



Adecco

Análisis del entorno laboral
en países de **América Latina**

Introducción

Este estudio presenta un análisis detallado sobre la situación laboral y la regulación de la subcontratación de personal en países de América Latina.

El análisis abarca a **Argentina, Brasil, Chile, Colombia, Ecuador, México, Perú y Uruguay** considerando diversos aspectos clave para cada país.

Cada capítulo se centra en un país específico y abarca los siguientes puntos:

- Ficha general del país: Incluye información sobre el Ejecutivo e indicadores relevantes en materia laboral.
- Poder Ejecutivo: Se resume la labor del Ejecutivo y se identifica al encargado en el tema laboral junto con las principales instituciones en la materia.
- Poder Legislativo: Se ofrece una visión actualizada sobre la correlación de fuerzas en el Congreso.
- Proceso legislativo: Se detalla la ruta que sigue una iniciativa de ley o reforma hasta su promulgación.
- Entorno laboral: Se resumen las principales acciones en materia laboral durante los últimos años. Posteriormente se analiza a profundidad cada una de ellas.
- Régimen de subcontratación de personal: Se describe la situación actual de la subcontratación de personal cada país
- Balance general: Se analiza el escenario futuro del país, contemplando declaraciones e intenciones



An aerial photograph of South America is overlaid with a semi-transparent red filter. The map shows the outlines of the continent, major rivers, and a grid of land parcels. On the right side of the image, a list of South American countries is written in white, bold, uppercase letters. The countries listed are Argentina, Brasil, Chile, Colombia, Ecuador, México, Perú, and Uruguay.

ARGENTINA
BRASIL
CHILE
COLOMBIA
ECUADOR
MÉXICO
PERÚ
URUGUAY



**ANÁLISIS
DEL ENTORNO
LABORAL EN
PAÍSES DE
AMÉRICA
LATINA**

Evaluación y posicionamiento Adecco

En nuestra organización, respaldamos de manera decidida todas las acciones que contribuyan a mejorar las condiciones laborales de las y los trabajadores en **América Latina y el mundo**. Reconocemos que la región atraviesa un proceso de transformación regulatoria que busca equilibrar los derechos laborales y la competitividad económica. Sin embargo, creemos firmemente que toda reforma o nueva legislación debe implementarse de manera gradual, permitiendo a las empresas adaptarse de forma sostenible. Este enfoque evita impactos negativos que podrían perjudicar tanto a las organizaciones como a los propios trabajadores.

Además, destacamos la importancia de promover un marco laboral que combine flexibilidad, formalidad y capacitación. Estos elementos son esenciales para enfrentar los desafíos de los mercados actuales y para maximizar los resultados de estas reformas. Solo a través de un enfoque balanceado y colaborativo podremos fortalecer el desarrollo laboral y económico en la región, beneficiando a todos los sectores involucrados.

En este contexto, las agencias de empleo temporal representan un modelo alternativo que no solo genera oportunidades laborales formales, sino que también facilita la flexibilidad que los mercados actuales requieren. En Europa, por ejemplo, este modelo ha demostrado ser una herramienta efectiva para combatir la informalidad laboral y promover la inclusión en el mercado de trabajo. Países como los Países Bajos y Alemania han integrado el empleo temporal como una solución para dar respuesta a picos de demanda en sectores estratégicos, permitiendo a los trabajadores acceder a prestaciones sociales y capacitación, al tiempo que ofrecen a las empresas la agilidad que necesitan para competir.

En América Latina, donde los niveles de informalidad laboral superan el 50% en algunos países, las agencias de empleo temporal pueden ser un motor clave para reducir esta problemática. Estos modelos promueven la formalidad al garantizar que los trabajadores contratados gocen de derechos laborales y seguridad social, cerrando la brecha entre empleo informal y empleo digno y formal.

Otra tendencia significativa en América Latina es la regulación del empleo a través de plataformas digitales. Este movimiento busca mejorar los beneficios y la seguridad de los trabajadores que dependen de estas plataformas, al mismo tiempo que garantiza una competencia justa en el mercado laboral. Sin embargo, es fundamental salvaguardar la flexibilidad laboral que estos modelos ofrecen, ya que brinda oportunidades a muchas personas que necesitan condiciones de trabajo adaptables para equilibrar su vida personal y profesional. Un enfoque equilibrado será clave para asegurar que estas regulaciones beneficien a los trabajadores sin comprometer la naturaleza dinámica del trabajo basado en plataformas.

Por lo tanto, consideramos que cualquier reforma laboral debe reconocer y apoyar estos esquemas como parte de un ecosistema laboral inclusivo y dinámico. Al combinar flexibilidad, formalidad y capacitación, se fortalece el desarrollo laboral y económico en la región, beneficiando a trabajadores, empresas y a la sociedad en general.

Esperamos que este análisis del entorno laboral regional se convierta en una herramienta útil de consulta para quienes toman decisiones clave en sus organizaciones. Nuestro objetivo es ofrecer una perspectiva clara y fundamentada que facilite el diseño de estrategias laborales alineadas con las necesidades del mercado y que promuevan el desarrollo sostenible en América Latina.



