



Reglamentación del contrato de PRIMER EMPLEO

Artículo 1°: Se regirán por las normas del contrato de trabajo de Primer Empleo, las relaciones laborales que presentan las siguientes características simultaneas:

1.- Sea la primera relación laboral registrada del trabajador o trabajadora; o aquellos cuyo último empleo registrado sean anterior a diez (10) años a la fecha del nuevo contrato.-

2.- La actividad laboral sea prestada en un establecimiento o actividad nueva, desarrollada por un empleador nuevo. Se considerará nuevo todo establecimiento, actividad y empleador que tenga registrada como inicio de la actividad hasta dos años antes de la fecha de inicio del contrato laboral.

Cuando la persona del empleador tenga más de dos años de registración como tal, podrá utilizar el contrato de trabajo de primer empleo para incorporar trabajadores que superen el máximo histórico que tenga registrado, y para prestar servicios en un establecimiento o actividad nueva.-

Artículo 2°: El contrato de Trabajo de Primer Empleo, se regirá por las normas del Contrato de Trabajo de la Ley 20.744, con las siguientes excepciones:

- a) El plazo del artículo 92 bis de la Ley 20.744 de Contrato de Trabajo (periodo de prueba), será de seis (6) meses.
- b) Si el despido sin causa se produjera durante los dos primeros años de trabajo, se aplicará la indemnización del artículo 247, no resultando aplicables las normas de los párrafos segundo y tercero.
- c) El preaviso queda reducido a 10 días corridos, no siendo aplicable la norma del artículo 233, computándose a los fines de la liquidación final los días del preaviso.-

Artículo 3°: Durante los dos primeros años del contrato de trabajo de primer empleo, la parte empleadora gozará del beneficio de reducción al cien por ciento (100%) de las contribuciones patronales vigentes con destino a los siguientes subsistemas de la seguridad social:

- a. Sistema Integrado Previsional Argentino (SIPA), Ley N° 24.241, sus modificatorias y complementarias;
- b. Instituto Nacional de Servicios Sociales para Jubilados y Pensionados, Ley N° 19.032 y sus modificatorias;
- c. Fondo Nacional de Empleo, Ley N° 24.013 y sus modificatorias;
- d. Régimen Nacional de Asignaciones Familiares, Ley N° 24.714 y sus modificatorias.

Artículo 4°. Durante los dos primeros años del contrato de trabajo de primer empleo, o hasta que cumpla treinta (30) años de edad, lo que suceda antes; el trabajador queda exceptuado de todos los aportes a su cargo, incluido la cuota sindical y aportes establecidos por convenios colectivos, y solo realizará los aportes de la ley 23.660.-



Dicho periodo de tiempo quedara registrado a los fines previsionales, como trabajo registrado con aportes adeudados no exigibles. Dichos aportes podrán ser integrados voluntariamente en cualquier momento, incluso al momento de solicitar el beneficio previsional, si le resultara necesario para acreditar los años de servicio; en la forma que establezca la reglamentación.

Artículo 5°. Compatibilidad de Planes Sociales con Empleo registrado. En caso de contratarse una persona beneficiaria de un plan de asistencia social, cualquiera fuera su naturaleza o denominación, otorgado por el Estado Nacional, Provincial o Municipal, dicho beneficio resultará compatible, por el término de doce (12) meses con una relación de trabajo registrada. La persona beneficiaria continuará percibiendo directamente la asistencia, la cual será reducida al cincuenta por ciento (50%).

Artículo 6°. El presente régimen podrá ser utilizado por patronales que tengan, o incorporen, hasta un total de cincuenta (50) trabajadores. Cuando superen ese número, solo podrán incorporar por el régimen de la presente ley, por año calendario, hasta un veinte por ciento (20 %) de los contratos que realicen. Además de las condiciones generales, los contratos deberán significar un aumento respecto al máximo histórico registrado de la planta de personal de dicho empleador.-

Artículo 7°. El uso abusivo del contrato implicará su exclusión del régimen legal, y la aplicación de las normas del régimen general de contrato de trabajo. Determinado el fraude o la inexistencia de alguna de las condiciones de procedencia del régimen legal, deberán integrarse los aportes adeudados con más los intereses que correspondan conforme el régimen general.

