

DIPUTADOS ARGENTINA

“2022 – Las Malvinas son Argentinas”

Proyecto de ley

El Senado y la Cámara de Diputados de la Nación...

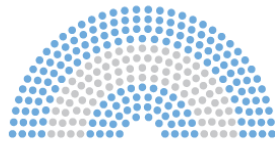
MODIFICACIONES Y DEROGACIONES AL SISTEMA LABORAL. NUEVAS HERRAMIENTAS PARA LA GENERACIÓN DE EMPLEO FORMAL Y REDUCCIÓN DE PLANES SOCIALES POR TRABAJO GENUINO. FONDO DE CESE LABORAL

TÍTULO I: DISPOSICIONES GENERALES

ARTICULO 1. OBJETO. La presente ley tiene por objeto establecer un sistema laboral condicionado a que la aplicación de sus disposiciones resulte compatible con la naturaleza y modalidades de la actividad de que se trate y con el específico régimen jurídico a que se ajuste. Asimismo:

- a) Se modifican o derogan normas contrarias al objeto de esta ley.
- b) Se busca disminuir el desempleo y potenciar el empleo formal.
- c) Reducir contribuciones patronales.
- d) Se diagrama una disminución progresiva de los planes y programas sociales no destinados a la producción, créditos, fomento del empleo y concordantes.

ARTÍCULO 2. INAPLICABLE. Las disposiciones de esta ley no serán aplicables a los dependientes de la Administración Pública Nacional, Provincial o Municipal, excepto que por acto expreso se los incluya en la misma o en el régimen de las convenciones colectivas de trabajo.



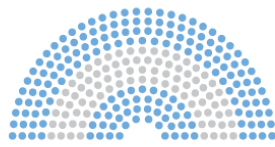
DIPUTADOS ARGENTINA

“2022 – Las Malvinas son Argentinas”

ARTICULO 3. APLICABLE. Esta ley regirá todo lo relativo a la validez, derechos y obligaciones de las partes, sea que el contrato de trabajo, conforme esta ley, se haya celebrado en el país o fuera de él; en cuanto se ejecute en su territorio.

ARTICULO 4. CONCEPTOS.

- a) Trabajo: Constituye trabajo, a los fines de esta ley, toda actividad lícita que se preste en favor de quien tiene la facultad de dirigirla, mediante una remuneración. El contrato de trabajo tiene como principal objeto la actividad productiva y creadora del hombre en sí. Sólo después ha de entenderse que media entre las partes una relación de intercambio y un fin económico en cuanto se disciplina por esta ley.
- b) Empresa: organización instrumental de medios personales, materiales e inmateriales, ordenados bajo una dirección para el logro de fines económicos o benéficos.
- c) Empresario/empleador: a quien dirige la empresa por sí, o por medio de otras personas, y con el cual se relacionan jerárquicamente los trabajadores.
- d) Establecimiento: unidad técnica o de ejecución destinada al logro de los fines de la empresa, a través de una o más explotaciones.
- e) Trabajador: persona física que presta sus servicios subordinados a una empresa, obteniendo una retribución por el empresario/empleador a cambio de su fuerza de trabajo.



DIPUTADOS ARGENTINA

“2022 – Las Malvinas son Argentinas”

ARTICULO 5. CONTRATO DE TRABAJO y RELACIÓN LABORAL.

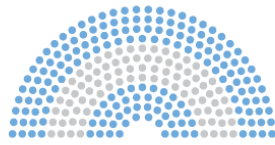
a) Contrato de trabajo: Habrá contrato de trabajo, cualquiera sea su forma o denominación, siempre que una persona física se obligue a realizar actos, ejecutar obras o prestar servicios en favor de la otra y bajo la dependencia de ésta, durante un período determinado o indeterminado de tiempo, mediante el pago de una remuneración. Sus cláusulas, en cuanto a la forma y condiciones de la prestación, quedan sometidas a las disposiciones de la presente ley.

b) Relación laboral: Habrá relación de trabajo cuando una persona realice actos, ejecute obras o preste servicio en favor de otra, bajo la dependencia de ésta en forma voluntaria y mediante el pago de una remuneración, cualquiera sea el acto que le dé origen.

ARTICULO 6. CONDICIONES DEL CONTRATO DE TRABAJO. El contrato de trabajo se registrará por las siguientes condiciones:

a) El empleador debe registrar al trabajador que comienza su relación laboral conforme esta ley y concordantes.

b) El empleador está exceptuado de los aportes sindicales y contribuciones de la seguridad social por el plazo de dos (2) años, a partir del comienzo de la relación laboral.



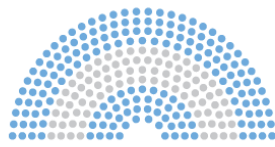
DIPUTADOS ARGENTINA

“2022 – Las Malvinas son Argentinas”

- c) El empleador no puede contratar a un mismo trabajador, más de una vez, utilizando los beneficios de esta ley. De hacerlo, se considerará de pleno derecho, que el empleador ha renunciado al régimen especial de la normativa aplicable.
- d) El trabajador tiene derecho, a las prestaciones por accidente o enfermedad del trabajo, salvo accidente in itinere, o enfermedad inculpable, que perdurará durante el lapso de la relación laboral.
- e) Las partes están obligadas a obrar de buena fe, ajustando su conducta a lo que es propio de un buen empleador y de un buen trabajador, tanto al celebrar, ejecutar o extinguir la relación laboral
- f) El empleador podrá extinguir la relación laboral sin expresar causa y sin generar derecho a indemnización, durante los dos (2) primeros años de relación laboral.
- g) Las partes tienen los derechos y obligaciones establecidos en la presente ley.
- h) Las partes, de común acuerdo, fijarán las formas, modalidades y tareas a realizar, en tanto lo pactado no importe un ejercicio irrazonable de una relación laboral.

