



“2021 – Año de Homenaje al Premio Nobel de Medicina Dr. Cesar Milstein”

PROYECTO DE LEY

El Senado y la Cámara de Diputados de la Nación Argentina, reunidos en Congreso, sancionan con fuerza de ley...

Ley de Promoción de Empleo

TÍTULO I:

Ámbito de aplicación, objetivos y competencias.

Capítulo Único

ARTÍCULO 1º. - OBJETIVOS: Son objetivos de la presente Ley:

- a) Promover la creación del empleo productivo a través de las distintas acciones e instrumentos contenidos en las diferentes políticas del gobierno nacional, así como a través de programas y medidas específicas de fomento del empleo;
- b) Prevenir y regular las repercusiones de los procesos de reconversión productiva y de reforma estructural sobre el empleo, sin perjuicio de salvaguardar los objetivos esenciales de dichos procesos;
- c) Inducir la transferencia de las personas ocupadas en actividades urbanas o rurales de baja productividad e ingresos, a otras actividades de mayor productividad;
- d) Fomentar las oportunidades de empleo para los grupos que enfrentan mayores dificultades de inserción laboral;

- e) Incorporar la formación profesional como componente básico de las políticas y programas de empleo;
- f) Promover el desarrollo de políticas tendientes a incrementar la producción y la productividad;
- g) Atender la movilidad sectorial y geográfica de la mano de obra, de modo de contribuir a una mayor adecuación entre la disponibilidad de mano de obra y la generación de puestos de trabajo;
- i) Promover la regularización de las relaciones laborales, de forma simple y eficaz, desalentando las prácticas evasoras;
- j) Implementar mecanismos de participación tripartita y federal en el nivel de toma de decisiones, y de federalización y descentralización municipal en el nivel de ejecución y gestión.
- k) Promover la inserción en el empleo de manera adecuada y mediante un régimen simplificado, a través de medidas de promoción concretas y políticas destinadas a fomentar el emprendimiento productivo privado en el país que redunde en la generación de empleo de calidad, abarcativo de grandes, medianas, pequeñas y micro empresas.
- l) Abordar y fomentar el desarrollo estratégico de las actividades adecuadas para el país en el marco de los análisis de inserción internos, regionales y globales, tanto para el corto como el largo plazo, generando los esquemas normativos adecuados y políticas concretas que permitan la sostenibilidad y el desarrollo económico de las empresas.

ARTÍCULO 2º.- AMBITO DE APLICACIÓN: La política de empleo comprende las acciones de promoción y defensa del empleo, de protección a trabajadores desempleados, de formación y orientación profesional para el empleo y las demás previstas en esta Ley.

ARTÍCULO 3º. - AUTORIDAD DE APLICACIÓN: El Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, o el que en un futuro lo reemplace, será la autoridad de aplicación de esta Ley.

TÍTULO II:

De la registración laboral.

Capítulo Único

Fomento para la registración del empleo.

ARTÍCULO 4°.- REGISTRACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL: Se entiende que la relación o contrato de trabajo se encuentran registrados cuando el trabajador o trabajadora se encuentren inscriptos en las formas y condiciones que establezca la reglamentación. Dicha registración deberá ser digital, simple, inmediata y expeditiva en reemplazo del art. 52 de la ley 20.744.

ARTÍCULO 5°.- REGISTRACIÓN ESPECIFICA: Para las empresas de menos de veinte trabajadores el sistema de registración debe contener un mecanismo ágil y simplificado para la confección de los recibos de sueldo. Dicho sistema contemplará en un importe único todas las obligaciones emergentes de la relación laboral tanto legales como convencionales. Del importe abonado, la entidad recaudadora deberá distribuir cada uno de los conceptos emergentes de la relación a los destinatarios correspondientes.

ARTÍCULO 6°.- EFICACIA DE LA REGISTRACIÓN: En virtud de los artículos 29 y 30 de la Ley 20.744, la registración efectuada en los términos del artículo precedente se considera plenamente eficaz, cuando hubiera sido realizada por cualquiera de los empleadores obligados, sean personas humanas o jurídicas.

ARTÍCULO 7°.- FALTA DE REGISTRACIÓN: El trabajador o trabajadora podrá denunciar la falta de registración laboral ante el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación o ante la AFIP o ante las autoridades administrativas del trabajo locales.

