

# TRABAJO DE INVESTIGACIÓN FINAL

## Ley de Modernización Laboral y su impacto en las PyMEs

### **Autor/es:**

Antivero, Maria Juliana - LU: 1164305

Arena, Agustina Belén - LU: 1173938

Garetto, Franco - LU: 1141830

Salas, Lara - LU: 1165390

### **Carrera:**

Contador Público

### **Tutor/es:**

Rodríguez, Verónica Alejandra

### **Año:**

2026

## ÍNDICE

|                                                                                      |    |
|--------------------------------------------------------------------------------------|----|
| ÍNDICE.....                                                                          | 2  |
| Resumen .....                                                                        | 4  |
| Introducción.....                                                                    | 5  |
| Fundamentación.....                                                                  | 5  |
| Planteamiento del problema: .....                                                    | 5  |
| Objetivo general:.....                                                               | 6  |
| Objetivos específicos: .....                                                         | 6  |
| Marco Teórico .....                                                                  | 7  |
| 1. Sistema laboral argentino .....                                                   | 7  |
| 1.1. Contexto actual.....                                                            | 7  |
| 1.2. Ley de contrato de trabajo.....                                                 | 7  |
| 2. PyMEs en Argentina.....                                                           | 8  |
| 3. Costos laborales e indemnizaciones .....                                          | 9  |
| 4. Informalidad Laboral.....                                                         | 10 |
| 5. Reforma laboral .....                                                             | 11 |
| 6. Tensiones de la reforma laboral.....                                              | 13 |
| Metodología.....                                                                     | 14 |
| 1. Tipo de investigación.....                                                        | 14 |
| 2. Unidad de análisis .....                                                          | 14 |
| 3. Fuentes de información.....                                                       | 14 |
| 4. Técnicas de recolección de datos.....                                             | 14 |
| 5. Análisis comparativo y casos prácticos .....                                      | 15 |
| 6. Criterios de análisis e interpretación.....                                       | 15 |
| Diagnóstico .....                                                                    | 16 |
| 1. Trabajo de campo .....                                                            | 16 |
| 2. Descripción de la situación actual .....                                          | 25 |
| 3. Aplicación del marco teórico a la realidad .....                                  | 26 |
| 4. Desarrollo caso práctico de liquidación final antes y después de la reforma ..... | 27 |
| 5. Liquidación mensual y recibo de sueldo .....                                      | 29 |

|                                                                    |    |
|--------------------------------------------------------------------|----|
| 6. Identificación de problemas y fallas estructurales.....         | 31 |
| Propuesta de intervención o mejora .....                           | 33 |
| Conclusión.....                                                    | 40 |
| Referencias Bibliográficas:.....                                   | 42 |
| Anexos .....                                                       | 44 |
| Anexo 1. Entrevista a Contadora Pública. ....                      | 44 |
| Anexo 2. Entrevista a Abogada Laborista .....                      | 47 |
| Anexo 3. Entrevista a Empresario PyME .....                        | 51 |
| Anexo 4. Liquidación mensual antes y después de la reforma .....   | 54 |
| Tabla 1. Ejemplo de recibo de sueldo antes de la reforma.....      | 54 |
| Tabla 2. Ejemplo de recibo de sueldo después de la reforma. ....   | 55 |
| Anexo 5. Liquidación final antes y después de la reforma. ....     | 56 |
| Tabla 3. Datos del caso. ....                                      | 56 |
| Tabla 4. Historial de remuneraciones de los últimos 12 meses. .... | 57 |
| Tabla 5. Historial de horas extras trabajadas en marzo.....        | 57 |
| Tabla 6. Liquidación final antes de la reforma.....                | 58 |
| Tabla 7. Liquidación final después de la reforma. ....             | 59 |

## Resumen

La presente tesis analiza la Ley de Modernización Laboral en el marco de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744, evaluando su impacto en las PyMEs argentinas respecto de la formalización del empleo, los costos laborales y el rol del contador público. Mediante un enfoque metodológico mixto, se combinó el análisis documental y normativo con entrevistas semiestructuradas a una contadora, una abogada laboralista y un empresario PyME, y con la elaboración de un caso práctico de liquidación que comparó el cálculo indemnizatorio antes y después de la reforma. Los resultados muestran que la reforma redefine la base de cálculo del artículo 245 LCT, incorporando un criterio de promedio para remuneraciones variables y excluyendo conceptos como las gratificaciones, lo que en el caso analizado redujo el monto de la liquidación respecto del régimen anterior. Asimismo, se identificaron nuevos sistemas, como el Fondo de Asistencia Laboral, el Régimen de Incentivo a la Formalización Laboral y el Programa de Promoción del Empleo Registrado, orientados a reducir contingencias y promover la registración. El diagnóstico permitió identificar seis fallas estructurales, entre ellas, la brecha entre la vigencia formal del principio protectorio y su aplicación efectiva sobre solo el 57% de las relaciones laborales, la heterogeneidad del universo PyME frente a un régimen uniforme, y el riesgo de interpretación judicial restrictiva como factor que condiciona la eficacia de la reforma. Se observó además una divergencia relevante entre la valoración positiva de las profesionales contable y jurídica, y la percepción más cautelosa del empresario PyME, quien calificó el alcance de la reforma como insuficiente. A partir de ello, se formularon seis propuestas de intervención ancladas en mecanismos ya previstos por la reforma, tales como, un sistema de seguimiento del impacto de la reforma, una reducción gradual y diferenciada de contribuciones patronales según tamaño de empresa, una reglamentación unificada para el cálculo de remuneraciones variables, un programa de capacitación profesional, un sistema de control de criterios judiciales y un relevamiento periódico de la experiencia empresarial PyME. El trabajo concluye con que la reforma constituye un avance hacia la reducción de rigideces y la formalización del empleo, pero su efectividad real dependerá de su implementación práctica, de la interpretación judicial y de la capacidad de adaptación de empresas y profesionales contables.

*Palabras clave:* reforma laboral, PyMEs, indemnización, formalización del empleo, contador público

## Introducción

La presente investigación se enmarca en el análisis del régimen laboral argentino, tomando como eje central la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 y sus recientes modificaciones a través de la reforma laboral.

Actualmente, el mercado laboral argentino presenta elevados niveles de informalidad laboral, rigidez normativa y transformaciones en las relaciones de trabajo, factores que han reabierto el debate sobre la necesidad de reformular el sistema laboral argentino.

## Fundamentación

Desde la perspectiva contable, las modificaciones de esta ley son de suma importancia ya que impacta directamente en la determinación de costos laborales, el cumplimiento de obligaciones previsionales, la correcta registración contable y la liquidación de haberes.

En este escenario, el contador público adquiere un rol estratégico en el asesoramiento a las empresas, vinculado a la toma de decisiones asociado a la contratación de personal, aspectos impositivos y previsionales, y gestión del riesgo laboral asociado al cumplimiento normativo.

Entre los principales aspectos modificados por la reforma se destacan las indemnizaciones, las modalidades de contratación y los incentivos orientados a la registración del empleo.

## Planteamiento del problema:

La problemática que se plantea en esta investigación radica en la brecha existente entre la Ley de Contrato de Trabajo y la realidad del mercado laboral argentino. Si bien la normativa laboral tiene como objetivo principal la protección de los derechos del trabajador, en la práctica persisten elevados niveles de informalidad laboral y una marcada resistencia por parte de los empleadores a la registración formal del personal.

Esto se debe, principalmente, a los elevados costos laborales asociados a la contratación formal, incluyendo cargas sociales e indemnizaciones por despido, lo que incrementa el riesgo para el empleador, dificultando la toma de decisiones y afectando la competitividad empresarial. Por

otro lado, esto genera que gran parte de los trabajadores se encuentran fuera del sistema formal, sin acceso a derechos básicos como aportes jubilatorios, cobertura de salud y equidad laboral.

En este contexto, resulta necesario analizar si la reforma laboral constituye una respuesta efectiva frente a las problemáticas estructurales del mercado laboral argentino, particularmente en relación con la informalidad, los costos laborales y la sostenibilidad de las PyMEs.

Asimismo, se analizará cuál será el rol del contador público en estos cambios normativos evaluando su aplicabilidad en la práctica y su impacto en el ámbito laboral, contable y previsional.

#### Objetivo general:

Analizar la reforma laboral en la República Argentina, considerando su impacto en las pequeñas y medianas empresas (PyMEs) particularmente en relación con la formalización del empleo, los costos laborales y el ejercicio profesional del contador público.

#### Objetivos específicos:

- Analizar las implicancias de la reforma laboral en la formalización del empleo.
- Examinar las principales modificaciones introducidas en la reforma laboral en materia de indemnizaciones y modalidades de contratación.
- Evaluar el impacto de la reforma en la estructura de costos laborales de las PyMEs, particularmente con relación a cargas sociales y costos de desvinculación.,
- Analizar los cambios introducidos en el sistema previsional, incluyendo la reducción de aportes, la eliminación de moratorias y la creación de nuevos instrumentos.
- Examinar el rol del contador público frente al nuevo contexto normativo, especialmente en materia de liquidación de haberes, asesoramiento y gestión del riesgo laboral.

## Marco Teórico

### 1. Sistema laboral argentino

#### 1.1. Contexto actual

El sistema laboral argentino presenta problemáticas estructurales que afectan tanto al sector empresarial como a los trabajadores. Entre los principales desafíos se destacan la elevada informalidad laboral, los altos costos asociados a la contratación formal y la dificultad de adaptar el régimen laboral vigente a las transformaciones actuales del mercado de trabajo.

En este contexto, diversos sectores sostienen que la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 fue diseñada para un esquema de relaciones laborales más tradicional, lo que genera tensiones frente a nuevas modalidades de trabajo y a las necesidades operativas de las pequeñas y medianas empresas (PyMEs).

Estas dificultades impactan especialmente en las PyMEs, donde los costos laborales, las contingencias judiciales y la rigidez normativa suelen impactar de manera directa sobre las decisiones de contratación y sostenibilidad empresarial.

En este marco surge la Ley N° 27.802 de Modernización Laboral, orientada a introducir modificaciones vinculadas a las formas de contratación, la reducción de costos laborales y la flexibilización de determinados aspectos del régimen laboral vigente.

#### 1.2. Ley de contrato de trabajo

La Ley de Contrato de Trabajo N°20.744 constituye el marco normativo central que regula las relaciones laborales privadas en la República Argentina, estableciendo derechos y obligaciones tanto para trabajadores como para empleadores.

La normativa se estructura sobre principios orientados a compensar la desigualdad existente entre empleadores y trabajadores, entre los que se destacan el principio protectorio y la primacía de la realidad. A su vez, regula aspectos centrales vinculados a modalidades de contratación, jornada laboral y las condiciones de trabajo, promoviendo la estabilidad a través del contrato por tiempo indeterminado. Además, funciona como un marco general que garantiza derechos básicos que no pueden ser renunciados por el trabajador, aunque exista acuerdo entre las partes.

Distintos sectores sostienen que parte de la normativa fue diseñada para un mercado laboral más tradicional, lo que genera dificultades de adaptación frente a nuevas modalidades de trabajo, como el trabajo remoto, las plataformas digitales y los esquemas de contratación más flexibles.

## 2. PyMEs en Argentina

Según la definición suministrada por el gobierno argentino una PyME es una micro, pequeña o mediana empresa que realiza, en el país, sus actividades en alguno de estos sectores: servicios, comercial, industrial, agropecuario, construcción o minero. Puede estar integrada por una o varias personas y su categoría se establece de acuerdo con la actividad declarada, a los montos de las ventas totales anuales o a la cantidad de empleados.

Las PyMEs presentan una parte importante dentro de la estructura económica argentina debido a su participación en la generación de empleo y en la actividad productiva del país. En este sentido, constituyen uno de los principales segmentos empleadores y representan una parte significativa del entramado empresarial argentino.

Según la Universidad del CEMA (2025), en abril de 2025 existían 515.599 PyMEs registradas en Argentina, representando aproximadamente el 98% del total de las firmas empleadoras. Asimismo, estas empresas generan cerca del 50% del empleo asalariado registrado y explican el 35% de la masa salarial formal. El informe también señala que el salario promedio abonado por una PyME equivale al 54% del correspondiente a una empresa grande, evidenciando diferencias significativas en la estructura salarial según el tamaño empresarial.

Parte de la doctrina laboral sostiene que los costos laborales asociados a la contratación formal, incluyendo cargas sociales, contingencias judiciales e indemnizaciones, representan una dificultad relevante para muchas PyMEs. Esta situación puede afectar las decisiones de contratación y favorecer, en determinados casos, el crecimiento de modalidades informales de empleo.

El Dr. De Diego destaca que el primer paso es la informatización y registración simple de la relación laboral, seguida de un proceso de incentivos. Su visión legal es clara: 'El ingreso de una empresa (generalmente una Pyme) al mundo de la registración debe ser con costo cero', ya que las Pymes representan el 80% del empleo en el país. Se busca generar 'puentes' de muy

bajo costo para que este sector se incorpore a la tributación, un cambio que debe ir de la mano con una reforma fiscal y previsional complementaria.

### 3. Costos laborales e indemnizaciones

Los costos laborales constituyen uno de los principales aspectos que regulan la relación entre empleadores y trabajadores, incluyendo salarios, aportes y contribuciones a la seguridad social, indemnizaciones, licencias y demás cargas derivadas de la contratación formal de personal.

En el caso de las PyMEs estos costos representan una parte significativa de la estructura operativa y pueden influir directamente en las decisiones de contratación y sostenibilidad empresarial. Diversos sectores sostienen que los elevados costos asociados al empleo formal constituyen uno de los factores vinculados a la insuficiente generación de empleo registrado y al crecimiento de modalidades informales de trabajo.

En una entrevista consultado sobre el impacto en el universo pyme, Ackerman fue taxativo: “La pyme tiene trabajadores en negro en términos de legítima defensa. Es la única vía que tiene para bajar los costos”. Dijo que la presión fiscal y la caída de la actividad empujan a las pequeñas y medianas empresas a la informalidad como alternativa para sobrevivir. “Al Estado no puede dejar de pagarle, los servicios no puede dejar de pagarlos. Al trabajador le puede pagar en negro, o por lo menos una parte en blanco y una parte en negro”, puntualizó.

