

PROPUESTA CITRA



# Proyecto de Ley “Régimen especial de contrato de trabajo para los trabajadores/as caninos/as”

**Análisis de los principales impactos.**

Sandra Wolanski y  
Ana Paula Di Giovambattista



PROPUESTA CITRA



# **Proyecto de Ley “Régimen especial de contrato de trabajo para los trabajadores/as caninos/as”**

**Análisis de los principales impactos.**

Sandra Wolanski y

Ana Paula Di Giovambattista

## **AUTORIDADES**

### **Director**

Juan Eduardo Bonnin

### **Vicedirectora**

María Inés Fernández Álvarez

### **Autoras:**

Sandra Wolanski y Ana Paula Di Giovambattista

### **Diagramación**

Ivana Fioravanti.

La investigación orientada a las necesidades y preocupaciones de las organizaciones gremiales es uno de los sellos del trabajo del CITRA. Este documento, que surge del trabajo de colaboración entre investigadoras del CITRA y el Sindicato de Trabajadores Caninos, propone hacer del análisis social una herramienta para dar sustento y respaldar las iniciativas sindicales.

La publicación del documento fue financiada por el CONICET, a través de fondos del Proyecto de Unidad Ejecutora del CITRA.

### **COMO CITAR:**

Wolanski, Sandra y Ana Paula Di Giovambattista (2023) Proyecto de Ley "Régimen especial de contrato de trabajo para los trabajadores/as caninos/as". Análisis de los principales impactos. Ciudad Autónoma de Buenos Aires: CITRA.

# Índice

5	<b>1.</b>		13	<b>2.</b>
	<b>Impacto en la actividad y el empleo</b>			<b>Impacto fiscal</b>
5	A. Población abarcada por el proyecto		13	A. Inversión estatal
8	B. Impactos esperados en las condiciones de trabajo		14	B. Recaudación
8	b.1. Caracterización de las condiciones de trabajo de los/as trabajadores/as caninos en la actualidad		15	C. Fuentes alternativas de financiamiento
10	b.2. Instrumentos del proyecto de ley		15	D. Impacto fiscal neto
11	C. Impactos en la actividad			
			16	<b>3.</b>
				<b>Bibliografía</b>

PROPUESTA CITRA



# **Proyecto de Ley “Régimen especial de contrato de trabajo para los trabajadores/as caninos/as”**

**Análisis de los principales impactos.**

Marzo 2023

# Impacto en la actividad y el empleo

# 1



El proyecto de ley de Régimen Especial de Contrato de Trabajo para los trabajadores/as caninos comprende a una población de trabajadores/as en crecimiento, que se desempeña en la actualidad en condiciones de precariedad contractual e informalidad. La creación de un régimen especial de contratación tendría un impacto sustantivo en las condiciones de vida y trabajo de estos trabajadores/as, contribuyendo además a los objetivos de formalización del empleo existente y consolidando una actividad en expansión.

## A. POBLACIÓN ABARCADA POR EL PROYECTO:

**Tamaño y dinámica:** Según estimaciones del Sindicato de Trabajadores Caninos (en adelante, SDTC), en la actualidad se desempeñan en el conjunto del territorio nacional **alrededor de 90.000 trabajadores/as caninos**. Estas cifras abarcan las distintas especialidades comprendidas en el proyecto de ley: paseadores/as de perros, peluqueros/as caninos, adiestradores/as, auxiliares veterinarios. Sólo en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires se desempeñan más de 5000 paseadores/as de perros; se calcula un total de 20.000 paseadores/as en el conjunto de las provincias.

