



# Título I: Argentina

## Capítulo 8: Mercado de trabajo de la Argentina



## Capítulo 8: Mercado de trabajo de la Argentina

### 8.1. Introducción

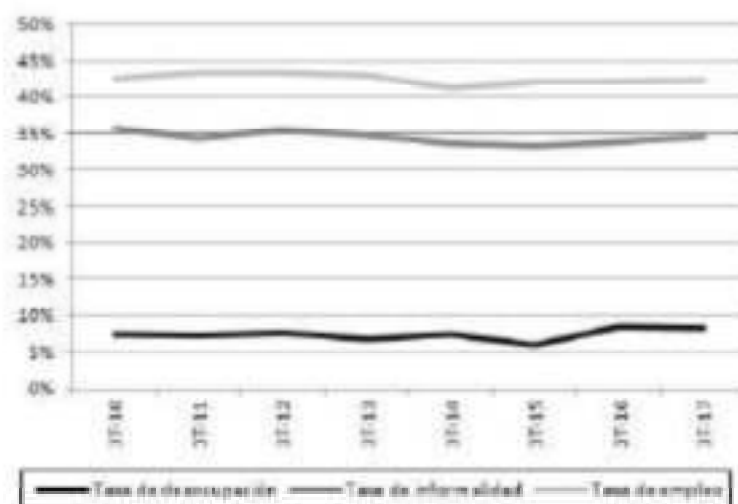
En este capítulo se muestra en primera instancia la evolución de los principales indicadores laborales en Argentina tales como la tasa de actividad, el desempleo y la informalidad, entre otros. Estos datos surgen de las publicaciones de INDEC sobre mercado de trabajo, con periodicidad trimestral. Luego se realiza un análisis de la evolución de los puestos de trabajo privado totales, como así también un análisis más detallado por sector económico. En este caso, se toman las publicaciones llevadas a cabo por el Observatorio de Empleo y Dinámica Empresarial dependiente del Ministerio de Trabajo de la Nación basadas en los registros del Sistema Integrado Previsional Argentino (SIPA).

### 8.2. Principales indicadores laborales

El empleo en la Argentina es uno de los temas más discutidos a partir del cambio de gobierno en diciembre de 2015. En el Gráfico 8.1 se presentan las series correspondientes a la tasa de desocupación, informalidad y empleo desde 2010 a 2017 y en la Tabla 8.1 se muestran los últimos datos de empleo existentes al momento de la redacción de este trabajo, correspondientes al tercer trimestre de 2017, comparados con igual trimestre del año anterior. Es importante aclarar que los datos previos a 2016 deben ser considerados con cautela hasta tanto sean revisados por INDEC.

Considerando estas series se puede observar que los principales indicadores del mercado de trabajo muestran una pequeña mejora en el tercer trimestre de 2017 respecto al mismo trimestre de 2016. Particularmente, la tasa de actividad - que se calcula como la cantidad de personas económicamente activas (PEA) sobre la población total - pasó de 46,0% a 46,3%; a su vez, la tasa de empleo - personas ocupadas sobre PEA - alcanzó un 42,4% en el tercer trimestre de 2017, superior al 42,1% del tercer trimestre de 2016, y por último, la tasa de desocupación cayó de un 8,5% a 8,3% comparando los terceros trimestre de 2016 y 2017.

**Gráfico 8.1: Evolución de las principales tasas del mercado laboral**



Fuente: IIE sobre la base de Instituto Nacional de Estadística y Censos (INDEC).

La tasa de desocupación - que mide la proporción de la población económicamente activa que no teniendo ocupación busca activamente trabajo y está disponible para empezar a trabajar - es de 8,3%, menor a la del tercer trimestre de 2016, pero mayor a del periodo correspondiente a 2015 (5,9%, aunque es un dato cuestionado). No obstante, para realizar un análisis acabado de la situación del mercado laboral es necesario evaluar también la situación de las personas con subempleo, es decir, aquellas personas que trabajan menos de 35 horas semanales y suelen ser identificadas con empleos de menor calidad, pudiendo estar disconformes con su empleo y/o desear trabajar más horas. Por lo tanto, un indicador más acertado y confiable para reflejar los actuales problemas en materia laboral es la tasa de dificultad laboral, la cual se calcula como la suma de la tasa de desempleo y la tasa de subocupación demandante<sup>61</sup>. Así, sumando a la tasa de desempleo y la tasa de subocupación demandante (7,9%), la tasa de dificultad laboral es de 16,2% en el tercer trimestre de 2017, levemente mayor a la tasa observada para el tercer trimestre de 2016 (15,5%).