TÍTULO II: DEROGACIÓN

ARTICULO 7. Deróguense los artículos 8, 9 y 10 de la Ley N° 24.013, el artículo 2 de la Ley N° 25.323, y sus concordantes.



DIPUTADOS ARGENTINA

“2022 – Las Malvinas son Argentinas”

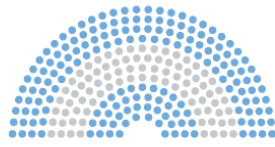
TÍTULO III: MODIFÍQUESE E INCORPORASE

ARTÍCULO 8. Modifíquese el artículo 92 BIS de la Ley N° 20.744, el cual quedará redactado de la siguiente manera:

“Art. 92 bis. — El contrato de trabajo por tiempo indeterminado, excepto el referido en el artículo 96, se entenderá celebrado a prueba durante los primeros SEIS (6) meses de vigencia. Cualquiera de las partes podrá extinguir la relación durante ese lapso sin expresión de causa, sin derecho a indemnización con motivo de la extinción, pero con obligación de preavisar según lo establecido en los artículos 231 y 232.

El período de prueba se regirá por las siguientes reglas:

- 1. Un empleador no puede contratar a un mismo trabajador, más de una vez, utilizando el período de prueba. De hacerlo, se considerará de pleno derecho, que el empleador ha renunciado al período de prueba.*
- 2. El uso abusivo del período de prueba con el objeto de evitar la efectivización de trabajadores será pasible de las sanciones previstas en los regímenes sobre infracciones a las leyes de trabajo. En especial, se considerará abusiva la conducta del empleador que contratare sucesivamente a distintos trabajadores para un mismo puesto de trabajo de naturaleza permanente.*
- 3. El empleador debe registrar al trabajador que comienza su relación laboral por el período de prueba. Caso contrario, sin perjuicio de las consecuencias que se deriven*



DIPUTADOS ARGENTINA

“2022 – Las Malvinas son Argentinas”

de ese incumplimiento, se entenderá de pleno derecho que ha renunciado a dicho período.

4. *Las partes tienen los derechos y obligaciones propias de la relación laboral, con las excepciones que se establecen en este artículo. Tal reconocimiento respecto del trabajador incluye los derechos sindicales.*

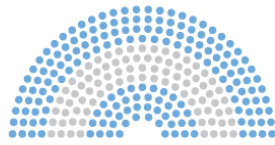
5. *Las partes están obligadas al pago de los aportes y contribuciones a la Seguridad Social.*

6. *El trabajador tiene derecho, durante el período de prueba, a las prestaciones por accidente o enfermedad del trabajo. También por accidente o enfermedad inculpable, que perdurará exclusivamente hasta la finalización del período de prueba si el empleador rescindiere el contrato de trabajo durante ese lapso. Queda excluida la aplicación de lo prescripto en el cuarto párrafo del artículo 212.*

7. *El período de prueba se computará como tiempo de servicio a todos los efectos laborales y de la Seguridad Social.”*

ARTICULO 9. Incorporase el artículo 245 BIS a la Ley N° 20.744:

“Art. 245 BIS. Quedan excluidos de la base salarial prevista en el párrafo anterior, el sueldo anual complementario, las horas extraordinarias, las comisiones, premios y/o bonificaciones, las compensaciones de gastos y todo otro rubro que carezca de periodicidad mensual, normal y habitual.”



DIPUTADOS ARGENTINA

“2022 – Las Malvinas son Argentinas”

TITULO IV. PLANES y PROGRAMAS SOCIALES

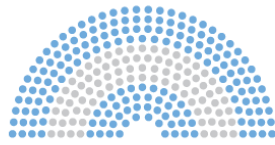
ARTICULO 10. CONCEPTO. Se entiende por “plan y programa social” a toda asistencia que el Estado provee a la población a través de un subsidio o prestación específica. El plan y programa social pertinente a la presente ley, refiere a aquellos que no están destinados a la producción, créditos, fomento del empleo y concordantes.

ARTICULO 11. VINCULO. La relación laboral sujeta a la presente ley es aquella que se da entre el empleador y el trabajador, que previo a la toma del trabajo, se encontraba desocupado y siendo beneficiario de un plan y/o programa social.

ARTICULO 12. REMUNERACIÓN. Durante los dos (2) primeros años de relación laboral, el plan y/o programa social formará parte de la remuneración que percibirá el trabajador, debiendo el empleador complementar el sueldo conforme la actividad y categoría desarrollada por el trabajador. La obligación realizada por el empleador implica pura y exclusivamente destinar el complemento de la remuneración, como sueldo neto del trabajador.

ARTICULO 13. ORDEN LABORAL. Transcurrido los dos (2) primeros años de relación laboral, conforme las condiciones del artículo 7 de la presente ley, tanto el empleador como el trabajador, se someterán al orden público laboral, con las siguientes consideraciones:

- a) El empleador no ejercerá el rol de recaudador del aporte sindical.