ARTÍCULO 8°.- NOTIFICACIÓN JUDICIAL: En el supuesto de sentencia judicial que determine la existencia de una relación de empleo no registrada, la Autoridad Judicial debe poner en conocimiento de la entidad recaudadora de las obligaciones de la seguridad social, dentro de los 10 días hábiles siguientes a la fecha en que quede firme la sentencia, todas las circunstancias que permitan la determinación de deuda existente, si la hubiera.

Si la relación laboral se encontrara enmarcada erróneamente como locación de servicios, de la deuda que determine el organismo recaudador, se deducirán los componentes ya ingresados conforme al régimen del cual se trate y se establecerá un sistema de intereses punitivos menos gravoso y facilidades de pago.

Constituirá falta grave del funcionario actuante no cursar la comunicación referida en el plazo establecido.

ARTÍCULO 9°. - ENTREGA DE CERTIFICADOS: Respecto de la obligación de entrega de los certificados del art. 80 de la ley 20.744, establézcase un mecanismo opcional de cumplimiento de entrega a través de una plataforma virtual. Se considerará efectivamente cumplida dicha obligación por parte de los empleadores cuando se hubieran incorporado a la plataforma virtual los certificados pertinentes. Asimismo, también se considerará cumplimentada cuando la información se encuentre actualizada y disponible para el trabajador a través de la página web del organismo de la seguridad social.

TÍTULO III:

De la promoción y defensa del empleo registrado.

Capítulo 1

Medidas e incentivos para la generación de empleo.

ARTÍCULO 10°. - ACCIONES: El Poder Ejecutivo instrumentará acciones dirigidas a:

- a) Facilitar la inversión productiva en el sector privado, en particular la que genere mayor impacto ocupacional directo o indirecto, o aumente la productividad y competitividad de un sector determinado;
- b) Procurar una inclusión laboral a través de líneas de formación y capacitación que desarrollen las habilidades demandadas por el mercado laboral con el debido resguardo del trabajo digno y decente;
- c) Establecer políticas particulares para garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo con especial atención en poblaciones en situación de vulnerabilidad, ya sea por género, edad, situación socio económica u otros;

- d) Desarrollar actividades de formación y capacitación de trabajadores y trabajadoras cuya función se vea afectada por la incorporación de nuevas tecnologías a fin de facilitarles el acceso efectivo a nuevos empleos;
- e) Desarrollar un vínculo más estrecho entre la capacitación y formación de la fuerza laboral y el sistema productivo;
- f) Regular y armonizar la fuerza de trabajo con el crecimiento productivo a través de un diálogo social permanente;
- g) Desarrollar políticas de inserción laboral a través planes de adecuación entre subsidios y empleo;
- h) Fomentar el empleo a través de desgravaciones y subsidios directos;
- i) Fomentar la incorporación de tecnología en el sector privado, lo que constituye una condición necesaria para el crecimiento de la economía nacional.

Capítulo 2

Promoción del empleo en micro, pequeñas y medianas empresas.

ARTÍCULO 11°. - **PERIODO DE PRUEBA:** En los contratos por tiempo indeterminado, se establece un período de prueba de dos años (2) en las empresas de hasta cinco trabajadores y de un año (1) en empresas de hasta trescientos trabajadores.

ARTÍCULO 12°. - **EXCENCION DE APORTES Y CONTRIBUCIONES.** Se establece la exención de aportes y contribuciones por jubilaciones y pensiones en empresas de hasta diez (10) trabajadores durante un plazo de cinco años desde el comienzo de la relación. Para las empresas con más de diez (10) y menos de trescientos (300) trabajadores se establece un mínimo no imponible de aportes y contribuciones de jubilaciones y pensiones variable del 50% por el plazo de hasta cinco años desde el comienzo de la relación.

La cobertura asistencial del trabajador y su grupo familiar primario comenzará desde el inicio de la relación laboral, sin la exigencia del período de carencia alguna, de conformidad a lo dispuesto por las leyes 23.660 y 23.661.

ARTÍCULO 13°.- DUPLICACIÓN DE PLAZOS: En el caso de que el trabajador a contratar acredite discapacidad conforme a la normativa vigente, los beneficios indicados precedentemente se duplicarán en sus plazos máximos de duración.

Capítulo 3

Fomento del empleo joven y de poblaciones vulnerables.

ARTÍCULO 14°.- CREACIÓN. Créase el régimen de “Fomento del Empleo Joven y de Poblaciones Vulnerables” que estará destinado a todas aquellas personas humanas, con residencia legal en la República Argentina, que deseen insertarse en el mundo del trabajo.