ARGENTINA





ARGENTINA - Ficha País

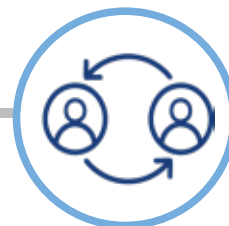
Indicadores Laborales



46.6
Población
millones (2023)



6.1%
Tasa de Desempleo
(2023)



50.4 %
Comercio informal
% empleo total (2023)



0.3 %
Tasa de Pobreza Laboral
(2023)



34.7 %
Mujeres en Puestos Directivos
(2023)

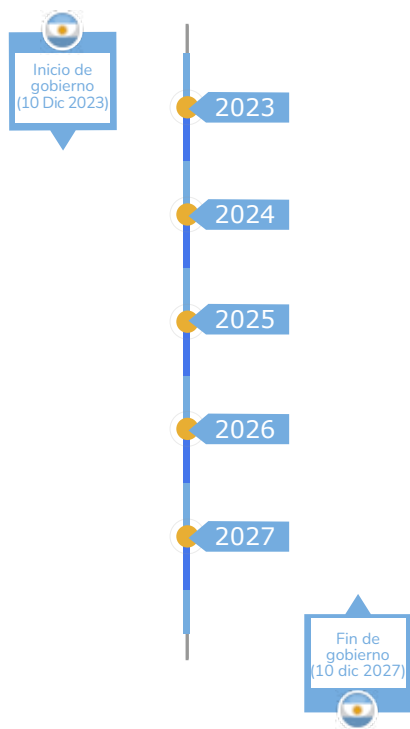


49.5 %
Mercado Laboral
(% del PIB)
(2021)

*Porcentaje de empleados que viven con menos de US\$2.15 al día



ARGENTINA - Poder Ejecutivo



Presidente

Javier Gerardo Milei
(2023 - 2027)

Javier Milei pertenece al partido **La Libertad Avanza**, se encuentra al inicio de su mandato de 4 años y tiene posibilidad de reelegirse una vez en 2027.

Con una aprobación del 52% (Mitofsky, julio)¹ y sin mayoría en el Congreso, Milei ha logrado la aprobación de la Ley de Bases, el proyecto legislativo del oficialismo, que establece el marco legal para la transformación profunda del modelo económico y social de Argentina².

Secretaría de Trabajo, Empleo y Seguridad Social



Secretario

Julio Cordero

Cordero forma parte de la estructura del **Ministerio de Capital Humano**. Pevio a su designación se desempeñó como responsable del departamento jurídico laboral de la constructora Techint³.

Actualmente, es la responsable de encarar las **negociaciones con los sindicatos en materia laboral**.

Instituciones de la Secretaría de Relaciones del Trabajo

- Subsecretaría de Empleo y Formación Laboral
- Subsecretaría de trabajo
- Subsecretaría de seguridad social
- Consejo Federal del Trabajo
- Superintendencia de Riesgos de Trabajo



ARGENTINA - Composición del Congreso

Cámara de Diputados

71

Fuera de Coalición

Mayoría absoluta
(130)

Mayoría calificada
(172)