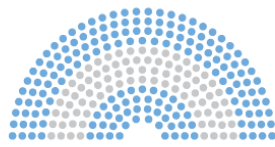


DIPUTADOS ARGENTINA

“2022 – Las Malvinas son Argentinas”

- b) En caso de despido con causa: el trabajador no percibirá ningún concepto indemnizatorio y perderá la posibilidad de ser beneficiario de cualquier tipo de plan y/o programa social por la condición de desocupado.
- c) En caso de despido sin justa causa, fuerza mayor o pérdida de trabajo por quiebre de la empresa: la indemnización contemplará seis (6) meses de sueldo íntegro, que podrá ser abonado por única vez o en pagos mensuales.
- d) La remuneración no contará con los conceptos de presentismo y adicionales.
- e) Las partes de la relación laboral podrán, de común acuerdo, establecer el periodo de pago: sea mensual, jornal, hora, pieza o medida.
- f) El contrato de trabajo no podrá ser disuelto por voluntad de una de las partes, sin previo aviso que deberá darse con la anticipación de quince (15) días corridos.
- g) No se aplica: indemnización por antigüedad, indemnización sustitutiva del preaviso, integración de la indemnización con los salarios del mes de despido, SAC proporcional, vacaciones no gozadas y cualquier tipo de multa.

ARTICULO 14. BENEFICIOS FISCALES. El empleador que contrate a dos (2) o más personas que perciban un plan y/o programa social -conforme esta ley-, será exceptuado por el plazo de un (1) año, del pago del impuesto al valor agregado (IVA) y ganancias. Se exceptúa de este beneficio al empleador que haya extinguido la relación laboral dentro de los dos (2) primeros años.



DIPUTADOS ARGENTINA

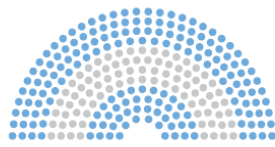
“2022 – Las Malvinas son Argentinas”

TITULO V. FONDO DE CESE LABORAL

ARTICULO 15. FONDO DE CESE LABORAL. Las entidades representativas de los empleadores junto con las asociaciones sindicales representativas de los trabajadores, signatarias de convenios colectivos de trabajo, podrán establecer a nivel convencional la constitución de un Fondo de Cese Laboral Sectorial para la actividad, con el objeto de asumir la cobertura en materia de preaviso y despido sin causa contempladas en los artículos 232 y 245 de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 y sus modificatorias.

El presente sistema sustituye y reemplaza al empleador en el cumplimiento de las obligaciones antes mencionadas, sean directamente aplicables para las reparaciones indemnizatorias por preaviso y despido sin causa, como a las demás modalidades de extinción del vínculo laboral previstas en los artículos 247, 248, 249, 250, 251, 252, 253 y 254 de la Ley de Contrato de Trabajo N.º 20.744 y sus modificatorias, de conformidad con las disposiciones previstas para cada caso.

ARTÍCULO 16.- ADMINISTRACIÓN. El Fondo de Cese Laboral Sectorial será administrado por un ente sin fines de lucro, de conducción bipartita y control por una sindicatura cuyo titular será designado por la autoridad de aplicación, denominado “Instituto Administrador del Fondo de Cese Laboral Sectorial de...(denominación de la actividad)”, cuyo estatuto constitutivo, organigrama, plan de acción y análisis de sustentabilidad deberán ser presentados ante el MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL, al momento de la homologación de la norma convencional que lo constituye, para la evaluación de su viabilidad futura, teniendo en cuenta las características socio-económicas del sector, el nivel de rotación de personal, el análisis



DIPUTADOS ARGENTINA

“2022 – Las Malvinas son Argentinas”

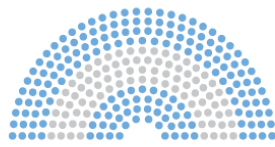
actuarial de las contingencias y del impacto de su cobertura, así como otras pautas de consideración que al respecto establezcan las normas complementarias de la presente ley.

La homologación del instrumento convencional antes mencionado, por parte del MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL, en los términos de la Ley N° 14.250 y sus modificatorias, deberá incluir la autorización al Instituto para iniciar sus actividades, sin perjuicio de lo cual, la autoridad laboral controlará su funcionamiento, pudiendo disponer, en caso de detectarse graves irregularidades, la intervención del mismo y/o la suspensión o cancelación de dicha autorización. En este último supuesto, de no contemplarse previsión convencional alguna al respecto, podrá designar un funcionario a cargo de la disolución del y liquidación del Instituto Administrador y de su Fondo, debiendo adoptar las medidas pertinentes para la realización del activo, cancelación del pasivo y distribución del remanente entre los aportantes. De existir bienes residuales, los mismos serán transferidos a la jurisdicción del MINISTERIO DE EDUCACIÓN con el fin de fortalecer la educación pública de nivel inicial y general básica.

El Instituto no podrá destinar un porcentaje mayor al OCHO POR CIENTO (8%) del total de sus recursos para solventar sus gastos de administración.

ARTÍCULO 17.- PATRIMONIO DEL INSTITUTO ADMINISTRADOR. El patrimonio del Instituto Administrador del Fondo de Cese Laboral Sectorial se constituirá con:

a) El Fondo de Cese Laboral, integrado por un aporte obligatorio exclusivamente a cargo del empleador, que deberá realizarlo mensualmente, desde el inicio de la relación laboral, y depositarlo en la cuenta bancaria habilitada al efecto, dentro de los QUINCE (15) días del mes siguiente a aquel en que se haya devengado la remuneración del



DIPUTADOS ARGENTINA

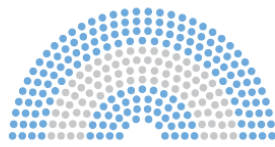
“2022 – Las Malvinas son Argentinas”

trabajador. El empleador deberá informar al trabajador, de manera periódica y por vía electrónica, el detalle de los aportes realizados con destino al citado Fondo.

