reitera"*.

También⁴ *"el pago de una bonificación en forma trimestral no importa la exclusión de su carácter remuneratorio ni que ella deje de reunir las características de normalidad o habitualidad. La principal peculiaridad de esta remuneración está vinculada a que es un salario por rendimiento de percepción trimestral. Pero el hecho que sea percibida de esta forma no implica negación de la habitualidad sino uno de los modos por los que esta habitualidad se constituye"*.

En otro fallo de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, Sala V⁵, se cita al Sr. Juez de la instancia anterior: *"reconocida la percepción de sumas en concepto de bono semestral desde el año 2010 hasta octubre de 2013, mal puede la demandada desconocer su habitualidad... es evidente que el reclamo por la falta de pago del bono habrá de prosperar en estos términos, dado que la supresión de un bono de naturaleza salarial con los montos que manejaban, importó una ilegítima modificación del contrato de trabajo que se encuentra afectada por una nulidad absoluta... tendré por probada la falta de pago de los bonos cuyo pago correspondía en marzo y octubre de 2014, y en marzo y octubre de 2015".* Y agrega que *"corresponde recordar que el art. 103 LCT define a la remuneración como "la contraprestación que debe percibir el trabajador como consecuencia del contrato de trabajo", por lo que debe entenderse establecida la regla general que todo valor recibido o devengado por el trabajador durante el transcurso de la relación laboral no imputable a un título distinto tendrá carácter retributivo y será entonces salario"*.

III.- Mecanismos para generar mayor productividad

Un mecanismo de incentivos por productividad requiere, para cumplir con su objetivo, que la normativa laboral defina de manera explícita y clara que recurrencia de una remuneración condicionada a resultados de productividad no implica habitualidad y derechos adquiridos, ya que una remuneración condicionada a la ocurrencia o no de un

³ Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, Sala V. Expte. n° CNT 27908/2016/CA1. Sentencia Definitiva N° 84068. Autos: "SPORN, EZEQUIEL c/ ACE SEGUROS S.A. s/ DIFERENCIA DE SALARIOS" (Juzgado N° 28).

⁴ SAIJ Sistema Argentino de Información Jurídica, "Indemnización por despido, salario por rendimiento, habitualidad", Sumario de Fallo, 3 de agosto de 2016, id SAIJ: SUE0020827.

⁵ Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, Sala V. Expte. NRO. CNT 85232/2016/CA1. Sentencia Definitiva 85228. Autos: "CANAVOSIO, María Laura c/ FARLOWIN S.A. y otro s/ Despido" (JUZGADO N° 72).

resultado determinado no está garantizada, aun cuando, por efecto de los incentivos que son su razón de ser, se alcancen los objetivos durante varios periodos consecutivos.

En otras palabras, no debería tener las mismas implicancias una remuneración que se repite en el tiempo de un modo no condicionado, en cuyo caso debería interpretarse que se trata de una remuneración habitual, a una remuneración que se repita en el tiempo sólo por el hecho de que la condición para su devengamiento se ha repetido durante periodos consecutivos. En este último caso, la reiteración en el tiempo de la remuneración no se produce per se, sino por reiteración en el tiempo del resultado condicionante, sin desaparición de la posibilidad ex ante de que no se produzca dicho resultado condicionante.

IV.- Propuesta de reforma

Se propone la reforma del art. 103 de la Ley 20.744, que quedaría redactado de la siguiente manera:

Artículo 103 – Concepto de remuneración

A los fines de esta ley, se entiende por remuneración la contraprestación que debe percibir el trabajador como consecuencia del contrato de trabajo. Dicha remuneración no podrá ser inferior al salario mínimo vital. El empleador debe al trabajador la remuneración, aunque éste no preste servicios, por la mera circunstancia de haber puesto su fuerza de trabajo a disposición de aquél.

Constituye remuneración toda suma de dinero o especie que se le entregue al trabajador por causa del trabajo, cualquiera sea la denominación que se le dé, siempre que tenga carácter normal, habitual y no condicional a resultados, y no se encuentre expresamente excluida por la presente ley u otras normas especiales.

No se considerarán remunerativos, a los efectos de esta ley y de las obligaciones de seguridad social, aquellos incentivos o premios otorgados por el empleador que:

- a) Respondan a esquemas expresos de productividad o rendimiento, previamente definidos mediante metas objetivamente verificables;*
- b) Sean condicionales al cumplimiento de tales metas u objetivos, cuya obtención no sea segura ni previsible, de modo tal que no pueda presumirse un derecho subjetivo a su percepción;*
- c) Se encuentren debidamente documentados, tanto en su formulación como en su liquidación, de forma que se distinga con claridad su naturaleza condicional;*
- d) Y cuya reiteración en el tiempo derive exclusivamente del cumplimiento periódico de dichos objetivos, sin que ello implique habitualidad.*

Centro de Estudios para la Producción Metalúrgica

Director

Dr. Gastón Utrera

Doctor en Economía, presidente de Economic Trends S.A.

Equipo técnico

Provisto por Economic Trends S.A.

Presidente del Comité Empresario

Gustavo Del Boca

Presidente de Establecimientos Metalúrgicos Oncativo SA y presidente de CIMCC

Integrantes del Comité Empresario

José Manuali

Gerente General de Pertrak S.A. y vicepresidente primero de CIMCC

Alejandra Cesolari

Socia Gerente de Metal Ce SRL y vicepresidente segunda de CIMCC

Nancy Lizzul

Gerente de Sheet Metal SA y secretaria de CIMCC

César Galfione

Socio Gerente de Galfione Hermanos SRL y pro secretario de CIMCC

Ramón Ramírez

CEO de Maxion Montich SA y Tesorero de CIMCC

Juan Lessio

Director de Lessio Hermanos SA e integrante de Comisión Directiva de CIMCC

Ezequiel Podversic

Presidente de Cámara de Industriales Metalúrgicos de Río Cuarto

Roberto Maggi

Presidente de Asociación de Industriales Metalúrgicos de San Francisco

Gimena Pintado

Gerente de CIMCC

Becarios

Blas Cavatorta. Estudiante de Ingeniería Química

Sebastián Larovere. Estudiante de Licenciatura en Economía

Gino Pranzoni. Estudiante de Licenciatura en Economía

Enzo Racca. Estudiante de Licenciatura en Economía

El Centro de Estudios para la Producción Metalúrgica es el 'think tank' de la Cámara de Industriales Metalúrgicos y de Componentes de Córdoba.

Utiliza una **metodología de investigación integrada** (integra a los propios empresarios del sector en el proceso de investigación, lo que permite poner en valor la inteligencia colectiva), **continua** (cada análisis genera nuevas inquietudes que realimentan el proceso de investigación) y **focalizada** (si bien pretende la rigurosidad de lo académico, focaliza en los problemas concretos relevantes para el sector).

Genera los **fundamentos de las iniciativas y propuestas de políticas públicas** formuladas por la entidad, con una **lógica propositiva** para lograr **incidencia sobre la realidad**.

REFORMA LABORAL



REFORMA. Apunta a transformar el artículo 103 de la Ley de Contrato de Trabajo, para establecer cuándo no considerar habitual ni remunerativo a un incentivo por productividad.