82
Oficialismo

104
Oposición

257

Oficialismo

Fuera de Coalición

Oposición



38



37

3

Independencia

3



CREO

1



34

16



8

6

INNOVACIÓN FEDERAL

2



2

2

1



99



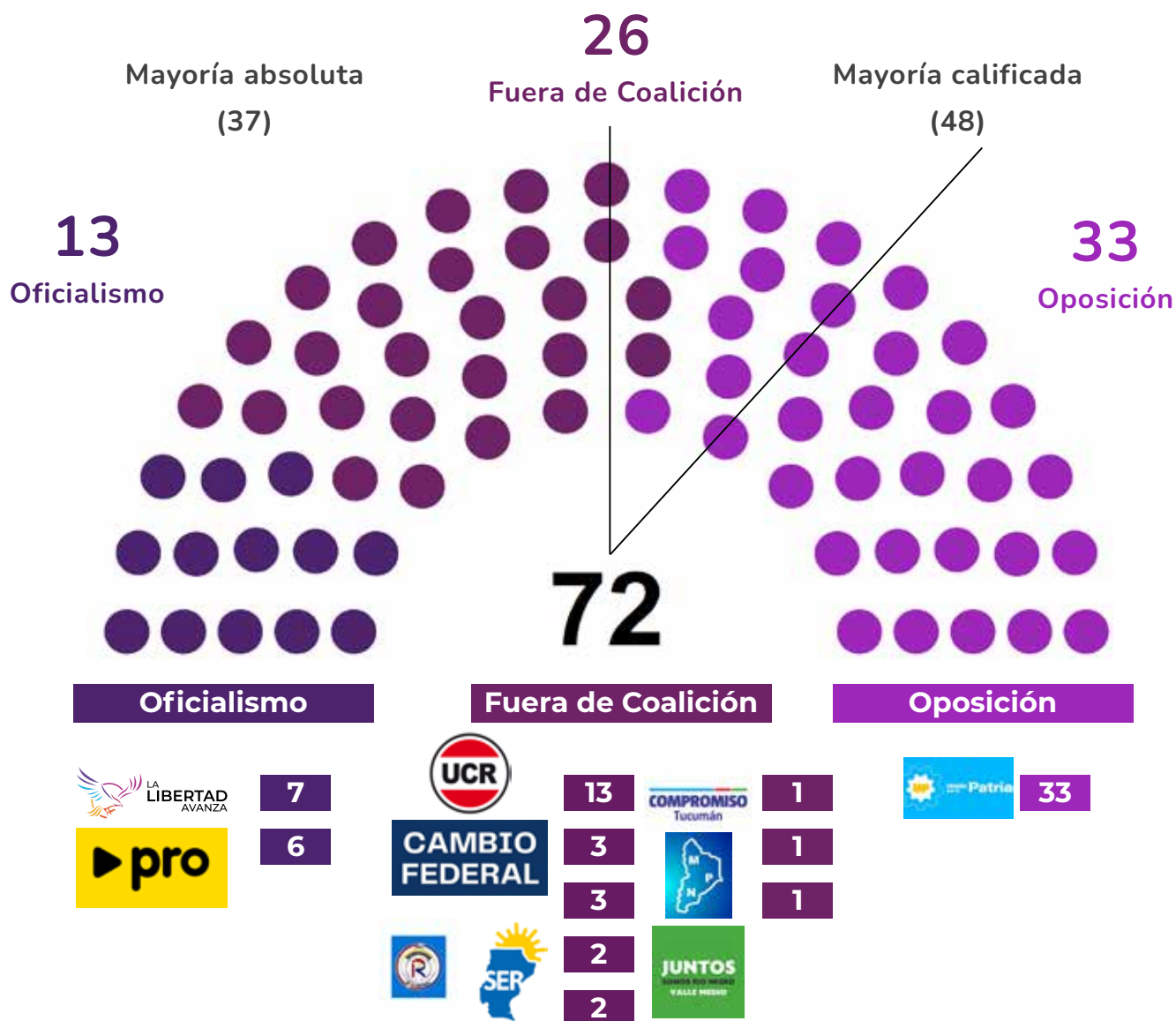
5

Argentina actualmente tiene una Cámara de Diputados dividido en 15 partidos políticos, donde el oficialismo cuenta con solo el 32% de escaños. Al no contar con una mayoría dentro de la Cámara, el oficialismo requiere alcanzar acuerdos con otros partidos para lograr la aprobación de reformas.



ARGENTINA - Composición del Congreso

Cámara de Senadores



Argentina actualmente tiene una Cámara de Diputados dividido en 15 partidos políticos, donde el oficialismo cuenta con solo el 32% de escaños. Al no contar con una mayoría dentro de la Cámara, el oficialismo requiere alcanzar acuerdos con otros partidos para lograr la aprobación de reformas.



ARGENTINA - Proceso Legislativo

1° Trámite Constitucional



Iniciativa de Ley

Presentada en la Cámara de Origen que puede ser el Senado o la Cámara de Diputados.

La iniciativa de Ley pasa a ser un proyecto de Ley



Cámara de Origen

Los proyectos de ley primero son discutidos en comisiones de trabajo y posteriormente en el Pleno. Para pasar a la discusión en pleno requiere Dictamen de la Comisión

Si se rechaza el proyecto no puede volver a tratarse en las sesiones de ese año

Incluye la discusión y votación en general de sus ideas fundamentales, los informes de comisiones y la discusión en particular que revisa artículo por artículo.

2° Trámite Constitucional



Cámara Revisora

Los proyectos de ley aprobados en la Cámara de Origen pasan a la Cámara Revisora.

Si adiciona o corrige por mayoría absoluta o 2/3 partes

La cámara revisora conoce y vota también en general y en particular

3° Trámite Constitucional



Regreso a la Cámara de Origen

Los proyectos de ley aprobados en la Cámara de Origen pasan a la Cámara Revisora.

1- Si la Cámara de Origen acepta las modificaciones se sanciona el texto de la Cámara revisora.

2- Si insiste en la redacción original necesita alcanzar la misma mayoría o una superior que la de la Cámara Revisora para que sea sancionado.

Al no existir diferencias



Promulgación o veto del Ejecutivo

Los proyectos de ley aprobados en la Cámara de Origen pasan a la Cámara Revisora.

-Promulgación: Se completa el proceso legislativo.

-Veto: de forma total o parcial. En caso de parcial, puede promulgar parcialmente la parte no vetada cuando no desvirtúe el espíritu del proyecto.



ARGENTINA - Entorno Laboral

Reformas Laborales Relevantes

Durante el Gobierno de Javier Milei

Argentina ha experimentado un importante cambio de gobierno al pasar de una administración de centro - izquierda con Alberto Fernández, a un gobierno libertario bajo la dirección de **Javier Milei**.

La recién aprobada Ley de Bases contempla cambios en la legislación laboral de Argentina. Respecto a su contenido, se trata de una versión acotada del capítulo laboral del DNU 70/2023, frenado por la Justicia. Las reformas laborales están contenidas en el Título V – Modernización Laboral y posee un mix de cláusulas de carácter operativo y programático.

Ley de Bases

La Ley Bases busca **modernizar y flexibilizar el mercado laboral argentino**, para promover la **competitividad y la creación de empleo**.

<p>Modificaciones a la Ley de Contrato de Trabajo</p>	<p>Contempla cambios en ámbito de aplicación y presunción de existencia de contrato de trabajo. Excluye de la presunción de aplicación de la LCT (Art. 2) “a las contrataciones de obra, servicios, agencia y todas las reguladas en el Código Civil y Comercial de la Nación.” que verifiquen de parte del prestador la emisión de recibos o facturas oficiales.</p> <p>Se pretende remarcar la diferencia entre un contrato de trabajo y los que prevé el Código Civil y Comercial de la Nación. (art 1251 CCyC). La presente modificación tiene relación con la reforma del art. 23 de la LCT y los trabajadores independientes.</p>
<p>Promoción del empleo Registrado Título IV</p>	<p>Mediante la cual se confiere a los empleadores la posibilidad de regularizar las relaciones laborales vigentes.</p>
<p>Modernización laboral Título V</p>	<p>Establece la simplificación del registro de las relaciones laborales. Las nuevas relaciones laborales deberán ser registradas mediante un procedimiento que garantice una registración simple, inmediata, expeditiva; y que se realice por medios electrónicos. Además de la simplificación registral, el gran cambio para la actividad es el cambio de criterio de registración.</p> <p>Establece la legalidad del registro efectuado por el empleador que así lo hiciera en los casos en que mediere una interposición de su figura o subcontratación. La inscripción en los casos de art 29 (Intermediación) y 30 (Subcontratación) por cualquiera de las partes intervinientes en el vínculo es eficaz.</p> <p>Nueva Fórmula del art 29 sobre tercerización: Empleador es “solo” quien registra la relación laboral (independientemente de la solidaridad)</p>
<p>Derogaciones</p>	<p>Se derogan las disposiciones referidas a la falta de registración, o registración deficiente, las llamadas “Multas laborales” que encarecían los costos en la gestión de las relaciones laborales, en la Ley de Contratación, la ley de empleo y la ley 25.323.</p>
<p>Fondo de cese laboral</p>	<p>Establece que el empleador y el sindicato “podrán sustituir” la indemnización prevista en el artículo 245 LCT por un fondo o sistema de cese laboral.</p>



