

SESIONES ORDINARIAS
2002
ORDEN DEL DIA N° 710

**COMISIONES DE LEGISLACION
DEL TRABAJO Y DE PEQUEÑAS
Y MEDIANAS EMPRESAS**

Impreso el día 20 de agosto de 2002

Término del artículo 113: 29 de agosto de 2002

SUMARIO: Derechos del trabajador y empleo para pequeñas y medianas empresas. Restablecimiento. Gutiérrez (F.) y otros. (7.759-D.-2001.)

Dictamen de las comisiones

Honorable Cámara:

Las comisiones de Legislación del Trabajo y de Pequeñas y Medianas Empresas han considerado el proyecto de ley del señor diputado Gutiérrez (F.) y otros señores diputados sobre restablecimiento de los derechos del trabajador y generación de empleo para pequeñas y medianas empresas, y otras cuestiones conexas; y, por las razones expuestas en el informe que se acompaña y las que dará el miembro informante, aconsejan la sanción del siguiente

PROYECTO DE LEY

El Senado y Cámara de Diputados,...

**RESTABLECIMIENTO DE LOS DERECHOS
DEL TRABAJO Y GENERACION DE EMPLEO
PARA PEQUEÑAS Y MEDIANAS EMPRESAS**

TITULO I

De la estabilidad e indemnización

Artículo 1° – Derógase el artículo 92 bis de la ley 20.744.

Art. 2° – Deróganse los artículos 6°, 7°, 8°, 10 y 11 de la ley 25.013.

TITULO II

Del Registro de Reincidencias

Art. 3° – Créase el Registro de Reincidencias, que deberá ser regulado por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.

Art. 4° – Corresponde al Registro de Reincidencias recabar toda la información brindada por los inspectores al Servicio del Sistema Integrado de Inspección del Trabajo.

Art. 5° – Constatada la posible comisión de una violación a la normativa legal, el inspector actuante deberá advertir e intimar al sujeto responsable, ingresando los datos al Registro de Reincidencia y otorgando al posible infractor un plazo de treinta días para su adecuación legal, poniendo a disposición de este último todos los elementos y asesoramientos necesarios a dicho fin.

Art. 6° – Vencido el plazo estipulado en el artículo anterior, se constatará la regularización requerida y, de encontrarse en condiciones todavía deficientes, se otorgará un nuevo plazo de quince días en idénticas condiciones que las anteriores, y destinando un agente a fin de procurar la adecuación en el plazo intimado, debiendo cumplir con el registro de los antecedentes al sistema por esta ley creado.

Art. 7° – Cumplido el plazo de cuarenta y cinco días desde la primera inspección, se verificará el cumplimiento de la legislación dictada en la materia, como la adecuación a las distintas advertencias e intimaciones realizadas por el inspector actuante. De continuar la situación contravencional, se procederá en consecuencia, de conformidad a la legislación vigente.

TITULO III

De la concientización social

Art. 8° – El Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, juntamente con el Ministerio de Educación, establecerán periódicamente programas destinados a la educación y masiva difusión de los derechos y obligaciones de los sujetos del contrato de trabajo. Se creará un Departamento de Asesoramiento Legal en la materia que dirija un plan in-

formativo destinado a las asociaciones sindicales, uniones industriales, cámaras de comercio, colegios de profesionales y/o cualquier otro organismo que se relacione asiduamente con el derecho del trabajo.

Art. 9° – Estos programas deberán atender a las características de los trabajadores a quienes van dirigidos y tendrán una duración determinada dentro del año calendario, pudiendo ser implementados bajo la propia educación pública.

TITULO IV

Del contrato para pequeñas y medianas empresas

Art. 10. – El contrato de trabajo para pequeñas y medianas empresas es el celebrado por un empleador, que revista la calidad exigida por la ley 25.300, su reglamentación y normas complementarias, y un trabajador sin distinción de edad.

Art. 11. – Las relaciones del presente contrato quedan sujetas a lo dispuesto por la Ley de Contrato de Trabajo (texto ordenado en 1976), con las modificaciones expresamente incorporadas por esta ley.