El Instituto a cargo de su administración, por su parte, deberá implementar mecanismos adecuados para que el trabajador pueda formular la consulta pertinente a través de medios digitales, aplicaciones o cualquier otro instrumento que le permita constatar esa información.

- b) Los montos de los aranceles que perciba de los empleadores por los servicios que brinda.
- c) El producido de las inversiones que realice, una vez garantizada la sustentabilidad de los aportes al Fondo.
- d) Los importes por obligaciones incumplidas por parte de los empleadores adheridos al Fondo.
- e) Las sumas recibidas por legados, subsidios, subvenciones y todo otro ingreso lícito.

ARTÍCULO 18.- NOMINATIVIDAD Y SUSTENTABILIDAD DE LOS APORTES. El Instituto administrador del Fondo de Cese Laboral Sectorial deberá garantizar la nominatividad de los aportes realizados por el empleador a favor del trabajador, sin perjuicio de realizar las inversiones que estime necesarias en bancos habilitados para ello, con el objeto de contribuir a su sustentabilidad.



DIPUTADOS ARGENTINA

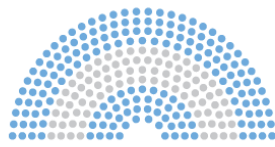
“2022 – Las Malvinas son Argentinas”

ARTÍCULO 19.- CÁLCULO DEL APORTE. El monto del aporte mensual a que se encuentra obligado el empleador, deberá establecerse sobre un porcentaje de la remuneración mensual que perciba el trabajador en concepto de salario básico convencional y adicionales remunerativos y no remunerativos previstos en la convención colectiva de trabajo de la actividad. Se incluyen para su cálculo las sumas e incrementos generales, de carácter remunerativo y no remunerativo, que pueda disponer la autoridad pública.

Dicho monto del aporte mensual deberá ser puesto a consideración de la autoridad de aplicación, quien evaluará su aprobación en base a la elaboración de un análisis técnico actuarial. Para aquellos empleadores que, como consecuencia del número y periodicidad de extinciones de relaciones de trabajo, incrementen la tasa promedio de rotación de personal de la actividad de que se trate, se podrá establecer un porcentaje adicional del aporte mensual, hasta un VEINTE POR CIENTO (20%) superior a la suma del aporte promedio, en las formas y condiciones que disponga la autoridad de aplicación.

ARTÍCULO 20.- CARÁCTER IRRENUNCIABLE. Los montos del Fondo de Cese Laboral correspondientes al trabajador tienen carácter irrenunciable, no pudiendo ser cedidos, gravados ni embargados salvo por imposición de cuota alimentaria y una vez producida la extinción de la relación de trabajo.

ARTÍCULO 21.- PERCEPCIÓN DE LOS MONTOS. El trabajador tendrá derecho a percibir los montos correspondientes al Fondo de Cese Laboral Sectorial, una vez que el empleador le haya comunicado de forma fehaciente la decisión de extinguir la



DIPUTADOS ARGENTINA

“2022 – Las Malvinas son Argentinas”

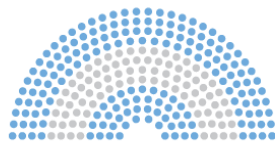
relación quien deberá remitir de manera contemporánea una copia de dicha comunicación al Instituto a cargo de la administración del Fondo.

El Instituto deberá depositar en la cuenta sueldo del trabajador las sumas que le correspondan en concepto de preaviso e indemnización por despido sin causa, dentro de los CUATRO (4) días hábiles de recibida la comunicación del empleador o de la presentación de la misma que le efectúe el trabajador.

El trabajador podrá ejercer la opción voluntaria de percibir los montos aludidos en el párrafo anterior bajo la modalidad de pago único o de manera parcial y periódica, disponiendo que el saldo pendiente sea capitalizado por el Instituto, en el marco de las inversiones que efectúe de los recursos que administra. Los intereses y demás beneficios generados por dicha capitalización le serán abonados y reconocidos al trabajador en las formas y condiciones que acuerde con el citado ente.

ARTÍCULO 22.- SITUACIÓN DE INCUMPLIMIENTO DEL INSTITUTO. En caso de incumplimiento por parte del Instituto en el depósito en tiempo y forma de los montos del Fondo de Cese Laboral Sectorial que le correspondan al trabajador, éste lo intimará para que dentro del plazo de CUARENTA Y OCHO (48) horas regularice la situación, bajo apercibimiento de accionar judicialmente contra aquél y contra el empleador, en resguardo de sus derechos.

ARTÍCULO 23.- SITUACIÓN DE INCUMPLIMIENTO DEL EMPLEADOR. En caso de incumplimiento total o parcial por parte del empleador a las obligaciones de aportar al Fondo de Cese Laboral Sectorial, al cual adhirió voluntariamente, aquél quedará excluido total o parcialmente de la cobertura, pudiendo ser objeto del reclamo respectivo por parte del trabajador, sin perjuicio de las sanciones correspondientes.



DIPUTADOS ARGENTINA

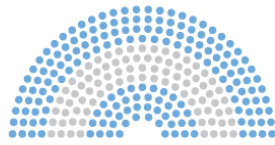
“2022 – Las Malvinas son Argentinas”

ARTÍCULO 24.- PLAZO. En los supuestos de extinción de la relación laboral, contemplados en la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 y sus modificatorias, que remitan a las indemnizaciones previstas en sus artículos 232 y 245, el plazo para efectuar el depósito a favor del trabajador o de sus causahabientes de la cobertura a cargo del Fondo de Cese Laboral Sectorial comenzará a partir de la recepción por parte del Instituto de la documentación que acredite este derecho.