Se trata además de **una población laboral en sostenido crecimiento**. Es de prever que esta dinámica de expansión continúe en los años venideros, en función de distintos factores. En primer lugar, el crecimiento en la cantidad de mascotas, y especialmente de perros, en contextos urbanos. Estimaciones preliminares indican que hoy existen alrededor de 20 millones de mascotas en el país. Contamos con un conjunto de estadísticas oficiales referidas al ámbito de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires (Encuesta Anual de Hogares, módulo de Tenencia Responsable y sanidad de perros y gatos), que indican un sostenido crecimiento. El último relevamiento -publicado en 2020 pero realizado en 2018- indica que en la ciudad habitan 475.000 perros y 295.000 gatos aproximadamente, cifras que representan 16 perros cada 100 personas. La estadística muestra cómo ha ido aumentando la proporción de hogares con mascotas, en las series realizadas 2003-

2007-2014-2018. Se calcula que en la actualidad -influido por un crecimiento acelerado en la adopción de mascotas en el marco de la pandemia de COVID-19- este número se acercaría a los **600.000 perros solo en la Ciudad de Buenos Aires**.

Cuadro 1 - **Distribución porcentual de hogares por condición de tenencia de perros y gatos. Ciudad de Buenos Aires. Años 2003 - 2007 - 2014 - 2018**

Año	Hogares				
	Total	Tienen perros y gatos	Sólo tienen perros	Sólo tienen gatos	No tienen perros ni gatos
2003	100	4,2	20,1	7,6	68,1
2007	100	4,3	20,0	7,8	67,8
2014	100	4,5	20,9	9,7	64,9
2018	100	5,4	22,4	11,0	61,2

Fuente: Informe módulo de Tenencia responsable y sanidad de perros y gatos. Encuesta Anual de Hogares 2018, Ciudad de Buenos Aires, 2020, en base a datos de la Dirección Estadística y Censos (Ministerio de Hacienda y Finanzas, GCBA), 2003 - 2007 - 2014 - 2018.

Por otra parte, una amplia literatura a nivel nacional e internacional viene documentando las transformaciones recientes en los modos de cuidado y las relaciones que se establecen con las mascotas (Haraway, 2016). Se suele afirmar que las mismas han pasado a ser "parte de las familias", y han dejado de estar relegadas al patio trasero o al "fondo", para pasar a ocupar un lugar como un miembro más en una familia multi-especie (Sáez Olmos, 2021). Estas transformaciones han contribuido a la expansión y profesionalización del conjunto de servicios dedicados al cuidado y el bienestar de las mascotas, incluyendo de manera central aquellas que proveen las/os trabajadoras/as caninos, y todo indica que su importancia se seguirá acrecentando en los próximos años. Sin dudas, resulta de interés estimular esta expansión en tanto se trata de un **sector con la potencialidad de generar una importante cantidad de nuevos empleos**.

**Carácter federal de la actividad:** Las actividades laborales comprendidas en el presente proyecto de ley se encuentran presentes **en todas las grandes ciudades del país**. Existen sin dudas especificidades que diferencian los grandes centros urbanos de aquellos intermedios o pequeños. Es en las grandes ciudades y en particular en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires que se hacen especialmente visibles las tareas de los/as paseadores/as. Se calcula que en CABA realizan sus tareas un total de 5000 paseadores/as, un cuarto del total del país. Mientras tanto, la actividad de peluquería canina se destaca por su expansión y alta demanda en el conjunto del territorio nacional.

**Impacto en poblaciones desfavorecidas:** Ciertas características de los/as trabajadores/as caninos hacen que el presente proyecto de ley resulte especialmente impor-

tante, dado el **impacto potencial sobre la dinámica de empleo de poblaciones caracterizadas por niveles de desempleo superiores a la media general, empleo precario e informalidad.**

En primer lugar, los/as trabajadores caninos constituyen una **población joven** dentro del mercado laboral. El inicio en la profesión suele producirse a edades tempranas, en torno e incluso antes de los 18 años, ya que habitualmente no requiere de calificaciones previas ni certificados de terminalidad escolar, y, aunque precario, posibilita un ingreso autónomo. Esta composición hace eco de las realidades laborales más amplias de los/as jóvenes en nuestro país y en el conjunto de América Latina. Las dificultades en la inserción de los/as jóvenes en los mercados de trabajo de la región son, de acuerdo a la OIT, históricas: mayor intermitencia laboral, inestabilidad ocupacional y prevalencia en actividades laborales informales y de baja calificación (Maurizio, 2021). En nuestro país, resulta significativo el contraste estadístico entre la composición de los/as trabajadores/as incluidos dentro del Sistema Integrado Previsional Argentino (SIPA), donde solo el 6,7% del total de trabajadores/as registrados en el sistema tiene entre 18 y 24 años, en contraste con el 23,8% que se desempeña en la economía popular de acuerdo con el RENATEP (Wolanski et al, 2023). La formalización propuesta en la presente ley contribuiría así al objetivo de **reducir la incidencia de la informalidad y la desprotección laboral** en un segmento particularmente afectado por las mismas, como es **la juventud.**