La tasa de informalidad - que se calcula a partir de las personas asalariadas que no poseen descuentos jubilatorios - es una proxy utilizada para medir la informalidad de los ocupados, y afecta, como se mencionó previamente, a un tercio de los ocupados, siendo específicamente para el tercer trimestre de 2017 de 34,4%. La informalidad, que abarcaba valores cercanos al 50% luego de la crisis de 2001, fue disminuyendo paulatinamente hasta 2010 para estancarse en los valores actuales.

**Tabla 8.1: Indicadores del mercado laboral**

Tasas del mercado	Tercer trimestre 2016	Tercer trimestre 2017
Tasa de actividad	46,00	46,30
Tasa de empleo	42,10	42,40
Tasa de desocupación	8,50	8,30
Tasa de informalidad	33,80	34,40
Tasa de subocupación	10,20	10,80
Tasa de subocupación demandante	7,00	7,90
Tasa de dificultad laboral	15,50	16,20

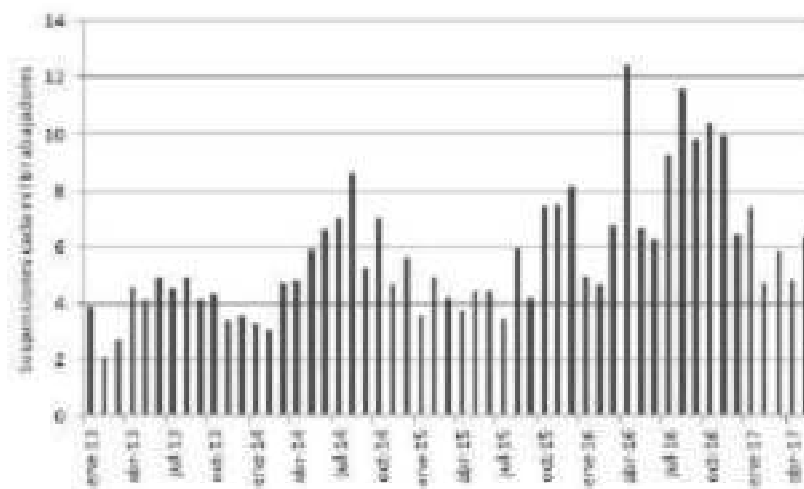
Fuente: IIE sobre la base de Instituto Nacional de Estadística y Censos (INDEC).

A los fines de conocer con mayor grado de profundidad la dinámica del mercado laboral en Argentina es interesante analizar la evolución de las suspensiones de trabajadores pertenecientes a empresas privadas. Esta variable es publicada por el Ministerio de Trabajo de la Nación a partir de la Encuesta de Indicadores Laborales (EIL)<sup>62</sup>. En el Gráfico 8.2 se presentan las suspensiones cada mil trabajadores desde enero de 2013 a mayo de 2017 (último dato disponible). Dado que no se tienen datos del año 2017 completo, los valores no son representativos de la evolución del indicador durante ese año. Comparando las suspensiones registradas en mayo de 2017 con aquellas correspondientes al mismo mes de 2016, la variable muestra una leve disminución, pasando de 6,6% a 6,3%.

<sup>61</sup> Porcentaje de la población económicamente activa que por causas involuntarias está subocupada y desea trabajar más horas y busca activamente otra ocupación

<sup>62</sup> La Encuesta de Indicadores Laborales (EIL) es un programa estadístico que releva mensualmente y de forma permanente el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTESS) desde el año 1996. En la actualidad, la encuesta se releva en diez centros urbanos, a empresas privadas formales a partir de 10 trabajadores – Gran Buenos Aires, Gran Córdoba, Gran Rosario, Gran Mendoza y Gran Tucumán – y a partir de 5 trabajadores – Gran Paraná, Gran Resistencia, Gran Santa Fe, Bahía Blanca y Gran Jujuy. En todos los casos se relevan empresas de todas las ramas de actividad, exceptuando el sector de actividades primarias (agropecuaria y minas y canteras). Así, la encuesta cubre alrededor del 67% del empleo registrado en empresas privadas de 10 o más trabajadores, del total país. Para elaborar indicadores laborales representativos del universo señalado, la EIL releva mensualmente a alrededor de 2.400 empresas.