ARTÍCULO 15°.- DESTINATARIOS. Podrán acceder al presente régimen todas aquellas personas humanas de entre DIECISIETE (17) y VEINTICINCO (25) años que no hayan mantenido una relación laboral o que, habiendo registrado, la misma sea inferior a doce (12) meses. El Poder Ejecutivo Nacional podrá ampliar el universo de destinatarios del presente régimen a poblaciones vulnerables o con dificultades para insertarse laboralmente.

ARTÍCULO 16°.- CONTRIBUCIONES PATRONALES: Las empresas gozarán por cada trabajador contratado en el marco del presente régimen, de una bonificación y/o reducción del CIEN POR CIENTO (100%) durante los primeros dos años y del SETENTA Y CINCO POR CIENTO (75%) durante el tercer año, en el pago de las contribuciones patronales con destino al Sistema Integrado Previsional Argentino creado mediante Ley N° 26.425, e INSSJP en los términos y condiciones que establezca la Autoridad de Aplicación. En el caso que el régimen general de contribuciones patronales sea más favorable que el beneficio previsto en el primer párrafo del presente artículo, el beneficiario podrá aplicar la detracción y/o alícuotas del régimen general.

Capítulo 4

De la reinserción laboral.

ARTÍCULO 17°.- CONTRATOS EXIMIDOS DE APORTES. Todo trabajador o trabajadora mayor de 55 años que se encuentre en situación de desempleo, tendrá el derecho personal dentro de su vida laboral a celebrar uno o varios contratos de trabajo con eximición de realizar aportes con destino al SIPA e INSSJP durante DOS años continuos o discontinuos, como medida de fomento para su capacitación e inserción laboral. Dichos periodos de trabajo serán considerados tiempo de servicio a los efectos previsionales.

Capítulo 5

Régimen general y transitorio.

ARTÍCULO 18°.- PROMOCION DE CONTRIBUCIONES PATRONALES PARA NUEVAS CONTRATACIONES. Por el plazo de cinco años a partir de la vigencia de la presente ley, todos los empleadores que registren en su nómina de personal una relación laboral, gozarán, respecto de estas registraciones, de una bonificación del CIEN POR CIENTO (100%) durante los primeros TRES años en el pago de las contribuciones patronales con destino al Sistema Integrado Previsional Argentino y al INSSJP (PAMI).

ARTÍCULO 19°.- REQUISITOS. El beneficio previsto en el presente régimen se aplicará respecto de cada nuevo trabajador o trabajadora que el empleador registre en tanto implique un aumento neto en la nómina de trabajadores o trabajadoras registrados. La reglamentación establecerá cuál será el período base y los demás términos y condiciones aplicables para el acceso y permanencia en el régimen. Los efectos de la exclusión del beneficio por reducción de nómina no tendrán efecto retroactivo.

ARTÍCULO 20°.- PROHIBICION. El empleador no podrá acceder al beneficio, con relación a los trabajadores que hayan sido desvinculados por cualquier causa por el mismo empleador, dentro de los DOCE (12) meses anteriores. Tampoco podrán acceder al beneficio los empleadores que hubieren incurrido en la sustitución de personal bajo cualquier figura o el cese como empleador y la constitución de una nueva figura como tal, ya sea a través de las mismas o distintas personas humanas o jurídicas, las que se considerarán a todo evento como prácticas abusivas.

ARTÍCULO 21°.- PERDIDA DEL BENEFICIO: El incumplimiento con alguna de las disposiciones del presente régimen producirá la pérdida del beneficio otorgado, debiendo los empleadores ingresar la proporción de las contribuciones no abonadas desde el acaecimiento del hecho que produjera la pérdida del beneficio en adelante, más los intereses y multas correspondientes.

ARTÍCULO 22°.- EXCLUSION PERSONAL CASAS PARTICULARES. Quedan excluidos del presente régimen los trabajadores y trabajadoras con encuadre en el Régimen Especial de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares, Ley N° 26.844.

TÍTULO IV:

Del diálogo social

Capítulo Único

ARTÍCULO 23°.- CONSULTA. A los efectos de fomentar el diálogo social necesario en toda sociedad civilizada y en cumplimiento a lo normado por las directrices de la OIT, se dispone que El Consejo Nacional del Empleo, la Productividad y el Salario Mínimo Vital y Móvil, será órgano de consulta necesaria, previo a la determinación de cualquier decisión normativa que pudiera impactar negativamente de forma directa o indirecta en la generación del empleo.