ARGENTINA - Entorno Laboral

Ley Bases

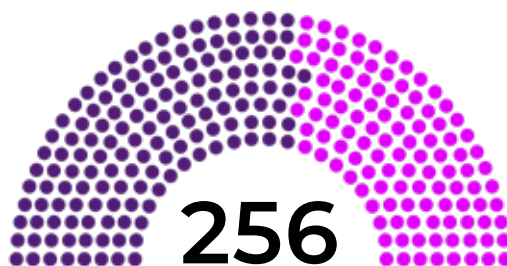
Ley 27.742

Aprobada en Congreso:
28 junio 2024

Entrada en vigor
8 julio 2024

“Ley de Bases y Puntos de Partida para la Libertad de los Argentinos”, consta de 238 artículos, que incluyen la reforma del Estado, la **promoción del empleo registrado y la modernización laboral**. Solo incluye 2 capítulos sobre reformas laborales.

Votación Ley de Bases



A favor 147

Abstención 2

En contra 107

Un legislador se ausentó de la votación

El 08.07.2024 se publicó en el B.O la Ley 27.742 (“LEY DE BASES Y PUNTOS DE PARTIDA PARA LA LIBERTAD DE LOS ARGENTINOS”)

- La Ley y las modificaciones laborales allí introducidas tienen vigencia a partir del 09.07.2024, salvo en los capítulos o títulos en donde se señala lo contrario
- Salvo para los casos en que se establezca un plazo específico, el Poder Ejecutivo nacional reglamentará la ley en un plazo máximo de noventa (90) días a partir de su entrada en vigencia y dictará las normas complementarias, interpretativas o aclaratorias que resulten necesarias para su aplicación.
- El 25.09.2024 se publicó en el B.O el decreto reglamentario 847/2024 de la “LEY DE BASES Y PUNTOS DE PARTIDA PARA LA LIBERTAD DE LOS ARGENTINOS. Entró en vigencia el día de su publicación en el Boletín Oficial.

Tras meses de debate, la Cámara Baja aprobó la Ley 27.742 que incluye reformas laborales que han sido objeto de intensa discusión y análisis.⁴

En materia laboral se localizan cuatro grandes cambios:

- Modificaciones a la Ley de Contrato de Trabajo
- Promoción del Empleo Registrado
- Modernización laboral
- Derogación de la Ley 25323

Cambios en Régimen de Multas Laborales (Capítulo VI – Derogaciones). deroga sistema de indemnizaciones agravadas por empleo no registrado o deficientemente registrado de LNE N° 24.013 (art 8° a 17 y 120, inc a) y equivalente en el Rég. Esp. Personal de Casas Particulares (art 50 ley 26.844); en la Ley N° 25.323, Ley N° 25.013 y Ley N° 25.345, entre otras.

La ley de Bases busca **modernizar y flexibilizar el mercado laboral**, sin embargo, su éxito dependerá de su implementación y del criterio judicial en su aplicación. Estas reformas buscan representar un **paso significativo hacia un mercado laboral más adaptado a las realidades actuales**.



ARGENTINA - Entorno Laboral

Modificaciones Ley de Contratos de Trabajo

Ley 20.744

La Ley de Bases modifica la **Ley de Contrato de Trabajo** para excluir de ese marco normativo a aquellas relaciones que sean “de contrataciones de obras o de servicios profesionales o de oficios”. Además, **establece la extinción de sanciones y acciones penales por evasión de aportes a empleadores, a cambio de regularizar al trabajador, para fomentar la registración.**⁹

Principales modificaciones¹⁰

Ámbito de Aplicación de la LCT

Se abordan los casos en los que no resultará aplicable el régimen de contrato de trabajo. La inclusión más novedosa está dada por la exclusión de la aplicación de la Ley de Contrato de Trabajo a las contrataciones de obra, servicios, agencia y todas las reguladas en el Código Civil y Comercial de la Nación.

Presunción de la existencia de un contrato de trabajo
La Ley Bases establece que la **presunción de la existencia de una relación laboral** no será aplicable cuando se trate de contrataciones de obras o de servicios profesionales o de oficios y se emitan los recibos o facturas.

Contratistas y tercerización

Otorga validez a la registración que realice el empleador directo, independientemente que luego ese empleado sea designado para prestar tareas mediante tercerización, como contratista de otra empresa, o que resulte ser empleado de una empresa dedicada a la provisión de personal.

Período de Prueba

Introduce cambios al período de prueba de la relación laboral. El nuevo texto legal establece un **período de prueba que pasa de 3 a 6 meses**, que podrá ampliarse a 8 meses en empresas de 6 a 100 empleados, y a 12 meses en empresas con hasta 5 empleados.

Contratistas e intermediarios

Faculta a los trabajadores contratados por contratistas o intermediarios a solicitar a la empresa principal, que retengan y den en pago por cuenta y orden de su empleador, los importes adeudados en concepto de remuneraciones, indemnizaciones u otros derechos apreciables en dinero provenientes de la relación laboral.

Protección de la maternidad

Mantiene los plazos de licencia por maternidad, pero otorga ahora una opción a la persona gestante para que pueda gozar de mayor cantidad de tiempo con su bebé, una vez ocurrido el nacimiento. El plazo de licencia es de 90 días y la persona podrá trabajar hasta máximo 10 días antes del parto y tener más días después del parto hasta cumplir los 90 días.

Justa causa de despido

Establece que podrá configurar **grave injuria laboral la participación activa en bloqueos o tomas de establecimiento**. Además, se presumirá que existe injuria grave cuando durante una medida de acción directa se afecte la libertad de trabajo de quienes no adhieran a la medida de fuerza, mediante actos, hechos, intimidaciones o amenazas.