Artículo 8°: La aplicación de las normas del contrato de trabajo de primer empleo establecido en esta ley, excluye la aplicación de las multas previstas en las Ley 24.013 y 25.323, cuando se fundaran en hechos u omisiones, anteriores a la firma del contrato.-

Artículo 9°: Cuando, cualquiera fuera la causa, un trabajador cesará en el contrato antes del finalizar el plazo de dos años, podrá ser contratado nuevamente por otra patronal en los términos de la presente ley, hasta completar dicho periodo.-

Artículo 10°: de forma.-

AUTORES: FERNANDO CARBAJAL – Diputado Nacional

PEDRO JORGE GALIMBERTI – Diputado Nacional

FIRMANTES: LIDIA INES AZCARATE – Diputada Nacional



GABRIELA LENA – Diputada Nacional

JUAN CARLOS POLINI – Diputado Nacional

XIMENA GARCIA – Diputada Nacional

JORGE RIZZOTTI – Diputado Nacional

SEBASTIAN SALVADOR – Diputado Nacional

JORGE VARA – Diputado Nacional

MARCELA COLI – Diputada Nacional

ROBERTO SANCHEZ – Diputado Nacional

GUSTAVO BOUHID – Diputado Nacional



FUNDAMENTOS

Señora Presidente:

Remitimos proyecto de ley por el cual proponemos una reforma laboral cuyo objetivo es promover la registración de nuevos trabajadores y estimular la generación de empleo.-

A diferencias de otras propuestas que suelen tender a establecer regímenes de carácter transitorio, de nuestra parte proponemos establecer una reforma de carácter permanente aun cuando, por sus características, solo se aplicara temporalmente a los trabajadores y empleadores que coincidan en iniciar su vida laboral y el desarrollo de su actividad empresarial o, eventualmente, acometan un nuevo desarrollo.-

La propuesta es establecer un régimen de trabajo más flexible para aquellos trabajadores que **NUNCA HAN ESTADO REGISTRADOS** en el sistema, cuando sean contratados por un empleador que **INICIA UNA NUEVA ACTIVIDAD O ABRE UN ESTABLECIMIENTO NUEVO**.

Respecto a los trabajadores y trabajadoras, el universo de potenciales beneficiarios aplica principalmente a los jóvenes, pues hemos de suponer que son ellos quienes nunca has sido registrados, aun cuando en la informalidad del mercado laboral de los últimos años, no es desechable que muchos trabajadores informales de mayor edad serán también beneficiarios de este mecanismo.

Proponemos incluir también a aquellos trabajadores que en algún momento estuvieron registrados, pero por diversos motivos, quedaron fuera del mercado laboral durante los diez años anteriores. Claramente no se aplica a otros trabajadores experimentados o que se hallan en el mercado laboral. Queda si claro que el objetivo de esta modalidad de trabajo es lograr que personas que no han estado nunca en el ámbito del trabajo registrado, o quedaron fuera por mucho tiempo como consecuencia de las desastrosas políticas económicas y de empleo de los últimos veinte años, puedan ingresar al mismo.-



Para los empleadores, el concepto esencial es estimular y promover la CREACION DE NUEVOS EMPLEOS que resulten del inicio de nuevos emprendimientos y la ampliación de los existentes.

Pretende actuar como elemento impulsor de la generación de nuevos puestos de trabajo, mediante la ampliación de las actividades económicas.

A diferencia del trabajador, respecto al cual se evalúa su situación personal (no haber sido nunca registrado o haberlo sido diez años antes del nuevo contrato); en relación a los empleadores esta modalidad contractual requiere que el empresario inicie una nueva actividad o un nuevo establecimiento, ampliando los que tenía hasta ese momento.

La antigüedad de la persona del empleador como tal es una variable que se tiene en cuenta. Cuando lo nuevo es la actividad o el establecimiento, y también la persona del empleador, el contrato se aplica sin limitaciones. Sin embargo, cuando se trata de un empleador que tiene más de dos años como tal, solo podrá utilizar este mecanismo en la medida que los contratos que realice en el marco de esta ley impliquen un crecimiento del número de trabajadores registrados respecto al máximo histórico que ostente.-

En consecuencia esta modalidad podrá ser utilizada por el emprendedor que decide iniciar un emprendimiento (hasta dos años del inicio, aun cuando lo natural será que lo utilice principalmente cuando se inicia la actividad), pero también podrá ser utilizada por un empleador experimentado que decide, por ejemplo, abrir una nueva sucursal o iniciar una actividad diferencia a la que venía cumpliendo. pero en ese caso deberá acreditar esta que está creando nuevos empleos respecto a su máximo histórico.-