Por otra parte, en el segmento del trabajo canino existe **una importante proporción de trabajadoras mujeres**, así como **una representación activa de trabajadores/as de la comunidad LGTBI+.** Al igual que en el caso de los/as jóvenes, se trata de segmentos de la población activa especialmente afectados por desigualdades y brechas tanto en los ingresos como en las condiciones de trabajo y estabilidad laboral. A pesar de los avances que en los últimos años se han realizado en pos de fortalecer los derechos de las mujeres en todos los ámbitos, y en particular en el laboral, las brechas de género se sostienen. En el 3er trimestre de 2022, según el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación, la tasa de actividad de los varones fue del 54,8%, y la correspondiente a las mujeres, 40,8%. Al mismo tiempo, la tasa de empleo no registrado para las mujeres se situó en un 39,4%, mientras que para los varones fue del 35,7% (MTEySS, 2023). Un informe del Centro de Estudios Metropolitanos (CEM) señala que, para el tercer trimestre de 2021, se observaba una brecha de género significativa tanto en cuanto la cantidad de horas trabajadas -los ocupados varones trabajan en promedio 41 horas por semana, mientras las mujeres ocupadas lo hacen 33 horas por semana-; en la mayor tasa de informalidad -las mujeres presentaron un 36% de informalidad, mientras que los hombres el 31%- y en la brecha de ingresos, que afecta especialmente a las mujeres en la informalidad: las mujeres con empleos informales ganaron 35% menos que los varones en la misma condición (Sosa y Smith, 2022; Fernández Moujan et al, 2022). Estas cifras replican lo que sucede en el conjunto de América Latina, en donde la participación de las mujeres en el mercado de trabajo era en 2018 25,6 puntos porcentuales más baja que la de los hombres (OIT, 2018).

En cuanto a las diversidades en la expresión de género y orientación sexual, las estadísticas son fragmentarias y aún incipientes. Estudios de organismos internacionales y consultoras privadas indican que el ámbito laboral constituye uno de los espacios de

mayor desigualdad y discriminación hacia las personas que expresan formas de diversidad afectiva, de género y sexual (Bridge The Gap, 2021). Las formas de discriminación que afectan especialmente a las personas travesti-trans han constituido el fundamento de la sanción de la ley Ley 27.636 de Promoción del Acceso al Empleo Formal para Personas Travestis, Transexuales y Transgénero "Diana Sacayán - Lohana Berkins". Un estudio de 2017 llevado adelante por el Programa de Género y Diversidad Sexual, la Fundación Divino Tesoro y el Bachillerato Popular Trans Mocha Celis indicó que el 88% de las personas trans afirmaban no haber accedido nunca en su vida a un empleo formal. Solo un 9% de las mujeres trans y un 36,4% de los hombres trans contaban con un empleo formal al momento del estudio (Ruiz et al, 2017). Las dificultades en el acceso al empleo registrado se suman a las situaciones de discriminación en los espacios y equipos de trabajo. En contraposición, el trabajo informal o no registrado del tipo de paseadores/as, peluqueros/as y entrenadores/as caninos ha constituido un refugio para estos/as trabajadores/as.

La formalización de los/as trabajadores/as bajo el Régimen especial de contrato de trabajo para los trabajadores/as caninos/as aportará así a **la formalización de segmentos especialmente afectados por desigualdades en el ámbito laboral, como son los jóvenes, las mujeres y las diversidades**, de acuerdo a los objetivos expresados en las políticas del gobierno nacional y en sintonía con normativas nacionales e internacionales como el Convenio N°111 de la OIT sobre la Discriminación laboral.