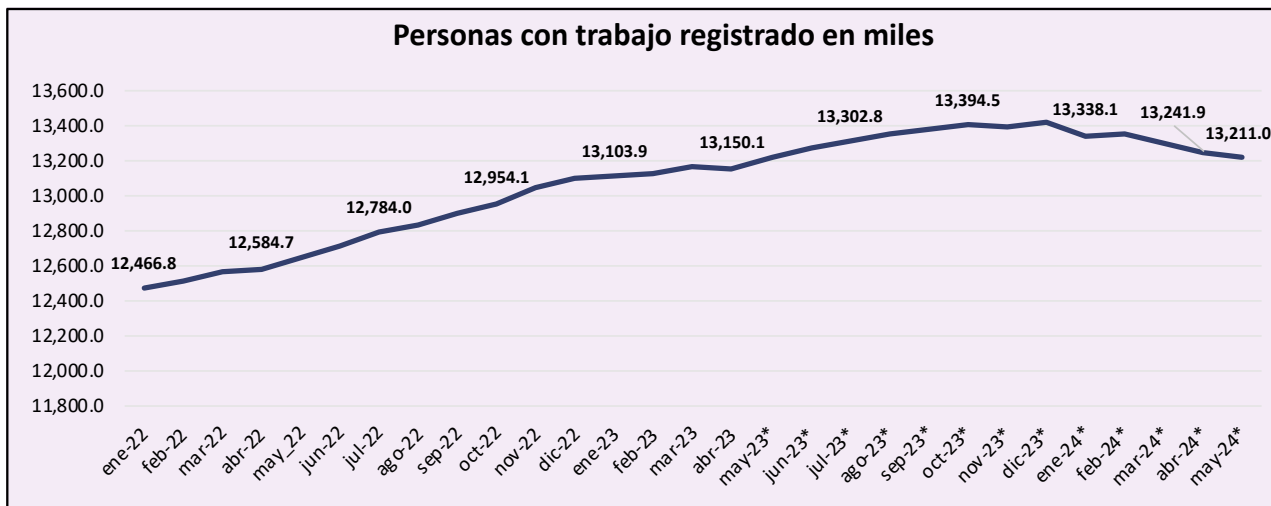
Despido discriminatorio: Indemnización agravada, pero sin reinstalación

Ordena la incorporación de un artículo a la LCT (el art. 245 bis) a efectos de que en caso de un **despido por discriminación**, la prueba del hecho quedará a cargo de quien invoque la causal, y en los casos en los que la sentencia corrobore el origen discriminatorio del despido, el empleador condenado deberá pagar (además de la indemnización por despido) una **indemnización agravada especial que ascenderá al 50% de la indemnización por despido sin justa causa**.



ARGENTINA - Entorno Laboral

Promoción del Empleo Registrado



Elaboración propia con datos del gobierno de Argentina⁵. *Datos con carácter provisional.

La población con trabajo registrado en el total del país alcanzó los 13.2 millones de personas en mayo 2024. En relación con el mes anterior, la **cantidad de personas con trabajo registrado cayó un 0.2% (22 mil personas menos)**. Desde el **mes de octubre del año 2023** se observa una caída en el número de empleos registrados. **De 13.3 millones de empleos registrados bajó a 13.2 millones de empleos en mayo de 2024⁶.**

Se esperara que con la nueva Ley, **el empleo registrado se incremente pues ésta lo promueve.**

La Ley de Bases contempla aspectos relevantes para la promoción del empleo registrado:

Art.76

Confiere a los empleadores la posibilidad de regularizar las relaciones laborales vigentes, que se hubieran iniciado antes del 9 de julio de 2024. Esto otorga la posibilidad de regular relaciones laborales no registradas, como así también regularizar relaciones laborales que se encontraren registradas deficientemente.

Art.78

Contemplará incentivos para pagos de contado, y beneficios para las Micro, Pequeñas y Medianas Empresas. El período que se podrá regularizar alcanza como máximo a los últimos 60 meses de relación laboral .

Art.77

Establece los efectos que podrán contemplarse con la registración:

1. Extinción de la acción penal por la apropiación indebida de los recursos de la seguridad social y la condonación de infracciones, multas y sanciones vinculadas con la falta de registración.
2. La baja en el Registro de Empleadores con Sanciones Laborales.
3. Condonación de deudas por la falta de pago de aportes y contribuciones.

Art.79

Cada empleador contará con 90 días desde la entrada en vigencia de la reglamentación (no desde la vigencia de la Ley) para regularizar empleados y poder gozar de los beneficios descriptos.



ARGENTINA - Entorno Laboral

Modernización Laboral

La Ley Bases busca simplificar el registro de nuevas relaciones laborales, garantiza una inscripción inmediata y ágil.⁷

Puntos principales de la modernización laboral ⁸

1. Establece la simplificación del registro de las relaciones laborales. De esta forma, las nuevas relaciones laborales deberán ser registradas mediante un procedimiento que garantice una registración simple, inmediata, expeditiva; y que se realice por medios electrónicos.
2. **Contempla un mecanismo ágil y simplificado para los recibos de sueldo**, en especial para las empresas de hasta 12 empleados. Además, **la simplificación apunta a tener por registrada la relación laboral** cuando sea realizada por cualquiera de las personas intervinientes.
3. **El trabajador podrá denunciar la falta de registración laboral** por medios electrónicos, y el sistema le deberá expedir una constancia de dicha denuncia.
4. En caso de que haya sentencia que determine la existencia de una **relación laboral no registrada**, **la Ley Bases establece que los jueces deberán poner tal circunstancia en conocimiento de la Administración Federal de Ingresos Públicos (AFIP) – Administración Nacional de la Seguridad Social (ANSES)**. Si de la sentencia surgiera que la relación laboral se encontraba enmarcada erróneamente como contrato de obra o servicios, de la deuda que determine la AFIP se descontarán los pagos que la persona hubiera realizado al sistema de la seguridad social en su carácter de autónomo.
5. Otra de las modificaciones se da con motivo del Sistema Único de Registro del art. 18 de la Ley 24.013, el cual concentrará a la **inscripción del empleador y la afiliación del trabajador al Instituto Nacional de Previsión Social, a las cajas de subsidios familiares y al prestador del sistema nacional de salud elegido por el trabajador**. Además, concentrará el registro de los trabajadores beneficiarios del sistema integral de prestaciones por desempleo.