COMPETITIVIDAD

Proponen cambios a la ley laboral para mejorar los incentivos por productividad

Un documento de la Cámara de Industriales Metalúrgicos impulsa modificar el artículo 103 de la Ley de Contrato de Trabajo para que los bonos por

productividad no sean considerados como parte del salario habitual. Apunta a dar más previsibilidad a las empresas que necesiten premiar el rendimiento

sin que esto derive en conflictos legales. La propuesta llega en un contexto de presión sobre la competitividad industrial con un tipo de cambio bajo.



DIEGO CANIGLIA

El crecimiento económico sostenible requiere un salto en los niveles de productividad, especialmente para sectores industriales que deben

competir con un tipo de cambio bajo y escaso margen de maniobra para futuras devaluaciones. Esta necesidad del nuevo escenario económico empuja a rediscutir los esquemas de incentivos dentro de la normativa laboral vigente.

Un informe técnico del Centro de Estudios para la Producción Metalúrgica (que depende de la Cámara de Metalúrgicos), elaborado por Economics Trends, que preside el economista Gastón Utrera, propone una reforma al artículo 103 de la Ley de Contrato de Trabajo para clarificar qué se considera “remuneración habitual” y qué no. El eje es resolver un

**Proponen
modificar la Ley
de Contrato de
Trabajo para reducir
litigiosidad**

conflicto frecuente en empresas que otorgan premios por productividad: cuando estos se repiten en el tiempo, los fallos judiciales tienden a considerarlos parte del salario fijo, eliminando su condición de incentivo.

Para Isabel Martínez, miembro de la Comisión



ISABEL MARTÍNEZ. El informe sostiene que una reforma bien diseñada mejoraría la productividad y fortalecería la competitividad en sectores industriales sin resignar derechos laborales.

Directiva de la Cámara de Industriales Metalúrgicos y de Componentes de Córdoba (Cimcc), las empresas proveedoras de la industria automotriz compiten en un mercado que requiere máximos niveles de productividad: “Eso nos obliga a diseñar esquemas de remuneraciones por productividad que generen los mejores incentivos posibles para los trabajadores, no sólo para alcanzar objetivos de producción, sino también para alcanzar los estándares de calidad exigidos”.

Actualmente, la jurisprudencia laboral tiende a interpretar que si un bono por

productividad se paga más de una vez, su repetición lo convierte en un derecho

adquirido. Eso destruye el valor del premio condicional como motor de esfuerzo

adicional. Además, eleva el costo laboral, ya que lo transforma en concepto remunerativo, sujeto a aportes, ART y otras cargas. Al respecto, Martínez agrega que: “Un incentivo por productividad erróneamente transformado en derecho adquirido, incrementa los costos de manera directa, a través de mayor costo laboral y de manera indirecta, a través de menor productividad”.

Un cambio que apunta al corazón de la competitividad. El análisis parte del diagnóstico de que la Argentina necesita transformar su estructura productiva, mejorar sus niveles de ingresos y atraer inversión en sectores como el industrial. Pero para eso es clave generar condiciones de previsibilidad en los costos laborales, sin resignar derechos esenciales.

Para Utrera, autor del informe, este tipo de cambios no tienen como objetivo reducir salarios sino “hacerlos más eficientes”, alineados con los logros productivos de cada equipo. Una mirada que también podría alinearse con las recientes reformas discutidas en el Congreso, como la introducción de los Fondos de Cese Laboral, que permitieron nuevas formas de administrar indemnizaciones laborales.

**Se busca
evitar que los bonos
por productividad
sean considerados
salario**

En este sentido, Isabel Martínez agrega que: “La modificación que proponemos no es específica para la industria automotriz, sino que es importante para todas las ramas industriales y para el resto de los sectores”. Y agrega: “Esta reforma no perjudica a trabajadores ni a la actividad sindical. Por el contrario, contribuye a lograr mayor productividad y esto beneficia a los trabajadores. La única forma de sostener el empleo actual, crear nuevos empleos y lograr salarios crecientes en el tiempo es con productividad creciente”.

La propuesta busca ser técnica, consensuada y aplicable en el corto plazo. Utrera advierte que no basta con bajar la inflación: la Argentina necesita crecer con sectores productivos que estén motivados a superar sus propios niveles de rendimiento. ■

Evitar la litigiosidad, sostener los incentivos

El documento explica que las metas productivas deben ser “posibles pero desafiantes” y que los bonos deben ser claramente condicionados al cumplimiento de esas metas. La propuesta modifica el artículo 103 estableciendo que “la reiteración en el tiempo de un incentivo no implica habitualidad”, si este depende exclusivamente del cumplimiento de resultados y no de un pago garantizado.

Propone que los incentivos deben:

- Responder a objetivos definidos previamente mediante metas objetivas y verificables.
- Estar condicionados al cumplimiento de metas no previsibles ni garantizadas.
- Estar documentados tanto en su diseño como en su liquidación.
- Y su repetición debe estar vinculado solo al logro reiterado de esas metas, sin que eso cree un derecho automático a percibirlos.

El texto busca cerrar la puerta a interpretaciones judiciales que generen litigiosidad o desalienten este tipo de esquemas. ■

REFORMA LABORAL

PUNTO DE VISTA

Una reforma para lograr incentivos por productividad



DR. GASTÓN
UTRERA

En un esquema de incentivos por productividad, una parte de la remuneración está condicionada al logro de un objetivo cuantitativo, de tal modo que su pago reiterado durante periodos consecutivos sólo es posible si el objetivo se cumple.

Esto implica que la jurisprudencia que interprete que la reiteración de una remuneración en el tiempo es, necesariamente, indicador de habitualidad y que, por lo tanto, debe transformarse en derecho adquirido, rompe cualquier esquema de incentivo; transformar en derecho adquirido una remuneración que estaba condicionada a un resultado, implica que desaparezca el incentivo que se pretendía lograr.

En ese marco legal, tienden a ponerse en práctica menos esquemas de incentivos por productividad de los que resultaría óptimo y, los que igual se pongan en práctica, generan contingencias para las empresas y riesgos de costosas negociaciones con sindicatos.

Esto efectivamente ocurre en Argentina y resulta muy importante corregirlo, ya que el desafío es jus-



tamente cómo lograr competitividad a través de alta productividad, para dejar de intentarlo a través de devaluaciones.

La manera más adecuada de solucionar este problema es reformando el art. 103 de la Ley de Contrato de Trabajo para que establezca de manera explícita que una remuneración condicionada en el marco de un esquema de incentivos por productividad, nunca puede ser considerada habitual por el mero hecho de

que se repita en el tiempo.

Lograr un texto legal que permita diseñar esquemas de incentivos por productividad de un modo que no esté sujeto a múltiples interpretaciones y, por lo tanto, evite litigiosidad, facilitaría el desafío de ganar competitividad vía productividad, reduciría la incidencia de costos laborales no salariales y permitiría aumentar los salarios reales.

Como cada una de las propuestas



elaboradas por el Centro de Estudios para la Producción Metalúrgica, esta reforma cumple con el requisito de aumentar la competitividad sin afectar derechos de trabajadores ni intereses sindicales, de tal modo que no existan argumentos válidos para oponerse a su sanción parlamentaria.

**Presidente de Economic Trends.
Director del Centro de Estudios para la Producción Metalúrgica*



PASA
DE
TODO
PERO
NO TODO
PASA

Documento de Trabajo No.18

Propuesta de reforma de normativa sobre licencias por vacaciones¹

Resumen Ejecutivo

1.- Uno de los problemas laborales planteados de manera reiterada por los empresarios metalúrgicos es la **interrupción de vacaciones por inicio de licencia por enfermedad**.