Según un informe citado por Revista Mercado, Argentina presenta la mayor carga laboral de la región, alcanzando el 34,6 %, mientras que el promedio de América Latina y el Caribe se sitúa en 21,7 %. El informe señala además que una parte significativa del costo laboral total corresponde a cargas soportadas tanto por el empleador como por el trabajador, evidenciando el peso de las obligaciones laborales y previsionales dentro de la estructura salarial.

Asimismo, uno de los aspectos más sensibles dentro del régimen laboral argentino es el relacionado con las indemnizaciones por despido. La normativa vigente establece compensaciones económicas orientadas a proteger al trabajador frente a la pérdida del empleo, aunque estas también pueden representar un riesgo económico relevante para el empleador, especialmente en casos de judicialización de conflictos laborales.

Esto refleja la dificultad de equilibrar entre la protección de los derechos laborales y las dificultades que enfrentan muchas empresas para afrontar los costos establecidos por la normativa vigente.

En este contexto, distintos sectores sostienen que los elevados costos laborales y la rigidez normativa pueden influir sobre las decisiones de contratación y favorecer el crecimiento de la informalidad laboral.

En el marco de la reforma laboral, estos elementos toman especial relevancia, ya que uno de sus principales objetivos es reducir el impacto de los costos laborales y de las indemnizaciones, para de esta manera, incentivar la contratación formal y mejorar la competitividad empresarial.

#### 4. Informalidad Laboral

De acuerdo con la información más reciente disponible correspondiente al cuarto trimestre de 2025, la tasa de informalidad laboral en Argentina alcanzó el 43%, concentrándose en un 90% en pequeñas y medianas empresas, según datos de la Encuesta Permanente de Hogares (EPH) elaborada por el Instituto Nacional de Estadística y Censos (INDEC). Esto implica que, aproximadamente cuatro de cada diez trabajadores realizan empleos que no se encuentran respaldados por la normativa vigente en materia laboral, impositiva y de seguridad social.

En este contexto, los elevados niveles de informalidad laboral se encuentran vinculados a diversas problemáticas estructurales, entre las que se destacan los altos costos asociados a la contratación formal. En particular, las PyMEs enfrentan significativas cargas al momento de incorporar trabajadores y sostener relaciones laborales registradas, lo que actúa como uno de los factores asociados al crecimiento de modalidades de contratación informal.

Desde una perspectiva sectorial, actividades como el comercio y la industria continúan registrando elevados niveles de informalidad, incluso en un contexto de reformas orientadas a reducir dicha situación. Entre los principales factores que impulsan esta problemática se destacan la inflación, las cargas fiscales y la complejidad normativa vinculada a la contratación formal.

En el marco de la reforma laboral argentina, las PyMEs continúan enfrentando desafíos significativos con respecto a la formalización del empleo. Si bien las modificaciones introducidas apuntan a reducir costos y simplificar ciertos aspectos de la contratación, persisten dificultades estructurales que afectan especialmente a este segmento empresarial. Entre ellas, se destaca las condiciones de competencia desigual entre empresas formales e informales, situación que puede incentivar prácticas de evasión y desalentar la regularización del empleo.

## 5. Reforma laboral

La Ley 27.802 de Modernización Laboral ya fue publicada y establece una reforma estructural del régimen laboral argentino, incorporando modificaciones vinculadas a contratación, indemnizaciones, formalización del empleo y reducción de costos laborales.

El texto fue sancionado por el Congreso el 27 de febrero de 2026 y está compuesto por 218 artículos organizados en 26 títulos, configurando una reforma de alcance transversal que impacta tanto en las relaciones laborales individuales, como en el funcionamiento del sistema colectivo y judicial.

Entre las principales modificaciones se destacan los cambios introducidos en el cálculo de las indemnizaciones por despido. Si bien se mantiene el criterio de un salario por año trabajado, la reforma redefine la composición de la base indemnizatoria, excluyendo determinados conceptos y modificando el tratamiento de remuneraciones variables.

A su vez, se crea el Fondo de Asistencia Laboral (FAL), el cual se trata de un mecanismo destinado a facilitar el financiamiento de las indemnizaciones mediante cuentas individuales por empleador con patrimonio separado e inembargable, administradas por entidades habilitadas por la Comisión Nacional de Valores. Este mecanismo busca reducir el impacto financiero derivado de contingencias indemnizatorias, trasladando parte del financiamiento a un sistema de aportes periódicos administrados por entidades habilitadas.

El Dr. Fariña explicó que el Fondo de Cese Laboral se financiará con una reducción de tres puntos en las contribuciones patronales, que serán destinados exclusivamente a ese fin. "Está garantizado el cobro para el trabajador", afirmó. Y concluyó: "No venimos a reducir derechos, sino a incluir a millones de personas que hoy están fuera del mercado laboral formal".

Por otro lado, la reforma laboral procura unificar el sistema de actualización de créditos laborales, debido a que antes no había un criterio único nacional y cada juzgado aplicaba tasas distintas. Según las modificaciones, se fija un criterio específico, donde los créditos laborales van a estar ajustados por inflación (IPC del INDEC) y, además, se suma un interés del 3% anual. Lo que intenta es, mantener el valor real del dinero frente a la inflación y compensar el tiempo durante el cual el trabajador no tuvo el dinero.

Otra implementación que trae la reforma es el Régimen de Incentivo a la Formalización Laboral (RIFL), que consiste en reducir sanciones para facilitar la registración formal y de esta forma, incentivar al blanqueo de empleados. Muchas empresas que tienen empleados no registrados no regularizaban su situación debido a que las multas eran muy elevadas por infracciones pasadas. Gracias a la reforma, si el empleador formaliza trabajadores, recibe beneficios legales y económicos. Según el Dr. Emiliano Herrera, “con el RIFL, una PyME que contrate un nuevo empleado formal paga solo el 5% en contribuciones patronales durante los primeros 48 meses, en lugar del 18% o 20,4% que rige actualmente”.

Por último, se crea el programa de Promoción del Empleo Registrado (PER) para regularizar las relaciones laborales del sector privado, incluyendo el empleo no registrado y registración deficiente iniciadas hasta la promulgación de la ley. La regularización podrá producir, según el presente régimen, extinción de acción penal tributaria, condonación de infracciones y de deuda por capital e intereses y sanciones, baja del REPSAL, y facilidades de pago.

En términos generales, la reforma laboral incorpora modificaciones orientadas a flexibilizar determinados aspectos del régimen vigente y reducir costos asociados a la contratación formal, bajo el supuesto de que estas medidas podrían incentivar la generación de empleo registrado y disminuir los niveles de informalidad laboral.

Las modificaciones introducidas generan posiciones contrapuestas respecto de su impacto real sobre el mercado laboral argentino. Mientras algunos sectores sostienen que la reforma puede contribuir a mejorar la competitividad empresarial y favorecer la registración del empleo, otros consideran que determinadas medidas podrían debilitar mecanismos históricos de protección laboral y aumentar la precarización del empleo.

El juez Nacional del Trabajo y vicepresidente de la Sociedad Argentina de Derecho Laboral, Julio A. Grisolia, sostiene que el desafío central del sistema laboral argentino no es eliminar derechos, sino actualizar las reglas para que el trabajo registrado sea la norma y no la excepción. La modernización, en su visión, no implica quitar derechos ni flexibilizar hacia abajo, sino hacer que el sistema funcione. “Siempre va a haber salario mínimo, vacaciones, licencias, indemnizaciones. Eso no está en discusión. La discusión es cómo logramos que más personas tengan acceso real a esos derechos”, explica.

## 6. Tensiones de la reforma laboral

El análisis desarrollado a lo largo del marco teórico permite observar que la reforma laboral se inserta en un escenario atravesado por tensiones estructurales vinculadas al funcionamiento del mercado laboral argentino.

Entre las principales dimensiones que atraviesan el debate se destacan la relación entre protección laboral y sostenibilidad empresarial, el problema de la informalidad laboral y el impacto de los costos asociados a la contratación formal, especialmente en las pequeñas y medianas empresas (PyMEs).

En este contexto, la reforma laboral introduce modificaciones que buscan flexibilizar determinados aspectos del régimen vigente y reducir contingencias laborales y previsionales. Sin embargo, el alcance real de estas medidas continúa siendo objeto de debate, particularmente en relación con sus efectos sobre la generación de empleo formal, la protección de los trabajadores y la competitividad empresarial.

Asimismo, el nuevo contexto normativo redefine el rol del contador público, quien adquiere una participación relevante en materia de registración laboral, liquidación de haberes, asesoramiento y evaluación de contingencias vinculadas al ámbito laboral y previsional.

Estas tensiones constituyen el eje central sobre el cual se desarrollará el análisis posterior del presente trabajo.

## Metodología

### 1. Tipo de investigación

Durante el desarrollo de esta investigación se adoptará un enfoque metodológico mixto, combinando herramientas cualitativas y cuantitativas, con el objetivo de analizar la reforma laboral tanto desde la normativa vigente como desde su aplicación práctica y su impacto sobre las PyMEs.

En este sentido, se realizará una investigación descriptiva y analítica basada en el estudio de normativa vigente, doctrina y bibliografía académica vinculada con la Ley de Contrato de Trabajo, la reforma laboral argentina y las pequeñas y medianas empresas.

### 2. Unidad de análisis

La unidad de análisis del presente trabajo estará constituida por PyMEs argentinas alcanzadas por la reforma introducida por la denominada Ley de Modernización Laboral, especialmente en relación con los costos laborales, las indemnizaciones y la formalización del empleo.

### 3. Fuentes de información

Para el desarrollo del trabajo se utilizarán fuentes primarias y secundarias. Entre las fuentes primarias se considerarán la normativa vigente y las entrevistas realizadas a profesionales y actores vinculados con la temática analizada. Asimismo, se utilizarán fuentes secundarias tales como bibliografía académica, doctrina especializada, artículos técnicos y publicaciones relacionadas con la reforma laboral y su impacto en las PyMEs.

### 4. Técnicas de recolección de datos

Se aplicarán técnicas cualitativas mediante la realización de entrevistas a distintos actores vinculados con la temática. Estas serán de carácter semiestructurado y se realizarán a actores con experiencia profesional directa en materia laboral, contable y empresarial, con el objetivo de incorporar distintas perspectivas sobre la implementación práctica de la reforma laboral.

Se entrevistará a una abogada especializada en derecho laboral con el propósito de analizar las modificaciones incorporadas por la reforma y sus posibles consecuencias sobre los derechos laborales.

Otro de los entrevistados será un empresario PyME para evaluar cómo los cambios normativos pueden influir en las decisiones de contratación, los costos laborales y la formalización del empleo.

También se incorporará la opinión de contadores públicos a fin de analizar el impacto de la reforma sobre la liquidación de haberes y obligaciones previsionales.

#### 5. Análisis comparativo y casos prácticos

Mediante la elaboración de casos prácticos de liquidación de sueldos e indemnizaciones laborales se compararán los criterios antes y después de la reforma. Este análisis comparativo tendrá un componente cuantitativo ya que, implicará el cálculo numérico de variables relacionadas con remuneraciones, cargas sociales e indemnizaciones.

Los casos prácticos permitirán observar de manera concreta el impacto de las modificaciones introducidas por la reforma sobre distintas situaciones laborales, especialmente en relación con indemnizaciones, costos laborales y cargas sociales.

#### 6. Criterios de análisis e interpretación

La combinación del análisis documental, las entrevistas y los casos prácticos permitirá abordar la problemática desde distintas perspectivas, vinculando el contenido normativo con su aplicación práctica. Asimismo, la comparación entre las distintas fuentes de información funcionará como criterio de validación y triangulación de los resultados obtenidos, considerando tanto el aspecto jurídico y contable como sus efectos sobre las PyMEs y la práctica profesional.

## Diagnóstico

### 1. Trabajo de campo

Durante el desarrollo de este trabajo de campo, se han realizado tres entrevistas a distintos profesionales, , entre los que podemos encontrar a una contadora pública que tiene un estudio profesional y brinda asesoramiento a empresas, principalmente a PyMEs, que está completamente relacionada con aspectos empresariales y previsionales, que se vinculan al análisis y debate de este trabajo. En el contexto de la reforma laboral, su función es analizar el impacto económico y administrativo de los cambios normativos sobre las empresas. Esto incluye evaluar modificaciones en los costos de contratación, contribuciones patronales, modalidades de empleo y procedimientos vinculados a las relaciones laborales.

También, entrevistamos a un empresario PyMEs, cofundador de Soundtec SRL, organización dedicada a la comercialización de equipos tecnológicos. Se desempeña como líder comercial, abarcando la planificación estratégica, la toma de decisiones, la gestión de recursos y la coordinación de equipos de trabajo.

Y, por último, charlamos con una abogada especializada en derecho laboral con amplia experiencia en el asesoramiento a empresas, trabajadores y organizaciones en materia de relaciones laborales, contratación, negociación colectiva y resolución de conflictos laborales. En el contexto de la reforma laboral, su rol adquiere especial relevancia, ya que participa en el análisis de los cambios normativos, evaluando su impacto tanto en los empleadores como en los trabajadores.

Para evaluar la situación del mercado actual, una de las preguntas que surgió fue entorno al mercado laboral argentino y su relación con las PyMEs. Las respuestas obtenidas por los profesionales reflejaron que la situación del mercado actual es compleja y presenta algunos inconvenientes, que hacen que a la hora de aplicar la normativa a la práctica se vuelva inviable.

En cuanto a esto, la opinión de la contadora fue que, debido a la alta informalidad, rigidez en las contrataciones y costos laborales elevados, presentes hace años, esto se traduce en dificultad para tomar personal registrado debido al riesgo de juicios laborales y la carga de contribuciones.

Muchas PyMEs optan por monotributo o contratos precarios para sobrevivir, lo que genera un círculo de informalidad.

Por otro lado, desde la perspectiva del empresario, existe una fuerte rigidez normativa, altos costos asociados a la contratación formal, y una gigante industria de fabricar problemas y juicios, para entorpecer el desarrollo de las empresas. Además, agrega que, muchas empresas quieren crecer y contratar más personal, pero las condiciones actuales muchas veces terminan desalentando esa decisión.

Por lo tanto, podemos concluir que, esta rigidez que se da en el mercado está dada entre otras cosas, como bien dijo el empresario, por los altos costos que implica contratar y mantener a un empleado, haciendo que los mismos opten por contratos sin registración o por monotributo, cuando no corresponderían, creando esquemas ilegales frente a la ley.

En la práctica jurídica, las indemnizaciones previstas por la Ley de Contrato de Trabajo no constituyen el único costo de una desvinculación. A ellas se agregan multas e indemnizaciones adicionales, como las derivadas de incumplimiento registrales, deficientes en la entrega de certificados laborales o diversas sanciones legales que incrementan significativamente el monto de conducta.