Gráfico 8.2: Evolución de las suspensiones cada mil trabajadores



Fuente: IIE sobre la base de Ministerio de Trabajo de la Nación.

#### Recuadro 8.1: Proyecto de Reforma Laboral

En octubre de 2017 el Poder Ejecutivo presentó un proyecto de reforma laboral con modificaciones a la legislación pertinente en la materia, en especial sobre la Ley 20.744 de Contratos de Trabajo. Uno de los puntos más relevantes de la reforma propuesta se encuentra en su capítulo primero de regularización del empleo no registrado. En este se define al denominado “blanqueo laboral”, régimen por el cual el empleador que tuviera empleados de manera informal puede adherirse para normalizar su situación. Para ello, dispone un plazo máximo de 360 días desde la reglamentación de la ley, con una condonación del 100% de la deuda generada por mantener personal de forma irregular si se adhiriese al blanqueo en los primeros 180 días, y una condonación del 70% de la deuda si se adhiriese en los segundos 180 días. Se promueve también la exención de multas administrativas y acciones penales sobre los empleadores que regularicen el estado de los trabajadores. El régimen de regularización en el empleo otorgaría la baja en el Registro de Empleadores con Sanciones Laborales (REPSAL).

El proyecto de reforma incluye la creación de un banco de horas para las horas realizadas en exceso por los trabajadores para su compensación en otra jornada sin que ellas se consideren horas extraordinarias. Se agrega que en los convenios colectivos de trabajo se deberá determinar el número máximo de trabajadores a tiempo parcial en cada empresa. La negociación individual que pudiese hacer el trabajador con su empleador se considera nula si redujese los derechos previstos en la ley, aunque el proyecto incluye la posibilidad de modificar elementos esenciales del contrato individual mediante homologación con asistencia del sindicato correspondiente.

En cuanto a la tercerización/subcontratación se agregan pautas de solidaridad entre contratista y cesionarios para el control del cumplimiento de las obligaciones laborales. En el mismo sentido, se insta a elaborar un anteproyecto de ley sobre un Estatuto Especial para trabajadores profesionales autónomos.

La nueva ley propuesta dispone una reducción gradual de los aportes patronales. Por otro lado, detalla la prohibición de dar carácter no remunerativo a las sumas de naturaleza salarial, a la vez que para la rescisión de contratos se excluye de la base salarial (para el cálculo indemnizatorio) la parte proporcional del aguinaldo, las horas extra, las comisiones y las bo-

nificaciones/compensaciones no periódicas. En relación a la presentación de demandas laborales, se reduce de dos a un año el plazo máximo para iniciarlas al empleador por créditos de la relación laboral.

Se propone la creación de un Fondo de Cese Laboral en forma de un seguro de desempleo constituido por aportes del empleador adherido al régimen que institucionalice dicho fondo, tomándose como base la remuneración mensual que perciba el trabajador en concepto de salario básico convencional y adicionales (ya sean ellos remunerativos o no). Este fondo sería administrado por un ente sin fines de lucro, de conducción tripartita y control sindical, al cual la adhesión sería voluntaria por parte del empleador, pero de carácter irrevocable y comprendería a todo su personal.

El proyecto de reforma laboral presentado por el gobierno está siendo tratado en el Congreso de la Nación a la fecha de redacción de este libro, por lo que puede ser objeto de modificaciones hasta que la resultante ley sea sancionada.