ARTÍCULO 25.- COMPLEMENTARIEDAD CON OTROS MODOS DE EXTINCIÓN DEL VÍNCULO. Los montos ingresados al Fondo de Cese Laboral Sectorial podrán ser utilizados para complementar las sumas que perciba el trabajador o sus derechohabientes en el supuesto contemplado en el artículo 241 de la Ley de Contrato de Trabajo N.º 20.744 y sus modificatorias, sea por mutuo acuerdo individual o con motivo de la adhesión del trabajador a un programa general de retiro voluntario o de desvinculación anticipada instrumentado por su empleador.

En los casos de acuerdo de partes por adhesión a un programa general de retiro voluntario o de desvinculación anticipada de su empleador, el trabajador podrá percibir del Instituto, en un solo pago, hasta el CINCUENTA POR CIENTO (50%) de los fondos nominados que le correspondan.

ARTÍCULO 26.- EXTINCIÓN CON EXPRESIÓN DE CAUSA. En aquellos supuestos de extinción de la relación con justa causa, invocada por cualquiera de las partes con fundamento en los artículos 242 y 246 de la Ley de Contrato de Trabajo N.º 20.744 y sus modificatorias, el Instituto reservará los fondos nominados hasta tanto exista declaración firme de la autoridad judicial competente respecto de la validez de la causal invocada.



DIPUTADOS ARGENTINA

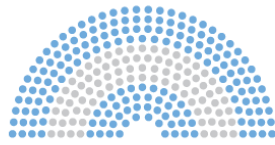
“2022 – Las Malvinas son Argentinas”

En caso de declararse injustificada la extinción del vínculo para el trabajador que se diera por despedido con causa, el mismo perderá el derecho a percibir los fondos nominados y aportados el empleador sujeto del distracto, los que le serán reintegrados a este último.

Si se declarase injustificada la extinción del vínculo dispuesta por empleador con expresión de causa, los fondos nominados serán entregados al trabajador, sin perjuicio de las sanciones que pueda aplicar el Instituto en virtud de lo establecido en el artículo siguiente.

ARTÍCULO 27.- RÉGIMEN DE SANCIONES. El Instituto Administrador podrá sancionar a los empleadores adheridos al Fondo de Cese Sectorial, de acuerdo con lo establecido en el siguiente régimen:

- a) Incumplimiento total o parcial por parte del empleador de su obligación de realizar los aportes al Fondo: multa del CINCO POR CIENTO (5%) al DIEZ POR CIENTO (10%) del monto omitido, por cada trabajador y por cada período de omisión.
- b) Extinción del vínculo por parte del empleador, con expresión de causa, que posteriormente fuera declarada judicialmente injustificada: multa del DIEZ POR CIENTO (10%) al CINCUENTA POR CIENTO (50%) de los fondos nominados a favor del trabajador en cuestión.



DIPUTADOS ARGENTINA

“2022 – Las Malvinas son Argentinas”

ARTÍCULO 28.- COMPLEMENTARIEDAD DE LA MODALIDAD DE PAGO ÚNICO DE LA PRESTACIÓN POR DESEMPLEO. Modificase el artículo 127 de la Ley N° 24.013 y sus modificatorias por el siguiente texto:

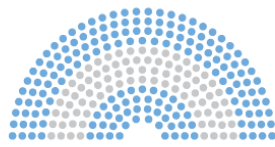
“Artículo 127.- La reglamentación contemplará la modalidad de pago único de las prestaciones como medida de fomento al empleo, para beneficiarios que se constituyan como trabajadores asociados o miembros de cooperativas de trabajo existencias, a crear u otras formas de trabajo asociado, en actividades productivas, o para complementar la cobertura de los fondos sectoriales de cese laboral que se constituyan de acuerdo a la normativa aplicable”.

ARTICULO 29. Deróguese toda norma legal que sea total o parcialmente contraria a las previsiones de la presente ley.

ARTICULO 30. Comuníquese al Poder Ejecutivo nacional.

Alberto Asseff
Diputado de la Nación

Cofirmantes. Diputados: Ingrid Jetter y Carlos Zapata.



DIPUTADOS ARGENTINA

“2022 – Las Malvinas son Argentinas”

FUNDAMENTOS

Sr. Presidente,

I. INTRODUCCIÓN

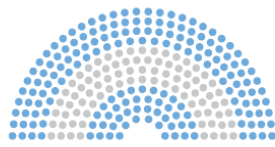
El régimen jurídico laboral de nuestro país requiere ser actualizado y modificado con base a la realidad que hoy viven tanto los empleadores como los empleados. Es inadmisibles que las mismas normas vigentes sean las trabas para la generación de empleo y creen inseguridad jurídica.

Este proyecto de ley busca establecer un sistema laboral condicionado a que la aplicación de sus disposiciones resulte compatible con la naturaleza y modalidades de la actividad de que se trate y con el específico régimen jurídico a que se ajuste. Asimismo: a. Se modifican o derogan normas contrarias al objeto de esta ley; b. Se busca disminuir el desempleo y potenciar el empleo formal; c. Reducir contribuciones patronales; y d. Se diagrama una disminución progresiva de los planes y programas sociales no destinados a la producción, créditos, fomento del empleo y concordantes.