Las tres figuras coincidieron que es necesario una reforma al sistema laboral argentino, cambiando aquellos aspectos que quedaron antiguos, burocráticos y de difícil implementación. Debido a esto, les preguntamos si creen relevantes los aspectos presentados en esta reforma y si tienen conocimientos o una opinión formada sobre los mismos.

En cuanto a los profesionales que mayor rol tienen en la reforma, es decir, la abogada y la contadora que se dedican diariamente a estos temas, la profesional vinculada a la parte jurídica respondió que los cambios más relevantes son aquellos orientados a reducir la litigiosidad laboral y a promover la contratación formal. Destacó la eliminación de algunas multas laborales vinculadas a deficiencias registrales y la posibilidad de implementar fondos de cese laboral mediante convenios colectivos como alternativa al sistema tradicional de indemnizaciones, entre otras cosas.

Por su parte, la contadora coincidió con la abogada en función a los cambios normativos vinculados al blanqueo laboral con condonación de deudas y multas, y la modificación del régimen de indemnizaciones y fondo de cese. También, considera que otro de los puntos más relevantes se relaciona con la reducción gradual de contribuciones patronales para nuevos empleos, la simplificación de la registración y el fomento a contratos de prueba más flexibles. Agregó que, para las PyMEs el blanqueo y la baja de contribuciones son clave.

A su vez, el empresario PyME conoce algunos de los cambios, pero igualmente opina que es una reforma tímida, y que, aunque los cambios sean positivos, todavía tiene un alcance limitado y sobre todo insuficiente. Esto, nos deja entrever que, desde el lado empresarial, por una parte no hay mucho conocimiento, y por la otra parte, no se le pone mucha expectativa de mejora a estas modificaciones.

Otro de los interrogantes apuntó a sobre si consideraban que la reforma favorece más al empleador, al trabajador o si mantiene un equilibrio entre ambas partes. En base a esto, la opinión del empresario fue la que más nos llamó la atención ya que muestra la realidad de la situación. Él cree que la reforma intenta introducir algunos elementos de equilibrio, pero que está lejos de lograrlo. Justificó su opinión, apoyándose en que, muchos años la legislación laboral fue incorporando herramientas de protección para el trabajador sin contemplar suficientemente la realidad de las empresas, especialmente las PyMEs.

Desde la perspectiva contable, la profesional coincidió con el empresario en cuanto al equilibrio favorecedor para el empleador y para el trabajador. Pero, por su parte, tiene una opinión más positiva estableciendo que una correcta implementación puede generar, para el empleador un menor costo y riesgo, mientras que, para el trabajador, acceso a obra social, jubilación y ART al pasar a formalidad.

Finalmente, la interpretación de la abogada respecto al tema fue estableciendo que dicha reforma favorece principalmente al empleador, ya que cree que brindan más herramientas al sector y no ampliando los beneficios para el trabajador.

A nuestro entender, y según las respuestas obtenidas, creemos que las modificaciones intentan corregir algunos desequilibrios que se fueron generando durante muchos años en el sistema

laboral argentino, los cuales incrementaron considerablemente los costos y riesgos asociados, y, además, busca otorgar mayor previsibilidad a quienes generan empleo, coincidiendo con lo que manifestó la contadora.

Teniendo en cuenta los posibles riesgos y aspectos negativos en la implementación de la reforma, la abogada considera que el principal riesgo no radica tanto en el texto de la reforma, sino en su implementación práctica y en la forma en que será interpretada por los tribunales. Destaca que, será determinante la actitud de los operadores jurídicos, especialmente de los jueces. Si las nuevas normas son interpretadas de manera restrictiva o se mantienen criterios jurisprudenciales que incrementan significativamente las contingencias laborales, parte de los objetivos perseguidos por la reforma podrían verse frustrados. La seguridad jurídica no depende únicamente de la ley sancionada, sino también de su aplicación práctica y de la previsibilidad de las decisiones judiciales.

Según la contadora, desde su ámbito, podrían verse riesgo en que los beneficios sean temporales y después suban los costos de nuevo, y hace especial énfasis en la seguridad jurídica, estableciendo la importancia de que haya controles efectivos para que el blanqueo y las nuevas modalidades no queden solo en papel, sino que sean aplicables a la práctica.

Por su parte, y compartiendo parte de su postura con la abogada, el empresario cree que el principal riesgo es generar expectativas de cambio que luego no se traduzcan en mejoras concretas para la empresa. Además, agrega que existe incertidumbre respecto de cómo serán interpretadas algunas disposiciones por la justicia laboral.

En conclusión, uno de los aspectos negativos que genera mayor preocupación en Argentina, es que muchas veces la aplicación de una norma termina dependiendo más de la interpretación judicial que de lo que realmente dice la ley.

Como interrogante de investigación final, que relaciona a los tres profesionales entrevistados, decidimos llevar este cuestionario a uno de los temas centrales de esta tesis que se vincula con los beneficios que la reforma laboral le puede brindar a las PyMEs argentinas. En base a esto, obtuvimos una respuesta positiva tanto de la abogada como de la contadora, a diferencia del

empresario que sostiene que no son suficientes los temas tratados en la reforma como para generar un gran impacto.

Desde el punto de vista legal, la abogada considera que la reforma puede beneficiar a las PyMEs argentinas, especialmente porque busca otorgar mayor previsibilidad respecto de los costos y riesgos derivados de las relaciones laborales, representando un avance para las empresas ya que intenta corregir algunos factores que históricamente han generado incertidumbre en materia laboral. Sin embargo, sostiene que los resultados concretos deberán evaluarse con el tiempo y en función de cómo se implementen en la práctica.

La otra crítica positiva que obtuvimos de la reforma es de parte de la contadora que expresa que son las PyMEs las que actualmente sufren más el costo laboral y los juicios. Por lo tanto, reducir contribuciones y dar blanqueo les permitirá crecer, contratar y generar herramientas competitivas. Esta respuesta está basada en que, según ella, hoy una PyME con 10 empleados paga casi otro sueldo solo en cargas sociales. Por lo que, si eso se reduce, se puede invertir o tomar más personal, por ejemplo.

Por el contrario, el empresario manifiesta que “beneficiar” es una palabra muy grande para definir lo que la reforma puede hacer, debido a que, podrá generar algunos beneficios y aportar mayor previsibilidad en determinados aspectos, pero está lejos de resolver los problemas estructurales que enfrentan las PyMEs al momento de contratar y sostener empleo formal.

En base a las diversas opiniones, sostenemos que podrán generarse algunos beneficios puntuales, pero no resolverá los problemas principales que ya se venían dando y obstaculizando a las PyMEs, en cuanto a la formalización y los costos laborales.

Además del cuestionario común realizado a todos los entrevistados con el objetivo de identificar puntos de coincidencia y contraste respecto del objeto de estudio, se incorporó un conjunto de preguntas específicas dirigidas a cada perfil profesional. Estas preguntas tuvieron como finalidad profundizar aspectos vinculados con el área de especialización de cada entrevistado y obtener una visión complementaria del fenómeno analizado.

Respecto de la profesional contable, las preguntas específicas estuvieron orientadas a analizar la liquidación de haberes y cargas sociales, la reducción de contribuciones patronales prevista

en determinados regímenes, el rol del contador en el nuevo contexto normativo, y contingencias laborales y previsionales para las empresas.

La respuesta obtenida en base a cómo impactan las modificaciones en la liquidación de haberes y cargas sociales, es que simplifican y abaratan. Según la contadora, las nuevas alícuotas reducidas de contribuciones patronales bajan el costo del recibo de sueldo. Por otro lado, el fondo de cese reemplaza la indemnización tradicional, por lo cual, el cálculo mensual es más previsible para el empleador. Concluye que, a partir de las reformas introducidas, el contador deberá actualizar el sistema de liquidación y capacitarse en el nuevo régimen.

Su opinión respecto a la reducción de contribuciones patronales prevista en determinados regímenes es que es la medida más significativa de la reforma, debido a que Argentina tiene las cargas patronales más altas de la región, que son entre un 27% y 33%. Reducirlas a un 10% o 15% para nuevos empleos es más factible a la hora de una contratación formal. Se estima que el Estado recaudará menos a corto plazo, pero que a mediano o largo plazo gana por más gente registrada aportando al sistema.

A su vez, sostiene que, el contador deja de ser solo “liquidador de sueldos” y adquiere un rol de asesor estratégico, teniendo que explicarles a los empresarios PyMEs cómo blanquear sin riesgo, cómo elegir el mejor régimen de contratación, y cómo evitar contingencias.

Finalizando su entrevista, habla sobre la posibilidad de que la reforma reduzca las contingencias laborales y previsionales para las empresas. Expresa que, cree que es posible que el blanqueo condone multas y deudas de capital, y que el nuevo régimen de indemnizaciones o fondo de cese le quite discrecionalidad al juez. Esto, baja el riesgo de juicios muy elevados que hoy las PyMEs no pueden soportar. Por lo tanto, si la ley se respeta y hay jurisprudencia estable, el empresario contratará con menos miedo.

Por otro lado, con el objetivo de profundizar sobre el impacto operativo y económico de la reforma, se formularon preguntas específicas al empresario entrevistado orientadas a conocer la percepción sobre costos laborales, contratación y toma de decisiones empresariales.

En cuanto a cómo influyen en sus decisiones de contratación los costos laborales, su respuesta brindada fue que estos son uno de los factores más importantes al momento de evaluar la

incorporación de personal, ya que no solo se consideran los salarios, sino también las cargas sociales, los costos indirectos y los riesgos asociados a eventuales conflictos laborales. Todo esto influye directamente en las decisiones de expansión de la empresa.

Asimismo, se le consultó qué aspectos considera más positivos de la reforma para las PyMEs, y en base a esto, respondió que son la reducción de algunos incentivos a la litigiosidad laboral y los mecanismos que buscan facilitar la regularización del empleo. Además, agregó que cualquier medida que aporte previsibilidad y reduzca el riesgo jurídico resulta positiva para las PyMEs, el tema es que no solo resulten positivas, sino que también incentiven la contratación.

Otro cuestionamiento fue acerca de las preocupaciones o incertidumbres que surgen de la reforma que pueden afectar a las pequeñas y medianas empresas, y expresó inquietud respecto de cómo serán reglamentadas algunas medidas y cómo serán interpretadas posteriormente por los tribunales laborales. Concluyó con que, según su experiencia en el rubro, demuestra que muchas reformas terminan teniendo efectos distintos a los originalmente previstos.

Su entrevista finalizó con la incógnita de si le parece que todavía existen factores que continúan dificultando la contratación formal de los trabajadores, a lo que respondió que sí, sin dudarlo. Agregó que, la elevada presión impositiva sobre el empleo, las cargas sociales, la complejidad administrativa, la inestabilidad económica y la industria del juicio siguen siendo obstáculos muy importantes. Señala que, la mayoría de los empresarios PyMEs prefieren trabajar dentro de la formalidad, pero para eso es necesario que exista un marco más equilibrado, previsible y sostenible tanto para el trabajador como para quien genera el empleo.

En el caso de la profesional del ámbito jurídico, las preguntas específicas buscaron profundizar en la interpretación normativa, el alcance práctico de las modificaciones introducidas y sus posibles efectos sobre las relaciones laborales.

En materia de indemnizaciones laborales, la abogada evaluó positivamente las modificaciones introducidas, el régimen indemnizatorio previsto por la Ley de Contrato de Trabajo constituye una protección razonable para el trabajador frente a un despido sin causa. Sin embargo, con el paso del tiempo se fueron incorporando multas, agravantes e interpretaciones jurisprudenciales que, en determinados casos, provocaron que el costo final de una desvinculación resultará

significativamente superior a la indemnización legal original. La reforma procura limitar parte de esas contingencias y, además, habilita mecanismos alternativos como los fondos de cese laboral que podrían brindar mayor previsibilidad para ambas partes, tanto al empleador como al trabajador.

Desde su perspectiva, la abogada considera que las nuevas modalidades introducidas por la reforma buscan principalmente otorgar mayor flexibilidad al mercado laboral, adaptándolo a nuevas formas de organización del trabajo y reduciendo algunas rigideces que históricamente caracterizaron al sistema laboral argentino. Plantea que, el riesgo de precarización no dependerá exclusivamente del texto de la reforma, sino fundamentalmente de cómo se implementen estas nuevas modalidades, del control de los organismos competentes y de la interpretación que realicen los tribunales. Por último, señala que una correcta aplicación puede traducirse en más empleo formal y mayor dinamismo económico; y, por lo contrario, una aplicación inadecuada podría generar abusos o situaciones de vulnerabilidad para los trabajadores.

Otra gran preocupación sobre la implementación radica en si la reforma mantiene o no el principio protectorio del derecho laboral. Afirma que, la reforma mantiene el principio protectorio ya que no elimina los derechos fundamentales de los trabajadores ni las principales garantías previstas por la legislación laboral argentina. De esta forma, el trabajador continúa siendo reconocido como la parte más débil de la relación laboral y conserva derechos esenciales, como la protección contra el despido arbitrario, las vacaciones, las licencias, la jornada de trabajo, la cobertura de la seguridad social y las indemnizaciones correspondientes. La reforma lo que intenta es reequilibrar un sistema que había avanzado hacia niveles de protección del empleado, que generaban cargas ilimitadas al empleador, lo que produce un efecto contrario. Esto es, trabajo informal, desempleo, cierre o quiebra especialmente para las PyMEs.

Esta entrevista finaliza con los riesgos jurídicos que podrían surgir de la implementación de la reforma, en donde la profesional sostiene que el principal riesgo jurídico es el aumento de la incertidumbre interpretativa durante los primeros años de vigencia de la reforma, ya que toda modificación legislativa relevante genera dudas sobre el alcance de las nuevas normas, lo que suele traducirse en conflictos judiciales hasta que los tribunales establecen criterios más estables.

A modo de cierre del trabajo de campo, las entrevistas realizadas permitieron complementar el análisis normativo desarrollado previamente y trasladar el estudio de la reforma laboral al plano práctico, incorporando la visión de tres actores directamente vinculados con su aplicación: el ámbito jurídico, el empresarial y el contable. La combinación de perspectivas permitió identificar coincidencias, diferencias y matices respecto del impacto que podrían generar las modificaciones introducidas sobre las PyMEs argentinas.