Art. 12. – El empleador deberá abstenerse de suspender o despedir de conformidad a lo dispuesto por los artículos 219 y 247 de la ley 20.744, mediando o no procedimiento preventivo de crisis de empresa.

Art. 13. – Los empleadores que adopten esta modalidad de contratación, incrementando así su nómina de trabajadores contratados por tiempo indeterminado, surgiendo de comparar la cantidad de trabajadores empleados con la declaración formal que hubieren efectuado ante el Sistema Integrado de Jubilaciones y Pensiones del mes anterior a la contratación, quedan exentos, sólo para aquellos trabajadores contratados bajo esta modalidad y por el término de un (1) año desde la contratación, de las contribuciones patronales a las cajas de jubilaciones correspondientes, al INSSJyP y al Fondo Nacional de Empleo.

Art. 14. – El Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social deberá confeccionar el contrato que deberán suscribir las partes, el cual deberá contener los datos relativos a ellas, sus correspondientes números identificatorios, el carácter y condiciones requeridos para el empleador y la clave de alta temprana –CAT–. Será dicha administración la encargada de recepcionar los contratos a fin de llevar una estadística de los mismos, debiendo comunicar bimestralmente de la misma a las asociaciones sindicales respectivas.

Art. 15. – Cualquier violación a las disposiciones del presente título, hará perder los derechos a las exenciones previstas en el artículo 13 de la presente ley, debiendo el empleador, integrar la totalidad de los aportes que no hubiere abonado de conformidad a dicha exención.

Art. 16. – Comuníquese al Poder Ejecutivo.

Sala de las comisiones, 8 de agosto de 2002.

Saúl E. Ubaldini. – Rodolfo Rodil. – Melcho A. Posse. – Luis A. Sebriano. – Miguel A. García Mérida. – Juan J.

Mínguez. – María G. Ocaña. – Ismael R. Cortinas. – Roberto J. Abalos. – Alfredo E. Allende. – Roberto G. Basualdo. – Liliana A. Bayonzo. – Omar E. Becerra. – María E. Biglieri. – Jesús A. Blanco. – Pascual Cappelleri. – Alicia A. Castro. – José O. Figueroa. – Francisco V. Gutiérrez. – María E. Herzovich. – Margarita O. Jarque. – Rodolfo J. Martínez Llanos. – Alfredo A. Martínez. – Aracelli E. Méndez de Ferreyra. – Lorenzo A. Pepe. – Alberto J. Piccinini. – Lilia Puig de Stubrin. – Lisandro Sejas. – Francisco N. Sellarés. – Julio R. Solanas. – Ovidio O. Zúñiga.

INFORME

Honorable Cámara:

Las comisiones de Legislación del Trabajo y de Pequeñas y Medianas Empresas al considerar el proyecto de ley del señor diputado Gutiérrez (F.) y otros señores diputados sobre restablecimiento de los derechos del trabajo y generación de empleo para pequeñas y medianas empresas, y otras cuestiones conexas, creen innecesario abundar en más detalles que los expuestos en los fundamentos que los acompañan, por lo que los hacen suyos y así lo expresan.

Alicia A. Castro.

FUNDAMENTOS

Señor presidente:

A lo largo de los últimos años se sucedieron diferentes modificaciones a la legislación en materia laboral. La mayoría de ellas desafortunadamente, pretendiendo paliar la grave crisis ocupacional que al día de hoy ha batido récords impensados. Según datos oficiales, en el mes de diciembre del año 2001 las cesantías afectaron a más de 17.000 personas, con lo que aumentaron un 450 % respecto de noviembre del mismo año. Algo similar pasó con las suspensiones, que crecieron un 130 % según los datos de la consultora privada Tendencias Económicas.

Obviamente, uno de los mayores inconvenientes que estamos teniendo es la desocupación. Los proyectos emanados con anterioridad han pretendido contrarrestarla pero no lo han solucionado, generando, en consecuencia, un alejamiento de dicho objetivo. Efectivamente, la legislación procuró establecer un carácter sancionatorio y flexibilizador, siendo el primero de naturaleza recaudatoria y el segundo de pérdida de derechos que la propia Carta Magna garantiza.