TÍTULO V:

De las notificaciones.

Capítulo Único.

ARTÍCULO 24°. - SISTEMA VIRTUAL GRATUITO: El Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social implementará un sistema virtual de notificaciones laborales electrónicas, de carácter gratuito y obligatorio, para su utilización por parte de empleadores, trabajadores y aseguradoras de riesgo de trabajo, en el marco de relaciones de trabajo registradas y desde el primer día de producida la registración. Dichas notificaciones serán consideradas fehacientes a todos los efectos previstos en la legislación laboral.

ARTÍCULO 25°. - CONSERVACIÓN DE LAS NOTIFICACIONES: El Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social deberá conservar por 10 diez años las notificaciones laborales previstas en el artículo anterior, a las cuales podrán acceder los involucrados en la relación laboral y las autoridades administrativas y judiciales.

TÍTULO VI:

Disposiciones adicionales.

Capítulo 1

Modificaciones.

ARTÍCULO 26°. - NUEVOS BENEFICIOS. Incorporase al art. 103 bis de la Ley 20.744 los siguientes incisos:

- “j) El otorgamiento de planes de salud y acceso a clubes o gimnasios.
- k) El otorgamiento de teléfonos móviles, computadoras, cocheras o espacios guardacoches cercanos a los lugares de trabajo y/o transporte;
- l) El pago de los servicios de internet, conectividad, electricidad y equipamientos en los supuestos de teletrabajo o trabajo remoto.
- m) Los descuentos en productos o servicios, los vales o tarjetas de almuerzo para ser utilizadas en los establecimientos o en locales gastronómicos cercanos a lugares de trabajo, domicilio del trabajador o trabajadora en los casos de teletrabajo, repartos a domicilio, en complemento o sustitución de los comedores de empresa, con los límites previstos por la reglamentación.

n) Los obsequios realizados al trabajador o trabajadora con motivo de ocasiones especiales”.

ARTÍCULO 27º.- NATURALEZA DE LA REMUNERACION. Modificase el Artículo 6º de la ley 24.241, el que quedará redactado con el siguiente texto:

“Artículo 6º.- Se considera remuneración, a los fines del SIJP, todo ingreso que percibiere el afiliado en dinero o en especie susceptible de apreciación pecuniaria, en retribución o compensación o con motivo de su actividad personal, en concepto de sueldo, sueldo anual complementario, salario, honorarios, comisiones, habilitación, gratificaciones mensuales y suplementos adicionales que tengan el carácter de habituales y regulares, viáticos y gastos de representación, excepto en la parte efectivamente gastada y acreditada por medio de comprobantes, y toda otra retribución, cualquiera fuere la denominación que se le asigne, percibida por servicios ordinarios prestados en relación de dependencia.

Los bonos por desempeño, productividad o participación en las ganancias, que los empleadores otorguen en forma anual o semestral, en exceso de la remuneración mensual normal y habitual del trabajador, así como las propinas otorgadas por terceros a los trabajadores o trabajadoras, estarán exentos de los aportes y contribuciones previstos en la presente Ley.

La autoridad de aplicación determinará las condiciones en que los viáticos y gastos de representación no se considerarán sujetos a aportes ni contribuciones, no obstante, la inexistencia total o parcial de comprobantes que acrediten el gasto.

Se consideran asimismo remuneración las sumas a distribuir a los agentes de la administración pública o que éstos perciban en carácter de:

Premio estímulo y/o gratificaciones de carácter mensual u otros conceptos de análogas características. En este caso también las contribuciones estarán a cargo de los agentes, a cuyo efecto antes de proceder a la distribución de dichas sumas se deberá retener el importe correspondiente a la contribución.

Cajas de empleados o similares, cuando ello estuviere autorizado. En este caso el organismo o entidad que tenga a su cargo la recaudación y distribución de estas sumas deberá practicar los descuentos correspondientes a los aportes personales y depositarlos dentro del plazo pertinente”.

ARTÍCULO 28º.- BONOS POR DESEMPEÑO. Incorpórase como último párrafo al Artículo 7º de la Ley 24.241 el siguiente texto:

“Artículo 7°.- No serán considerados remuneración a los efectos de esta Ley, los bonos por desempeño, productividad o participación en las ganancias indicados en el 2do párrafo del art. 6 de la presente”.