Para evitar el fraude, el beneficio aplica de manera ilimitada para el novel empresario (considerando como sujeto al emprendedor); pero cuando se pretenda aplicar a empresarios experimentados, se establece como reaseguro que "Cuando el empleador tenga más de dos años de registración como tal, solo podrá utilizar el contrato de trabajo de primer empleo para incorporar trabajadores que superen el máximo histórico que tenga registrado". Con esta previsión se otorga el estímulo a los empresarios que tiene emprendimientos en curso, que deciden ampliar la misma o diversificar sus actividades,



pero se asegura que este contrato sea utilizado para generar NUEVOS PUESTOS de trabajo, tal el objetivo que se persigue con la norma propuesta.-

Por último se limite el uso de este régimen para aquellos empleadores que tengan un máximo de cincuenta empleados, en cuyo caso solo podrán utilizarlo respecto a un veinte por ciento (20%) de los nuevos contratos que superen ese número y que impliquen la creación de nuevos empleos. En este caso actuara como un estímulo para la contratación de personal sin experiencia, cuya capacitación laboral sea también consecuencia de su incorporación al mercado laboral.-

Las particularidades del contrato del primer empleo que lo diferencian del régimen ordinario son tres:

- ✓ Se extiende el periodo de prueba a de seis (6) meses.
- ✓ Se establece una indemnización en los términos del artículo 247 de la LCT para el despido incausado durante los dos primeros años.
- ✓ Se reduce el preaviso a 10 días corridos, sin integrativo.

En todo lo restante sigue vigente el contrato de trabajo, pero esta simplificación del sistema para la etapa inicial del contrato constituye un fuerte estímulo a la contratación y a promover la actividad de los emprendedores que pueden iniciar sus nuevas actividades con menores riesgos. Para los noveles trabajadores es una oportunidad de sumarse a nuevas actividades, aprender nuevas destrezas y en caso de éxito del emprendimiento, consolidar una situación laboral estable, pues luego del plazo de los años, se aplica sin solución de continuidad el régimen general del trabajo.-

Proponemos ser muy generosos en cuanto a los beneficios en términos de la seguridad social, pues corresponde realizar ese esfuerzo para el crecimiento del potencial económico y la formalización de nuestro irregular mercado laboral.-

Proponemos la reducción al cien por ciento de las contribuciones patronales vigentes de todos los subsistemas de la seguridad social, quedando también el trabajador exceptuado de todos los aportes a su cargo, incluido la cuota sindical y aportes establecidos por convenios colectivos, y solo realizará los aportes de la ley 23.660 para



gozar de la obra social. Ello también por el plazo de dos años, o hasta que cumpla treinta (30) años de edad, lo que suceda antes; pues en este último caso resulta razonable por una cuestión etaria y la potencial edad de jubilación, que el trabajador empiece a realizar sus aportes.-

Se aclara que dicho periodo de tiempo quedara registrado a los fines previsionales, como trabajo registrado con aportes adeudados no exigibles. Dichos aportes podrán ser integrados aportados voluntariamente en cualquier momento, incluso al momento de solicitar el beneficio previsional, si le resultara necesario para acreditar los años de servicio necesario. Con ello compatibilizamos el beneficio en etapa temprana de la vida laboral, con la expectativa de jubilación y retiro, y dejamos abierto que si le resulta necesario los aportes pueda realizarlos a lo largo de la vida laboral, o en el momento de la jubilación.-

También exceptuamos a los trabajadores de otros aportes, como las cuotas sindicales y los aportes convencionales, lo cual juega como una suerte de reaseguro económico durante este tramo de relativa inestabilidad del contrato, y establecemos la compatibilidad con la percepción de planes sociales, por el término de un año, aun cuando reducido en un 50 %, lo cual entendemos implica un razonable equilibrio.-

Finalmente se excluye la aplicación de multas por deficiencias de registraciones anteriores a la fecha del contrato, como norma de buena fe que promueva la regularización de relaciones preexistentes sin el riesgo de sanciones pecuniarias, pero dejándolas subsistentes para quienes realicen registraciones deficientes en el marco de esta ley.-

Esperando que se de tratamiento al presente proyecto, saludamos a Ud. muy atentamente.-

AUTORES: FERNANDO CARBAJAL – Diputado Nacional

PEDRO JORGE GALIMBERTI – Diputado Nacional



FIRMANTES: LIDIA INES AZCARATE – Diputada Nacional

GABRIELA LENA – Diputada Nacional

JUAN CARLOS POLINI – Diputado Nacional

XIMENA GARCIA – Diputada Nacional

JORGE RIZZOTTI – Diputado Nacional

SEBASTIAN SALVADOR – Diputado Nacional

JORGE VARA – Diputado Nacional

MARCELA COLI – Diputada Nacional

ROBERTO SANCHEZ – Diputado Nacional

GUSTAVO BOUHID – Diputado Nacional