## **B. IMPACTOS ESPERADOS EN LAS CONDICIONES DE TRABAJO**

El Proyecto de ley "Régimen especial de contrato de trabajo para los trabajadores/as caninos/as" permitirá a una población actual calculada en 90.000 trabajadores/as acceder a protecciones y derechos laborales básicos, que contrastan con la situación actual de desprotección en que realizan sus tareas.

### **b.1. Caracterización de las condiciones de trabajo de los/as trabajadores/as caninos en la actualidad**

**Informalidad, inestabilidad y precariedad en las formas de contratación:** ante la ausencia de un marco regulatorio de la actividad, en la actualidad las formas de contratación de los/as trabajadores/as caninos se caracterizan por la informalidad. Es decir, **predominan modalidades de acuerdo informales** entre empleadores/as -dueños de establecimientos como veterinarias o pet shops, o dueños de perros- **que redundan en condiciones desfavorables para los/as trabajadores/as y ausencia de derechos laborales.** En el caso de quienes se desempeñan en peluquería o como auxiliares de

veterinaria, esto conlleva a una diversidad de arreglos, que incluyen desde contratos mensuales informales hasta el cobro de montos proporcionales sobre los ingresos del trabajador/a a cambio de la utilización de las instalaciones. La posibilidad de establecer los términos del acuerdo y/o rescindirlo unilateralmente por parte del empleador coloca al trabajador/a en situación de inferioridad, dada la desigual relación de poder que se reconoce en el contrato laboral según las bases de nuestro derecho laboral. Paseadores/as y adiestradores/as, por su parte, no dependen de un único empleador sino que por definición desarrollan sus tareas para múltiples empleadores a la vez. **La ausencia de regulación y protección de la actividad conlleva la incertidumbre respecto de la continuidad de la contratación**, afectando directamente los ingresos de los/as paseadores/as y adiestradores/as cuando más de un empleador a la vez deciden rescindir el servicio total o temporariamente (por ejemplo, en época estival).

**Carencia de derechos laborales básicos:** Se consideran derechos laborales básicos aquellos que son reconocidos en el texto de la Ley de Contrato de Trabajo (20.744/74), norma básica del derecho laboral en nuestro país. Esto incluye la regulación de la jornada laboral, el descanso semanal, el derecho al goce de licencias por vacaciones, por enfermedad o accidente de trabajo y/o maternidad. Esta situación redundante en **una sobrecarga de trabajo para los/as trabajadores/as**, quienes se encuentran desprotegidos ante relaciones de empleo abusivas, corriendo **el riesgo de que trabajen muchas más horas o frente a muchos más perros de lo que es salubre mental y físicamente para el/la trabajador/a y seguro/óptimo para los animales**.

**Problemáticas de salud laboral:** En primer lugar, las tareas de los/as trabajadores/as caninos implican un alto nivel de esfuerzo y desgaste físico. Los/as paseadores/as se trasladan hasta 15 kilómetros cada día con manadas que pueden incluir más de 10 perros; mientras que peluqueros/as y auxiliares manipulan cotidianamente perros que pueden pesar hasta 40 kilos. A las lesiones osteomusculares se suma, además el riesgo de enfermedades respiratorias crónicas, especialmente en el caso de los/as paseadores/as, quienes desempeñan sus tareas a la intemperie, expuestos/as a las condiciones climáticas. Por otra parte, el contacto permanente con los perros implica un conjunto de riesgos laborales específicos, que han sido reconocidos como tales mediante un seguro de accidentes de trabajo específico a través del SDTC. Sin embargo, al carecer de derechos laborales y protección en caso de lesiones y enfermedades laborales, la mayoría de los/as trabajadores/as continúa trabajando incluso en situaciones de dolor y enfermedad leve (ya que ausentarse implica no percibir el pago de la jornada). Tampoco se asegura la continuidad de la relación laboral durante el tiempo que puede durar la recuperación de un accidente laboral, como una mordida o una lesión osteomuscular (por ejemplo, una lumbalgia por la manipulación de peso, o un esguince producido durante el paseo). **Esto representa una problemática de salud pública**, ya que no solo constituye un riesgo en la actualidad (para los/as trabajadores/as y para sus empleadores), sino ante todo a futuro, tratándose de una población joven: **la ausencia de protecciones puede derivar en una población trabajadora con problemáticas de salud crónicas**.