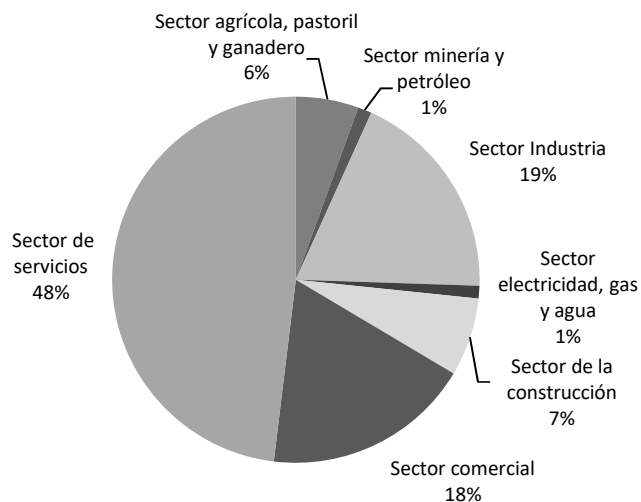
### 8.3. Evolución del empleo privado

En esta sección se realiza una descripción de la composición del empleo formal privado por sector económico y luego se analiza la evolución de los puestos de trabajo privados formales desde 2012 a 2017. Para llevar a cabo este análisis se trabaja con estadísticas de puestos privados y formales del Sistema Integrado Previsional Argentino (SIPA) procesados por el Observatorio de Empleo y Dinámica Empresarial (OEDE).

Actualmente, en la Argentina existen 6,5 millones de puestos de trabajo privados formales, nivel que se ha mantenido relativamente constante desde comienzos de 2015, exceptuando el nivel registrado durante el tercer trimestre de 2015 que alcanzó los 6,6 millones. Durante 2017, los puestos han ido creciendo para ubicarse en el tercer trimestre de 2017 (último dato disponible) en un nivel idéntico al del cuarto trimestre de 2015 y aproximándose al máximo nivel registrado desde 2004 que corresponde al ya mencionado tercer trimestre de 2015.

En el Gráfico 8.3 se muestra la composición de la fuerza laboral privada y formal del país por sector económico para el segundo trimestre de 2017. Se puede ver que el sector que más empleados posee es el de servicios seguido del industrial, luego se encuentra el sector comercial y en cuarto lugar la construcción, estructura que se mantiene relativamente estable en el tiempo.

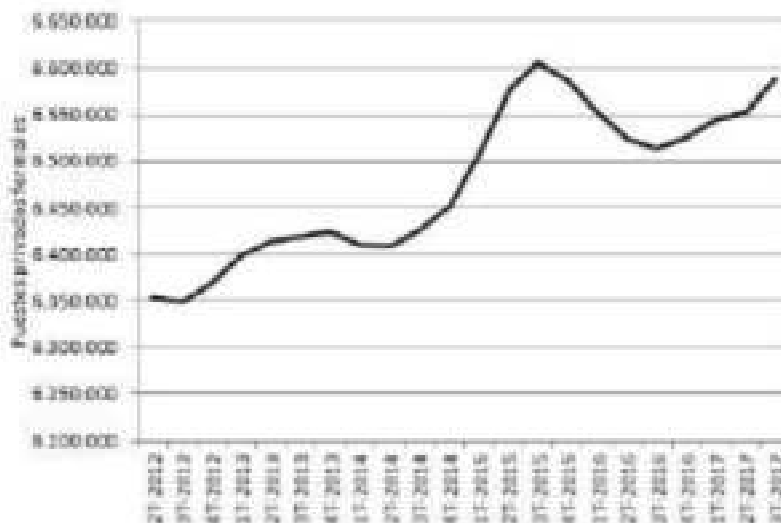
**Gráfico 8.3: Composición de los puestos privados formales por sector económico. Segundo trimestre 2017**



Fuente: IIE sobre la base de Observatorio de Empleo y Dinámica Empresarial (OEDE).

De manera de tener un conocimiento más detallado de la evolución de los puestos de trabajo privado formales de manera agregada, se presentan en el Gráfico 8.4 los puestos totales sin estacionalidad, por lo que es válida la comparación entre los diferentes trimestres. Se puede ver así un estancamiento en la creación de puestos de trabajo en 2013 y 2014 rondando los 6,4 millones de puestos totales, seguido luego de un incremento importante del empleo que permite llegar a los 6,6 millones de puestos en el tercer trimestre de 2015. Durante 2016 se experimenta una caída que termina con un nivel de 6,5 millones de trabajadores privados formales para el tercer trimestre de ese año. Durante 2017, los puestos privados formales han crecido moderadamente, ubicándose por encima de los 6,5 millones para el tercer trimestre.