ARGENTINA - Entorno Laboral

Derogaciones¹²

Derogación de las multas por falta de registración laboral

Se derogaron **todas las multas previstas por la Ley Nacional de Empleo referidas a la falta de registración, o registración deficiente.**

Entre las multas derogadas, además de las derivadas de no registrar la relación laboral, también están por registrar una fecha de ingreso posterior o un ingreso menor al real.

Derogación de la multa por falta de entrega de certificados de trabajo

Se derogaron las multas referidas a la **falta de entrega de los certificados de servicios y remuneraciones.**

Derogación de la Ley 25,323 y la 24013

Se derogó la Ley de 2 artículos que **incrementaba montos indemnizatorios** en caso (1) de que al finalizar la relación laboral, ésta no estuviera registrada o registrada deficiente y en caso (2) de que el trabajador tuviera que iniciar un reclamo para recibir su indemnización.



ARGENTINA - Entorno Laboral

Fondo de Cese Laboral

Ley 20,744

La Ley Bases establece que el **empleador y el sindicato “podrán sustituir” la indemnización** prevista en el artículo 245 LCT por un fondo o sistema de cese laboral.

El mencionado artículo 245 LCT es la norma que desde 1974 establece el sistema indemnizatorio en Argentina, mediante el cual se establece que si el empleador sin expresar una causa válida decide extinguir la relación laboral, deberá pagarle al empleado una indemnización cuyo monto será equivalente a un mes de sueldo por cada año de servicio que hubiera prestado y, si del plazo acumulado existiere una fracción de tiempo superior a los tres meses, esa fracción será tomada como un año más de antigüedad a los efectos del cálculo indemnizatorio.

Lo que propone ahora la Ley Bases es una facultad que para ser ejercida necesita de la voluntad del empleador y del sindicato, lo que no es otra cosa que **una negociación colectiva donde los trabajadores estarán representados por la entidad gremial correspondiente.**

Si el empleador y el sindicato decidieran optar por el fondo de cese laboral, **la Ley faculta a los empleadores a contratar un sistema privado a su costo, a fin de solventar la indemnización** y/o la suma que libremente se pacte entre las partes para el supuesto de desvinculación por mutuo acuerdo.¹¹

Figura de Trabajadores Independientes con Colaboradores

Esta nueva inclusión está referida al caso del **trabajador independiente que cuenta con otros colaboradores para llevar adelante un proyecto.**

El nuevo texto legal establece que el **trabajador independiente podrá contar con hasta otros 3 trabajadores independientes para acogerse a un régimen especial unificado** que será reglamentado.

Entre el contratante y los colaboradores no existirá una relación de dependencia, sino que se tratará de una relación autónoma, excepto que se evidencie que esas personas percibían una remuneración (dependencia económica) o que se encontraban sujetos a un régimen laboral bajo órdenes e instrucciones y régimen sancionatorio (lo que se conoce como dependencia técnica, jurídica).



ARGENTINA - Subcontratación de personal

Régimen de Subcontratación de Personal

Ley 20,744

Argentina **define y regula la subcontratación en la Ley 20.744** que regula el régimen, el funcionamiento de la Subcontratación y delegación – Solidaridad y del trabajo eventual, el cual **se regula por el art 29 Bis LCT y decreto reglamentario 1694/06.**

Art.32 Definición

Quienes cedan total o parcialmente a otros el establecimiento o explotación habilitado a su nombre, o contraten o subcontraten, cualquiera sea el acto que le dé origen, trabajos o servicios correspondientes a la actividad normal y específica propia del establecimiento, dentro o fuera de su ámbito, deberán exigir a sus contratistas o subcontratistas el adecuado cumplimiento de las normas relativas al trabajo y los organismos de seguridad social.

Los cedentes, contratistas o subcontratistas deberán exigir además a sus cesionarios o subcontratistas el número del Código Único de Identificación Laboral de cada uno de los trabajadores que presten servicios y la constancia de pago de las remuneraciones, copia firmada de los comprobantes de pago mensuales al sistema de la seguridad social, una cuenta corriente bancaria de la cual sea titular y una cobertura por riesgos del trabajo. Esta responsabilidad del principal de ejercer el control sobre el cumplimiento de las obligaciones que tienen los cesionarios o subcontratistas respecto de cada uno de los trabajadores que presten servicios, no podrá delegarse en terceros y deberá ser exhibido cada uno de los comprobantes y constancias a pedido del trabajador y/o de la autoridad administrativa. El incumplimiento de alguno de los requisitos harán responsable solidariamente al principal por las obligaciones de los cesionarios, contratistas o subcontratistas respecto del personal que ocuparen en la prestación de dichos trabajos o servicios y que fueren emergentes de la relación laboral incluyendo su extinción y de las obligaciones de la seguridad social". Las disposiciones insertas en este artículo resultan aplicables al régimen de solidaridad específico previsto en el artículo 32 de la Ley 22.250. (Párrafo incorporado por art. 17 de la Ley N° 25.013 B.O. 24/09/1998).

Art.31 LCT Empresas Subordinadas

Siempre que una o más empresas, aunque tuviesen cada una de ellas personalidad jurídica propia, estuviesen bajo la dirección, control o administración de otras, o de tal modo relacionadas que constituyan un conjunto económico de carácter permanente, serán a los fines de las obligaciones contraídas por cada una de ellas con sus trabajadores y con los organismos de seguridad social, solidariamente responsables, cuando hayan mediado maniobras fraudulentas o conducción temeraria.