2.- El caso típico es el trabajador que apenas comenzada su licencia por vacaciones, se lesiona practicando algún deporte. Usos y prácticas habituales y jurisprudencia, determinan que **licencia por vacaciones se suspende, iniciando licencia por enfermedad**.

3.- Esto puede hacer que la productividad que se pretende lograr seleccionando, dentro de los márgenes establecidos por la normativa vigente, el periodo vacacional más conveniente según la estacionalidad de la actividad productiva desarrollada, puede perderse si la interrupción de la licencia por vacaciones, la consecuente licencia por enfermedad y la posterior continuación de la licencia por vacaciones, terminan **dejando al trabajador fuera de su puesto de trabajo justo cuando la estacionalidad del proceso productivo requeriría su regreso a su puesto**.

4.- La **idea intuitiva del empresario industrial es que la interrupción de licencia por vacaciones por inicio de licencia por enfermedad es absurda**, y debe por lo tanto corregirse. A fin de cuentas, no es su responsabilidad que un trabajador se enferme o lesione durante su goce de vacaciones.

5.- Pero ocurre que **las recomendaciones de la OIT y la jurisprudencia argentina**, y en la mayoría de los países del mundo, **justifican la interrupción de la licencia por vacaciones por comienzo de licencia por enfermedad**, con el argumento de que, siendo la finalidad de las vacaciones el descanso y la recuperación del trabajador, la enfermedad impiden cumplir con su finalidad y, por lo tanto, interrumpe el goce de vacaciones.

6.- Contemplar la necesidad de **organizar los recursos productivos de la manera más eficiente posible sin violar los derechos de los trabajadores**, reconocidos por las recomendaciones de la OIT y la jurisprudencia existente, requiere una reforma normativa como la propuesta en el presente documento de trabajo. Concretamente, una **reforma del art.154, Ley 20.744**, que establezca que *"en caso de interrupción de vacaciones por licencia por enfermedad, el trabajador deberá volver a su puesto de trabajo al finalizar el periodo original de la licencia por vacaciones o, si el trabajador continuara en goce de licencia por enfermedad, cuando terminara ésta, reprogramándose sus vacaciones no gozadas de acuerdo con lo establecido en los párrafos previos"*.

¹ Documento de Trabajo del Centro de Estudios para la Producción Metalúrgica, agosto de 2025. Esta versión: 15/8/2025.

I.- El problema a resolver

Uno de los problemas laborales planteados de manera reiterada por los empresarios metalúrgicos es la interrupción de licencias por vacaciones por inicio de licencia por enfermedad.

El caso típico referido es el trabajador que comienza su licencia por vacaciones y, apenas comenzada dicha licencia, se lesiona practicando algún deporte. Los usos y prácticas habituales, y la jurisprudencia al respecto, determinan que la licencia por vacaciones se suspende, comenzando una licencia por enfermedad.

Esto puede hacer que la productividad que se pretende lograr seleccionando, dentro de los márgenes establecidos por la normativa vigente, el periodo vacacional más conveniente según la estacionalidad de la actividad productiva desarrollada, puede perderse si la interrupción de la licencia por vacaciones, la consecuente licencia por enfermedad y la posterior continuación de la licencia por vacaciones, terminan dejando al trabajador fuera de su puesto de trabajo justo cuando la estacionalidad del proceso productivo requeriría su regreso a su puesto.

Este tipo de situaciones conspira contra la obtención de la máxima productividad, el gran desafío que tiene la economía Argentina para lograr desarrollo económico con salarios altos. La competitividad que en gran parte de la historia argentina se pretendía lograr con devaluaciones, que licúan incidencia de costo laboral, licuando poder adquisitivo de salarios, tiene que ser lograrla con la máxima productividad posible, para reducir la incidencia del costo laboral sin licuar poder adquisitivo de salarios.

La idea intuitiva del empresario industrial es que la interrupción de licencia por vacaciones por inicio de licencia por enfermedad es absurda, y debe por lo tanto corregirse. A fin de cuentas, no es su responsabilidad que un trabajador se enferme o lesione durante su goce de vacaciones. Es, en la visión empresaria, un problema del trabajador, no de la empresa.

Pero ocurre, como se detalla en la siguiente sección, que las recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la jurisprudencia argentina, y en la mayoría de los países del mundo, justifican la interrupción de la licencia por vacaciones por comienzo de licencia por enfermedad, con el argumento de que, siendo la finalidad de las vacaciones "el descanso y la recuperación del trabajador", la enfermedad impide cumplir con su finalidad y, por lo tanto, mientras dure la enfermedad no se gozan vacaciones.

Compatibilizar la necesidad de organizar los recursos productivos de la manera más eficiente posible sin violar los derechos de los trabajadores, reconocidos por las recomendaciones de la OIT y la jurisprudencia existente, requiere una reforma normativa como la propuesta en la sección III.

II.- La legislación vigente

El art.154, Ley de Contrato de Trabajo (Ley 20.744) establece lo siguiente relativo al goce de vacaciones:

Art.154.- Época de otorgamiento comunicación

El empleador deberá conceder el goce de vacaciones de cada año dentro del período comprendido entre el 1. de octubre y el 30 de abril del año siguiente. La fecha de iniciación de las vacaciones deberá ser comunicada por escrito, con una anticipación no menor de cuarenta y cinco (45) días al trabajador, ello sin perjuicio de que las convenciones colectivas puedan instituir sistemas distintos acordes con las modalidades de cada actividad.

La autoridad de aplicación, mediante resolución fundada, podrá autorizar la concesión de vacaciones en períodos distintos a los fijados, cuando así lo requiera la característica especial de la actividad de que se trate.

Cuando las vacaciones no se otorguen en forma simultánea a todos los trabajadores ocupados por el empleador en el establecimiento, lugar de trabajo, sección o sector donde se desempeñe, y las mismas se acuerden individualmente o por grupo, el empleador deberá proceder en forma tal para que a cada trabajador le corresponda el goce de éstas por lo menos en una temporada de verano cada tres períodos.

La jurisprudencia de la mayoría de los países del mundo, incluida Argentina, establece que la finalidad de las vacaciones es descanso y recuperación del trabajador y que, por lo tanto, esta finalidad no se cumple si el trabajador está enfermo durante ellas, lo que implica, entonces, que la licencia por enfermedad interrumpe la licencia por vacaciones.

El Convenio 52 de la OIT "Convenio sobre las vacaciones pagadas", establece:

Artículo 2

1. Toda persona a la que se aplique el presente Convenio tendrá derecho, después de un año de servicio continuo, a unas vacaciones anuales pagadas de seis días laborables, por lo menos.
2. Las personas menores de dieciséis años, incluidos los aprendices, tendrán derecho, después de un año de servicio continuo, a vacaciones anuales pagadas de doce días laborables, por lo menos.
3. No se computan a los efectos de las vacaciones anuales pagadas:
 - (a) los días feriados oficiales o establecidos por la costumbre;
 - (b) las interrupciones en la asistencia al trabajo debidas a enfermedad.

4. La legislación nacional podrá autorizar, a título excepcional, el fraccionamiento de la parte de las vacaciones anuales que exceda de la duración mínima prevista por el presente artículo.