En términos generales, los entrevistados coincidieron en señalar que el mercado laboral argentino presenta actualmente elevados niveles de rigidez normativa, altos costos asociados a la contratación formal y una fuerte incertidumbre respecto de las consecuencias económicas derivadas de las relaciones laborales. En este contexto, la reforma aparece como un intento de introducir mecanismos que otorguen mayor previsibilidad y reduzcan algunas contingencias que históricamente afectaron al sector empresarial.

Sin embargo, el alcance y la efectividad de dichas medidas fueron valorados de manera diferente según el perfil profesional analizado. Desde la perspectiva jurídica, se destacó el potencial de la reforma para disminuir la litigiosidad y generar mayor seguridad en materia de contratación y desvinculación, aunque condicionando sus resultados a la interpretación judicial y a su implementación práctica. Desde el enfoque contable, se enfatizó especialmente la reducción de contribuciones patronales, la simplificación administrativa y el nuevo rol estratégico que deberá asumir el profesional contable frente a este escenario normativo. Finalmente, desde el ámbito empresarial surgió una postura más cautelosa, donde si bien se reconocen avances puntuales, persiste la percepción de que las modificaciones resultan insuficientes para resolver los obstáculos estructurales que enfrentan actualmente las PyMEs.

Las respuestas específicas permitieron además profundizar dimensiones que no hubieran podido observarse únicamente mediante preguntas generales, aportando una comprensión más amplia sobre cuestiones operativas, económicas y jurídicas vinculadas a la aplicación efectiva de la reforma. En este sentido, quedó en evidencia que el éxito de las modificaciones no dependerá exclusivamente del contenido normativo, sino también de factores externos como la reglamentación, la estabilidad económica, el funcionamiento del sistema judicial y la capacidad de adaptación de las empresas y profesionales involucrados.

En conclusión, a partir del análisis realizado, puede sostenerse que la reforma laboral representa un avance orientado a reducir determinadas rigideces y promover la formalización del empleo, especialmente en el ámbito PyME. No obstante, los resultados obtenidos permiten advertir que las medidas introducidas, por sí solas, difícilmente resulten suficientes para solucionar las problemáticas estructurales del mercado laboral argentino, por lo que su verdadero impacto deberá evaluarse en función de su implementación y de los efectos concretos que produzca en el mediano y largo plazo.

## 2. Descripción de la situación actual

La incorporación del personal bajo la modalidad de contrato por tiempo indeterminado genera para el empleador una estructura de costos compuestas por una remuneración devengada, contribuciones patronales (entre el 27% y el 33%), una provisión del pasivo laboral contingente (preaviso, integración del mes de despido, SAC proporcional, vacaciones no gozadas, indemnización según artículo 245 LCT) y la exposición a la litigiosidad derivada de multas por deficiencias registrales.

El proceso decisorio de la PyME no se limita solamente al costo salarial nominal, sino que incorpora una evaluación de contingencias pasivas eventuales, lo que en términos contables equivale a la constitución implícita de una provisión por riesgo de desvinculación futura. Cuando dicha provisión, no contabilizada formalmente, pero sí evaluada económicamente por el empleador, excede la sostenibilidad operativa de la empresa, el proceso de contratación migra hacia esquemas no registrados o hacia la figura del monotributo utilizada de manera impropia.

Asimismo, el artículo 245 de la Ley de Contrato de Trabajo establecía como base de cálculo la “mejor remuneración mensual, normal y habitual devengada durante el último año”, sin definir un criterio de determinación para los conceptos variables, como son las comisiones, las horas extras habituales, y las gratificaciones prorrateadas. Esta indeterminación normativa fue suplida por vía jurisprudencial, generando al menos tres criterios de cálculo coexistentes, incluyendo a la mejor comisión mensual del año, el promedio semestral y la mejor remuneración dentro de los últimos doce meses. Desde el punto de vista contable, esta pluralidad de criterios impedía la determinación cierta del pasivo laboral contingente al momento de la desvinculación, afectando

la previsibilidad del costo de egreso y, por extensión, la calidad de la información contable proyectada, es decir, estados contables, notas de contingencias, provisiones, etc.

Sobre la base indemnizatoria del artículo 245 de la Ley de Contrato de Trabajo se adicionaban, en la práctica judicial, agravantes e indemnizaciones complementarias derivadas de incumplimientos registrales o de deficiente entrega de certificados de trabajo, incrementando el monto final de condena por encima de la indemnización legal originaria. Este mecanismo de acumulación normativa constituye, desde la perspectiva del pasivo contingente, un factor de indeterminación que dificulta su cuantificación contable previa.

### 3. Aplicación del marco teórico a la realidad

De acuerdo con lo expuesto anteriormente en el marco teórico, entre las principales dimensiones que atraviesan el debate se destacan la relación entre protección laboral y sostenibilidad empresarial, el problema de la informalidad laboral y el impacto de los costos asociados a la contratación formal, especialmente en las pequeñas y medianas empresas (PyMEs). La normativa laboral diseñada en términos generales para “el empleador” tiene, en la práctica, como destinatario estadísticamente dominante a la PyME. Esto exige, una lectura de la Ley de Contrato de Trabajo y de la Ley de Modernización Laboral, no como régimen aplicable a un caso particular, sino como marco regulatorio del segmento mayoritario del país.

El principio protectorio presupone la aplicación universal del régimen tutelar al universo de relaciones laborales subordinadas. Sin embargo, conforme a la encuesta permanente de hogares del INDEC a fines de 2025, la tasa de informalidad laboral asciende al 43%, concentrada en un 90% en PyMEs. Esto implica que, el principio protectorio opera de manera plena solo sobre el 57% de las relaciones laborales existentes, el resto permanece fuera del ámbito de aplicación efectiva del orden público laboral, configurando una brecha entre validez y eficacia normativas.

De acuerdo con el costo de empleo, una de las variables de incidencia directa es la carga tributaria laboral, que se verifica empíricamente en el ejemplo expuesto en la entrevista de la contadora donde según indicó “una PyME de diez empleados paga casi otro sueldo solo en cargas sociales”. Por lo tanto, la incidencia de las cargas sociales sobre el costo laboral total constituye un factor determinante en la ecuación de rentabilidad de la contratación formal, lo

que explica la opción racional por informalidad descrita por Ackerman como mecanismo de “legítima defensa” económica.

El caso práctico de liquidación desarrollado en el trabajo de campo evidencia que, bajo el régimen anterior, idénticos hechos podían generar liquidaciones de distinto monto según el criterio jurisprudencial aplicado por el juzgado interviniente. Desde la teoría de costos de transacción, esta indeterminación constituye un costo adicional no explicitado en la norma, es decir, el costo de litigar para determinar el criterio aplicable, que se traslada tanto al empleador, vía honorarios y exposición patrimonial, como al sistema judicial, vía carga de litigiosidad.

#### 4. Desarrollo caso práctico de liquidación final antes y después de la reforma

Se desarrolló durante el presente trabajo, como análisis cuantitativo, un ejemplo práctico de una liquidación final, con sus respectivos cálculos y normativas. El principal objetivo del mismo se centra en el hecho de poder valorar y ejemplificar desde una mirada más crítica y comparativa, el impacto que tiene la Ley de Modernización Laboral y los cambios puntuales que introduce en dicha liquidación.

A partir de este análisis, es posible incorporar una perspectiva más amplia al presente trabajo de campo, ya que permite llevar a la práctica los conceptos desarrollados desde el marco teórico. Asimismo, posibilita realizar una comparación clara de los aspectos más relevantes que fueron modificados con el cambio normativo, analizando su impacto y observando cómo la nueva legislación influye tanto en el tratamiento contable como en los cálculos numéricos aplicados en la práctica.

Conduciendo hacia el interior del análisis, podemos decir que a partir del ejemplo desarrollado respecto al cálculo según la normativa anterior y la reforma, se llegó a la conclusión de que mientras que ciertos rubros, como lo son el preaviso, la integración del mes de despido, el SAC proporcional y las vacaciones no gozadas, se mantienen sustancialmente con el mismo método de cálculo que en el régimen anterior, otros se modifican e incluso se excluyen de la base del cálculo de la antigüedad según el artículo 245 de la Ley de Contrato de Trabajo.

La base de cálculo de la indemnización según el artículo 245, se compone de dos partes, una fija y una variable. Por un lado, la parte fija no se modifica, se mantiene igual y continua con el

mismo criterio. Como se muestra en el ejemplo ampliado en anexos (tabla 7), se compone por la remuneración básica, más la antigüedad del trabajador, la cual corresponde a un porciento por cada año trabajado y, por último, el presentismo.

Por otro lado, la parte variable es la que presenta los cambios más relevantes. Lo que sucedía antes de la reforma era que, el artículo 245 establecía que la indemnización debía calcularse sobre la "mejor remuneración mensual, normal y habitual devengada durante el último año". Sin embargo, la ley no establecía cómo calcular las remuneraciones variables, por lo que, ese aspecto fue desarrollado por la jurisprudencia. Lo que ocurría era que, si el importe se cobraba todos los meses, se consideraba una remuneración normal y habitual, por lo cual, integraban la base.

Igualmente, existían distintas formas de calcularlas según el criterio judicial. Algunos jueces tomaban la mejor comisión mensual del último año, otros hacían un promedio de los últimos seis meses o incluso, analizaban cuál era la mejor remuneración mensual dentro de los últimos doce meses, por lo tanto, no existía un criterio único.

Luego de la reforma, se incorpora un criterio único para las remuneraciones variables, estableciendo que algunos conceptos, como, por ejemplo, las comisiones que siguen integrando la base indemnizatoria, pero deben calcularse mediante un promedio. La norma indica que, se debe utilizar el promedio correspondiente al período previsto por la ley según la naturaleza de la remuneración. La interpretación de la modificación se basa en que la base indemnizatoria sea más representativa teniendo en cuenta la remuneración habitual, y evitar que algún mes excepcionalmente alto determine toda la indemnización.

Dirigiéndonos a la interpretación del ejemplo numérico presentado, podemos decir que, dentro de los rubros que sufren cambios, están las gratificaciones, ya que, en la indemnización según el régimen anterior podían incorporarse en la base de la indemnización mediante prorrateo y de acuerdo con las disposiciones de la reforma, quedan excluidas expresamente.

Otro de los rubros modificados, son las horas extras que antes integraban la mejor remuneración mensual, normal y habitual, y en consecuencia, formaban parte de la base para el artículo 245. Ahora deberán promediarse y cumplir con la definición de habitualidad para poder incorporarse.

Por último, en lo que respecta a las comisiones, la reforma no las eliminó de la base indemnizatoria, sino que modificó la forma de calcularlas. Su reciente modificación establece que, si bien van a continuar integrando la misma, ahora lo harán mediante un promedio, como se muestra en el ejemplo presentado.

En resumen y para concluir, podemos decir que bajo el régimen anterior se incorporan a la base indemnizatoria los conceptos variables habituales percibidos por el trabajador, es decir, las comisiones, las horas extras habituales, los feriados trabajados y la gratificación anual prorrateada. Mientras que, la liquidación confeccionada bajo la Ley de Modernización Laboral excluye o limita algunos de dichos conceptos al determinar la base del artículo 245 de la Ley de Contrato de Trabajo.

A partir de esta modificación, el monto total de las remuneraciones adeudadas en la liquidación realizada conforme al régimen anterior resulta superior al importe total de las remuneraciones que corresponde abonar aplicando la reforma. En consecuencia, puede concluirse que, en el aspecto específico analizado, la reforma genera un beneficio económico para el empleador, ya que reduce el monto de la liquidación en comparación con el régimen anterior.

## 5. Liquidación mensual y recibo de sueldo

Históricamente, el recibo de sueldo tradicional funcionaba de manera lineal, muy similar a una planilla de Excel, se exponía el sueldo bruto en la parte superior, una lista corrida de descuentos en el medio (obra social, jubilación, aportes sindicales, entre otros) y el sueldo neto en el margen inferior.

Este esquema clásico resultaba confuso y poco amigable para cualquier persona que no tuviera conocimientos técnicos específicos, ya que dificulta entender con precisión qué se estaba reteniendo y por qué. El nuevo modelo rompe con esa forma e introduce una división jerárquica en tres niveles bien definidos, complementada con elementos visuales llamativos, como un anexo con la composición del costo laboral total donde se encuentra un gráfico de tortas, diseñado para que la información entre de forma más clara.

A partir de la implementación de un nuevo formato para los recibos de sueldo en Argentina, derivado de la reglamentación de la reciente reforma laboral, en el presente análisis se evaluará

si este nuevo régimen realmente genera beneficios para ambas partes de la relación laboral, tanto para el empleador como para el trabajador. A continuación, detallaremos los principales cambios entre ambos recibos y cómo impactan dichos cambios.

La primera diferencia se encuentra en el bloque superior, en donde se detalla el costo total del empleador que en el recibo anterior no se veía, esta es la gran novedad del recibo. Ahora, se expone explícitamente cuánto le cuesta ese puesto de trabajo a la empresa o empleador antes de llegar al sueldo bruto (sumando contribuciones patronales, Aseguradora de Riesgos del Trabajo y seguros de vida). Anteriormente, en el recibo de sueldo se visualizaba en la parte superior directamente el sueldo básico y el subtotal remunerativo, sin mostrar las contribuciones del empleador.

Se le consultó a la contadora entrevistada si consideraba que dicha modificación podría beneficiar al empleado y respondió que, si bien consideraba que ese desglose de información permite al empleado conocer el costo total de su contratación, no genera directamente un beneficio para el mismo ya que, el trabajador no recibe un salario mayor por la medida implementada.

En el bloque del nivel medio del nuevo recibo, se presenta el cálculo tradicional ya conocido. El mismo se compone de los conceptos remunerativos y no remunerativos, más los descuentos del trabajador hasta llegar a su sueldo neto, donde no se encuentran grandes modificaciones respecto al formato anterior.

Por último, en el bloque inferior se incorpora una tabla comparativa que divide los costos entre lo que aporta el empleador y el trabajador, junto con el gráfico de torta. Este es el cambio más innovador de la medida, ya que funciona como un resumen analítico y comparativo de los costos impositivos y previsionales del empleo.

La tabla comparativa, por su parte, es un cuadro de doble entrada que agrupa los gastos por "sistemas" y muestra en paralelo qué porción financia el trabajador, a través de sus retenciones, y qué porción financia el empleador, por medio de los aportes patronales. La misma se encuentra acompañada de un gráfico de torta el cual, traduce los números anteriores en porcentajes

visuales de colores. Permite ver de un solo vistazo, el porcentaje real del sueldo neto frente al resto de los aportes estatales y sindicales.