Finalmente, de particular gravedad es la situación de las trabajadoras durante la gestación y la maternidad. El desgaste físico que implica la actividad resulta incompatible con la gestación avanzada; sin embargo, **debido a la ausencia de derechos laborales, muchas trabajadoras realizan sus tareas hasta muy adelantada la gestación, con los riesgos que ello supone.** Además, ante complicaciones en la gestación y/o la maternidad, las trabajadoras se ven obligadas a dejar de trabajar, quedando desprotegidas y sin ingresos en un momento de especial vulnerabilidad, situación que contradice los principios de la protección de la persona gestante y las infancias.

**Ausencia de profesionalización:** en la actualidad, no existen herramientas para la regulación ni el registro de los/as trabajadores/as caninos, de modo tal que no pueden garantizarse condiciones físicas, psicológicas ni conocimientos básicos requeridos para realizar la actividad (como por ejemplo, primeros auxilios). Existen algunas tentativas localizadas de generar registros de paseadores/as de perros, aunque limitadas en su alcance. Si bien desde el SDTC se desarrollan iniciativas de formación que buscan suplir y asegurar estos conocimientos, estas quedan sujetas a la iniciativa individual del trabajador/a, que elige según sus posibilidades realizar cursos y capacitaciones. La ausencia de profesionalización redundante en incertidumbre para los/as tenedores/as de perros, ya que no provee mecanismos que garanticen el bienestar de los animales y la idoneidad del trabajador/a. Esta condición precaria en términos de profesionalización se extiende a las herramientas de trabajo (correas, arneses, elementos de peluquería), que habitualmente son autoprovistas por el trabajador/a, como gasto que se descuenta de su salario.

## b.2. Instrumentos del proyecto de ley

El presente proyecto de ley mejorará sustancialmente las condiciones de trabajo de todos/as los/as trabajadores/as caninos, a través de las siguientes regulaciones:

- Regulación de la jornada laboral y descanso semanal (art. 13); así como remuneración de horas extras (art. 24)
- Regulación de la remuneración y el recibo de sueldo (arts. 18 a 23) y sueldo anual complementario (arts. 25 a 27). Salario mínimo, modalidad y clasificación profesional establecidos a través de la Comisión Nacional de Trabajo Canino.
- Sistema de ART (art. 13 y art. 68); aportes jubilatorios y obra social
- Provisión de herramientas de trabajo (art. 15)
- Licencia anual por vacaciones (arts. 28 a 32)
- Licencias por enfermedad y accidentes de trabajo (arts. 33 a 35), licencias especiales (art. 36) y licencias por maternidad (art. 37), estableciendo la protección de las personas gestantes y de los embarazos, generando previsibilidad para el empleador a través de posibilidad de establecer reemplazos temporales que garanticen la continuidad del servicio.

- Protección ante la extinción del contrato (arts. 40 a 42): protege al trabajador ante la posibilidad de extinción del contrato unilateralmente por parte del empleador, estableciendo períodos de preaviso (e indemnización sustitutiva en caso contrario).
- Protección ante el desempleo y la inestabilidad en el empleo: establecimiento de la Caja Asistencial de Necesidades Económicas (CANES) (arts. 43 a 52), que a partir del aporte obligatorio del empleador y el Estado Nacional permitirá al trabajador/a contar con un fondo que se le reintegrará en el momento de cese de la relación laboral, protegiéndolo contra la inestabilidad y variabilidad de la actividad.