**Gráfico 8.4: Evolución del total de puestos de trabajo privado formales desestacionalizado**



Fuente: IIE sobre la base de Observatorio de Empleo y Dinámica Empresarial (OEDE).

En el Gráfico 8.5 se muestran las variaciones porcentuales con respecto al trimestre anterior desde el segundo trimestre de 2015. Teniendo en cuenta la evolución de los puestos privados

durante 2017, se puede observar que el sector de la construcción ha sido el que ha mostrado los mayores incrementos, incorporando 33 mil puestos de trabajo comparando el segundo trimestre de 2017 con el mismo trimestre de 2016. Este crecimiento se debe en parte al impulso que se le ha dado a la obra pública y privada durante el año. Siguiendo con los sectores que han crecido en cantidad de puestos de trabajo, en segundo lugar se encuentra el sector de la electricidad, con un crecimiento a lo largo de los dos primeros trimestres de 2017, incorporando 2 mil puestos de trabajo entre el segundo trimestre de 2017 y el mismo periodo del año anterior.

Por otro lado, los sectores que a simple vista parecieran no presentar variaciones significativas en este proceso son el sector de servicios y el sector comercial. Sin embargo dada la participación presentada en el Gráfico 8.3, pequeños cambios involucran un número importante de puestos; teniendo en cuenta 2016, los puestos de trabajo han crecido en dichos sectores. Durante 2017, los mismos se han mantenido estables o levemente positivos. Particularmente, el sector de servicios lleva incorporado un total de 21 mil puestos de trabajo y el sector comercial unos 8 mil puestos más en el mismo periodo comparando el segundo trimestre de 2017 con el segundo trimestre de 2016.

Si se tienen en cuenta los sectores que han mostrado disminuciones en la cantidad de puestos de trabajo formales, se observa que el sector de minería y el industrial han caído en términos de puestos de trabajo en los dos trimestres de 2017 para los cuales se tienen datos. El primer sector ha perdido 5 mil puestos de trabajo comparando el segundo trimestre de 2017 con el segundo trimestre de 2016 y el sector industrial ha perdido 36 mil puestos.

Sin embargo, es importante aclarar que los puestos de manera agregada han crecido comparando el tercer trimestre de 2017 con el segundo de 2017 y si bien no se tienen los datos desagregados por sector económico para el tercer trimestre de 2017, es probable que esta mejora a nivel agregado también se vea reflejada en mejoras en los sectores que mostraron números negativos en la primera parte del año.

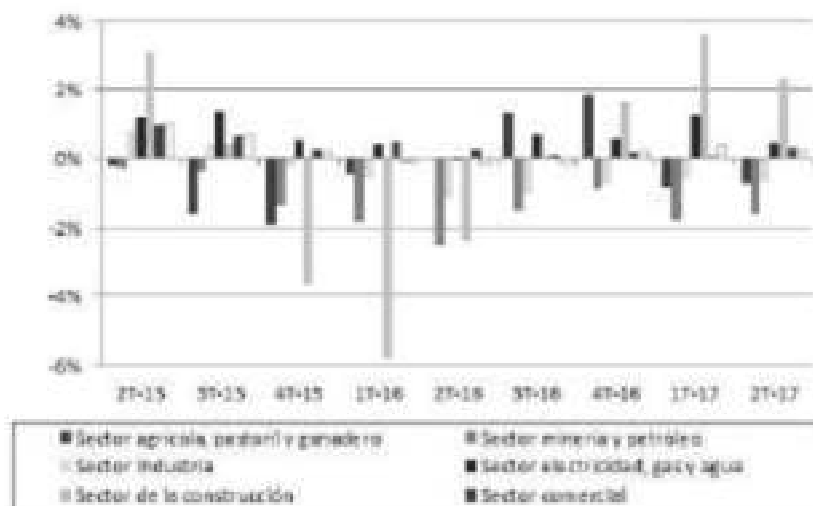
Dada la disponibilidad de datos del tercer trimestre sobre los puestos totales<sup>63</sup> se observa que se han incorporado 62 mil puestos de trabajo desde principios de año, nivel que ha logrado recuperar la pérdida de los 60 mil puestos que tuvo lugar en el año 2016. Es decir, ya para el tercer trimestre de 2017 se tienen 2 mil incorporaciones netas al mercado laboral.