Llevándolo a un ejemplo práctico, para llegar a una conclusión numérica, podremos decir que antes, si el sueldo bruto era de \$1.000.000, los descuentos ascendían a \$170.000, es decir, el 17%, por lo tanto, el sueldo neto era de \$830.000, esta era toda la información que el recibo te brindaba. Por lo contrario, con el nuevo bloque inferior, queda registrado de manera formal que para que la remuneración final sea de \$830.000, la empresa en realidad tuvo que desembolsar aproximadamente \$1.300.000, explicitando el destino de la diferencia.

Para finalizar, una de las últimas consultas realizadas a la contadora fue acerca de cómo percibieron sus colegas el nuevo modelo de recibo de sueldo junto con las modificaciones. La profesional respondió que, según su visión, la considera una medida favorable desde el punto de vista del trabajador, ya que hace que el recibo sea mucho más transparente y visual. Para el contador y su labor, es un poco más complejo, debido a que requiere que detrás de cada recibo haya un trabajo adicional y un periodo de adaptación de esta medida. Sin embargo, no descarta la utilidad de la información del mismo, y establece su importancia de blanquear una realidad de la carga fiscal argentina, que antes estaba oculta en un renglón perdido.

## 6. Identificación de problemas y fallas estructurales

En base a la investigación realizada y la información suministrada en las entrevistas efectuadas a los profesionales, pudimos identificar ciertas problemáticas vinculadas a la brecha entre la vigencia y la aplicación; la incompatibilidad entre la estructura de costos y la capacidad contributiva de una PyME; la indeterminación del artículo 245 LCT en el régimen anterior; el régimen uniforme aplicado a estructuras empresariales heterogéneas; el riesgo de interpretación judicial restrictiva; y la asimetría entre opiniones de los profesionales a diferencia de la del empresario PyME.

En cuanto a la eficiencia normativa, el régimen protectorio de la Ley de Contrato de Trabajo alcanza formalmente a la totalidad de las relaciones de dependencia, pero su aplicación efectiva se lleva a cabo únicamente al 57% de los trabajadores registrados, dejando al 43% restante sin cobertura de seguridad social, ART y aportes jubilatorios.

A su vez, la carga patronal vigente excede la capacidad de absorción de costos de la unidad económica PyME, que abona en promedio un salario equivalente al 54% del de una empresa grande según información extraída de la Universidad del Centro de Estudios Macroeconómico, generando un desincentivo estructural a la registración.

Otra de las problemáticas era la ausencia de un criterio legal único para el cálculo de remuneraciones variables en la base indemnizatoria, esto trasladó la función normativa al ámbito jurisprudencial, generando heterogeneidad de criterios entre juzgados y, en consecuencia, imposibilidad de previsión cierta del pasivo contingente por parte del sujeto obligado.

Del mismo modo, la normativa laboral no diferencia adecuadamente la capacidad contributiva entre una gran empresa y PyME, pese a que esta última constituye el 98% del universo de empleadores formales, lo que genera un impacto regresivo de la misma carga normativa sobre el segmento de menor escala.

En función de las entrevistas realizadas, los consultados coinciden en que el riesgo central no reside en el texto normativo de la reforma, sino en su interpretación por parte de los tribunales de trabajo. Esto, configura una falla de seguridad jurídica que trasciende el plano legislativo, es decir que, la eficacia de la reforma depende de una variable extra normativa, no controlable por el legislador ni por el sujeto obligado.

Como última problemática planteada, identificamos la diversidad de opiniones entre ambas profesionales que evalúan positivamente la reducción de contribuciones patronales y la incorporación del Fondo de Asistencia Laboral, a diferencia de la opinión del empresario PyME que califica el alcance de la reforma como insuficiente para modificar sus decisiones estructurales de contratación. Está divergencia entre quienes evalúan la aplicación técnica de la reforma y sobre quién recae, constituye en sí misma, un riesgo de implementación, ya que, si el destinatario directo del incentivo no lo percibe como suficiente, el efecto esperado sobre la tasa de formalización podría no materializarse en la magnitud proyectada por el diseño normativo.

### Propuesta de intervención o mejora

Como propuesta de intervención a las problemáticas identificadas en el diagnóstico anteriormente, basándonos en la Ley de Modernización Laboral, se sugiere un seguimiento de la aplicación real de la reforma laboral; reducción gradual de cargas sociales según el tamaño de empresa; reglamentación unificada para el cálculo de remuneraciones variables; capacitación profesional para la implementación del nuevo régimen; seguimiento de la aplicación judicial de la reforma laboral; y un relevamiento periódico de la experiencia de las PyMEs frente a la reforma.

En primera instancia, se propone la creación de un sistema de seguimiento continuo del impacto de la reforma laboral, coordinado entre el Ministerio de Trabajo y los Consejos Profesionales de Ciencias Económicas, mediante la elaboración de un tablero de indicadores actualizado periódicamente. Este instrumento tendría como objetivo integrar información proveniente de la EPH del INDEC, vinculada principalmente a niveles de informalidad laboral, relacionada por ejemplo con, el Programa de Regularización del Empleo (PER) y el Régimen de Incentivos para la Formalización Laboral (RIFL). Los resultados deberían presentarse segmentados según tamaño de empresa y rama de actividad.

Si bien el sistema normativo reconoce una cobertura amplia de derechos laborales, persisten elevados niveles de informalidad que limitan su aplicación práctica. En este contexto, la incorporación de herramientas orientadas a la formalización requiere mecanismos de evaluación que permitan determinar si los objetivos perseguidos por la reforma efectivamente se traducen en resultados concretos.

La ausencia de mediciones periódicas y desagregadas dificulta conocer si las nuevas medidas logran reducir el empleo informal o si simplemente generan desplazamientos hacia modalidades que permanecen fuera del sistema de registración tradicional. Por ello, contar con información sistematizada permitiría fortalecer el proceso de toma de decisiones y realizar ajustes tempranos sobre aquellas medidas que no alcancen los resultados esperados.

Para su puesta en marcha, habría que definir criterios comunes de medición, consolidar las bases de datos disponibles y elaborar informes trimestrales de acceso público, a través de representantes del Ministerio de Trabajo, INDEC y Consejos Profesionales de Ciencias

Económicas. La publicación de resultados podría realizarse en simultáneo con la difusión periódica de la EPH, permitiendo construir una serie histórica comparable y facilitar el seguimiento continuo del desempeño de la reforma.

La propuesta presenta un alto nivel de viabilidad debido a que no requiere la generación de nuevas estructuras de relevamiento ni inversiones significativas en infraestructura estatal. La información necesaria ya es producida por organismos públicos y registros administrativos existentes, por lo que, el principal desafío radica en su integración, sistematización y análisis conjunto. Además, el uso de información oficial favorecería la transparencia del proceso y permitiría generar evidencia significativa para futuras decisiones regulatorias.

Algunos de los indicadores que se recomiendan para evaluar el funcionamiento y el alcance de esta, incluyen la variación trimestral de la tasa de informalidad laboral según el tamaño de la empresa, la cantidad de trabajadores formalizados en comparación al total estimado de empleo informal, y el nivel de permanencia en la formalidad de trabajadores durante los 24 meses posteriores a su incorporación al sistema.

Como segunda propuesta, se recomienda profundizar el esquema de beneficios previsto dentro del Régimen de Incentivos para la Formalización Laboral (RIFL), incorporando un tratamiento diferenciado dentro del universo PyME según el tamaño de cada empresa. En lugar de mantener un único período uniforme de reducción de contribuciones para todas las categorías, se plantea establecer un esquema progresivo de convergencia hacia el nivel general, otorgando mayores plazos de adaptación a las micro y pequeñas empresas.

Durante el desarrollo del trabajo se identificó que las PyMEs no constituyen un conjunto homogéneo en términos económicos ni operativos. Las diferencias en estructura de costos, liquidez y capacidad financiera generan que una misma medida produzca efectos distintos según el tamaño de la empresa. Bajo este escenario, aplicar un beneficio uniforme sobre todo el segmento PyME puede generar que las empresas medianas absorban proporcionalmente una mayor ventaja, mientras que las micro y pequeñas continúen enfrentando mayores dificultades para sostener contrataciones formales. Por ello, una reducción gradual y diferenciada permitiría acompañar mejor las necesidades reales de cada categoría empresarial y fortalecer el objetivo de promover el empleo registrado.

La implementación podría realizarse mediante una adecuación reglamentaria del régimen ya vigente, sin necesidad de impulsar una nueva reforma legislativa. Para ello, se propone redefinir el esquema gradual de contribuciones tomando como referencia la clasificación oficial PyME vigente, considerando variables como nivel de ventas y cantidad de empleados. De esta manera, cada categoría empresarial accedería a un cronograma de transición distinto, manteniendo el objetivo común de alcanzar progresivamente el régimen general.

La propuesta presenta una viabilidad positiva debido a que se apoya sobre instrumentos ya existentes y no requiere modificaciones estructurales del sistema laboral ni la creación de nuevos mecanismos administrativos. Su principal limitación podría encontrarse en el impacto fiscal de corto plazo derivado de una menor recaudación inicial. Sin embargo, el supuesto que sustenta la medida es que una mayor formalización del empleo y el crecimiento del universo de aportantes permitan compensar parcialmente dicha reducción en horizontes de mediano y largo plazo.

Para valorar su impacto, se sugiere el análisis de la evolución de nuevas altas laborales registradas según categoría PyME, la variación de la masa salarial formal por tamaño de empresa, y la relación entre el costo fiscal del beneficio aplicado y la recaudación generada por nuevas incorporaciones al sistema.

En un tercer puesto, se postula incorporar una reglamentación unificada que establezca criterios para determinar el período de cálculo aplicable a las remuneraciones variables contempladas en el artículo 245 de la Ley de Contrato de Trabajo. En particular, la medida buscaría precisar el tratamiento correspondiente a conceptos como comisiones, horas extras, premios, gratificaciones y demás componentes variables del salario. El objetivo sería reducir los espacios de interpretación que continúan existiendo aún después de las modificaciones introducidas por la reforma.

Si bien la reforma incorporó un criterio de promediación para estos conceptos, el texto normativo mantiene referencias generales al período que corresponda según la naturaleza de cada remuneración, sin definir parámetros específicos aplicables a cada caso. Esta situación deja margen para interpretaciones diversas entre profesionales, organismos administrativos y tribunales laborales. Como consecuencia, una misma situación puede derivar en resultados

económicos diferentes según el criterio utilizado, afectando la previsibilidad jurídica y reproduciendo parte de las dificultades que la propia reforma buscó reducir.

La implementación podría realizarse mediante una reglamentación emitida por la autoridad de aplicación que incorpore una guía o tabla de referencia con períodos de cálculo sugeridos para cada tipo de remuneración variable. Para fortalecer la consistencia técnica y disminuir futuros conflictos interpretativos, se propone que dicha reglamentación sea elaborada con participación consultiva de representantes del Ministerio de Trabajo, Consejos Profesionales de Ciencias Económicas y colegios especializados en derecho laboral.

Debido a que no requiere modificaciones legislativas ni alteraciones estructurales del régimen vigente, sino únicamente el desarrollo reglamentario de disposiciones ya incorporadas, su implementación se considera factible. Al tratarse de una medida de alcance técnico y bajo costo operativo, su implementación podría realizarse en plazos relativamente breves y generar mejoras inmediatas en términos de seguridad jurídica y uniformidad de aplicación.

En cuanto a las posibilidades de medición, los parámetros planteados refieren al nivel de homogeneidad de criterios entre distintas jurisdicciones laborales, la variación en la cantidad de juicios vinculados con el cálculo de indemnizaciones laborales, y la reducción de diferencias en la determinación de la base indemnizatoria entre casos similares.

Otra intervención sugerida podría ser un programa de actualización profesional orientado a quienes desarrollan actividades vinculadas con el área laboral y previsional. El contenido debería incluir aspectos centrales del nuevo régimen, tales como liquidación de haberes, determinación indemnizatoria bajo el nuevo artículo 245 de la Ley de Contrato de Trabajo, funcionamiento del Fondo de Acumulación Laboral (FAL) y aplicación de los instrumentos de formalización previstos por la reforma. La participación y acreditación del programa podría integrarse como parte de los requisitos de actualización profesional para el ejercicio de actividades específicas dentro del ámbito laboral.

A partir de las entrevistas realizadas durante el trabajo de campo surgió que uno de los principales desafíos de la reforma no se encuentra únicamente en el contenido normativo, sino en su implementación práctica por parte de quienes deben aplicarla diariamente. En particular, la profesional contable entrevistada destacó que el nuevo escenario exige una actualización de

herramientas, procesos y conocimientos técnicos, modificando parcialmente el rol tradicional del contador y ampliando su función hacia tareas de asesoramiento estratégico para empresas.

La adaptación al nuevo régimen queda sujeta exclusivamente a decisiones individuales de cada profesional, lo que puede generar diferencias en la calidad del asesoramiento brindado y afectar especialmente a las PyMEs, que constituyen uno de los principales usuarios de servicios contables vinculados a materia laboral.

La propuesta podría implementarse mediante la actualización de programas desarrollados por los Consejos Profesionales de Ciencias Económicas, con contenidos estructurados, instancias de evaluación y certificación. Asimismo, el cronograma de capacitación podría coordinarse con las etapas de entrada en vigencia de los distintos instrumentos previstos por la reforma, permitiendo acompañar progresivamente los cambios regulatorios y facilitar su adopción práctica.

Esta iniciativa presenta una alta probabilidad de implementación debido a que los Consejos Profesionales ya cuentan con experiencia institucional, plataformas de formación y mecanismos de acreditación continua para sus matriculados. Por este motivo, su aplicación no requeriría nuevas estructuras organizativas ni modificaciones legislativas significativas, sino únicamente la incorporación de contenidos específicos vinculados al nuevo régimen laboral.

Los indicadores propuestos para la medición de esta alternativa se relacionan con la cantidad de profesionales que completen y acrediten el programa de actualización, la variación en el nivel de observaciones, correcciones o rectificaciones realizadas sobre liquidaciones laborales presentadas y el nivel de conformidad de empresas PyME respecto del acompañamiento y asesoramiento recibido por parte de los profesionales intervinientes.