## C. IMPACTOS ESPERADOS EN LA ACTIVIDAD

**Registra, regula y profesionaliza la actividad**, a través de la creación de la Comisión Nacional de Trabajo Canino (CNTC) y el Registro Nacional de Trabajadores Caninos, de inscripción obligatoria para todos/as los/as trabajadores/as comprendidos en el régimen de la ley (arts. 54 a 63). La ley de Régimen Especial de Contrato de Trabajo para los/as trabajadores/as caninos contribuirá así a **regular una actividad de fuerte impacto en el espacio público, que concierne tanto a los derechos de trabajadores/as y empleadores, como de los perros** en tanto animales no-humanos. La inscripción en el registro permitirá garantizar la idoneidad de los/as trabajadores/as para sus tareas, así como iniciar acciones de capacitación y profesionalización. La actividad de la CNTC permitirá generar normas regulatorias para el sector a nivel nacional, incluyendo modalidades y clasificaciones profesionales y los salarios mínimos correspondientes, en una actividad cuyos intentos de regularización han sido localizados, fragmentarios y de escaso éxito. Este proyecto de ley propone que el registro sea **una herramienta de progreso en la calidad del servicio que proveen los/as trabajadores/as al tiempo que se mejoran sustantivamente sus condiciones laborales.**

**Protege a los/as empleadores en la contratación de los servicios:** La aplicación del Régimen Especial redundará en **un incremento de la previsibilidad y seguridad en la contratación de los servicios** por parte de los empleadores, tanto dueños/as de establecimientos (pet shops, veterinarias) como tutores/as de perros. La ley establece la obligación para el trabajador/a de dar preaviso en caso de cese de actividad, programar y dar aviso del período de vacaciones, así como en caso de gestación, lo cual permitirá a los empleadores realizar las provisiones necesarias para garantizar el cuidado y bienestar de sus mascotas. Asimismo, el proyecto prevé un período de prueba en la relación laboral, que busca garantizar la idoneidad del trabajador/a y garantizar el vínculo con el perro, especialmente en servicios de recreación, paseo y adiestramiento. Del mismo modo, finalmente, incorpora la figura legal de abandono de trabajo, previendo a garantizar la continuidad y seguridad en la provisión del servicio.

**Limita y regula el trabajo de jóvenes y adolescentes:** especialmente en el caso del paseo, se trata de una actividad que muchas veces es desempeñada por trabajadores/as muy jóvenes, ya que habitualmente no requiere de calificaciones previas ni títulos secundarios. El proyecto de ley prohíbe el trabajo de menores de 16 años y, en el caso de quienes tienen entre 16 y 18 años, los/as protege especialmente, limitando la jornada laboral, previendo un certificado de apto médico y estableciendo y protegiendo la escolaridad obligatoria (arts. 9 a 12).

**Contribuye a la convivencia en la comunidad:** las tareas de los/as trabajadores/as caninos hacen a la convivencia entre humanos y perros, y tienen un impacto directo en el espacio público. La obligación de registro y el establecimiento de normas de higiene y salubridad en la actividad a través de la Comisión Nacional de Trabajo Canino (arts. 14, 16 y 17) posibilitarán una convivencia más armónica, garantizando además las condiciones en que se realiza la actividad en términos de riesgos existentes y condiciones sanitarias.



## A. INVERSIÓN ESTATAL

El proyecto de Ley de “Régimen especial de contrato de trabajo para los trabajadores/as caninos/as” estipula la creación de la Caja Asistencial de Necesidades Económicas (CANES), la cual se constituirá con aportes sobre el salario bruto de cada trabajador/a: de un 5% en el caso del empleador y un 2% proveniente del Estado Nacional.

El total aproximado de trabajadores/as caninos en la actualidad en el país que pasarían a formar parte del sistema puede redondearse, según datos del SDTC, en 90.000 trabajadores/as en total; de los cuales 20.000 son paseadores/as y 70.000 adiestradores/as, peluqueros/as y auxiliares de veterinaria. En el caso de los primeros, en sistemas de multiempleo, se calcula un promedio de 15 empleadores por paseador/a o adiestrador/a. En base a los salarios promedio que rigieron en el mes de febrero de 2023, se calcula el siguiente gasto total mensual aproximado para las arcas del Estado Nacional, organizado según la modalidad de empleo predominante:

### Cálculo de inversión estatal en el sistema de Caja Canes

Modalidad de Empleo	Salario Desagregado	Salario Mensual total promedio	Aporte Estatal por trabajador (2%)	Total de Trabajadores/as comprendidos	Aporte Total
Empleadores individuales/multiempleo	10.000\$ por empleador	150.000\$	3.000\$	20.000	60.000.000\$
Resto de los empleadores (ej: veterinarias, pet shop)	-	120.000\$	2.400\$	70.000	168.000.000\$
				Aporte total	228.000.000\$

## B. RECAUDACIÓN

A partir de la incorporación de las/os trabajadoras/as caninos al "Régimen especial de contrato de trabajo para los trabajadores/as caninos/as", un total de 90.000 trabajadoras/as se incorporarán al régimen de la Seguridad Social. En función de esta incorporación, según las normativas vigentes, cada empleador y cada empleado/a realizará los siguientes aportes y contribuciones, respectivamente:

**Tabla de Aportes y Contribuciones - Seguridad Social**

Contribuciones	Empleador	Trabajador
Jubilación	16%	11%
PAMI	2%	3%
Obra Social	6%	3%
Fondo Nacional de Empleo	1,5%	-
Seguro de Vida Obligatorio	00,3%	-
ART	(lo que cotize la ART)	-

Fuente: <https://www.argentina.gob.ar/trabajo/buscastrabajo/conocetusderechos/salario> Consultado: 07 de marzo de 2023)

Así, la implementación del Régimen de regularización laboral de los/as trabajadoras/as caninos, **coadyuvará al fortalecimiento del régimen previsional**, a través de un flujo de aportes y contribuciones sustantivos, de trabajadoras/as mayoritariamente jóvenes y que hoy se encuentran también en su gran mayoría por fuera del sistema previsional. Una estimación de mínima, tomando en cuenta únicamente las sumas más significativas, que ingresarían en concepto de contribución al sistema previsional y el PAMI, implica que el Estado Nacional recibirá un 30% del total de las sumas remunerativas del salario de cada trabajador/a<sup>1</sup>:

- Sistema Integrado Previsional Argentino: 16% del conjunto de las sumas remunerativas del salario mensual por parte del empleador, y 11% por parte del trabajador, de acuerdo al artículo 11 de la ley 26.425 de Sistema Integrado de Jubilaciones y Pensiones<sup>2</sup>.
- PAMI: 2% del conjunto de las sumas remunerativas del salario mensual por parte del empleador, y 1% por parte del trabajador, según la ley 19.032.

1. Además, el sistema de Obras Sociales recibirá el 6% de contribuciones patronales sobre la remuneración bruta, por parte del empleador, y un 3% de la misma como aporte del trabajador/a, según la ley 23.660 y

sus modificatorias. De este modo, se fortalece también el financiamiento del sistema de Obras Sociales, incorporando una nueva población trabajadora en su órbita.

2. Existen variaciones de acuerdo

a actividades laborales específicas y/o regímenes provinciales, pero estas sumas están estipuladas de manera general según el artículo 11 de la ley 26.425 de Sistema Integrado de Jubilaciones y Pensiones.

### Cálculo de la recaudación total a través de aportes y contribuciones:

Modalidad de Empleo	Salario Desagregado	Salario Mensual total promedio	Aporte Estatal por trabajador (32%)	Total de Trabajadores/as comprendidos	Aporte Total
Empleadores individuales/multiempleo	10.000\$ por empleador	150.000\$	48.000\$	20.000	960.000.000\$
Resto de los empleadores (ej: veterinarias, pet shop)	-	120.000\$	38.400\$	70.000	2.688.000.000\$
				Recaudación total	3.648.000.000\$

## C. FUENTES ALTERNATIVAS DE FINANCIAMIENTO

Más allá de la recaudación vía aportes y contribuciones a la Seguridad Social, existe la posibilidad de incorporar otras fuentes de financiamiento que sostengan el conjunto del sistema. Entre ellas, cabría implementar los siguientes instrumentos impositivos:

- Un impuesto extraordinario calculado en aporte porcentual de las ganancias de las empresas de alimento balanceado.
- Un arancel anual de inscripción en el Registro de Trabajadores Caninos, a pagar por los/as trabajadores/as.

## D. IMPACTO FISCAL NETO

De lo desarrollado, se sigue un **impacto fiscal neto positivo para el Estado Nacional**, de mínima estimado en un total de 3 mil 420 millones de pesos.