ARTÍCULO 29°.- TOPE MÍNIMO. Incorpórase como último párrafo al artículo 245 de la Ley 20.744 el siguiente texto:

“Art. 245.- La indemnización prevista en el presente artículo tampoco podrá ser inferior, al importe resultante de calcular la misma con el sesenta y seis por ciento de la base indicada en el primer apartado del presente”.

ARTÍCULO 30°.- ACUERDO DE EXTINCIÓN. Incorpórase como inc. I) del Artículo 114 de la Ley 24.013, el siguiente inciso:

Artículo 114 de la Ley 24.013: “i) Extinción por acuerdo de partes en los términos del art. 241 L.C.T.”.

ARTÍCULO 31°.- BENEFICIO. Incorpórase a los art. 85 y 87 de la ley 24.013 el beneficio dispuesto en el art. 16 de la presente Ley, conforme lo determine la reglamentación.

ARTÍCULO 32°.- Incorpórase al art. 97 inc. B) de la ley 24.013 la autorización para gozar del beneficio del art. 16, conforme lo determine la reglamentación.

ARTÍCULO 33°.- Incorpórase a los artículos 108 y 109 de la ley 24.013 la posibilidad de gozar el beneficio del art. 16 de la presente Ley, por el conforme lo determine la reglamentación.

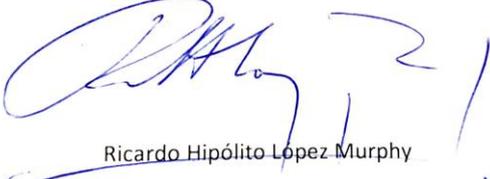
Capítulo 2

Derogaciones.

ARTÍCULO 34°.- DEROGACIÓN. Deróganse los artículos 1 a 27, 41 a 42, y 120 inciso a) de la ley 24.013; la ley 25.323; el art 45 de la Ley 25345 y su incorporación

en el art. 80 ley 20.744; el art. 43 de la ley 25345 y su inclusión en el art. 132 bis de la ley 20.744.

ARTÍCULO 35.- Comuníquese al Poder Ejecutivo Nacional.



Ricardo Hipólito López Murphy

FUNDAMENTOS

Señor Presidente:

Pongo a consideración de esta Cámara la consideración un Proyecto de Ley que tiene por objeto el Fomento del Empleo.

Empleo que resulta el pilar necesario para el crecimiento de toda sociedad, especialmente en el desarrollo democrático de sus instituciones.

Como representantes del Pueblo de la Nación Argentina es nuestro imperioso deber cívico y moral velar por aquello que consideramos inherente a los principios básicos de la dignidad y en el caso, uno de los primeros derechos fundamentales consagrados en el Pacto de los Derechos Económicos y Sociales, como es el derecho a un trabajo, fuente primigenia de sustento personal y social.

El fundamento esencial de todo desarrollo humano es la generación de su propio sustento a través de la libertad para su producción. El fruto del crecimiento está ligado a este valor y representa el mayor bien que una sociedad anhela.

El trabajo productivo, inclusivo y digno, centrado en un contexto social adecuado, es la principal herramienta de crecimiento para una comunidad que busca la distribución equitativa de los bienes producidos. Sin producción no hay distribución posible y esta no surge de manera espontánea si se la entorpece.

Las personas que no tienen acceso al trabajo carecen del ejercicio de un derecho fundamental y de nada sirven medidas de contención que multiplican la pobreza.

Si se obstruye de manera directa o indirecta la legítima actividad humana, si se la desalienta o se imponen trabas inadecuadas a la misma, ésta se destruirá y llevará a la inacción productiva, con las graves consecuencias económicas y sociales que conlleva la paralización económica.

Los emprendimientos, esencialmente privados, resultan el mejor recurso para la contención social, a través del empleo y la generación de bienes y servicios necesarios para la vida de toda sociedad. Como generadoras de empleo, además de la producción de bienes y servicios, requieren de nuestro mayor apoyo y cuidado, especialmente en las Pymes y Micropymes.

Es necesario otorgar a la sociedad instrumentos jurídicos que permitan el nacimiento y la conservación del empleo en actividades sostenibles económicamente.

Sin producción de bienes y servicios, la distribución se hace pobre, diminuta, cuando no imposible de mantenerse en el tiempo.

Todo ello, debe llevarse a cabo, en el marco de un dialogo social adecuado, en el que tanto trabajadores como empleadores encuentren un canal de crecimiento mutuo.

La generación de empleo es tan fundamental que requiere nuestra atención inmediata si soñamos con un país grande y libre.