El problema de la desocupación no es, en principio, un problema de índole laboral, ya que a la legislación laboral le compete establecer las bases es-

tipuladas por el ordenamiento constitucional, y a la cartera de Trabajo, dirimir en los conflictos, fiscalizar la registración y condiciones de trabajo, aplicar las sanciones correspondientes, etcétera; sin embargo, es necesario promover el perfeccionamiento de la legislación laboral, pudiendo generar formas de incremento de la población dependiente, lo cual no significa reducir directamente la desocupación. La única manera de combatir implacablemente la desocupación es mediante proyectos de reactivación industrial y comercial, ya que el incremento de puestos de trabajo sólo se generará con mayor productividad, y es por ello que se debe velar en custodia de la estabilidad empresarial en cuanto al área de control sancionatoria, instruyendo un carácter de educación generadora de conciencia, acompañado con la difusión de los derechos y obligaciones de trabajadores y empleadores.

Las metodologías tendientes a generar puestos de trabajo, como el contrato a prueba de 3 a 6 meses según sea pyme o no, sin reducción en las cargas, o, por el contrario, la incorporación efectiva con una reducción de 33,33 % o 50 % de aportes según la calidad del trabajador, creado por la ley 25.250, continuando con un control riguroso sobre las relaciones en negro estatuido por las leyes 24.013, 25.323 y 25.345, no han dado el resultado buscado. La ley 24.465, llamada de fomento de empleo, la cual creaba modalidades contractuales con descuentos en los aportes, pero en especial en su artículo 4º legisló sobre el contrato especial de aprendizaje, sin generar ningún tipo de aportes, pero duramente combatida ya que desprotegía totalmente al trabajador, el cual no recibía un sueldo sino una "compensación" por sus tareas, y pretendiendo explicar que era una contratación de naturaleza jurídica, no laboral. De igual manera, se legisló sobre sistema de pasantías, sobre contrataciones promovidas de la ley nacional de empleo y sus derivados en la ley de pequeñas empresas, y demás formas que han pretendido resolver la cuestión pero a medias.

Encontramos luego leyes, como la 25.013, que vuelve sobre la contratación por aprendizaje y el régimen de pasantía, pero establece un nuevo régimen para el contrato –período de prueba– y el despido –indemnización reducida–. Seguidamente, la ley 25.250 establece un régimen de reducción de aportes, como ya lo preveía la ley de fomento de empleo en sus modalidades contractuales, pero ahora cuando se incrementare el personal, estableciendo mayores atribuciones al período de prueba de la ley 25.013.

Para sintetizar, desde la ley 24.013 se fue modificando el viejo sistema de la LCT, creando contratos a los fines de promover el empleo, desvirtuando la naturaleza jurídica de la indemnización y estableciendo reducciones en los aportes patronales (leyes 24.013, 24.465, 24.467, 25.013 y 25.250) y dicha pérdida de los derechos se pretendió compensar con legislación que agravara las indemniza-

ciones si los trabajadores no se encontraban registrados o si no les fueran abonadas las mismas (leyes 25.323 y 25.345).

Sin embargo, ninguna ha resuelto el inconveniente del trabajo en negro, ni mucho menos generó nuevos puestos de trabajo.

El presente proyecto tiene por fin el restablecimiento de los derechos del trabajo y la generación de empleo para las pymes. Se compone de cuatro títulos: título I: de la estabilidad e indemnización, título II: del Registro de Reincidencia, título III: de la concientización social, y título IV: del contrato para pyme.

El artículo 245 de la ley 20.744 constituye un excelente instrumento protectorio para el trabajador despedido; el mismo ha sido pensado para aquellos contratos que inspiraron la mencionada ley: estables y por tiempo indeterminado. Hemos visto que las modificaciones que estableció la ley 25.013 a los contratos celebrados a partir del 3-10-98, bajo la excusa de flexibilizar las relaciones de trabajo y generar mayores puestos, sólo sirvió para precarizar aún más las relaciones que se mantenían a esa fecha, demostrando que relativizar la indemnización al trabajador no es causal de mayor dación de empleo.