5. La duración de las vacaciones anuales pagadas deberá aumentar progresivamente con la duración del servicio, en la forma que determine la legislación nacional.

III.- Cambios normativos

Dada la finalidad de las vacaciones, aceptada en el mundo, de descanso y recuperación del trabajador, no resulta viable el planteo frecuente de empresarios industriales en el sentido de que la licencia por enfermedad no debería interrumpir licencia por vacaciones.

De todos modos, dado que las recomendaciones de la OIT permiten el fraccionamiento de las vacaciones, es posible pensar una reforma normativa que permita que el trabajador regrese a su puesto de trabajo luego de terminada una licencia por enfermedad que haya interrumpido su periodo de goce de vacaciones, reprogramándose las vacaciones no gozadas, de tal manera de evitar que una licencia demasiado extensa, por acumulación de licencia por enfermedad y goce de vacaciones, afecte al normal funcionamiento de la empresa, teniendo en cuenta la estacionalidad de su proceso productivo.

De esta manera, se lograría el mandato de lograr reducciones de costos de procesos productivos, a través de normativa que permita la mayor productividad posible, sin afectar derechos de trabajadores ni intereses sindicales.

Adicionalmente, respetando las recomendaciones de OIT referidas a fraccionamiento de vacaciones, resulta conveniente, con el propósito de permitir la mayor eficiencia en la administración de recursos de procesos productivos, flexibilizar las restricciones en cuanto a la distribución de las vacaciones a lo largo del año.

IV.- Propuesta de reforma

Se propone modificar el art.154, Ley 20.744, que quedaría redactado de la siguiente manera:

ARTÍCULO 154- Época de otorgamiento. Comunicación.

El empleador deberá conceder el goce de las vacaciones en cualquier momento del año y hasta el 30 de abril del año siguiente. La fecha de iniciación de las vacaciones deberá ser comunicada por escrito y con una anticipación no menor de VEINTIÚN (21) días al trabajador, ello sin perjuicio de que las convenciones colectivas puedan instituir sistemas distintos acordes con las modalidades de cada actividad.

Las vacaciones podrán otorgarse en forma fragmentada y por períodos no inferiores a SIETE (7) días consecutivos.

Cuando las vacaciones no se otorguen en forma simultánea a todos los trabajadores de la empresa, el empleador deberá proceder en forma tal que a cada trabajador le corresponda el goce de hasta 21 días, en el periodo diciembre a marzo, cada TRES (3) períodos, salvo que el trabajador opte en contrario.

En los casos en que trabajadores unidos en matrimonio u otras formas de unión familiar se desempeñen a las órdenes de un mismo empleador, las vacaciones deben otorgarse en forma conjunta y simultánea cuando así lo requieran los trabajadores.

En caso de interrupción de vacaciones por licencia por enfermedad, el trabajador deberá volver a su puesto de trabajo al finalizar el periodo original de la licencia por vacaciones o, si el trabajador continuara en goce de licencia por enfermedad, cuando terminara ésta, reprogramándose sus vacaciones no gozadas de acuerdo con lo establecido en los párrafos previos".

Centro de Estudios para la Producción Metalúrgica

Director

Dr. Gastón Utrera

Doctor en Economía, presidente de Economic Trends S.A.

Equipo técnico

Provisto por Economic Trends S.A.

Presidente del Comité Empresario

Gustavo Del Boca

Presidente de Establecimientos Metalúrgicos Oncativo SA y presidente de CIMCC

Integrantes del Comité Empresario

José Manuali

Gerente General de Pertrak S.A. y vicepresidente primero de CIMCC

Alejandra Cesolari

Socia Gerente de Metal Ce SRL y vicepresidente segunda de CIMCC

Nancy Lizzul

Gerente de Sheet Metal SA y secretaria de CIMCC

César Galfione

Socio Gerente de Galfione Hermanos SRL y pro secretario de CIMCC

Ramón Ramírez

CEO de Maxion Montich SA y Tesorero de CIMCC

Juan Lessio

Director de Lessio Hermanos SA e integrante de Comisión Directiva de CIMCC

Ezequiel Podversic

Presidente de Cámara de Industriales Metalúrgicos de Río Cuarto

Roberto Maggi

Presidente de Asociación de Industriales Metalúrgicos de San Francisco

Gimena Pintado

Gerente de CIMCC

Becarios

Blas Cavatorta. Estudiante de Ingeniería Química

Sebastián Larovere. Estudiante de Licenciatura en Economía

Gino Pranzoni. Estudiante de Licenciatura en Economía

Enzo Racca. Estudiante de Licenciatura en Economía

El Centro de Estudios para la Producción Metalúrgica es el 'think tank' de la Cámara de Industriales Metalúrgicos y de Componentes de Córdoba.

Utiliza una **metodología de investigación integrada** (integra a los propios empresarios del sector en el proceso de investigación, lo que permite poner en valor la inteligencia colectiva), **continua** (cada análisis genera nuevas inquietudes que realimentan el proceso de investigación) y **focalizada** (si bien pretende la rigurosidad de lo académico, focaliza en los problemas concretos relevantes para el sector).

Genera los **fundamentos de las iniciativas y propuestas de políticas públicas** formuladas por la entidad, con una **lógica propositiva** para lograr **incidencia sobre la realidad**.

PROPUESTA DE REFORMA LABORAL



DIEGO CANIGLIA

Uno de los reclamos más frecuentes de los empresarios metalúrgicos es la pérdida de productividad causada por la interrupción de vacaciones cuando un trabajador inicia

una licencia por enfermedad. El caso típico es el empleado que, apenas comenzado su descanso, se lesiona o enferma. Según la práctica y la jurisprudencia vigente, la licencia por vacaciones se suspende, se inicia la licencia por enfermedad y luego se reanudan los días de descanso pendientes.

El problema, señalan, es que este esquema puede dejar a un trabajador fuera de su puesto en momentos críticos para la producción, especialmente cuando la empresa programa vacaciones en función de la estacionalidad de su actividad. La consecuencia: el personal clave no regresa cuando más se lo necesita, afectando la eficiencia y la competitividad.

Santiago Sara, miembro de la comisión directiva de la Cámara de Industriales Metalúrgicos y de Componentes de Córdoba, asegura que "la única forma de competir en escenarios de tipo de cambio bajo, es lograr altos niveles de productividad. Y para lograrlo, necesitamos la máxima flexibilidad para planificar la producción, proponer esquemas de incentivos por productividad, reorganizar puestos de trabajo y distribuir las licencias por vacaciones de la forma más eficiente posible a lo largo del año, especialmente cuando tenemos procesos con mucha estacionalidad o cuando tenemos demandas fluctuantes". Y agrega: "Antes, las ineficiencias que esto producía se tapaban con inflación y devaluaciones. Hoy todo esto se hace visible, y hay que arreglarlo".

Sara también es gerente Comercial de Inmeba, y ejemplifica esto desde la experiencia en la empresa: "Por una cuestión estacional, para nosotros es conveniente cerrar

La Cámara de Industriales Metalúrgicos y de Componentes de Córdoba propone modificar el artículo 154 de la Ley 20.744. Buscan que, en caso de interrupción de las vacaciones por enfermedad, el trabajador retome su puesto al finalizar el período

original y re programe los días pendientes, evitando afectar la estacionalidad productiva. La iniciativa también flexibiliza la distribución anual y el fraccionamiento de las licencias, sin vulnerar los derechos reconocidos por la OIT.