---

<sup>63</sup> Vale aclarar que no se cuenta con los datos desagregados por sector económico para el tercer trimestre de 2017 debido a que los mismos se publican con un trimestre de rezago.



Gráfico 8.5: Variaciones trimestrales de los puestos de trabajo privado formales por sector económico



Fuente: IIE sobre la base de Observatorio de Empleo y Dinámica Empresarial (OEDE).

#### Recuadro 8.2: Ley de Reforma Previsional - Ley N°27.426

En el mes de diciembre del año 2017 se sancionó la Ley de Reforma Previsional en el Congreso de la Nación. Impulsada por el Poder Ejecutivo Nacional, propone una serie de modificaciones a los cálculos de los haberes de las jubilaciones, pensiones y prestaciones sociales.

En particular, la iniciativa contempla modificaciones en la movilidad jubilatoria, propone el establecimiento de una Garantía adicional para los haberes de jubilación equivalente al 82% del Salario Mínimo Vital y Móvil para aquellas personas que hubieran cumplido los treinta años de servicio con aportes efectivos; y se propicia la modificación del artículo 252 de la Ley N° 20.744, con el propósito de facilitar la opción de permanencia en actividad a quienes estén en condiciones de acogerse al beneficio previsional por haber cumplido la edad mínima requerida y contar con el número de años de servicios exigidos por la Ley.

A continuación, se exponen las principales novedades que introduce la nueva normativa en los tres capítulos que la componen.

##### *Capítulo I: "Índice de Movilidad Jubilatoria"*

En este primer capítulo se modifica el índice de movilidad jubilatoria (Art. 32 de la ley 24.241) que hasta el momento de la sanción de dicha Ley consistía en un ajuste semestral en base a un 50% de la evolución de los salarios y 50% de la recaudación. Con la sanción de esta Ley, el índice se basará en un 70% en las variaciones del Nivel General del Índice de Precios al Consumidor (IPC) elaborado por el Instituto Nacional de Estadística y Censos (INDEC) y en un 30% por el coeficiente que surja de la variación de la Remuneración Imponible Promedio de los Trabajadores Estables (RIPE). El ajuste se aplicará de manera trimestral en los meses de marzo, junio, septiembre y diciembre de cada año.

Además, en dicho artículo se determina que "en ningún caso la aplicación de dicho índice podrá producir la disminución del haber que percibe el beneficiario".

##### *Capítulo II: "Haberes Mínimos Garantizados"*

En cuanto al capítulo segundo, incorpora a la Ley 24.241 el Artículo 125 bis en el que se establece una garantía del 82% del valor del Salario Mínimo Vital y Móvil, aplicable a los beneficiarios de la Prestación Básica Universal (PBU) que al momento de la jubilación hayan reunido 30 años o más de aportes efectivos. En la actualidad esta relación es del 81,8%. Esta modificación implica que, frente a aumentos del Salario Mínimo, si la jubilación mínima es inferior al 82%, se procederá a ajustar los haberes de las personas alcanzadas por esta garantía.

La Ley estipula que quedan excluidos de lo determinado por este capítulo quienes se hayan jubilado por moratoria y a quienes no le corresponde el beneficio de la Prestación Básica Universal (PBU).

### *Capítulo III: "Facultad del empleador para intimar al trabajador a jubilarse"*

Finalmente, el tercer capítulo trata sobre los trabajadores en edad de jubilarse, en particular, sustituye el Artículo 252 de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.o.1976) y sus modificatorias.