Otra de las alternativas de intervención está orientada al seguimiento y análisis de los criterios judiciales que comiencen a consolidarse en la aplicación de la reforma. Este espacio estaría integrado por instituciones vinculadas al ámbito laboral, contable y empresarial, con el objetivo de recopilar, sistematizar y difundir periódicamente las interpretaciones adoptadas por los tribunales respecto de los principales instrumentos introducidos por la reforma. La iniciativa buscaría generar una fuente de consulta accesible para profesionales y empleadores, permitiendo

identificar tendencias interpretativas y facilitar una aplicación más previsible del nuevo régimen.

La principal preocupación de los entrevistados fue la forma en la que las nuevas disposiciones serán interpretadas y aplicadas por los tribunales, más allá del contenido normativo. En este sentido, la previsibilidad jurídica aparece como un elemento central para el funcionamiento efectivo del sistema laboral, especialmente para empresas que deben tomar decisiones de contratación y organización en contextos de incertidumbre normativa. Contar con un mecanismo de análisis y difusión temprana de criterios judiciales permitiría reducir diferencias interpretativas, anticipar posibles conflictos y disminuir los costos asociados a litigios destinados exclusivamente a definir el alcance práctico de la norma.

Para llevar a cabo esta iniciativa se promueve la elaboración de informes semestrales con recopilación y análisis de fallos relevantes vinculados con indemnizaciones laborales, Fondo de Acumulación Laboral (FAL), Régimen de Incentivos para la Formalización Laboral (RIFL) y demás institutos incorporados por la reforma. La difusión podría realizarse mediante publicaciones digitales y espacios de actualización profesional orientados a empleadores y asesores.

Esta reforma es viable ya que su funcionamiento se sustenta en el análisis de información judicial ya disponible y en la participación de instituciones profesionales con experiencia en generación y difusión de contenidos técnicos. Además, su implementación presenta bajos costos operativos y posibilidades de adaptación progresiva.

Las variables se pueden medir de acuerdo con la cantidad de criterios judiciales identificados como predominantes o aún sujetos a interpretación, la evolución del tiempo promedio de resolución de conflictos vinculados con la aplicación de la reforma laboral y la cantidad de informes emitidos y nivel de utilización por parte de profesionales y empresas.

Para finalizar, como última sugerencia, se impulsa un relevamiento sistemático orientado a conocer cómo las pequeñas y medianas empresas perciben y utilizan los instrumentos incorporados por la reforma laboral. El estudio podría ser realizado anualmente por universidades, centros de investigación o entidades representativas del sector PyME y tendría

como objetivo medir el nivel de conocimiento, utilización y valoración de herramientas como el Régimen de Incentivos para la Formalización Laboral (RIFL), el Programa de Regularización del Empleo (PER) y el Fondo de Acumulación Laboral (FAL).

La información obtenida debería complementarse con indicadores objetivos vinculados con niveles de adhesión, costos laborales y evolución del empleo formal, con el fin de comparar percepción y resultados observables. Los parámetros más acordes incluyen el nivel de conocimiento declarado por las empresas respecto de las modificaciones incorporadas en la reforma, y la evolución de la relación entre percepción empresarial y utilización efectiva de los instrumentos disponibles.

Mientras que desde una perspectiva jurídica y contable se destacaron avances orientados a mejorar determinados aspectos del sistema laboral, desde el plano empresarial surgió una visión más cautelosa respecto de la capacidad de estas medidas para modificar decisiones concretas de contratación y crecimiento. Esta diferencia resulta relevante porque la efectividad de una política pública no depende únicamente de su diseño normativo, sino también de la forma en que es comprendida y adoptada por quienes deben aplicarla en la práctica. En consecuencia, medir periódicamente la experiencia empresarial permitiría identificar barreras de implementación, ajustar herramientas existentes y mejorar la comunicación institucional de los incentivos.

Se podrán llevar a cabo encuestas estructuradas aplicadas sobre muestras representativas de empresas clasificadas por tamaño y actividad económica. La repetición del relevamiento permitiría construir una serie de datos comparable en el tiempo y analizar si la percepción empresarial evoluciona a medida que aumenta el conocimiento y utilización de los instrumentos previstos por la reforma. Los resultados podrían presentarse en informes públicos que integren información cualitativa y cuantitativa para facilitar futuras decisiones de política laboral.

Sin embargo, esta intervención requiere recursos técnicos y financiamiento para sostener el relevamiento en el tiempo, por lo que, habría que evaluar su conveniencia. Igualmente, si comparamos con otras herramientas de política pública, su costo operativo resulta relativamente reducido y puede ser compartido entre instituciones académicas, entidades empresariales y organismos públicos.

## Conclusión

El presente trabajo tuvo como objetivo analizar la reforma laboral introducida por la Ley de Modernización Laboral, y las diferencias con la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 vigente, considerando como esto afecta en las PyMEs argentinas en relación con la formalización del empleo, los costos laborales y el ejercicio profesional del contador público. El recorrido teórico, el trabajo de campo y el caso práctico de liquidación permiten sostener que dicho objetivo fue alcanzado.

Respecto de los objetivos específicos, también se considera que fueron cumplidos. Se analizaron las implicancias de la reforma en la formalización del empleo a partir del cruce entre los datos de informalidad del INDEC y los mecanismos del RIFL y el PER. Se examinaron las modificaciones en materia de indemnizaciones y modalidades de contratación, particularmente a través del caso práctico de liquidación, que permitió evidenciar de manera cuantitativa el cambio en la base de cálculo del artículo 245 LCT. Se evaluó el impacto de la reforma en la estructura de costos laborales de las PyMEs, apoyado en los testimonios de los profesionales entrevistados y en los datos comparativos de carga laboral regional. Se analizaron los cambios en el sistema previsional, en particular la reducción de contribuciones patronales y la creación del Fondo de Asistencia Laboral.

Los resultados de la investigación muestran que la reforma introduce mecanismos concretos que reducen costos y otorgan mayor previsibilidad, como evidenció el caso práctico de liquidación, donde el monto bajo la nueva normativa resultó inferior al calculado según el régimen anterior. Sin embargo, estos mecanismos no resuelven por sí solos las problemáticas estructurales señaladas en el diagnóstico.

El principal aporte de este trabajo radica en haber trasladado el análisis normativo a la práctica contable y jurídica concreta, articulando fuentes primarias, como las entrevistas y el caso de liquidación, con el marco regulatorio vigente, y en evidenciar que el rol del contador público se redefine hacia una función de asesoramiento estratégico que excede la liquidación de haberes.

De esta forma, se concluye que la efectividad de la Ley de Modernización Laboral no depende exclusivamente de su contenido normativo, sino de su implementación práctica, la

interpretación judicial y la capacidad de adaptación de empresas y profesionales, por lo que su impacto definitivo deberá evaluarse en el mediano y largo plazo.

### Referencias Bibliográficas:

Donato, N. (2025). *Reforma laboral: pros y contras del sistema que podría reemplazar a la actual indemnización*. [Reforma laboral: pros y contras del sistema que podría reemplazar a la actual indemnización - Infobae](#)

El Cronista. (2026, abril 24). *Cambian las indemnizaciones: cómo se van a pagar con la nueva reforma laboral*. <https://www.cronista.com/economia-politica/cambian-las-indemnizaciones-como-se-van-a-pagar-con-la-nueva-reforma-laboral/>

El Economista. (2026). *Vacaciones, sueldos e indemnización: qué cambia con la nueva reforma laboral*. El Economista. <https://eleconomista.com.ar/economia/vacaciones-sueldos-e-indemnizacion-cambia-nueva-reforma-laboral-n91293>

Errepar. (2025, 19 de noviembre). *El futuro laboral en debate: Puntos clave de la charla con Julián de Diego*. Errepar. <https://documento.errepar.com/actualidad/el-futuro-laboral-en-debate-puntos-clave-de-la-charla-con-julian-de-diego-20251119132041995>

Es Derecho. (2026). *RIFL: reducción de contribuciones patronales para PyMEs 2026*. <https://www.esderecho.com.ar/rifl-reduccion-contribuciones-patronales-pymes-2026/>

Gobierno de Argentina. *¿Qué es una PyME?* Argentina.gob.ar. <https://www.argentina.gob.ar/produccion/registrar-una-pyme/que-es-una-pyme>

Infobae. (2026, 13 de febrero). *El abogado laboralista Mario Ackerman analizó los puntos centrales de la reforma que obtuvo media sanción: "Faltó debate jurídico"*. Infobae. <https://www.infobae.com/politica/2026/02/13/el-abogado-laboralista-mario-ackerman-analizo-los-puntos-centrales-de-la-reforma-que-obtuvo-media-sancion-falto-debate-jurid>

Instituto Nacional de Estadística y Censos. (2026). *Mercado de trabajo. Indicadores de informalidad laboral. Cuarto trimestre de 2025*. INDEC. <https://www.indec.gob.ar/>

Revista Mercado. (2017). *Una lenta recuperación y ahora tras un crecimiento sustentable*. <https://mercado.com.ar/revista/2017-febrero-no1189/una-lenta-recuperacion-y-ahora-tras-un-crecimiento-sustentable/>

Revista Quórum. (2026, 12 de enero). *Julio Grisolia: “Es necesaria una modernización laboral para adaptar el sistema a la realidad”*. Revista Quórum.

<https://revistaquorum.com.ar/2026/01/12/julio-grisolia-es-necesaria-una-modernizacion-laboral-adaptar-el-sistema-a-la-realidad/>

Universidad del CEMA. (2025). *Evolución de las PyMES*. Universidad del CEMA.

[https://ucema.edu.ar/sites/default/files/2025-09/IndicadoresUCEMA\\_PyMEs092025\\_0.pdf](https://ucema.edu.ar/sites/default/files/2025-09/IndicadoresUCEMA_PyMEs092025_0.pdf)

## Anexos

Los tres entrevistados solicitaron confidencialidad de datos.

### Anexo 1. Entrevista a Contadora Pública.

1- ¿Cómo describiría la situación actual del mercado laboral argentino? ¿Y en relación con las PyMEs?

El mercado laboral argentino presenta hace años alta informalidad, rigidez en las contrataciones y costos laborales elevados. Para las PyMEs esto se traduce en dificultad para tomar personal registrado por el riesgo de juicios laborales y la carga de contribuciones. Muchas PyMEs optan por monotributo o contratos precarios para sobrevivir, lo que genera un círculo de informalidad.

2- ¿Tiene conocimiento sobre las principales modificaciones introducidas por la Ley de Modernización Laboral? ¿Cuáles considera los más relevantes?

Sí. Los puntos más relevantes son: 1) Blanqueo laboral con condonación de deudas y multas, 2) Reducción gradual de contribuciones patronales para nuevos empleos, 3) Modificación del régimen de indemnizaciones y fondo de cese, 4) Simplificación de registración y 5) Fomento a contratos de prueba más flexibles. Para PyMEs el blanqueo y la baja de contribuciones son clave.

3- ¿Cree que la reforma puede contribuir a reducir la informalidad laboral? ¿Por qué?

Sí puede, pero depende de la implementación. El blanqueo reduce el costo de registrar empleados actuales y la baja de contribuciones abarata el costo de contratar nuevos. Si el Estado mantiene alícuotas bajas en el tiempo y da seguridad jurídica, el empleador tiene incentivos para salir de la informalidad. El problema histórico fue la falta de continuidad de estos beneficios.

4- ¿Considera que la reforma favorece más al empleador, al trabajador o mantiene un equilibrio? ¿Por qué?

Busca equilibrio. Al empleador le da menor costo y menos riesgo de juicios. Al trabajador le da acceso a obra social, jubilación y ART al pasar a formalidad. El riesgo es que la flexibilidad se

interprete como precarización. Bien aplicada, es ganar-ganar: más empleo registrado y más derechos para el trabajador.

5- ¿Observa posibles riesgos o aspectos negativos en la implementación de la reforma? ¿Cuáles?

Sí. 1) Que los beneficios sean temporales y después suban los costos de nuevo, 2) Que se use la flexibilidad para despedir sin causa, 3) Que AFIP/ANSES no simplifiquen realmente la carga administrativa, 4) Que no haya controles efectivos para que el blanqueo no quede solo en el papel. La clave es la seguridad jurídica.

6- En términos generales, ¿cree que la reforma laboral puede beneficiar a las PyMEs argentinas?

Sí, mucho. La PyME es la que más sufre el costo laboral y los juicios. Reducir contribuciones y dar blanqueo le permite crecer, contratar y competir. Hoy una PyME con 10 empleados paga casi otro sueldo solo en cargas. Si eso baja, puede invertir o tomar 2 personas más.

7- ¿Cómo impactan las modificaciones en la liquidación de haberes y cargas sociales?

Simplifican y abaratan. Las nuevas alícuotas reducidas de contribuciones patronales bajan el costo del recibo de sueldo. El fondo de cese reemplaza indemnización tradicional, entonces el cálculo mensual es más previsible para el empleador. Para el contador implica actualizar sistemas de liquidación y capacitarse en el nuevo régimen.

8- ¿Qué opinión tiene respecto de la reducción de contribuciones patronales prevista en determinados regímenes?

Es la medida más potente de la reforma. Argentina tiene de las cargas patronales más altas de la región, 27-33%. Reducirlas a 10-15% para nuevos empleos hace viable contratar. La crítica es que el Estado recauda menos a corto plazo, pero a mediano plazo gana por más gente registrada aportando.

9- ¿Considera que el contador público adquiere un rol más relevante frente al nuevo contexto normativo? ¿Por qué?

Totalmente. El contador deja de ser solo "liquidador de sueldos" y pasa a ser asesor estratégico. Tiene que explicar al PyME cómo blanquear sin riesgo, cómo elegir el mejor régimen de contratación, calcular el ahorro real y evitar contingencias. Con normas nuevas, el asesoramiento vale más.

10- ¿Cree que la reforma puede reducir las contingencias laborales y previsionales para las empresas?

Sí. El blanqueo condona multas y deuda de capital, y el nuevo régimen de indemnizaciones/fondo de cese le quita discrecionalidad al juez. Eso baja el riesgo de juicios millonarios que hoy funden PyMEs. Si la ley se respeta y hay jurisprudencia estable, el empresario contrata con menos miedo.

11- ¿Consideras, como contadora y liquidadora de sueldos, que el nuevo formato del recibo, respecto al desglose de contribuciones de los empleados es beneficioso para el empleado?