VACACIONES. El documento del Centro de Estudios para la Producción Metalúrgica plantea una reforma al artículo 154 de la Ley de Contrato de Trabajo.

durante la última semana del año y eventuales certificados médicos que extiendan la licencia por fuera del período planificado generan una complicación y afecta a la productividad que necesitamos y que nos exige el mercado".

Desde la visión empresaria no es responsabilidad de la empresa si un empleado se enferma durante sus vacaciones. Sin embargo, las recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la jurisprudencia argentina respaldan que la enfermedad interrumpe el descanso, porque impide cumplir con su finalidad: la recuperación física y mental

del trabajador.

Frente a este dilema, el Centro de Estudios para la Producción Metalúrgica, con la asistencia técnica de la consultora Economic Trends, propuso una reforma normativa que compatibilice la organización eficiente de recursos con el respeto de los derechos laborales. La iniciativa plantea modificar el artículo 154 de la Ley de Contrato de Trabajo para que, si las vacaciones se interrumpen por enfermedad, el trabajador regrese a su puesto una vez cumplido el período original o tras el alta médica, reprogramando luego los días no gozados. Para Sara se trata del tipo de reformas "que cumple con el mandato de nuestra institución al Centro de Estudios: facilitar a los empresarios el logro de

la máxima productividad, para reducir costos de producción, sin perjudicar a los trabajadores ni afectar la representación sindical".

La propuesta también incorpora otras modificaciones clave:

Otorgar las vacaciones en cualquier momento del año hasta el 30 de abril del siguiente.

Reducir de 45 a 21 días la anticipación mínima para notificar al trabajador.

Permitir el fraccionamiento en períodos no menores a siete días consecutivos.

Garantizar que cada empleado pueda gozar de hasta 21 días en temporada alta

(diciembre-marzo) cada tres años, salvo que opte por otra fecha.

Otorgar vacaciones en simultáneo a cónyuges o parejas que trabajen en la misma empresa, si así lo solicitan.

Desde el sector remarcan que estas medidas no vulneran las recomendaciones de la OIT, que permiten el fraccionamiento de las vacaciones, y que además podrían alinearse con políticas de inversión de recursos similares a las implementadas en otros regímenes laborales. "Se trata de mejorar la administración de personal sin afectar derechos", subraya el informe. "Por eso la propuesta de nuestro Centro de Estudios para la Producción Metalúrgica, que reforma el art.154 de la Ley de Contrato de Trabajo para facilitar el fraccionamiento de las vacaciones, su distribución más conveniente a lo largo del año y, especialmente, la reprogramación de vacaciones no gozadas cuando se produce interrupción por licencias por enfermedad", afirma el empresario.

Explica también que la distribución más adecuada de las licencias por vacaciones, a los fines productivos, se complica si no es posible fraccionarlas en distintos momentos, "especialmente en trabajadores con mucha antigüedad y, por lo tanto, con muchos días de vacaciones, y todo se complica más cuando las licencias se extienden, de manera imprevista, ante enfermedad del trabajador durante su período de vacaciones".

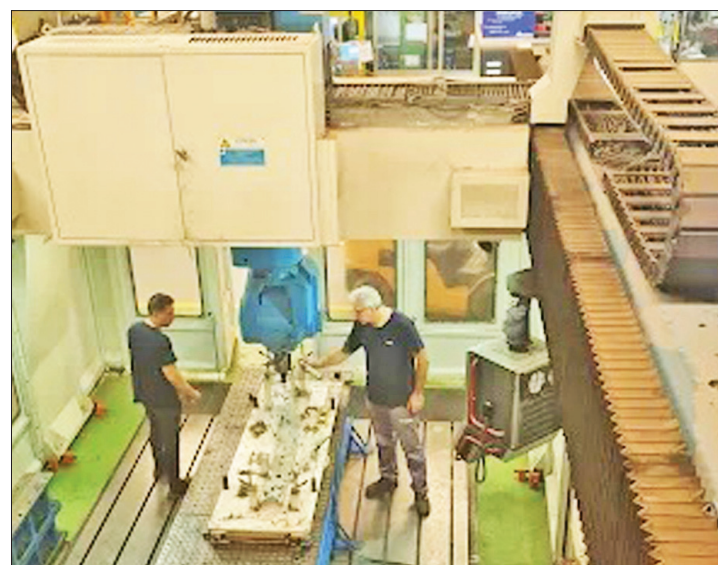
La reforma propuesta busca responder a un desafío estructural: incrementar la productividad sin recurrir a devaluaciones que licúan el costo laboral a costa del poder adquisitivo. En este sentido, una gestión más flexible de las vacaciones sería una herramienta para reducir costos operativos y, al mismo tiempo, preservar el descanso efectivo de los trabajadores.

SANTIAGO SARA

El proyecto permite fraccionar licencias en períodos mínimos de 7 días



PROYECTO. La propuesta incluye flexibilizar la distribución anual de las vacaciones, reducir plazos de notificación y permitir fraccionamientos, respetando las recomendaciones de la OIT.



CAMBIOS. Según los industriales metalúrgicos, una gestión más eficiente de las licencias contribuiría a mejorar la productividad sin afectar derechos laborales ni intereses sindicales.

PROPUESTA DE REFORMA LABORAL

PUNTO DE VISTA

Una reforma para organizar eficientemente períodos de licencias



DR. GASTÓN UTRERA*

El gran desafío de Argentina es lograr competitividad a través de alta productividad. Es la clave del desarrollo económico, porque implica reducir incidencia de costos laborales sin disminuir poder adquisitivo de salarios, muy lejos de la estrategia de lograr competitividad a través de devaluaciones, que logran la reducción de costos laborales, precisamente, a través de la reducción del poder adquisitivo de los trabajadores.

El desafío de la competitividad por vía de la productividad es permanente, a través de decisiones empresarias estratégicas (por ejemplo, decisiones sobre producción seriada o no seriada, tecnologías alternativas, entre otras) y de decisiones de gestión de



recursos (por ejemplo, distribución de recursos productivos a lo largo del año en contextos de estacionalidad en la producción y/o fluctuaciones de demanda por situaciones de mercado).

La gestión eficiente de recursos productivos requiere normativa laboral adecuada, como esquemas de incentivos

por productividad que no corran riesgo de ser desnaturalizados por aplicación errónea de concepto de habitualidad, como se detalló aquí el domingo pasado, con la propuesta de reforma del art. 103, Ley de Contrato de Trabajo (LCT); definición precisa de causales de despido indirecto por modificación de condicio-

nes laborales, cuestión que se abordará aquí el domingo próximo; reforma del art.154, LCT, referida a licencias por vacaciones, como se aborda en esta oportunidad.

Siendo la finalidad de las vacaciones el descanso y la recuperación del trabajador, su goce debe estar garantizado, pero de un modo que permita

la máxima productividad en la gestión de recursos en procesos productivos. Por eso es importante una normativa que permita que las licencias por vacaciones puedan acompañar las fluctuaciones de la producción ocasionadas por estacionalidad y por situaciones de mercado, lo que requiere a su vez flexibilidad para determinar el momento más apropiado durante el año, posibilidad de fraccionamiento en distintos momentos del año y posibilidad de reprogramación ante interrupción por licencias por enfermedad.

Este es el propósito de la propuesta de modificación del art.154, LCT, cumpliendo con el criterio de permitir reducción de costos a través de mayor productividad, sin afectar derechos de trabajadores ni intereses sindicales.