Es por ello que, a fin de congeniar un nuevo criterio en cuanto a la relación empleado-empleador, como también la generación de puestos de trabajo, paliativo directo de la desocupación, debemos comenzar con la protección al despido, restableciendo para toda celebración de contrato laboral lo dispuesto por el artículo 245 de la LCT, derogando el artículo 7º de la ley 25.013. Asimismo, y con el mismo criterio, se derogan los artículos 6º, 8º y 10 de dicha norma legal.

Una vez restablecida la protección al despido, debemos velar por las modalidades de prueba que estableciera el artículo 1º de la ley 25.250, considerando su derogación, ya que dicho período de prueba existía ya en la ley 20.744 desde el mismo momento que la indemnización por antigüedad comenzaba cumplido los tres meses, debiendo abonar tan sólo el preaviso y la integración de ser procedentes. Es por ello que planteamos la derogación del período de prueba que precarizó aún más la contratación laboral, tanto para las empresas en general como en particular para las pymes.

Si bien no compartimos criterios de normas anteriores, existieron algunas virtudes, por ello mantenemos los principios dispuestos por la ley 24.013 en su título II, destinado a establecer sanciones y multas a quienes tengan trabajadores no registrados. Asimismo, la ley 25.323, que continúa el criterio anterior pero salvando el inconveniente de la falta de notificación o la notificación extemporánea. Como también las sanciones del artículo 2º de dicha normativa, inspirado en el artículo 7º de la ley 25.013, como las dispuestas por la ley 25.345.

Una vez restablecido el carácter protectorio de la ley 20.744 y sus modificatorias y las virtudes de las

leyes 24.013, 25.013, 25.323 y 25.345, que generan un agravamiento indemnizatorio tal que deberá tener un carácter disuasivo en la utilización de conductas antisociales y, en caso de no lograrlo, resarcirán al trabajador del esfuerzo que le va a significar acceder al merecido crédito que le confiere la ley, debemos incrementar aun más el presente carácter disuasivo estableciendo la sanción de clausura para el empleador al cual se le constatare personal fuera de registros, más allá de las sanciones que le correspondan por las leyes antedichas.

Sin embargo, es prudente establecer un criterio de prevención y no solamente sancionatorio, que sólo engruesa cuantitativamente el pasivo del sector empresarial. Esta necesidad de concientización deberá estar velada por la creación de un Registro de Reincidencias, sobre el cual los encargados de efectuar la tarea de contralor realicen los relevamientos de personal, y ante la constatación de personal no registrado o registrado deficientemente intimen la rectificación de la situación aludida por un plazo de cuarenta y cinco días, y proveyendo todo el asesoramiento posible para la concreción de lo intimado o requerido, procediendo nuevamente a constatar la adecuación a la normativa vigente. De mantenerse la postura inicial del empleador, se volverá a apereibir, culminando –de no adecuarse a la normativa– con las sanciones más gravosas que pudieren aplicarse.

Como toda acción de toma de conciencia por la sociedad, se procura acompañar con campañas publicitarias que clarifiquen la simplicidad de la norma, informando sobre los alcances y dando las instrucciones para generar puntos de asesoramientos en todo el país, atinentes al sector trabajador, gremial, empresarial, como también a los agentes directamente relacionados con los mencionados, a saber: colegios de contadores, abogados, uniones industriales, cámaras de comercio, etcétera; instruyendo, por último, a los futuros empleados-empleadores que se encuentren a la fecha cursando estudios secundarios, terciarios y universitarios.

Vuelto a la protección de los derechos del trabajador, corresponde abocarnos a la generación de puestos de trabajo y a la tan ansiada flexibilización del empresariado argentino. En cuanto a lo que este punto refiere y visto en lo descrito ut supra, pareciera que no es el criterio de los legisladores firmantes la flexibilización de las relaciones de trabajo; sin embargo, y muy por el contrario, estamos en un todo de acuerdo de mejorar y flexibilizar las mismas, pero no como se encontraban desarrolladas con anterioridad, donde se reducían los derechos mediante los períodos de prueba o las indemnizaciones reducidas, ya que la flexibilización pretendemos establecerla en el ingreso del trabajador y no en su egreso. O sea, establecer los parámetros para generar un costo insignificante para el empleador sobre el personal que ocupe dentro de un cierto período.