Art.108 Trabajo Eventual

Cualquiera sea su denominación, **se considerará que media contrato de trabajo eventual cuando la actividad del trabajador se ejerce bajo la dependencia de un empleador para la satisfacción de resultados concretos, tenidos en vista por éste, en relación a servicios extraordinarios determinados de antemano, o exigencias extraordinarias y transitorias de la empresa, explotación o establecimiento.** Se entenderá además que media tal tipo de relación cuando el vínculo comienza y termina con la realización de la obra, la ejecución del acto o la prestación de servicio para el que fue contratado el trabajador.

El empleador que pretenda que el contrato inviste esta modalidad tendrá a su cargo la prueba de su aseveración.



ARGENTINA - **Prospectiva Laboral**

Balance General



Javier **Milei logró un triunfo** con la aprobación de la Ley de Bases y Puntos de Partida para la Libertad de los Argentinos.

En materia laboral, **la Ley de Bases busca modernizar y flexibilizar el mercado laboral, para promover la competitividad y la creación de empleo. En materia de subcontratación otorga validez al registro** que realice el empleador directo; no podrá ser considerado clandestino.

Sin embargo, la aprobación de la Ley de Bases estuvo marcada por **protestas, represión y rechazo de un sector de la población de Argentina.**

La realidad es que, si bien **el gobierno espera que esta flexibilización lleve a las empresas a contratar personal** pues los empleadores podrían contratar más al no tener el miedo de enfrentar juicios laborales que los lleven a la quiebra, **el derogar las multas por el proceso de registro de personal, podría reducir el costo de incumplir la ley, por lo que se desincentiva su cumplimiento**, lo que llevará a aumentar el empleo no registrado, es decir el efecto contrario al esperado.



ARGENTINA

Bibliografía

Argentina

1. **Ranking Mitofsky de Aprobación de Mandatarios en América y el Mundo (Julio 2024)** <https://www.mitofsky.mx/post/ranking-mitofsky-de-aprobacion-de-mandatarios-en-america-y-el-mundo-julio-2024>
2. **“Senado argentino aprueba en lo general la “ley Bases”, proyecto estrella del gobierno de Milei”; El Universal 12-06-2024.** <https://www.eluniversal.com.mx/mundo/senado-argentino-da-luz-verde-a-la-ley-bases-proyecto-estrella-del-gobierno-de-milei/>
3. **“Quién es y qué piensa Julio Cordero”, Perfil, 15-03-24.** <https://www.perfil.com/noticias/politica/quien-es-julio-cordero-el-nuevo-secretario-de-trabajo-de-javier-milei.phtml>
4. **Reforma laboral en Argentina: Ley Bases introduce cambios significativos, La Nación, 12 de julio.** <https://www.lanacion.com.ar/economia/negocios/reforma-laboral-en-argentina-ley-bases-introduce-cambios-significativos-nid12072024/>
5. **Situación y evolución del trabajo registrado en Argentina.** <https://www.argentina.gob.ar/trabajo/estadisticas/situacion-y-evolucion-del-trabajo-registrado>
6. **Situación y evolución del trabajo registrado (SIPA).** https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/trabajoregistrado_2405_informe.pdf
7. **Reforma laboral en Argentina: Ley Bases introduce cambios significativos, La Nación;** <https://www.lanacion.com.ar/economia/negocios/reforma-laboral-en-argentina-ley-bases-introduce-cambios-significativos-nid12072024/>
8. **Ley 27742 - Reforma Laboral. Ley de Bases y Puntos de Partida para la Libertad de los Argentinos** <https://www2.deloitte.com/ar/es/pages/legales/articles/ley-bases-reforma-laboral.html>
9. **¿Qué dice la Ley Bases sobre la reforma laboral?, Chequeado.** <https://chequeado.com/el-explicador/que-dice-la-ley-bases-sobre-la-reforma-laboral/>
10. **Ley 27742 - Reforma Laboral. Ley de Bases y Puntos de Partida para la Libertad de los Argentinos** <https://www2.deloitte.com/ar/es/pages/legales/articles/ley-bases-reforma-laboral.html>
11. **Ley 27742 - Reforma Laboral. Ley de Bases y Puntos de Partida para la Libertad de los Argentinos** <https://www2.deloitte.com/ar/es/pages/legales/articles/ley-bases-reforma-laboral.html>
12. **Ley 27742 - Reforma Laboral. Ley de Bases y Puntos de Partida para la Libertad de los Argentinos** <https://www2.deloitte.com/ar/es/pages/legales/articles/ley-bases-reforma-laboral.html>
13. <https://www.estudio-ofarrell.com/reforma-laboral-introducida-por-ley-bases-n-27-742/>