*Presidente de Economic Trends. Director del Centro de Estudios para la Producción Metalúrgica



PASA
DE
TODO
PERO
NO TODO
PASA

Perfil sale los domingos.
El resto de la semana,
te informás en la web.

www.perfil.com/cordoba

Documento de Trabajo No.16

Propuesta de reforma de art.66 LCT¹

Resumen Ejecutivo

1.- Las empresas, grandes o pequeñas, **enfrentan cada vez más escenarios de cambio tecnológico muy dinámico**, lo que **requiere mucha flexibilidad para reasignar recursos productivos**, porque la innovación y el cambio tecnológico requiere incorporar maquinarias, herramientas y/o tecnologías diferentes, lo que obliga a cambiar tareas o funciones a un trabajador, o reasignarlo entre áreas o procesos productivos, o modificar horarios, turnos y/o lugares de trabajo.

2.- Todo esto requiere un marco legal que otorgue **suficientes 'grados de libertad' para que la empresa pueda reasignar recursos productivos del modo más conveniente, eficiente y productivo**, incluyendo las adaptaciones requeridas para la innovación y la adopción de nuevas tecnologías.

3.- El problema es que **la normativa actual condiciona fuertemente dicha posibilidad**. El art.66 de la Ley de Contrato de Trabajo (LCT, Ley 20.744) plantea que *"el empleador está facultado para introducir todos aquellos cambios relativos a la forma y modalidades de la prestación del trabajo"* pero, a continuación, limita seriamente dicha facultad cuando establece que *"en tanto esos cambios no importen un ejercicio irrazonable de esa facultad, ni alteren modalidades esenciales del contrato, ni causen perjuicio material ni moral al trabajador"* y establece que *"cuando el empleador disponga medidas vedadas por este artículo, al trabajador le asistirá la posibilidad de optar por considerarse despedido sin causa o accionar persiguiendo el restablecimiento de las condiciones alteradas"*.

4.- Con **conceptos ambiguos como 'irrazonable', 'modalidades esenciales', 'perjuicio moral'**, el **empleador queda fuertemente condicionado** a que cualquier cambio de tareas o funciones, de secciones o procesos productivos, de máquinas, herramientas o tecnologías, de horarios o lugares de trabajo termine dando lugar a **un despido indirecto o a una disposición judicial para revertir el cambio**.

5.- Esto implica una **limitación excesiva a la facultad de reasignar conveniente recursos humanos**, dificultando el logro de altos niveles de productividad.

6.- Para solucionar este problema, **se propone la reforma del art. 66, LCT**, de un modo tal que **define de manera explícita las facultades de que puede disponer el empleador sin que el trabajador pueda considerarse despedido** y, en caso de cambios por fuera de estas facultades, permite el despido indirecto sólo en caso de perjuicio material o moral objetivo y verificable, eliminando la posibilidad de solicitar restablecimiento de condiciones.

¹ Documento de Trabajo del Centro de Estudios para la Producción Metalúrgica, junio de 2025. Esta versión: 22/8/2025.

I.- El problema a resolver

Lograr los mayores niveles de productividad posibles es el gran desafío para el desarrollo económico, ya que alta productividad es lo que permite altos niveles de ingresos en una economía. En el escenario económico previsto, las empresas industriales necesitarán altos niveles de productividad para lograr competitividad en contextos de tipo de cambio bajo, lo mismo que necesitará la estrategia económica del Gobierno nacional para sostener la estabilidad macroeconómica sin nuevas devaluaciones.

Este es el motivo por el cual se propuso una reforma del art.103, LCT², para solucionar el problema de la jurisprudencia que considera habitual una remuneración reiterada en el tiempo, aunque se trate de una remuneración condicionada a un resultado (por ejemplo, un incentivo por productividad) cuya reiteración en el tiempo no se debe a que se trata de una remuneración habitual, sino simplemente al cumplimiento reiterado del objetivo propuesto. En la modificación propuesta, se define de manera explícita y clara que recurrencia de una remuneración condicionada a resultados de productividad no implica habitualidad y derechos adquiridos, ya que una remuneración condicionada a la ocurrencia o no de un resultado determinado no está garantizada, aun cuando, por efecto de los incentivos que son su razón de ser, se alcancen los objetivos durante varios periodos consecutivos.

Con el mismo propósito, de corregir normativa que dificulta el logro de la máxima productividad, se propuso la reforma del art.154, LCT³, para solucionar las ineficiencias que generan las interrupciones de licencias por vacaciones por inicio de licencia por enfermedad. El caso típico, referido reiteradamente por empresarios, es el trabajador que comienza su licencia por vacaciones y, apenas comenzada dicha licencia, se lesiona practicando algún deporte. Los usos y prácticas habituales, y la jurisprudencia al respecto, determinan que la licencia por vacaciones se suspende, comenzando una licencia por enfermedad. En la modificación propuesta, el trabajador debe volver a su puesto de trabajo al finalizar el periodo original de licencia por vacaciones (o al finalizar la licencia por enfermedad, si esta continuara luego de aquel periodo), reprogramándose sus vacaciones no gozadas de un modo conveniente dada la estacionalidad del proceso productivo, a los fines de cumplir con las recomendaciones de OIT.

Una cuestión muy importante es que empresas, grandes o pequeñas, además del mencionado desafío de la productividad, enfrentan cada vez más escenarios de cambio tecnológico muy dinámico, lo que requiere mucha flexibilidad para reasignar recursos

² Ver Documento de Trabajo No.15: "Propuesta de reforma de normativa sobre incentivos por productividad", Centro de Estudios para la Producción Metalúrgica, Cámara de Industriales Metalúrgicos y de Componentes de Córdoba, junio de 2025.

³ Ver Documento de Trabajo No.18: "Propuesta de reforma de normativa sobre licencias por vacaciones", Centro de Estudios para la Producción Metalúrgica, Cámara de Industriales Metalúrgicos y de Componentes de Córdoba, agosto de 2025.

productivos, porque la innovación y el cambio tecnológico requiere incorporar maquinarias, herramientas y/o tecnologías diferentes, lo que obliga a cambiar tareas o funciones a un trabajador, o reasignarlo entre áreas o procesos productivos, o modificar horarios, turnos y/o lugares de trabajo.

En esta línea, el problema a resolver ahora es que la normativa actual, tal como está redactada, restringe seriamente los 'grados de libertad' de la empresa para asignar recursos humanos del modo más conveniente, eficiente y productivo. Concretamente, limita la facultad del empleador para reasignar tareas o funciones al trabajador, para reasignarlo a otras áreas o procesos productivos, para cambiar maquinarias, herramientas y/o tecnologías, reasignar horarios o turnos y reasignar lugares de trabajo, en caso de que la empresa cuente con distintas unidades productivas o mude su emplazamiento.

Esto ocurre porque la normativa vigente, condiciona las facultades del empleador utilizando conceptos ambiguos como 'irrazonable', 'modalidades esenciales', 'perjuicio moral' (ver próxima sección), generando la posibilidad de que el trabajador alegue despido indirecto o interponga disposición judicial para revertir el cambio, limitando y condicionando de manera excesiva e inconveniente las facultades del empleador en su responsabilidad de asignar recursos productivos de manera eficiente.