Desde el punto de vista de liquidación de haberes, al empleado no lo beneficia ni perjudica porque lo que cambia es la forma de exhibir la información relacionada con aportes y contribuciones de la relación laboral, y, por lo tanto, da mayor claridad, pero no hace que el empleado reciba una remuneración mayor.

12- Según tu perspectiva de contadora, ¿cómo crees que se recibió este nuevo modelo de recibo de sueldo?

Si bien considero que esta bueno incorporar esta estructura de recibo nueva, desde el punto de vista del ciudadano común, que el recibo sea más visual y transparente es espectacular. Que un trabajador mire el recibo y entienda de un vistazo que, para llevarse un millón doscientos mil pesos a la casa, a la PyME que lo contrata le cuesta casi dos millones, eso es docencia económica pura. Blanquea una realidad de la carga fiscal en Argentina que antes estaba oculta en un renglón perdido. En eso, estamos de acuerdo.

Ahora, desde el trabajo del contador, que es lo que a mí me respecta, muchas veces se piensa que es apretar un botón y el gráfico se hace solo, pero detrás de cada recibo hay mucho trabajo y considero que su implantación requiere de una adaptación.

## Anexo 2. Entrevista a Abogada Laborista

1- ¿Cómo describiría la situación actual del mercado laboral argentino? ¿Y en relación con las PyMEs?

La situación actual del mercado laboral argentino es compleja y responde tanto a factores económicos como jurídicos.

En la práctica jurídica, las indemnizaciones previstas por la Ley de Contrato de Trabajo no constituyen el único costo de una desvinculación. A ellas se agregan multas e indemnizaciones adicionales, como las derivadas de incumplimientos registrales, deficiencias en la entrega de certificados laborales o diversas sanciones legales que incrementan significativamente el monto de condena.

A ello debe sumarse la incidencia de los intereses judiciales. En la Provincia de Buenos Aires, la aplicación de los criterios vigentes en materia de actualización e intereses, particularmente a partir de la doctrina legal emanada del fallo "Barrios", puede producir que una deuda laboral se multiplique por 3 o 4 con el transcurso del tiempo.

El resultado es un escenario en el que muchos empleadores, antes de incorporar personal, evalúan no solo el costo de contratación sino también el riesgo potencial de una futura contingencia judicial. O también se arriesgan a la contratación “en negro”.

En el caso de las PyMEs, que suelen operar con márgenes reducidos y escasa capacidad financiera, una condena laboral puede comprometer seriamente su continuidad, llegando incluso a provocar el cierre del establecimiento o la quiebra de la empresa.

2- ¿Tiene conocimiento sobre las principales modificaciones introducidas por la Ley de Modernización Laboral? ¿Qué conocimientos tiene? En tal caso, ¿cuáles considera los más relevantes?

Sí, tengo conocimiento general sobre las modificaciones introducidas por la Ley. Considero que los cambios más relevantes son aquellos orientados a reducir la litigiosidad laboral y a promover la contratación formal. Entre ellos, y en el mismo orden de ideas de la respuesta anterior, destaco la eliminación de algunas multas laborales vinculadas a deficiencias registrales, la posibilidad de implementar fondos de cese laboral mediante convenios colectivos como alternativa al

sistema tradicional de indemnizaciones y la regulación más precisa de figuras como los trabajadores independientes con colaboradores.

También considero importante la ampliación del período de prueba, ya que brinda a las empresas un mayor margen para evaluar la aptitud del trabajador antes de consolidar definitivamente la relación laboral.

3- ¿Cree que la reforma puede contribuir a reducir la informalidad laboral? ¿Por qué?

Considero que la reforma puede contribuir a reducir la informalidad laboral, aunque por sí sola no será suficiente para resolver el problema. Será fundamental observar cómo los jueces interpretan y aplican estas nuevas disposiciones.

Uno de los objetivos de las modificaciones introducidas es disminuir los costos y riesgos asociados a la contratación de trabajadores registrados. En la medida en que los empleadores perciban una mayor previsibilidad respecto de las contingencias laborales y de los costos derivados de una eventual desvinculación, es posible que exista un mayor incentivo para contratar personal de manera formal.

4- ¿Considera que la reforma favorece más al empleador, al trabajador o mantiene un equilibrio entre ambas partes? ¿Por qué?

Considero que la reforma favorece principalmente al empleador, aunque ello no implica necesariamente un perjuicio para el trabajador. A mi entender, las modificaciones buscan corregir ciertos desequilibrios que se habían generado en el sistema laboral argentino y otorgar mayor previsibilidad a quienes generan empleo.

Como antes manifesté, durante muchos años, la legislación laboral y algunas interpretaciones jurisprudenciales incrementaron considerablemente los costos y riesgos asociados a la contratación de personal. Esto produjo, en muchos casos, un efecto contrario al buscado: menor creación de empleo formal, mayor informalidad y dificultades para el crecimiento de los empleadores.

5- ¿Observa posibles riesgos o aspectos negativos en la implementación de la reforma? ¿Cuáles?

Sí. Considero que el principal riesgo no radica tanto en el texto de la reforma, sino en su implementación práctica y en la forma en que será interpretada por los tribunales.

Será determinante la actitud de los operadores jurídicos, especialmente de los jueces. Si las nuevas normas son interpretadas de manera restrictiva o se mantienen criterios jurisprudenciales que incrementan significativamente las contingencias laborales, parte de los objetivos perseguidos por la reforma podrían verse frustrados. La seguridad jurídica no depende únicamente de la ley sancionada, sino también de su aplicación práctica y de la previsibilidad de las decisiones judiciales.

6- En términos generales, ¿cree que la reforma laboral puede beneficiar a las PyMEs argentinas?

Sí, considero que la reforma puede beneficiar a las PyMEs argentinas, especialmente porque busca otorgar mayor previsibilidad respecto de los costos y riesgos derivados de las relaciones laborales.

Considero que la reforma representa un avance para las PyMEs, porque intenta corregir algunos factores que históricamente han generado incertidumbre en materia laboral. Sin embargo, reitero, sus resultados concretos deberán evaluarse con el tiempo y en función de cómo se implemente en la práctica.

7- ¿Cómo evalúa las modificaciones introducidas en materia de indemnizaciones laborales?

Evalúo positivamente las modificaciones introducidas, el régimen indemnizatorio previsto por la Ley de Contrato de Trabajo constituye una protección razonable para el trabajador frente a un despido sin causa. Sin embargo, con manifesté anteriormente, con el paso del tiempo se fueron incorporando multas, agravantes e interpretaciones jurisprudenciales que, en determinados casos, provocaron que el costo final de una desvinculación resultara significativamente superior a la indemnización legal original.

La reforma procura limitar parte de esas contingencias y, además, habilita mecanismos alternativos como los fondos de cese laboral que podrían brindar mayor previsibilidad tanto al empleador como al trabajador.

8- ¿Cree que las nuevas modalidades introducidas podrían generar mayor flexibilidad o precarización laboral?

Considero que las nuevas modalidades introducidas por la reforma buscan principalmente otorgar mayor flexibilidad al mercado laboral, adaptándolo a nuevas formas de organización del trabajo y reduciendo algunas rigideces que históricamente caracterizaron al sistema argentino.

En mi opinión, la flexibilidad y la protección de los derechos laborales no son conceptos necesariamente incompatibles.

Por ello, considero que el riesgo de precarización no dependerá exclusivamente del texto de la reforma, sino fundamentalmente de cómo se implementen estas nuevas modalidades, del control de los organismos competentes y de la interpretación que realicen los tribunales. Una correcta aplicación puede traducirse en más empleo formal y mayor dinamismo económico; una aplicación inadecuada podría generar abusos o situaciones de vulnerabilidad para los trabajadores.

9- ¿Considera que la reforma mantiene adecuadamente el principio protectorio del derecho laboral?

Sí, considero que la reforma mantiene el principio protectorio del derecho laboral, ya que no elimina los derechos fundamentales de los trabajadores ni las principales garantías previstas por la legislación laboral argentina.

Así, el trabajador continúa siendo reconocido como la parte más débil de la relación laboral y conserva derechos esenciales como la protección contra el despido arbitrario, las vacaciones, las licencias, la jornada legal de trabajo, la cobertura de la seguridad social y las indemnizaciones correspondientes. La reforma lo que intenta es reequilibrar un sistema que había avanzado hacia niveles de protección del empleado que generaban cargas ilimitadas al empleador, lo que producía un efecto contrario. Esto es, trabajo informal, desempleo, cierre o quiebra especialmente para las PyMEs.

10- ¿Qué riesgos jurídicos podrían surgir a partir de la implementación de la reforma?

Considero que el principal riesgo jurídico, es el aumento de la incertidumbre interpretativa durante los primeros años de vigencia de la reforma. Toda modificación legislativa relevante genera dudas sobre el alcance de las nuevas normas, lo que suele traducirse en conflictos judiciales hasta que los tribunales establecen criterios más estables.

### Anexo 3. Entrevista a Empresario PyME

1- ¿Cómo describiría la situación actual del mercado laboral argentino? ¿Y en relación con las PyMEs?

A mi entender el mercado laboral Argentino atraviesa una situación compleja desde hace muchos años, en realidad lo hace desde que tengo conocimiento. Existe una fuerte rigidez normativa, altos costos asociados a la contratación formal y una gigante industria de fabricar problemas y juicios para entorpecer el Desarrollo de las empresas. Para las PyMEs, que son las principales generadoras de empleo, esto implica asumir riesgos muy elevados cada vez que incorporan un trabajador. Muchas empresas queremos crecer y contratar más personal, pero las condiciones actuales muchas veces terminan desalentando esa decisión.

2- ¿Tiene conocimiento sobre las principales modificaciones introducidas por la Ley de Modernización Laboral? ¿Qué conocimientos tiene? En tal caso, ¿cuáles considera los más relevantes?

En líneas generales esta es una reforma tímida, conozco algunos de los cambios, que inclusive algunos aún no están reglamentados. Entre los aspectos más relevantes destaco la eliminación de algunas multas laborales, la incorporación de mecanismos para regularizar trabajadores no registrados, la posibilidad de utilizar fondos de cese laboral alternativos y algunas modificaciones vinculadas a la contratación de colaboradores independientes. Son cambios positivos, aunque de alcance limitado y sobre todo insuficientes.

3- ¿Cree que la reforma puede contribuir a reducir la informalidad laboral? ¿Por qué?

Puede ayudar parcialmente, pero no creo que por sí sola genere un cambio profundo. La informalidad no surge porque los empresarios prefieran trabajar fuera de la ley, sino porque muchas veces el costo y el riesgo de contratar formalmente son excesivos. Mientras sigan existiendo elevadas cargas sociales, presión impositiva y una alta litigiosidad laboral, la informalidad seguirá siendo un problema importante.

4- ¿Considera que la reforma favorece más al empleador, al trabajador o mantiene un equilibrio entre ambas partes? ¿Por qué?

Creo que intenta introducir algunos elementos de equilibrio, pero está lejos de lograrlo. Durante muchos años la legislación laboral fue incorporando herramientas de protección para el trabajador sin contemplar suficientemente la realidad de las empresas, especialmente las PyMEs. Esta reforma corrige algunos aspectos puntuales, pero no modifica las cuestiones estructurales que generan desequilibrios en la relación laboral.

5- ¿Observa posibles riesgos o aspectos negativos en la implementación de la reforma? ¿Cuáles?

El principal riesgo es generar expectativas de cambio que luego no se traduzcan en mejoras concretas para las empresas. También existe incertidumbre respecto de cómo serán interpretadas algunas disposiciones por la justicia laboral. En Argentina muchas veces la aplicación práctica de una norma termina dependiendo más de la interpretación judicial que de lo realmente dice la ley.

6- En términos generales, ¿cree que la reforma laboral puede beneficiar a las PyMEs argentinas?

“Beneficiar” es una palabra muy grande para definir lo que esta reforma puede hacer, de hecho, puede generar algunos beneficios y aportar mayor previsibilidad en determinados aspectos. Sin embargo, considero que es, como ya mencioné, una reforma tímida. Introduce mejoras puntuales, pero está lejos de resolver los problemas estructurales que enfrentan las PyMEs al momento de contratar y sostener empleo formal.

7- ¿La situación actual de los costos laborales influye en sus decisiones de contratación?

Absolutamente. Los costos laborales son uno de los factores más importantes al momento de evaluar una contratación. No solo se consideran los salarios, sino también las cargas sociales, los costos indirectos y los riesgos asociados a eventuales conflictos laborales. Todo esto influye directamente en las decisiones de expansión de nuestra empresa.

8- ¿Qué aspecto de la reforma considera más positivo para las PyMEs?

La reducción de algunos incentivos a la litigiosidad laboral y los mecanismos que buscan facilitar la regularización del Empleo, los certificados médicos electrónicos, entre otros. Como veras ninguno de gran importancia como ya decía.

Cualquier medida que aporte previsibilidad y reduzca el riesgo jurídico resulta positiva para las PyMEs, el tema es que no solo resulten positivas, sino que incentive la contratación.

9- ¿Existe algún aspecto de la reforma que le genere preocupación o incertidumbre?

Sí. Existe incertidumbre respecto de cómo serán reglamentadas algunas medidas y cómo serán interpretadas posteriormente por los tribunales laborales. La experiencia demuestra que muchas reformas terminan teniendo efectos distintos a los originalmente previstos.

10- ¿Considera que todavía existen factores que continúan dificultando la contratación formal de trabajadores?

Sí, sin dudas. La elevada presión impositiva sobre el empleo, las cargas sociales, la complejidad administrativa, la inestabilidad económica y la industria del juicio siguen siendo obstáculos muy importantes. La mayoría de los empresarios PyME preferimos trabajar dentro de la formalidad, pero para eso es necesario que exista un marco más equilibrado, previsible y sostenible tanto para el trabajador como para quien genera empleo.

# Anexo 4. Liquidación mensual antes y después de la reforma

Tabla 1. Ejemplo de recibo de sueldo antes de la reforma.

