



H. Cámara de Diputados de la Nación

“2021 Año de homenaje al premio Nobel de Medicina César Milstein”

PROYECTO DE LEY

El Senado y la Cámara de Diputados..

Artículo 1º. Los salarios de los trabajadores bajo relación de dependencia que no se encuentren encuadrados en ningún convenio colectivo de trabajo vigente , *serán actualizados semestralmente teniendo en cuenta la variación promedio anual del índice de Remuneración Imponible Promedio de los Trabajadores Estables (RIPE) o la variación promedio anual experimentada en el año inmediato anterior por el Índice de Precios al Consumidor (IPC) elaborado por el Instituto Nacional de Estadística y Censos , en tanto resulte más beneficioso para el trabajador ; salvo que exista acuerdo de parte con el empleador , acuerdo de empresa , norma convencional o estatal de aplicación que resulte de aplicación más favorable para el trabajador.*

Las actualizaciones se realizarán los días 1º de septiembre y 1º de marzo de cada año, las que corresponderán a los semestres subsiguientes que van de septiembre a febrero y de abril a agosto, respectivamente.

Artículo 2º. Deróguese toda norma que contradiga lo prescripto en el artículo precedente.

Artículo 3º. Comuníquese al Poder Ejecutivo Nacional.-



H. Cámara de Diputados de la Nación

“2021 Año de homenaje al premio Nobel de Medicina César Milstein”

FUNDAMENTOS

Señor Presidente:

La presente iniciativa es reproducción del expediente 1.391 D 2019, de mi autoría, que por no haber tenido tratamiento, caducó y perdió su estado parlamentario.

Dentro de los distintos universos de trabajadores desprotegidos por el ordenamiento legal argentino, un particular sector es aquel compuesto por los trabajadores “fuera de convenio”. Éstos trabajadores son aquellos que no se encuentran alcanzados dentro del ámbito personal de los instrumentos de negociación colectiva. Esta circunstancia laboral los coloca en un lugar de desprotección en relación a los trabajadores alcanzados por un convenio colectivo, - paradójicamente- dentro de la misma empresa en la se desempeñan. Recordemos los obstáculos claros que impone la propia ley vigente, entre ellos la directriz general que dispone que *“Las convenciones colectivas de trabajo no son susceptibles de aplicación extensiva o analógica, (...)”* (conforme artículo 16º de la Ley 20.744). Entre las distintas situaciones donde sufren discriminación, se destaca el problema de su actualización salarial.

La depreciación de los créditos laborales que sufren los trabajadores, ha sido una preocupación constante del legislador. El fenómeno inflacionario es un dato de la vida cotidiana que opera manifiesto en la realidad social argentina desde la mitad del siglo pasado, y se plasmaba con distintos niveles de protección o de desprotección, en distintas normativas nacidas de gobiernos democráticos. La misma, tomó cuerpo en el texto constitucional de la Ley de Contrato de Trabajo, en su artículo 301º. Allí se consagró la indexación por costo de vida de conformidad a los índices que emanan de organismos competentes nacionales. El actual artículo 276 de la LCT fue modificado sucesivamente por la ley de facto 21.297, la ley 22.311 y luego –ya en democracia- por la ley 23.616. Este tipo de medida protectora, luce ausente actualmente en el ordenamiento.-



H. Cámara de Diputados de la Nación

“2021 Año de homenaje al premio Nobel de Medicina César Milstein”

Los trabajadores excluidos de la aplicación de convenciones colectivas de trabajo, no tienen a su alcance este instrumento negocial que si detentan el inmenso universo de trabajadores cubiertos por los mismos. Esta situación es claramente perjudicial, lo que obliga al legislador a establecer una norma reparatoria, como la que se establece en el proyecto. El mismo selecciona como parámetro de actualización, *la variación promedio anual del índice de Remuneración Imponible Promedio de los Trabajadores Estables (RIPTE) o la variación promedio anual experimentada en el año inmediato anterior por el Índice de Precios al Consumidor (IPC) elaborado por el Instituto Nacional de Estadística y Censos. Pudiendo exceptuarse la aplicación de esta opción, en caso de existencia de acuerdo de parte con el empleador, acuerdo de empresa, norma convencional o estatal de aplicación que resulte de aplicación más favorable para el trabajador.*

En razón a lo expresado, es que solicitamos al resto de los legisladores que acompañen la presente iniciativa.