II.- La legislación vigente

El art.66 de la Ley de Contrato de Trabajo (Ley 20.744) establece lo siguiente:

"Art. 66. —Facultad de modificar las formas y modalidades del trabajo.

El empleador está facultado para introducir todos aquellos cambios relativos a la forma y modalidades de la prestación del trabajo, en tanto esos cambios no importen un ejercicio irrazonable de esa facultad, ni alteren modalidades esenciales del contrato, ni causen perjuicio material ni moral al trabajador.

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

Como se mencionó en la sección previa, lo establecido en el primer párrafo condiciona las decisiones del empleador estableciendo requisitos ambiguos para el ejercicio de las facultades que la misma Ley le reconoce como responsable de organizar la producción, mientras que el segundo párrafo habilita, además del despido indirecto, la interposición de acciones que persigan el restablecimiento de las condiciones alteradas.

III.- Mecanismos para generar mayor productividad

La posibilidad de reasignar recursos humanos de la manera más conveniente, eficiente y productiva requiere facultades para que el empleador pueda:

- a.- Introducir nuevas maquinarias, herramientas y/o tecnologías.
- b.- Reasignar al trabajador tareas o funciones.
- c.- Reasignar al trabajador a distintas áreas o procesos productivos.
- d.- Modificar horarios y/o turnos de trabajo.
- e.- Con ciertos límites, cambiar el lugar de realización de tareas o funciones.

Se trata de facultades inherentes al responsable de la asignación eficiente de recursos productivos, mientras que el punto e constituye, además, una necesidad cuando una fábrica se traslada, por ejemplo, de un emplazamiento en medio de un barrio residencial a un parque industrial en la misma localidad.

IV.- Propuesta de reforma

Se propone la reforma del art. 66 de la Ley 20.744, que quedaría redactado de la siguiente manera:

"El empleador está facultado para introducir todos aquellos cambios relativos a la forma y modalidades de la prestación del trabajo. Dentro de dichos cambios se encuentra:

- a.- Introducir nuevas maquinarias, herramientas y/o tecnologías, en la medida que provea al trabajador la capacitación necesaria para operar dichas maquinarias, herramientas y/o tecnologías de manera segura, respetando las categorías que correspondiera según convenio colectivo de trabajo correspondiente.*
- b.- Reasignar al trabajador tareas o funciones contempladas en su categoría profesional, o dentro de categorías equivalentes o superiores, conforme al convenio colectivo de trabajo correspondiente.*
- c.- Reasignar al trabajador tareas o funciones en diferentes áreas y/o procesos productivos de la empresa, conservando categoría profesional, o asignando categorías equivalentes o superiores, conforme al convenio colectivo de trabajo correspondiente.*
- d.- Modificar horarios y/o turnos de trabajo, en la medida en que estas modificaciones se enmarquen en una política general de rotación de turnos.*
- e.- Cambiar el lugar de realización de sus tareas o funciones en caso de traslado del establecimiento productivo, en la medida en que el cambio no implique para el trabajador la necesidad de mudarse de localidad.*

f.- Cambiar el lugar de realización de sus tareas o funciones en caso de que el empleador cuente con más de un establecimiento productivo, en la medida en que el cambio no implique para el trabajador la necesidad de mudarse de localidad y que el empleador compense al trabajador por eventuales costos adicionales de traslado.

Sólo cuando el empleador disponga de medidas distintas a las citadas en los puntos anteriores, y en la medida en que generen al trabajador un perjuicio material o moral objetivo y verificable, al trabajador le asistirá la posibilidad de optar por considerarse despedido sin causa".

Centro de Estudios para la Producción Metalúrgica

Director

Dr. Gastón Utrera
Doctor en Economía, presidente de Economic Trends S.A.

Equipo técnico

Provisto por Economic Trends S.A.

Presidente del Comité Empresario

Gustavo Del Boca
Presidente de Establecimientos Metalúrgicos Oncativo SA y presidente de CIMCC

Integrantes del Comité Empresario

José Manuali
Gerente General de Pertrak S.A. y vicepresidente primero de CIMCC

Alejandra Cesolari
Socia Gerente de Metal Ce SRL y vicepresidente segunda de CIMCC

Nancy Lizzul
Gerente de Sheet Metal SA y secretaria de CIMCC

César Galfione
Socio Gerente de Galfione Hermanos SRL y pro secretario de CIMCC

Ramón Ramírez
CEO de Maxion Montich SA y Tesorero de CIMCC

Juan Lessio
Director de Lessio Hermanos SA e integrante de Comisión Directiva de CIMCC

Ezequiel Podversic
Presidente de Cámara de Industriales Metalúrgicos de Río Cuarto

Roberto Maggi
Presidente de Asociación de Industriales Metalúrgicos de San Francisco

Gimena Pintado
Gerente de CIMCC

Becarios

Blas Cavatorta. Estudiante de Ingeniería Química
Sebastián Larovere. Estudiante de Licenciatura en Economía
Gino Pranzoni. Estudiante de Licenciatura en Economía
Enzo Racca. Estudiante de Licenciatura en Economía

El Centro de Estudios para la Producción Metalúrgica es el 'think tank' de la Cámara de Industriales Metalúrgicos y de Componentes de Córdoba.

Utiliza una **metodología de investigación integrada** (integra a los propios empresarios del sector en el proceso de investigación, lo que permite poner en valor la inteligencia colectiva), **continua** (cada análisis genera nuevas inquietudes que realimentan el proceso de investigación) y **focalizada** (si bien pretende la rigurosidad de lo académico, focaliza en los problemas concretos relevantes para el sector).

Genera los **fundamentos de las iniciativas y propuestas de políticas públicas** formuladas por la entidad, con una **lógica propositiva** para lograr **incidencia sobre la realidad**.

REFORMA LABORAL EN DEBATE

NORMATIVA LABORAL

Industriales impulsan cambios para flexibilizar la reasignación de tareas

La Cámara de Industriales Metalúrgicos presentó un documento en el que plantea la necesidad de reformar el artículo 66 de la Ley de Contrato de Trabajo (LCT). El eje gira en torno

a otorgar mayor flexibilidad a las empresas para reasignar tareas, modificar horarios o incorporar nuevas tecnologías sin que ello derive automáticamente en reclamos judiciales

o despidos indirectos. Según el informe, los actuales límites legales restringen la capacidad de adaptación del sector industrial frente a un contexto de cambio tecnológico acelerado.

DIEGO CANIGLIA
La discusión sobre la reforma laboral sigue ganando espacio en la agenda empresarial, a partir de la propuesta elaborada por el Centro de Estudios para la Producción Metalúrgica, dependiente de la Cámara de Industriales Metalúrgicos y de Componentes de Córdoba, que incluye un documento en el que propone modificar el artículo 66 de la Ley de Contrato de Trabajo (LCT), que regula las facultades del empleador para introducir cambios en la prestación del trabajo.

El estudio sostiene que las empresas industriales enfrentan escenarios de cambio tecnológico cada vez más dinámicos, lo que exige grados de libertad suficientes para reorganizar recursos humanos. “La innovación obliga a modificar tareas, reasignar funciones, adaptar horarios o incluso trasladar plantas productivas. Sin embargo, la normativa vigente dificulta esos procesos”, advierte el texto.