Se crea un contrato de trabajo para pyme, por tiempo indeterminado y en forma escrita, por el cual la

empresa que encuadre en la definición del artículo 83 de la ley 24.467 gozará, dentro de un período de tiempo determinado, de una exención total en los aportes y contribuciones –excepción de obra social, aporte sindical y ART–. El Ministerio de Trabajo confeccionará el modelo a utilizar, el cual deberá ser presentado ante dicho organismo una vez requerida la clave de alta temprana, ordenándose los por asociación gremial respectiva a fin de informar a las mismas y estadísticamente a la incorporación al presente régimen. Por último, y a los fines de evitar despidos para acogerse al beneficio aquí instaurado, la presente exención será de aplicación para todo el personal que incremente la nómina de trabajadores contratados al mes anterior, de conformidad con la declaración formal que hubiere efectuado el empleador ante el Sistema Integrado de Jubilaciones y Pensiones, sin poder suspender o despedir por causales de falta o disminución de trabajo a los fines de acogerse a las exenciones antedichas.

Todas las modificaciones anteriores no llegaron al ciento por ciento de sus posibilidades; previeron menores aportes y no sacarlos en su totalidad; previeron el período de prueba, que ya se encontraba establecido en la ley 20.744, cuando establecía que la indemnización comenzaba al tercer mes; previeron que no haya indemnizaciones, desprotegiendo así al trabajador y generando un efecto recesivo ya que la estabilidad en el empleo genera acción de progreso en la clase trabajadora (por ejemplo, toma de créditos). El presente proyecto debe volver a resguardar al trabajador y alentar la toma de personal, salvaguardando su inscripción, con los beneficios de obra social y ART, como también el aporte sindical, manteniendo su sistema solidario, y encontrándose subsidiados los demás aportes, de manera que el costo del trabajador sea tan sólo casi su sueldo. Medida de carácter temporario a fin de paliar la emergencia pública declarada por la ley 25.561.

Por último, debe afianzar los derechos irrenunciables de los trabajadores en cuanto a la vuelta de los lineamientos básicos de la LCT en cuanto a sus indemnizaciones, descartando los modismos que redujeron derechos de las leyes 25.013 y 25.250, y conjugando los aciertos que pudieren tener la ley de pyme 24.467 y las leyes 25.323 y 25.345; restándole tan sólo aclarar que el presente proyecto tiene por base restablecer los principios constitucionales de las relaciones del trabajo y no los meramente recaudatorios de nuestra última legislación. Como corolario, efectivamente es conveniente flexibilizar, pero lo que debemos flexibilizar es el ingreso del trabajador a la empresa y no su salida; el Estado debe velar por la incorporación de personal y a que éste se mantenga en relación de dependencia por tiempo indeterminado, y tutelar sus derechos evitando las contravenciones a nuestra Carta Magna, promoviendo un progreso con justicia social.

Francisco V. Gutiérrez. – Marcela A. Bordenave. – Daniel Carbonetto. – María L. Monteagudo.

ANTECEDENTE

PROYECTO DE LEY

El Senado y Cámara de Diputados,...

**RESTABLECIMIENTO DE LOS DERECHOS
DEL TRABAJO Y GENERACION
DE EMPLEO PARA PYMES**

TITULO I

De la estabilidad e indemnización

Artículo 1° – Deróguese el artículo 1° de la ley 25.250, que sustituye el artículo 3° de la ley 25.013, modificatorio del artículo 1° de la ley 24.465, que incorpora el artículo 92 bis a la ley 20.744, que por el presente se deroga.

Art. 2° – Deróguense los artículos 6°, 7°, 8° y 10 de la ley 25.013.

TITULO II

Del Registro de Reincidencias

Art. 3° – Créase el Registro de Reincidencias, el cual deberá ser regulado por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, conjugando su interacción con la normativa vigente.