Fuente: elaboración propia.

|  <b>MINISTERIO DE LAS MUJERES, GENEROS Y DIVERSIDAD</b>                                  |                                                 | Liquidación N°: 27 |                    |         |                    |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------|--------------------|--------------------|---------|--------------------|
| Paseo Colon 273 - Piso 5 - Ciudad Autónoma de Buenos Aires<br>CUIT 30-71673620-9                                                                                          |                                                 | Tipo: HABERES      |                    |         |                    |
|                                                                                                                                                                           |                                                 | RECIBO N°: 5       |                    |         |                    |
| <b>LIQUIDACIÓN CORRESPONDIENTE AL PERÍODO:</b> MAYO 2022                                                                                                                  |                                                 |                    |                    |         |                    |
| Apellido y Nombre                                                                                                                                                         |                                                 | CUIL N°            | Antigüedad         |         |                    |
| [Redacted]                                                                                                                                                                |                                                 | [Redacted]         | 2 AÑOS             |         |                    |
| N° Documento                                                                                                                                                              | Fecha Ingreso                                   | Categoría          | Categoría Interina |         |                    |
| [Redacted]                                                                                                                                                                | 10/12/2019                                      | MINISTRO           |                    |         |                    |
|                                                                                                                                                                           |                                                 | Opción Previsional | Fecha Pago         |         |                    |
|                                                                                                                                                                           |                                                 | S.I.P.A.           | 31/05/2022         |         |                    |
| Agrupamiento                                                                                                                                                              | Dependencia de Revista                          |                    | Último Aporte      |         |                    |
|                                                                                                                                                                           | MINISTERIO DE LAS MUJERES, GENEROS Y DIVERSIDAD |                    | Fecha Mes          |         |                    |
|                                                                                                                                                                           |                                                 |                    | 12/5/2022 C        |         |                    |
| <b>DETALLE DE LA LIQUIDACIÓN</b>                                                                                                                                          |                                                 |                    |                    |         |                    |
| Código                                                                                                                                                                    | Descripción                                     | Cantidad           | Unid.              | Periodo | Importe            |
| 012-00001                                                                                                                                                                 | SUELDO BASICO EN PESOS                          | 1,00               | \$                 |         | 300.433,58         |
| 027-00001                                                                                                                                                                 | RESPONSABILIDAD EN EL CARGO                     | 1,00               | \$                 |         | 361.600,86         |
|                                                                                                                                                                           | <b>Subtotal Remunerativo</b>                    |                    | \$                 |         | <b>662.036,44</b>  |
|                                                                                                                                                                           | <b>Total Remuneraciones \$</b>                  |                    | \$                 |         | <b>662.036,44</b>  |
| 320-00001                                                                                                                                                                 | APORTE JUBILATORIO -DIG                         | 1,00               | \$                 |         | -39.288,37         |
| 321-00001                                                                                                                                                                 | APORTE LEY 19032 -DIG                           | 1,00               | \$                 |         | -10.713,01         |
| 322-00001                                                                                                                                                                 | APORTE OBRA SOCIAL -DIG - O.SOCIAL UNION PERS   | 1,00               | \$                 |         | -10.713,01         |
| 350-00001                                                                                                                                                                 | C.N.A.S. SEGURO OBLIGATORIO                     | 1,00               | \$                 |         | -3,80              |
| 327-00001                                                                                                                                                                 | RETENCION IMPUESTO A LAS GCÍAS                  | 1,00               | \$                 |         | -227.113,02        |
|                                                                                                                                                                           | <b>Total Descuentos \$</b>                      |                    | \$                 |         | <b>-287.837,21</b> |
|                                                                                                                                                                           | <b>Total Neto \$</b>                            |                    |                    |         | <b>374.219,23</b>  |
| <b>NETO A COBRAR SON PESOS:</b> Trescientos Setenta y Cuatro Mil Doscientos Diecinueve Con 23/100                                                                         |                                                 |                    |                    |         | <b>374.219,23</b>  |
|  <p>V.B. Jefe</p> <p>El V.B. certifica la autenticidad de la firma del funcionario</p> |                                                 |                    |                    |         |                    |
| <b>CÓDIGO DE DISTRIBUCIÓN:</b> MINISTERIO DE LAS MUJERES, GENEROS Y DIVERSIDAD                                                                                            |                                                 |                    |                    |         |                    |
| PARA EMPLEADO                                                                                                                                                             |                                                 |                    |                    |         |                    |

Tabla 2. Ejemplo de recibo de sueldo después de la reforma.

Fuente: elaboración propia.

|                                                                                                       |     |                       |                     |                          |          |                     |                |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|-----------------------|---------------------|--------------------------|----------|---------------------|----------------|
| EMPRESA<br>XXX - Provincia...<br>C.U.I.T. EMPRESA : 30-00000000-0                                     |     |                       |                     |                          |          |                     |                |
| Q.                                                                                                    | MES | AÑO                   | APELLIDO Y NOMBRE   |                          | N°LEGAJO | SUELDO BRUTO        | ANTIGÜEDAD     |
| FECHA INGRESO                                                                                         |     |                       | CATEGORÍA LABORAL   |                          | C.U.I.L. | LUGAR DE PAGO       | F.PAGO APORTES |
| COSTO TOTAL EMPLEADOR                                                                                 |     |                       |                     |                          |          |                     | \$ 0,00        |
| CONCEPTO                                                                                              |     | UNIDAD                | BASE                |                          | MONTO    |                     |                |
| ART                                                                                                   |     | 3%                    |                     |                          | \$ 0,00  |                     |                |
| Contribución Jubilación                                                                               |     | 18%                   |                     |                          | \$ 0,00  |                     |                |
| Contribución O.O.SS.                                                                                  |     | 6%                    |                     |                          | \$ 0,00  |                     |                |
| Seguro de vida fijo                                                                                   |     |                       |                     |                          |          |                     |                |
| Costo derivado del CCT:                                                                               |     |                       |                     |                          |          |                     |                |
| Concepto 1                                                                                            |     | 1,00%                 |                     |                          | \$ 0,00  |                     |                |
| Concepto 2                                                                                            |     |                       |                     |                          |          |                     |                |
| etc...                                                                                                |     |                       |                     |                          |          |                     |                |
| SUB TOTAL CONTRIBUCIONES EMPLEADOR                                                                    |     |                       |                     |                          |          |                     | \$ 0,00        |
| SUELDO BRUTO                                                                                          |     |                       |                     |                          |          |                     | \$ 0,00        |
| CONCEPTO                                                                                              |     | UNIDAD                | BASE                |                          | MONTO    |                     |                |
| Sueldo Básico                                                                                         |     | 30                    |                     |                          | \$ 0,00  |                     |                |
| Etc...                                                                                                |     |                       |                     |                          |          |                     |                |
| Aporte Jubilación                                                                                     |     | 11%                   |                     |                          | \$ 0,00  |                     |                |
| Ley 19.032                                                                                            |     | 3%                    |                     |                          | \$ 0,00  |                     |                |
| Obra Social                                                                                           |     | 3%                    |                     |                          | \$ 0,00  |                     |                |
| Otros conceptos                                                                                       |     | 1%                    |                     |                          | \$ 0,00  |                     |                |
| Etc...                                                                                                |     |                       |                     |                          | \$ 0,00  |                     |                |
| COMPOSICION SALARIAL:                                                                                 |     | Remunerativo: \$ 0,00 |                     | No Remunerativo: \$ 0,00 |          | Descuentos: \$ 0,00 |                |
| SUELDO NETO \$                                                                                        |     |                       |                     |                          |          |                     | \$ 0,00        |
| Detalle de la composición salarial                                                                    |     |                       |                     |                          |          |                     |                |
| Total Costo Sindical                                                                                  |     | \$ 0,00               | Total costo INSSJP: |                          | \$ 0,00  |                     |                |
| Empleador:                                                                                            |     | \$ 0,00               | Trabajador          |                          | \$ 0,00  |                     |                |
| Trabajador:                                                                                           |     | \$ 0,00               | Empleador:          |                          | \$ 0,00  |                     |                |
| Total Seguridad Social                                                                                |     | \$ 0,00               | Total costo ART:    |                          | \$ 0,00  |                     |                |
| Empleador:                                                                                            |     | \$ 0,00               | Empleador:          |                          | \$ 0,00  |                     |                |
| Trabajador:                                                                                           |     | \$ 0,00               |                     |                          |          |                     |                |
| Total Obra Social:                                                                                    |     | \$ 0,00               | Total Costo SCVO:   |                          | \$ 0,00  |                     |                |
| Empleador:                                                                                            |     | \$ 0,00               | Empleador:          |                          | \$ 0,00  |                     |                |
| Trabajador:                                                                                           |     | \$ 0,00               |                     |                          |          |                     |                |
| Nota: Seguridad social del empleador incluye SIPA, Fondo Nacional de Empleo y Asignaciones Familiares |     |                       |                     |                          |          |                     |                |

Costo total empleador

■ Sueldo Neto

■ Seguridad Social

■ Costo Sindical

■ Obra Social

■ PAAAT

■ ART

|     |     |     |     |     |    |
|-----|-----|-----|-----|-----|----|
| 10% | 18% | 17% | 13% | 10% | 2% |
|-----|-----|-----|-----|-----|----|

Anexo 5. Liquidación final antes y después de la reforma.

Tabla 3. Datos del caso.

Fuente: elaboración propia.

| DATOS DEL CASO                                 |                                                                                          |
|------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------|
| Fecha de ingreso                               | 01/08/2017                                                                               |
| Fecha de egreso                                | 31/03/2026                                                                               |
| Notificación del despido (notificación tardía) | 02/04/2026                                                                               |
| Jornada laboral                                | Lunes a viernes (08:00 a 17:00) 1hs de almuerzo -<br>8hs diarias / 40hs semanales        |
| Remuneración fija bruta marzo 2026             | \$2.000.000                                                                              |
| Comisiones marzo (habituales)                  | \$780.00                                                                                 |
| Gratificación anual marzo                      | \$1.500.000                                                                              |
| Feriado trabajado                              | 24/03/2026 (feriado inamovible trabajado jornada<br>completa sin descanso compensatorio) |
| Feriado gozado                                 | 30/03/2026 (feriado con fines turísticos, usado<br>como día de descanso)                 |
| Adicionales                                    | Antigüedad 1% por año sobre el básico,<br>Presentismo 8,33% sobre el básico)             |

Tabla 4. Historial de remuneraciones de los últimos 12 meses.

Fuente: elaboración propia.

| <b>Historial de remuneraciones últimos 12 meses</b> |              |            |             |
|-----------------------------------------------------|--------------|------------|-------------|
| Periodo                                             | Remuneración | Comisiones | Total       |
| <i>2025</i>                                         |              |            |             |
| Abril                                               | \$1,450,000  | \$490,000  | \$1,940,000 |
| Mayo                                                | \$1,500,000  | \$520,000  | \$2,020,000 |
| Junio                                               | \$1,550,000  | \$550,000  | \$2,100,000 |
| Julio                                               | \$1,600,000  | \$570,000  | \$2,170,000 |
| Agosto                                              | \$1,650,000  | \$590,000  | \$2,240,000 |
| Septiembre                                          | \$1,700,000  | \$600,000  | \$2,300,000 |
| Octubre                                             | \$1,750,000  | \$620,000  | \$2,370,000 |
| Noviembre                                           | \$1,800,000  | \$650,000  | \$2,450,000 |
| Diciembre                                           | \$1,850,000  | \$680,000  | \$2,530,000 |
| <i>2026</i>                                         |              |            |             |
| Enero                                               | \$1,900,000  | \$710,000  | \$2,610,000 |
| Febrero                                             | \$1,950,000  | \$750,000  | \$2,700,000 |
| Marzo                                               | \$2,000,000  | \$780,000  | \$2,780,000 |

Tabla 5. Historial de horas extras trabajadas en marzo.

Fuente: elaboración propia.

| <b>Horas extras trabajadas Marzo 2026</b> |         |                                                    |                                    |
|-------------------------------------------|---------|----------------------------------------------------|------------------------------------|
| 05/03/2026                                | Jueves  | 2hs (hasta las 19:00)                              | 50% - día hábil                    |
| 13/03/2026                                | Viernes | 2hs (hasta las 19:00)                              | 50% - día hábil                    |
| 21/03/2026                                | Sábado  | 3hs (13:01 a 16:00)                                | 100% - sábado después de las 13:00 |
| 27/03/2026                                | Viernes | 2hs (hasta las 19:00)                              | 50% - día hábil                    |
| 28/03/2026                                | Sábado  | 3hs (13:01 a 16:00)                                | 100% - sábado después de las 13:00 |
| <i>RESUMEN</i>                            |         | 6 hs al 50% + 6 hs al 100% = 12 hs extras en total |                                    |

Tabla 6. Liquidación final antes de la reforma.

Fuente: elaboración propia.

| <b>LIQUIDACION FINAL antes de la reforma</b> |                     |
|----------------------------------------------|---------------------|
| Remuneración bruta (básico + adicionales)    | \$2,326,600         |
| Comisiones adeudadas                         | \$780,000           |
| Gratificación adeudada                       | \$1,500,000         |
| Horas extras al 50%                          | \$104,697           |
| Horas extras al 100%                         | \$139,596           |
| Feriado                                      | \$93,064            |
| SAC egreso                                   | \$798,056           |
| Vacaciones no gozadas                        | \$616,232           |
| SAC sobre vacaciones no gozadas              | \$51,353            |
| Indemnización sustitutiva de preaviso        | \$6,162,319         |
| SAC sobre preaviso                           | \$513,527           |
| Integración del mes de despido               | \$2,875,749         |
| SAC sobre integración mes despido            | \$239,646           |
| Indemnización Art. 245                       | \$21,121,890        |
| <b>TOTAL</b>                                 | <b>\$37,322,727</b> |

Tabla 7. Liquidación final después de la reforma.

Fuente: elaboración propia.

| <b>LIQUIDACION FINAL con la Reforma</b>   |                     |
|-------------------------------------------|---------------------|
| Remuneración bruta (básico + adicionales) | \$2,326,600         |
| Comisiones adeudadas                      | \$780,000           |
| Gratificación adeudada                    | \$1,500,000         |
| Horas extras al 50%                       | \$104,697           |
| Horas extras al 100%                      | \$139,596           |
| Feriado                                   | \$93,064            |
| SAC egreso                                | \$798,056           |
| Vacaciones no gozadas                     | \$616,232           |
| SAC sobre vacaciones no gozadas           | \$51,353            |
| Indemnización sustitutiva de preaviso     | \$6,162,319         |
| SAC sobre preaviso                        | \$513,527           |
| Integración del mes de despido            | \$2,875,749         |
| SAC sobre integración mes despido         | \$239,646           |
| Indemnización Art. 245                    | \$18,333,877        |
| <b>TOTAL</b>                              | <b>\$34,534,715</b> |

<https://docs.google.com/spreadsheets/d/1pG1hhC033ZZJfFotHhxT-XczNC0-FFySXmT2ju6iQj0/edit?usp=sharing>