Las "pymes y micropymes" son en la actualidad el recurso más eficaz con que contamos para salir de la pobreza estructural en que nos encontramos hace tantos años.

La actual Ley de Empleo en sus puntos centrales ha demostrado no solo su completa ineficacia en la obtención de dicho fin, sino además, uno de los índices de pobreza, desempleo, e irregularidad más altos de nuestra historia argentina.

En este sentido es fundamental describir un breve diagnóstico de la situación presente para luego abordar temáticamente la iniciativa del proyecto propuesto:

En la Argentina hay 2,0 millones de personas desocupadas (2do trimestre de 2021). El 50% de los desocupados argentinos tiene menos de 29 años (1er trimestre 2021). El desempleo de los menores de 30 años triplica al de los mayores de 30 años (21% vs. 7%, 1er trimestre 2021).

También hay un universo de 8,7 millones de personas que tienen trabajo informal o son cuentapropistas no registrados ni como autónomos, que no están protegidas por legislaciones y paritarias.

La inadecuada normativa actual y la informalidad laboral impacta especialmente en las PYMES y a las personas de menos recursos. Se perdieron 698.000 puestos de trabajo informal al segundo trimestre de 2021 comparado con el último trimestre de 2019 (mientras aumentó el empleo público en el período casi en 300.000 puestos).

El empleo formal registrado no crece desde 2011. Sólo el 28% de la PEA son empleos privados registrados (es decir, cuentan con todos los derechos). Durante la pandemia, se perdieron casi 200.000 puestos de empleo formal y se recuperaron sólo la mitad.

El contrato de trabajo se ha transformado por conducto de normas que han sido creadas con fines diferentes a aquellos con los que se las usa actualmente en un marco de ruptura y litigiosidad. Hay 283.000 juicios sin sentencia (casi 5% del empleo privado formal), 67.000 de ellos iniciados en el último año (27% más que hace 10 años) (Datos a junio de 2021).

Nuestra República se encuentra frente a una crisis de confianza en el empleo sin precedentes, mientras cuenta con un potencial enorme de recursos y organización.

El contrato de trabajo se ha transformado en un medio para el litigio cuando debe ser un medio de sustento social en el marco del adecuado equilibrio de crecimiento social y personal.

Los planes de contención económica se han prologado en el tiempo, condenando a generaciones enteras a la absoluta pobreza y a la exclusión del mundo laboral.

Ante tal perspectiva, el proyecto de ley que nos ocupa propone, en el marco actual y sin modificar la estructura normativa troncal de la ley 20.744, hacer realidad los derechos consagrados en el artículo 14 bis de la Constitución Nacional y en los Convenios y directrices consagrados por la Organización Internacional del Trabajo.

Resulta fundamental entender que es tarea esencial de Congreso Nacional desplegar las acciones destinadas a proveer el desarrollo humano, al progreso

económico con justicia social, la productividad de la economía nacional y la generación de empleo.

Con la mente y el espíritu propuesto en los objetivos enunciados, se presenta un proyecto de ley, que en reemplazo de la parte pertinente de la actual "ley de empleo", devenida en ineficiente, confusa y litigiosa, logre un mecanismo de acción inmediato en la generación de trabajo digno y de calidad.

1.- Registración del empleo.

Es un hecho demostrado por las evidencias que las medidas estructurales adoptadas por la Ley Nacional de Empleo N° 24.013 durante varias décadas, y la ley 25.323 dictada en consecuencia de la misma, no han podido revertir el problema de la informalidad. Por el contrario, los datos demuestran no solo el incremento de la falta de registración se ha agravado, sino que también las pérdidas de fuentes de trabajo, el fomento de la litigiosidad, se hacen insostenibles, siendo que claramente el tiempo ha desvirtuado su fin originario, tornándolo nocivo a su propio fin.

El concepto de relación o contratación registrada debe ser simple, ágil y lograr incorporar los actuales sistemas simplificados de alta de personal, gestionados actualmente por la ADMINISTRACIÓN FEDERAL DE INGRESOS PÚBLICOS (AFIP)

La registración debe por su parte ser oponible a terceros, por el mero principio de congruencia y seguir las pautas jurídicas adecuadas de las obligaciones solidarias.

Se debe poner fin a una cultura del litigio, basada en la adición de las indemnizaciones previstas en los artículos 8° a 10 y 15 de la Ley Nacional de Empleo N° 24.013 y ley 25.323.