En ese sentido, Soledad Cafure, gerente de SIEC SRL y miembro de la Comisión Directiva de la Cámara de Industriales Metalúrgicos y de Componentes de Córdoba, sostiene que “desde hace mucho tiempo, las empresas operamos en un contexto que requiere mucha innovación. Debemos innovar por demanda de nuestros clientes, para ser competitivos y para no caer en obsolescencia tecnológica. No podemos, entonces, tener normativa que implique excesiva rigidez para la empresa”.

La empresaria añadió que “el artículo 66 de la LCT, tal como está redactado actualmente, impone demasiada rigidez para introducir innovaciones que requieren, naturalmente, cambiar condiciones y modalidades laborales. Puede haber servido originalmente, cuando la ley fue sancionada, pero ha ido quedando cada vez más rígido en el contexto de cambio tecnológico acelerado”.

Y añadió: “Es necesaria una modificación de ese artículo que, dentro de un marco de respeto y cuidado de los derechos de los trabajadores, permita la flexibilidad necesaria para el desafío de innovación permanente en



CAMBIOS. El documento del Centro de Estudios para la Producción Metalúrgica plantea que los cambios en tareas, horarios y lugares de trabajo deben ser facultades del empleador para mejorar la productividad.



NUEVO ESCENARIO. Para el sector metalúrgico, la normativa actual del artículo 66 de la LCT limita en exceso la capacidad de adaptación frente a los procesos de innovación tecnológica.

nuestras empresas”.

Actualmente, la LCT habilita al empleador a realizar cambios en la organización del trabajo, pero impone restricciones cuando estos pueden alterar “modalidades esenciales” del contrato o causar “perjuicio material o moral”. Para los empresarios, estos términos son “ambiguos” y abren la puerta a que cualquier modificación derive en un despido indirecto o en una acción judicial para revertir la medida.

En este sentido, el documento califica la normativa como una “limitación excesiva” que atenta contra la posibilidad de alcanzar mayores niveles de productividad. Según el análisis, esta rigidez legal impacta en la competitividad de la economía ar-



CONFLICTOS. La reforma propuesta busca evitar conflictos judiciales derivados de conceptos considerados ambiguos, como “irrazonabilidad” o “perjuicio moral”.

gentina, especialmente en un escenario donde el gobierno busca sostener la estabilidad macroeconómica sin recurrir a devaluaciones.

Cafure precisa que “la mo-

dificación que estamos proponiendo no pretende, de ninguna manera, lesionar derechos de trabajadores, sino permitir la adaptación del ámbito laboral a los nue-

vos contextos que van presentándose a las empresas, como nuevas herramientas, nuevas tecnologías o necesidad de nuevos horarios dentro de un marco preestablecido”. “Los cambios que proponemos implican ‘aggiornar’ aspectos que, en el pasado, podrían haber sido considerados un agravio para el trabajador pero que, en el contexto actual y especialmente mirando al futuro, ya no lo son”, añadió.

Facultades del empleador. La propuesta de reforma apunta a enumerar con claridad las facultades del empleador. Entre ellas: introducir nuevas maquinarias o tecnologías (con capacitación garantizada para los trabajadores), reasignar tareas dentro de la misma categoría profesional, cambiar horarios o turnos en el marco de políticas de ro-

Buscan eliminar la opción de restablecer condiciones alteradas por vía judicial

tación y trasladar personal entre establecimientos productivos siempre que no implique mudanza de localidad, con la debida compensación de costos de traslado.

“Se trata de una propuesta cuidadosa que viene de entender que las empresas, grandes o pequeñas, están en un contexto más dinámico que cuando se sancionó la ley y que es necesario modernizarla sin lesionar derechos de los trabajadores, pero aportando claridad al tipo de cambios que hoy debería ser práctica común en las empresas. Permitiendo más polivalencia, facilitando la incorporación de tecnología, el texto que proponemos es muy atinado y cuidadoso”, asegura Cafure.

El planteo también elimina la posibilidad de que el trabajador exija el “restablecimiento de condiciones alteradas”. En cambio, sólo habilita la opción de considerarse despedido sin causa cuando existan perjuicios materiales o morales objetivos y verificables.

“Adicionalmente, al plantear que el perjuicio material o moral ocasionado por cambios distintos de los explicitados debe ser objetivo y verificable a los fines de justificar un despido, se proporciona un marco mucho más concreto que el artículo actual”, sostiene Cafure.

Para los industriales cordobeses se trata de un paso necesario para acompañar el proceso de transformación tecnológica y asegurar que la organización de la producción responda a criterios de eficiencia y competitividad. “El desafío de la productividad no es sólo empresarial, sino nacional: de ello dependen los niveles de ingresos de la economía y la sustentabilidad de la política económica”, concluye el informe. ■

REFORMA LABORAL EN DEBATE

PUNTO DE VISTA

Una reforma para facilitar la innovación tecnológica



DR. GASTÓN
UTRERA

En un régimen económico de alta inflación, inestabilidad económica y frecuentes devaluaciones, tiene poco sentido concentrarse demasiado en cuestiones de ‘fierros’, de productividad y de eficiencia, porque tienen más impacto potencial sobre la salud económica de las empresas las decisiones sobre cuándo aumentar o reducir stocks, cuándo posicionarse en dólares o en pesos y demás cuestiones más financieras que productivas.

Proponen reformar
la LCT para
dar mayor
flexibilidad
a las empresas

En el régimen de estabilidad que promete el Gobierno nacional, cambia el peso relativo de estas decisiones porque, con estabilidad, la competitividad no se gana devaluando, sino reduciendo costos, a través de reformas que permitan aumentar la productividad. Esto implica un enorme desafío



para las empresas industriales, y de cualquier otro sector, porque la productividad requiere seguir el ritmo del cambio tecnológico, incorporando nuevas maquinarias y equipos y esto a su vez requiere flexibilidad para cambiar tareas y funciones a los trabajadores, reasignarlos a distintas áreas o procesos productivos, modificar horarios y turnos y, en ocasiones, cambiar lugares de trabajo como ocurre, por ejemplo, cuando conviene que una fábrica

se traslade de un emplazamiento en medio de un barrio residencial a un parque industrial en la misma localidad. Pero ocurre que la normativa laboral vigente fue pensada para un contexto mucho menos dinámico que el actual, y esto implica que resulta demasiado rígida para los desafíos actuales de la producción. Concretamente, el artículo 66 de la Ley de Contrato de Trabajo deja demasiado margen para que, cuando los desafíos de innovación que

enfrentan los procesos productivos obligan a cambios en ‘la forma y modalidades de la prestación del trabajo’, estos habiliten al trabajador a considerarse despedido o solicitar por vía judicial ‘el restablecimiento de las condiciones alteradas’. En otras palabras, bloquea cambios, conduce a costosas negociaciones y genera innecesaria litigiosidad. El nuevo texto legal propuesto por el Centro de Estudios para la Producción Metalúrgica explicita, como facultades permitidas, las decisiones que permiten innovar e incorporar tecnología y reorganizar consecuentemente la produc-

Los cambios
buscan reducir
litigios y facilitar
la innovación
tecnológica

ción, acotando las posibilidades de despido indirecto a decisiones fuera de ese marco, que generen al trabajador un perjuicio objetivo y verificable. (*) Presidente de Economic Trends; Director del Centro de Estudios para la Producción Metalúrgica



PASA
DE
TODO
PERO
NO TODO
PASA

Perfil sale los domingos.
El resto de la semana,
te informás en la web.

www.perfil.com/cordoba