El ordenamiento jurídico argentino se basa en contratos de trabajo con vocación de permanencia, o sea, concertados para perdurar en el tiempo hasta tanto el trabajador se encuentre en condiciones de gozar de los beneficios que le asignan los Regímenes de Seguridad Social, por años de edad y años de servicios. En el Sistema Integrado Previsional Argentino (SIPA), no se obliga al trabajador a iniciar los trámites para obtener el beneficio jubilatorio, simplemente se fijan las condiciones mínimas que deben reunirse para acceder a él. Una vez que reúna los requisitos necesarios, el asalariado puede decidir cuándo jubilarse. Sin embargo, esta potestad de escoger el momento en el cual pasará a la pasividad, se encuentra sujeta a que el empleador no decida ejercer la facultad rescisoria que le brinda el artículo 252 de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.o.1976) y sus modificatorias, el cual establece los presupuestos y requisitos necesarios para que el empleador pueda rescindir el contrato de trabajo unilateralmente y sin consecuencias indemnizatorias, cuando el trabajador estuviera en condiciones de ser absorbido por el sistema de seguridad social. En este último caso, el trabajador no se halla obligado a jubilarse, de manera que podría continuar en actividad laboral bajo la dirección de otro empleador.

En función de lo anterior, este tercer capítulo propicia que el empleador pueda intimar al trabajador a que inicie los trámites pertinentes para acceder al beneficio jubilatorio, una vez que el trabajador cumpla setenta años de edad y reúna los requisitos necesarios para acceder a la Prestación Básica Universal (PSB). La ley determina que, frente a esta situación, el empleador deberá mantener la relación laboral hasta tanto el trabajador obtenga el beneficio, por un plazo máximo de un año.

A su vez, determina que lo dispuesto en el párrafo anterior "no afecta el derecho del trabajador de solicitar el beneficio previsional con anterioridad al cumplimiento de los setenta años de edad". Es decir, una vez que el trabajador cumpla con los requisitos necesarios para acceder al beneficio jubilatorio, podrá hacerlo en el momento que desee, hasta los setenta 70 años de edad.

Por otro lado, determina que a partir de que el trabajador reúna los requisitos necesarios para acceder a la Prestación Básica Universal, el empleador no tendrá el deber legal de ingresar contribuciones con destino al régimen previsional, limitándose su obligación a ingresar las contribuciones con destino al régimen de riesgos del trabajo y obra social.

Cabe destacar que los trabajadores del sector público quedan excluidos de esta medida.

**Recuadro 8.3: Ley Complementaria de Riesgos del Trabajo- Ley 27.348**

El día 24 de febrero de 2017 se promulgó la Ley 27.348, que realizó modificaciones significativas a la Ley de Riesgos del Trabajo (Ley 24.557). El objetivo principal que impulsó la sanción de dicha Ley fue la de disminuir la judicialización, entendiendo que se trata del principal problema que afecta actualmente al Sistema de Riesgos del Trabajo. Además, el proyecto introduce otras modificaciones y algunas disposiciones de ordenamiento del Sistema.

A continuación, se realizará un breve resumen de las principales modificaciones introducidas a lo largo de los tres títulos que la conforman.

*Título I: “De las Comisiones Médicas”*

El primer título, introduce como principal modificación, el establecimiento de las Comisiones Médicas como instancia administrativa previa, de carácter obligatorio y excluyente, a cualquier instancia judicial, para en esa instancia solicitar la determinación del carácter profesional de su enfermedad o contingencia, la determinación de su incapacidad y las correspondientes prestaciones dinerarias.

Se establece que una vez que haya actuado la Comisión Médica Jurisdiccional el trabajador puede solicitar la revisión de su caso por parte de la Comisión Médica Central, o acudir de manera directa a la justicia ordinaria del fuero laboral de la jurisdicción provincial o de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, según corresponda al domicilio de la comisión médica que intervino. Si solicita la participación de la Comisión Médica Central puede, posteriormente, recusar la decisión de este ente en la justicia ordinaria de la jurisdicción pertinente.

Así mismo, la decisión de la Comisión Médica Central es susceptible de recurso directo, por cualquiera de las partes. Sin embargo, el recurso interpuesto por el trabajador atrae al que eventualmente interponga la Aseguradora de Riesgos del Trabajo.

Los peritos médicos oficiales que intervengan deberán integrar el cuerpo médico forense de la jurisdicción interviniente. Además, los honorarios de estos agentes deberán responder de manera exclusiva a la labor realizada. En relación a esto, determina que los procesos judiciales que se generen en el marco de este Título no podrán ser objeto de pactos de cuota litis.