Los reclamos judiciales provenientes de las relaciones laborales, con el consiguiente incremento de honorarios y demás gastos causídicos, debe ser la excepción y no la regla y no disponen relación alguna con el objetivo primario que se evaluó al momento de establecer estos conceptos identificados que eran la contrapartida de modalidades de trabajo hoy inexistentes.

Son conceptos perimidos y por los cuales un trabajador informal en la actualidad tiene en la practica una situación más ventajosa desde el punto de vista jurídico frente a estas leyes, que un trabajador o trabajadora que se desempeña en una relación de trabajo normal.

2.- Lucha contra la evasión en la Seguridad Social.

Como elemento contundente para lograr el verdadero combate contra la informalidad, se proponen instrumentar mecanismos de denuncia de dichas situaciones tanto ante el Ministerio de Trabajo Empleo y Seguridad Social de la Nación, como por ante la AFIP y ante los organismos administrativos de aplicación laboral locales, devolviendo al Estado el rol que nunca debió haber perdido.

Se dispone adicionalmente una obligación de comunicación al órgano de aplicación de la Seguridad Social, de toda sentencia laboral firme por la que se reconozcan hechos de informalidad laboral, siendo falta grave del funcionario que no realizara esta comunicación.

La autoridad competente intimará al contribuyente a la presentación de las declaraciones juradas, originales o rectificativas, pudiendo efectuar la liquidación de la deuda practicada con los datos aportados y disponer sin más trámite su ejecución fiscal.

Se propone que, en caso de tratarse de casos dudosos, como pueden ser aquellos registrados frente al Estado bajo el esquema de trabajo autónomo, esquema muy utilizado en el sector público, se considere esta situación de registro como una mera atenuación para evitar la falta total de registración. De esta forma, el Estado podrá contar con registros adecuados, laborales de dependencia o autónomos, según corresponda tendiendo a evitar, como sucede actualmente, la proliferación lisa y llana de una ausencia total y absoluta de registración.

3.- Fomento del empleo

Se propone un régimen de fomento de empleo para las "micropymes y pymes".

En este cometido, se busca un régimen de incentivos al empleo y la contratación que resulte adecuado a una inversión económica.

El monto económico dispuesto con relación a dicho régimen de fomento se presenta mucho menor proporcionalmente y con mayor impacto de ingresos a los trabajadores y trabajadoras, que el que hoy se invierte en los regímenes de contención social, los que por su parte si se adaptan de forma estructural impiden el desarrollo del derecho humano fundamental cual es del acceso a un trabajo digno y un salario.

Mediante un periodo de prueba ampliado se busca la generación de la confianza necesaria para la obtención de un puesto de trabajo en el desarrollo personal y social en mismo.

Se debe tomar fuerte conciencia del grave estado en que se encuentra la República Argentina en materia de confianza social frente a los desvíos jurídicos de la normativa actual que nos ocupa, desencadenante de la ruptura y la litigiosidad laboral.

El fomento para el empleo joven y la reinserción de los mayores en nuevos puestos de trabajo.

Se contempla la protección de la diversidad de género y la vulnerabilidad con relación al empleo.

La capacitación laboral como proceso de adquisición y desarrollo de aptitudes técnicas y actitudinales que favorecen el ingreso, permanencia y reinserción de una persona en el mercado de trabajo; es un derecho fundamental de todos los trabajadores.

Todo ello lo indicado, se encuentra enmarcado en el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, la Convención Internacional sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial; la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer, el Convenio 142 y el Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo, entre otros.

Como principio general y transitorio, frente a la crisis en que nos encontramos luego de una de las plagas más grandes que ha sufrido la humanidad actual, se propone un régimen de fomento para las nuevas registraciones hacia el futuro inmediato.

4.- Dialogo Social

En el marco de las normas y políticas dispuestas por la Organización Internacional del Trabajo, el progreso social y la adecuada vida en común, el proyecto actual propone al Consejo Nacional del Empleo, la Productividad y el Salario Mínimo Vital y Móvil, como órgano de consulta frente a cualquier política o norma que pueda afectar la generación de empleo.

5.- Notificaciones

En la actualidad, la tecnología nos permite la realización de notificaciones fehacientes por vía electrónica utilizando instrumentos tecnológicos que tengan el aval de la autoridad pública. Por ello es necesario que se incorpore en este proyecto, facultando a la autoridad de aplicación a instrumentar un sistema virtual de carácter obligatorio y gratuito para las partes.