A su vez, se establece el ámbito de aplicación, se describen expresamente los conceptos utilizados, las derogaciones y modificaciones que proyectan los articulados.

II. DEROGACIONES

Se busca dar con un sistema jurídico más ágil y no punitivo, evitando la sobrecarga excesiva de obligaciones en la relación laboral empleador-empleado, que sólo introduce trabas para la generación de empleo formal.



DIPUTADOS ARGENTINA

“2022 – Las Malvinas son Argentinas”

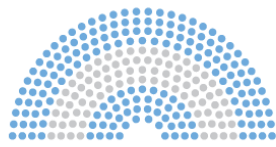
III. MODIFICACIONES E INCORPORACIONES

El presente proyecto tiene como finalidad otorgar a las partes de un contrato laboral una flexibilidad en las condiciones de contratación, que permita una mayor libertad para ambas partes, en el momento de iniciarse una relación de trabajo, al otorgarles una mayor amplitud del periodo de prueba cual pasa a ser de 3 a 6 meses y un mayor alivio en las obligaciones indemnizatorias al extender la unidad indemnizatoria de 3 a 6 meses.

Debe tenerse en cuenta que al momento de publicarse la ley del contrato de trabajo 20.744 con sus reformas, la realidad del escenario laboral y comercial era completamente distinto al actual.

Hoy día, en pleno auge las telecomunicaciones, se han desarrollado ciertas herramientas de comercio, impensadas en otro momento, tales como aplicaciones que nos permiten contratar transportes o pedir mercaderías a nuestro domicilio, entre otras. Dichas formas comerciales se vieron aumentadas en razón del aislamiento impuesto por las medidas de covid-19.

Ello abrió un nuevo paradigma, donde las contrataciones laborales de forma automática y espontánea se flexibilizaron de forma natural logrando un aumento de oportunidades y actividades que puede desarrollar un trabajador, tales como la conducción de automóviles o reparto de mercaderías, comisionando para una empresa que presta su plataforma de aplicación virtual, a lo cual se le sumó el teletrabajo, desarrollado a distancia mediante herramientas informáticas.



DIPUTADOS ARGENTINA

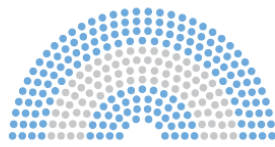
“2022 – Las Malvinas son Argentinas”

Dicho fenómeno, incentivó al comercio y resultó un auténtico sostén de la economía en momentos de pandemia, cuando las personas se veían impedidas de circular libremente.

En este nuevo escenario de libertad y flexibilidad laboral, ciertos preceptos impuestos por la ley del contrato de trabajo se ven desactualizados y muchas veces resultan hasta perjudiciales para el comercio actual.

Ante un plexo de normas con obligaciones tan rígidas para el empresario, el mismo se ve inhibido de contratar personal en la medida que dichas responsabilidades indemnizatorias resultan una carga (otra más) muchas veces imposibles de afrontar, aun cuando la contratación del trabajador le permita obtener mayor productividad, el empleador prefiere no contratar, en vista de la asfixiante obligación que le representa una eventual erogación en concepto de indemnizaciones, maximizado el mismo, en los casos en que se viera envuelto en un litigio laboral, escenario este, donde el trabajador cuenta con ventajas casi injustificadas, y sin importar el resultado del veredicto , el empresario en la mayoría de los casos se ve obligado a abonar costas del proceso y honorarios de abogados intervinientes

Las cargas sociales y numerosas imposiciones en cabeza del empleador ahogan al empresario, quien aun deseando expandir su empresa, se ve impedido de hacerlo, debido a que para ello debe contratar personal, y ello conlleva un abanico extenso de obligaciones, cuales atento la realidad del país, se ve impedido de cumplir.



DIPUTADOS ARGENTINA

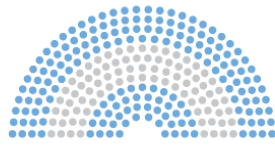
“2022 – Las Malvinas son Argentinas”

Ello se ve maximizado en los casos de las PYMES, cuales, al contar con menores recursos en comparación con las grandes corporaciones, se ven estancadas en su giro comercial atentos a la dificultad que les genera una contratación que eventualmente les traería pérdidas imposibles de afrontar debido a un reclamo laboral.

Mucha más dificultad representa para los denominados “emprendedores”, término muy utilizado en los últimos años, resultando personas que intentan el desarrollo de microemprendimientos y al intentar convertir el mismo en una PYME, dicha intención se ve truncada atento a la necesidad de contratar mano de obra, y vislumbrando un eventual reclamo judicial imposible de afrontar, desisten de sus actividades o las limitan a sólo aquello que pueden hacer por sí mismos, evitando la contratación.

Hoy día el plazo de prueba es de 3 meses, plazo en el cual el empresario puede evaluar la conveniencia e idoneidad de un trabajador para un puesto determinado, luego de ese plazo el empresario se ve atado a continuar la relación, bajo apercibimiento de abonarle al trabajador indemnizaciones de ley ante una eventual desvinculación del obrero.

Al extender el plazo de prueba, las partes poseen un mayor margen de evaluación para comprobar la conveniencia del contrato de trabajo y su eventual continuación para convertirlo en uno a tiempo indeterminado. Resulta ello, una ventaja para el empresario en la medida que puede evaluar mejor y más detalladamente las aptitud e idoneidad del trabajador para el puesto asignado y así evitar una eventual desvinculación por no haber adaptación en las tareas obreras.