URUGUAY

Bibliografía

Uruguay

1. Mario Arizti <https://lacallepou.uy/novedades/mario-arizti/>
2. El Congreso uruguayo aprobó la Ley de Urgente Consideración, clave para el gobierno de Lacalle Pou, Infobae. <https://www.infobae.com/america/america-latina/2020/07/08/el-congreso-uruguayo-aprobo-la-ley-de-urgente-consideracion-clave-para-el-gobierno-de-lacalle-pou/>
3. Promoción al Empleo Ley 19.973, <https://www.rsm.global/uruguay/es/news/promocion-al-empleo-ley-19973>
4. Análisis de la Ley de Teletrabajo. Deloitte. <https://www2.deloitte.com/uy/es/pages/tax/articles/ley-de-teletrabajo.html>
5. Negociación colectiva. Revisión del sistema y sus recientes modificaciones. Castellán <https://www.castellan.com.uy/es/novedades/negociacion-colectiva-revision-del-sistema-y-sus-recientes-modificaciones/>
6. Ley 20,130 <https://www.impo.com.uy/bases/leyes/20130-2023>
7. Promulgación de la Ley de Urgente Consideración N° 19.889, Deloitte. <https://www2.deloitte.com/uy/es/pages/tax/articles/promulgacion-de-la-luc.html>
8. Ibid
9. Ibid
10. Ibid
11. Promoción al Empleo Ley 19.973 <https://www.rsm.global/uruguay/es/news/promocion-al-empleo-ley-19973>
12. Ibid
13. Ibid
14. Ibid
15. Ibid
16. Ibid
17. Ibid
18. Ibid
19. Ibid
20. Ibid
21. Ibid
22. Ibid
23. Análisis de la Ley de Teletrabajo. Deloitte. <https://www2.deloitte.com/uy/es/pages/tax/articles/ley-de-teletrabajo.html>
24. Ibid
25. Ibid
26. Ibid
27. Ibid
28. Ibid
29. Ibid
30. Ibid
31. Ibid
32. Ibid
33. Ibid
34. Negociación colectiva. Revisión del sistema y sus recientes modificaciones. Castellán <https://www.castellan.com.uy/es/novedades/negociacion-colectiva-revision-del-sistema-y-sus-recientes-modificaciones/>
35. Ibid
36. Ibid
37. Ibid
38. Ibid
39. Ibid
40. Reforma del Sistema Previsional, República AFAP. <https://www.rafap.com.uy/mvdcms/Institucional/Reforma-del-Sistema-Previsional-uc3512#:~:text=La%20Ley%20N%20.130%20da%20origen%20al%20nuevo%20Sistema,del%201%2F12%2F2023.>
41. Comienza a regir este martes 1.º el nuevo sistema previsional común, Presidencia Uruguay. <https://www.gub.uy/presidencia/comunicacion/noticias/comienza-regir-martes-1-nuevo-sistema-previsional-comun>
42. Ibid

SUBCONTRATACIÓN DE PERSONAL - **LATAM**

País	ESTATUS DE SUBCONTRATACIÓN DE PERSONAL	PARTICULARIDADES DE LA SUBCONTRATACIÓN DE PERSONAL	RESPONSABILIDAD SOLIDARIA
Argentina	Sí permite la subcontratación de personal.	Permite la subcontratación incluso en actividades principales de la empresa contratante.	La empresa contratante es solidariamente responsable de las obligaciones contraídas con los trabajadores.
Brasil	Sí permite la subcontratación de personal.	Permite la subcontratación incluso en actividades principales de la empresa contratante.	La empresa contratante es subsidiariamente responsable de las obligaciones contraídas con los trabajadores.
Chile	Sí permite la subcontratación de personal.	Permite la subcontratación incluso en actividades principales de la empresa contratante.	La empresa principal es solidariamente responsable de las obligaciones laborales y provisionales.
Colombia	Sí permite la subcontratación de personal pero a través de la figura de contratista independiente.	Permite la subcontratación incluso en actividades principales de la empresa contratante.	El beneficiario del trabajo será solidariamente responsable con el contratista, excepto cuando sean labores distintas del giro de la empresa contratante.
Ecuador	No permite la subcontratación de personal.	Permite celebrar contratos de actividades complementarias (Vigilancia-seguridad, alimentación, mensajería y limpieza).	La empresa que contrate trabajadores de actividades complementarias será responsable solidario.
México	No permite la subcontratación de personal.	Se permite la subcontratación de servicios especializados que no formen parte de la actividad principal.	La empresa principal es solidariamente responsable de las obligaciones laborales y provisionales.
Perú	Sí permite la subcontratación de personal.	Prohíbe la tercerización del núcleo del negocio (Esto podría cambiar si se deroga el decreto 001-2022 TR).	La empresa contratante es solidariamente responsable.
Uruguay	Sí permite la subcontratación de personal.	Permite la subcontratación incluso en actividades principales de la empresa contratante.	La empresa contratista es solidariamente responsable de los trabajadores subcontratados.

* En Ecuador y México se prohíbe la subcontratación de personal, siendo en Ecuador permitida solo en actividades complementarias. En el caso de México solo esta permitida la subcontratación de Servicios Especializados, en actividades complementarias al objeto social de la empresa.

** En Brasil, es subsidiariamente responsable.

SUBCONTRATACIÓN DE PERSONAL - **LATAM**

Reformas aprobadas en América Latina en los últimos años

Reforma	Argentina	Brasil	Chile	Colombia	Ecuador	México	Perú	Uruguay
Reducción jornada laboral			✓	✓				
Aumento al salario mínimo			✓			✓		
Teletrabajo			✓			✓		
Reforma de pensiones				✓		✓		✓
Derechos en materia laboral			✓		✓	✓	✓	✓
Flexibilización laboral y creación de empleos	✓						✓	✓
Incentivos y apoyos para empresas	✓		✓		✓		✓	✓
Subcontratación de personal					✓*	✓	✓	✓
Trabajadores de aplicación			✓					

* En Ecuador, la subcontratación de personal fue prohibida en 2008.

SUBCONTRATACIÓN DE PERSONAL - **LATAM**

Reformas en discusión en América Latina

Reforma	Argentina	Brasil	Chile	Colombia	Ecuador	México	Perú	Uruguay
Reducción jornada laboral						✓		
Aumento al salario mínimo						✓		
Teletrabajo				✓				
Reforma de pensiones			✓					
Derechos en materia laboral				✓		✓		
Flexibilización laboral y creación de empleos				✓				
Subcontratación de personal				✓				
Trabajadores de aplicación	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓

En materia del trabajo en aplicaciones digitales, se puede apreciar que existe una evidente tendencia a regular el tema en la región. 7 de los 8 países analizados cuentan con diálogos o iniciativas impulsadas por el Ejecutivo o por la Asamblea nacional. Se espera que en los próximos años haya avances significativos en el tema.



Adecco

Análisis del entorno laboral
en países de América Lati-



<https://institutoadecco.com.mx/public-affairs/>