Recaudación mensual total:	3.648.000.000\$
Inversión mensual total:	228.000.000\$
Saldo:	3.420.000.000\$



**Bridge The Gap** (2021) Percepciones sobre la discriminación LGBTQ+ en el ámbito laboral. Disponible en: <https://tree/DExOoWkOkq>. Consultado 09 de marzo de 2023.

**GCBA** (2020) Informe módulo de Tenencia responsable y sanidad de perros y gatos. Encuesta Anual de Hogares 2018. Ciudad de Buenos Aires: Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires. Disponible en: <https://www.estadisticaciudad.gob.ar/ey-c/?p=106824>. Consultado 23 de febrero de 2023.

**Fernández Mouján, L.; Mate, E. y Sorroche, S.** (2022) La economía popular, sus números y dinámica entre 3t-20 y 3t-21. Análisis de la población en función del género. Ciudad Autónoma de Buenos Aires: CITRA.

**Haraway, D.** (2016) Manifiesto de las especies de compañía. Buenos Aires/Vitoria Gasteiz: Sanssoleil.

**Maurizio, R.** (2021) "Empleo e informalidad en América Latina y el Caribe: una recuperación insuficiente y desigual". Nota técnica, Serie Panorama Laboral en América Latina y el Caribe 2021, Organización Internacional del Trabajo.

**Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social** (2023). Boletín de estadísticas laborales según sexo, marzo 2023. Disponible en: [https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/boletin\\_estadisticas\\_laborales\\_segun\\_sexo\\_marzo-2023.xlsx](https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/boletin_estadisticas_laborales_segun_sexo_marzo-2023.xlsx). Consultado: 07 de marzo de 2023.

**OIT (Organización Internacional del Trabajo)** (2018) Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo: Avance global sobre las tendencias del empleo femenino 2018. Oficina Internacional del Trabajo – Ginebra.

**Ruiz, Alicia; Las Mochas; Lucía Fuster Pravato; Marlene Wayar; Gabriela Mansilla; Karina Nazábal; Alan Otto Prieto; Sebastián Amaro; Alba Rueda; Say Sacayán y Darío Arias; Emiliano Litardo y Paula Viturro** (2017) La revolución de las mariposas. A diez años de la Gesta del Nombre Propio. Buenos Aires: Ministerio Público de la Defensa.

**Sáez Olmos, J.** (2021) La familia multiespecie: perspectiva teórica y horizonte político-social. Tesis de doctorado, Universidad de Murcia, España. Disponible en: <https://digitum.um.es/digitum/bitstream/10201/113566/1/TESISJSO.pdf>. Consultado 23 de febrero de 2023.

**Sosa, M. y Smith, I.** (2022) Brechas de género en Argentina. El mercado de trabajo hacia la post-pandemia". Documento CEM N°47/ Marzo 2022. Ciudad Autónoma de Buenos Aires: Centro de Estudios Metropolitanos. Disponible en: <http://estudiosmetropolitanos.com.ar/wp-content/uploads/2022/03/Brechas-de-g%C3%A9nero-en-Argentina-2.pdf> Consultado: 8 de marzo de 2023.

**Wolanski, S.; Sorroche, S.; Mate, E.; Santín Ruffo, B. y Fernández Álvarez, M. I.** (2023) Apuntes de Economía Popular N°4. La economía popular, sus números y dinámica entre el 4t-2020 y el 1t-2022. Publicación del Programa de Estudios e Investigaciones de Economía Popular y Tecnologías de Impacto Social (PEPTIS), CITRA (CONICET-UMET). Disponible en: <https://citra.org.ar/apuntes-de-economia-popular-n4-la-economia-popular-sus-numeros-y-dinamica-entre-el-4t-2020-y-el-1t-2022/> Consultado: 01 de marzo de 2023.



Proyecto de Ley “Régimen  
especial de contrato  
de trabajo para los  
trabajadores/as  
caninos/as”  
Análisis de los principales  
impactos.







Sandra Wolanski y  
Ana Paula Di Giovambattista