DIPUTADOS ARGENTINA

“2022 – Las Malvinas son Argentinas”

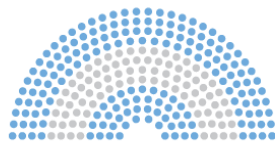
Al trabajador, le otorga idéntica ventaja, pues con este plazo extendido el mismo podrá evaluar las condiciones del contrato para saber si es o no de su conveniencia, y de esta manera otorgar una mayor continuidad de las relaciones laborales.

De esta manera no sólo se logra una mayor conformidad para las partes respecto de las condiciones del contrato, cuales, con un plazo mayor, logran un mejor análisis de la naturaleza contractual, sino que además incentiva a que la empresaria se disponga a contratar sin tanto temor a los eventuales reclamos desmedidos, lo que va a generar numerosos puestos de trabajo, por cuanto, una merma importante en la tasa de desocupación.

Al extender el plazo de prueba, se debió modificar también el artículo 245 cual manifiesta que ante un despido incausado, se debe abonar al trabajador una indemnización de un mes de salario por cada año trabajado o fracción mayor a tres meses.

Con esta reforma, la fracción de 3 meses pasa a ser de 6 en concordancia con la extensión de periodo de prueba intentado, logrando el equilibrio entre ambas normas y aliviando los montos indemnizatorios.

Creemos conveniente y necesario otorgar a las partes mayor libertad de contratación, obteniendo así, un mayor ánimo de contratación por parte de los empresarios, activando la economía y mejorando las relaciones laborales.



DIPUTADOS ARGENTINA

“2022 – Las Malvinas son Argentinas”

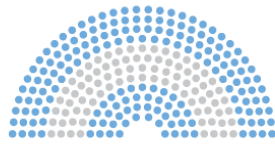
Respecto de la incorporación del artículo 245 BIS a la LCT, *“La propuesta establece lo siguiente como segundo párrafo del art. 245: “Quedan excluidos de la base salarial prevista en el párrafo anterior, el sueldo anual complementario, las horas extraordinarias, las comisiones, premios y/o bonificaciones, las compensaciones de gastos y todo otro rubro que carezca de periodicidad mensual, normal y habitual”.*

De esta manera, solo se tendrían en cuenta rubros como salario básico y el rubro por antigüedad y se terminaría, entre otras cuestiones, con los reclamos para que se incluya la parte proporcional de los bonos anuales si no están sujetas a pautas objetivas.” (“El proyecto de reforma laboral baja las indemnizaciones y permite crear un fondo que las pague”. Erreius 1/11/2017)

IV. PLANES Y PROGRAMAS SOCIALES

Este proyecto de ley busca dar una respuesta superadora al entramado entre los planes y programas sociales, el desempleo, el gasto público y el sector privado. Es momento de establecer un régimen jurídico laboral especial como canal para entrelazar los beneficios (que hoy ya representa un gasto público enorme) que otorga el Estado y la generación de empleo genuino.

El sector privado debe estar dotado de herramientas competentes para generar empleo, ya que es el verdadero motor de la economía. Por ello, resulta, como primer fundamento de este proyecto, entender la realidad de los planes y programas sociales.



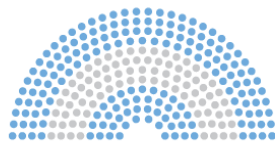
DIPUTADOS ARGENTINA

“2022 – Las Malvinas son Argentinas”

“Los primeros planes sociales en el país aparecieron con las Cajas PAN, durante el gobierno de Raúl Alfonsín. En 1986, aproximadamente 5,6 millones de personas recibían la ayuda alimentaria del PAN, casi el 17% de la población de ese momento. Luego, durante la crisis del 2002 bajo el mandato de Eduardo Duhalde, existía un sólo plan social: el Plan Jefas y Jefes de Hogar, que buscaba ayudar económicamente a 2 millones de familias en un momento donde la pobreza superaba el 50% de la población.

En base a los datos recolectados por el Observatorio de la Deuda Social de la Universidad Católica Argentina (UCA), existen hoy aproximadamente 22 millones de personas que reciben asistencia social en forma de un programa alimentario y por prestaciones como la Asignación Universal por Hijo o la Asignación por Embarazo. Esta cifra indica que la cantidad de personas que perciben una ayuda estatal se ha multiplicado por 10 en los últimos 19 años. Actualmente existen un total de 141 planes y programas sociales.” (“En 20 años se multiplicó por 10 la cantidad de personas que recibe planes sociales”. El Cronista 30-7-21)

Los planes de ayuda social pueden ir desde un beneficio de pago único hasta una ayuda económica mensual, la entrega de medicamentos, atención médica, cuidado y protección de menores de edad, asignación de empleo a jóvenes, y muchas prestaciones más. Los planes de mayor relevancia vigentes al momento son: • Plan Argentina Hace • Programa Hogar • Programa Federal Incluir Salud • Programa Jóvenes Más y Mejor Trabajo • Programa Monotributo Social • Plan Nacional de Primera Infancia • Plan Nacional de Protección Social • Plan Nacional de Seguridad Alimentaria • Potenciar Trabajo • Becas PROGRESAR • Seguro de Capacitación y Empleo • Servicio Nacional de Rehabilitación (CUD emitidos). • Programa SUMAR • Tarifa Social ANSES • Subsidio Social para Medicamentos PAMI • Tarjeta Alimentar



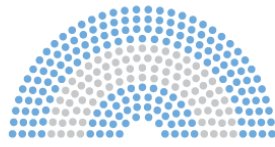
DIPUTADOS ARGENTINA

“2022 – Las Malvinas son Argentinas”

En la Argentina hay un total de 141 planes y programas sociales los cuales se distribuyen de la siguiente manera: 85 son del Ministerio de Desarrollo Social; 26 del Ministerio de Salud; 13 del Ministerio del Trabajo, Empleo y Seguridad Social, 4 cada uno tienen el Ministerio de Economía y el Ministerio de Relaciones Exteriores, Comercio Internacional y Culto y 3 tiene el Ministerio de Turismo y Deporte; 2 tienen el Ministerio de Desarrollo Productivo y el Ministerio de Agricultura, Ganadería y Pesca y con 1 cada uno figuran el Ministerio de Seguridad y al Ministerio de Cultura.