Finalmente, se establece la creación del Servicio de Homologación en el ámbito de las Comisiones Médicas Jurisdiccionales, que se encargará de sustanciar y homologar los acuerdos por incapacidad laboral permanente, definitiva y fallecimiento. Y, además, se establece un plazo máximo de 60 días hábiles administrativos para que las Comisiones Médicas se expidan sobre los casos.

*Título II: “Del Autoseguro Público Provincial”*

En el segundo título, se crea un nuevo régimen, denominado “Autoseguro Público Provincial”, que tiene el objetivo de permitirle a las provincias y sus municipios y a la Ciudad Autónoma de Buenos Aires autoasegurar los riesgos del trabajo.

Las condiciones que cada jurisdicción debe garantizar para poder acceder al mismo son las siguientes:

- Existencia de una estructura suficiente para el otorgamiento de las prestaciones en especie.

- Administrar las prestaciones en especie mediante un régimen de gestión económica y financiera separado a la contabilidad general provincial.

Por otro lado, determina que los autoasegurados públicos provinciales tienen idénticas obligaciones que las Aseguradoras de Riesgos del Trabajo y los empleadores autoasegurados, en términos de reportes e integración al Registro Nacional de Incapacidades.

Respecto al incumplimiento por parte de los empleadores que opten por este nuevo régimen, será pasible de las sanciones dispuestas en el artículo 32 de la Ley 24.557 y sus modificaciones, sin perjuicio de las previstas en el Libro 2º, Título XI, Capítulo VII del Código Penal.

En este segundo título, se establece que la Superintendencia de Riesgos del Trabajo quedará a cargo de supervisar y fiscalizar a los empleadores incorporados al Autoseguro Público Provincial; y además, debe establecer los programas de prevención para los empleadores incorporados al mismo.

### Título III: "Disposiciones de ordenamiento del Sistema"

En este título se establecen disposiciones que tienden al ordenamiento del Sistema de Riesgos del Trabajo. En particular, se establece:

- El incremento en un año del periodo de tiempo en el que el trabajador se encuentra bajo Incapacidad Laboral Temporal (ILT), pasando de uno a dos años. A su vez, se determina que, si el trabajador damnificado volviera a estar de baja por idéntico accidente o enfermedad profesional, su situación de Incapacidad Laboral Temporal (ILT) continuará hasta el alta médica, declaración de Incapacidad Laboral Permanente, su deceso o hasta completar dos (2) años efectivos de baja.
- Modificaciones en el cálculo del monto de las indemnizaciones por incapacidad laboral definitiva o muerte del trabajador. En particular, para el cálculo del ingreso base, se debe considerar el promedio mensual de todos los salarios devengados por el trabajador durante el año anterior a la primera manifestación invalidante o en el tiempo de prestación de servicio, si fuera menor. Los salarios que se utilicen para el cálculo se ajustarán mes a mes aplicando la variación del índice RIPTE (Remuneraciones Imponibles Promedio de los Trabajadores Estables). Se determinó también, un ajuste al ingreso base por el devengamiento de intereses.
- Se permite a las Aseguradoras de Riesgo del Trabajo extinguir el contrato de afiliación de un empleador, si el mismo verifica la falta de pago de dos cuotas mensuales.

Por otro lado, se añadió un artículo relativo al conflicto existente entre Obras Sociales y ART por la atención del damnificado. En particular establece que, la correspondiente aseguradora de riesgos del trabajo o el empleador autoasegurado, estará a cargo de la atención médica en que incurra la obra social por causa de accidentes o enfermedades alcanzados por la Ley de Riesgos del Trabajo. Y viceversa en el caso de las prestaciones que sean brindadas por las aseguradoras de riesgos del trabajo y que sean causadas por accidentes o enfermedades no alcanzadas por la Ley de Riesgos del Trabajo. Al respecto, se dictarán las normas reglamentarias para instrumentar dichos reintegros.

Adicionalmente, compromete a la Superintendencia de Riesgos del Trabajo a enviar, en un plazo de 3 meses, un anteproyecto de Ley de Protección y Prevención Laboral, destinado a garantizar que las condiciones y medio ambiente de trabajo resulten acordes con las mejores prácticas y la normativa internacional.