En materia laboral distintos fallos autorizaron, en determinadas circunstancias, que empleadores y trabajadores se cursaran notificaciones por vía de correo electrónico, sistema que, como bien sabemos, hasta hoy carece del aval y el control de autoridad alguna, en relación a la fe pública que emana de dichas comunicaciones.

El empleo de estos mecanismos redundaría en beneficios para ambas partes de la relación laboral, a saber:

1.- Los trabajadores que viven en zonas que, por sus características particulares, no son alcanzadas por el correo, quedarían en pie de igualdad con los trabajadores que habitan en zonas urbanizadas, desalentándose el rechazo por la procedencia geográfica del trabajador y alentándose la contratación por el mérito.

2.- En estos momentos los intercambios telegráficos entre los trabajadores y empleadores, sobre todo cuando son prolongados, implican un costo para las empresas que deben abonar por el servicio de correo u otros sistemas aún más onerosos de notificación fehaciente. Con esta propuesta se evitaría, tanto al trabajador como al empleador, la realización de trámites de envío de telegramas o cartas documento, según el caso, y se acortarían los plazos del intercambio telegráfico, y por ende del conflicto, debido a la notificación inmediata que deriva del medio electrónico.

3.- Con esto se fomentaría la registración laboral, ya que este medio sólo podría ser utilizado en el marco de una relación de empleo registrada.

6.- Incentivos - Adecuación normativa.

Se propone, mediante dos agregados a los artículos 6 y 7 de la ley 24.241, un régimen de incentivos adecuado, a fin de mejorar la situación económica directa de los trabajadores y trabajadoras de la República Argentina, mediante el cual en exceso de la remuneración mensual normal y habitual, las partes signatarias de los convenios colectivos, o el empleador de forma directa, puedan entregar a los trabajadores y trabajadoras, bonos, premios o participación en las ganancias, sin que dichas entregas extraordinarias anuales, conlleven una erogación en aportes y contribuciones sobre las mismas..

Se propone por su parte, una adecuación al régimen de beneficios sociales hoy no utilizados por muchas empresas en detrimento de la posible situación de los trabajadores y trabajadoras por el simple hecho del riesgo jurídico que conllevan.

Con relación a la entrega de los certificados del artículo 80 de la ley 20744, se dispone un mecanismo de entrega adecuado a la actualidad, seguro y que cuente con intervención estatal.

En este aspecto, se busca mediante este mecanismo y la derogación del art. 45 de la ley 25.345, evitar la litigiosidad que genera la incorporación de multas, que implican una desviación de la simplicidad del contenido cual es la propia entrega y recepción de dicho certificado.

Se propone la derogación de la incorporación normativa de la ley 25.343 al art. 132 bis de la L.C.T. que desvirtúa la competencia propia estatal en el carácter punitivo de las acciones.

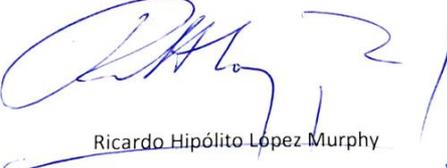
En el marco de la doctrina jurisprudencial sentada por la CSJN en el caso "Vizzoti" (Fallos 327:3677), se propone una modificación que explicita de manera clara en beneficio del trabajador, la imposibilidad todo empleador de abonar una indemnización por despido menor al cálculo realizado con el 66% de la base dispuesta en dicha norma.

Se propone la derogación de normas que han llevado, por imperio de la desviación de su contenido, a un estado de paralización y desamparo frente a la generación y obtención de empleos dignos y de calidad.

En síntesis, se aborda el contenido mínimo de normas que, ajenas a la estructura de derecho del trabajo contenido en la ley 20.744, han devenido en flagelo directo a la generación de empleo y ello así, pues solo en un orden jurídico adecuado, las sociedades desarrollan su potencial, viven, crecen y construyen, en la armoniosa paz que da la ley.

Agradezco la colaboración y los aportes realizados por los Dres. Julio Cordero, Claudio Aquino, Josefina Sanz, Javier Canosa, José Magioncalda, Marcelo Rafael Godoy, María Eugenia Talarico, Martín Ferraro y Hernán Pérez Demaría y los licenciados Guillermo Arancibia y Jorge San Martino, en la elaboración y presentación de este proyecto.

Por todo lo expuesto, solicito el pronto tratamiento del proyecto y a mis pares vuestro acompañamiento.



Ricardo Hipólito López Murphy