Art. 4° – Corresponde a dicho registro recabar toda la información brindada por los inspectores al servicio del Sistema Integrado de Inspección del Trabajo.

Art. 5° – Constatada la posible comisión de una violación a la normativa legal vigente, el inspector actuante deberá advertir e intimar al sujeto responsable, ingresando los datos al Registro de Reincidencia y otorgando al posible infractor un plazo de treinta días para su adecuación legal, poniendo a disposición de este último todos los elementos y asesoramientos necesarios a dicho fin.

Art. 6° – Vencido el plazo estipulado en el artículo anterior, se constatará la regularización requerida y, de encontrarse en condiciones todavía deficientes, se otorgará un nuevo plazo de quince días en idénticas condiciones que las anteriores, y destinando un agente a fin de procurar la adecuación en el plazo intimado, debiendo cumplir con el registro de los antecedentes al sistema por esta ley creado.

Art. 7° – Cumplido el plazo de cuarenta y cinco días desde la primera inspección, se verificará el cumplimiento de la legislación dictada en la materia, como la adecuación a las distintas advertencias e intimaciones realizadas por el inspector actuante. De continuar la situación contravencional, se procederá en consecuencia, de conformidad a la legislación vigente.

TITULO III

De la concientización social

Art. 8° – El Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, juntamente con el Ministerio de Educación, establecerán periódicamente programas destinados a la educación y masiva difusión de los derechos y obligaciones de los sujetos del contrato de trabajo. Se creará un Departamento de Ase-

esoramiento Legal en la materia que dirija un plan informativo destinado a las asociaciones sindicales, uniones industriales, cámaras de comercio, colegios de profesionales y/o cualquier otro organismo que se relacione asiduamente con el derecho del trabajo.

Art. 9° – Estos programas deberán atender a las características de los trabajadores a quienes van dirigidos y tendrán una duración determinada dentro del año calendario, pudiendo ser implementados bajo la propia educación pública.

TITULO IV

Del contrato para pequeñas y medianas empresas

Art. 10. – El contrato de trabajo para pequeñas y medianas empresas es celebrado por un empleador, que revista la calidad exigida en el artículo 83 de la ley 24.467, y un trabajador sin distinción de edad.

Art. 11. – Las relaciones del presente contrato quedan sujetas a lo dispuesto por la Ley de Contrato de Trabajo (texto ordenado en 1976), con las modificaciones expresamente incorporadas por esta ley.

Art. 12. – El empleador deberá abstenerse de suspender o despedir por causas de falta o disminución de trabajo, sea individual o colectivamente, mediando o no procedimiento preventivo de crisis de empresa.

Art. 13. – Los empleadores que adopten esta modalidad de contratación, incrementando así su nómina de trabajadores contratados por tiempo indeterminado, surgiendo de comparar la cantidad de trabajadores empleados con la declaración formal que hubieren efectuado ante el Sistema Integrado de Jubilaciones y Pensiones del mes anterior a la contratación, quedan exentos, y por el término de un (1) año desde la contratación, de las contribuciones patronales a las cajas de jubilaciones correspondientes, al INSSJyP, a las cajas de asignaciones y subsidios familiares y al Fondo Nacional de Empleo.

Art. 14. – El Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social deberá confeccionar el contrato que deberán suscribir las partes, el cual deberá contener los datos relativos a ellas, sus correspondientes números identificatorios, el carácter y condiciones requeridos para el empleador y la clave de alta temprana –CAT–. Será dicha administración la encargada de recepcionar los contratos a fin de llevar una estadística de los mismos, debiendo comunicar bimestralmente de la misma a las asociaciones sindicales respectivas.

Art. 15. – Cualquier violación a las disposiciones del presente capítulo, hará perder los derechos a las exenciones previstas en el artículo 13 de la presente ley, en forma retroactiva.

Art. 16. – Comuníquese al Poder Ejecutivo.

Francisco V. Gutiérrez. – Marcela A. Bordenave. – Daniel Carbonetto. – María L. Monteagudo.