A todos ellos, hay que sumar: los Programas Provinciales y Municipales, más los que dependen de ANSES como la AUH, las Asignaciones Familiares y las Pensiones y Jubilaciones.

“En los últimos años, una gran parte de los líderes de los movimientos sociales, a quienes le llegan la mayoría de esos programas sociales, se han adueñado del manejo de los fondos de los mismos y también del otorgamiento y de su distribución. En la estructura actual del Gobierno hay varios líderes de movimientos sociales, ex piqueteros, que manejan la mayoría de esos planes a nivel nacional. Fernando "Chino" Navarro, nombrado por el presidente Alberto Fernández como secretario de Relaciones Políticas y Parlamentarias dentro de la Jefatura de Gabinete, a cargo de Santiago Cafiero y Emilio Pérsico, el secretario de Economía Social en el Ministerio de Desarrollo. Ambos pertenecen al Movimiento Evita. El segundo de Pérsico en el ministerio es Daniel Menéndez que es el subsecretario de Promoción de la Economía Social y Desarrollo Local y es el candidato 16 en la lista del Frente de Todos en PBA. Menéndez es el líder del Movimiento Somos Barrios de Pie, que se fusionó en los últimos días con el Movimiento Evita. En esa estructura dentro del ministerio trabaja Rafael Klejzer, que tiene el cargo de la Secretaría de Economía Social y es el líder del Movimiento Popular La Dignidad.



DIPUTADOS ARGENTINA

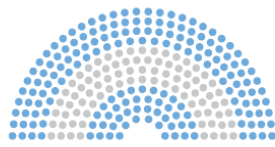
“2022 – Las Malvinas son Argentinas”

A estos se suma Esteban "El Gringo" Castros el Secretario General de la UTEP que recientemente logro la personería gremial y forma parte del Consejo Económico Social del Gobierno. Uno de los que quedó afuera de este reparto de cargos es Juan Grabois, el fundador y referente del Movimiento de Trabajadores Excluidos (MTE) pero tiene gente suya trabando en el Ministerio de Desarrollo Social y también en otros organismos del estado.

El diputado Juan Carlos Alderete, de la Corriente Clasista y Combativa (CCC) es otro de los que forma parte del reparto.” (Arbía, C. “El país de los planes sociales: quiénes y cómo manejan la ayuda que llega a 22 millones de personas”. lprofesional, 29-7-21)

Actualmente, son 22.000.000 de ciudadanos con problemas socioeconómicos que son asistidos por el Estado. Se estima que por día se destinan más de \$800.000.000 de pesos en planes sociales, lo que representa unos \$288.000.000.000 de pesos anuales. En 20 años la ayuda estatal a personas con problemas socioeconómicos se multiplicó por 11, al llegar a más de 22.000.000 millones de argentinos, lo cual refleja el nivel de deterioro que atraviesa la economía argentina, donde más del 50% de la población es pobre.

Ahora bien, para comenzar a introducirnos en el sistema jurídico que se busca regular con este proyecto, se debe comprender la situación que atraviesa el país en lo que respecta al empleo y los planes y programas sociales.



DIPUTADOS ARGENTINA

“2022 – Las Malvinas son Argentinas”

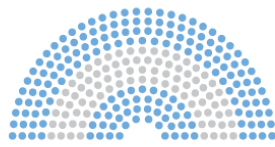
Comparando a la población que recibe ayudas monetarias estatales, con personas con las mismas características en términos de sexo, edad, educación y composición de miembros del hogar, el estudio calculó que, entre los primeros, el 47,2 por ciento son inactivos en el mercado laboral. Es decir, no tienen trabajo y no están buscando. Entre los segundos, los que no reciben ayudas, en cambio, están en esa condición el 39,1 por ciento.

El porcentaje de personas que no buscan empleo es casi 21 por ciento mayor entre quienes reciben transferencias monetarias del Estado.

Las tasas de desempleo de los beneficiarios no son estadísticamente diferentes a las de los no beneficiarios. Esto implicaría que si un beneficiario de planes sociales buscara trabajo tendría similares chances de no encontrar que un no beneficiario, lo cual sugiere que el incentivo a ‘quedarse en la casa’ vendría por recibir el subsidio y los bajos ingresos esperados por trabajar, más que por las menores chances de encontrar un empleo, si salieran a buscarlo. Por su parte, como es de esperar, se observa que la informalidad es mayor entre los titulares de beneficios, lo cual se relaciona a que, para muchos planes sociales tal como la AUH, la informalidad es una de las condiciones de elegibilidad para recibir el subsidio. (Instituto de Investigaciones Económicas.

Bolsa de Comercio de Córdoba)

Por lo tanto, es imperiosa la necesidad de comenzar una disminución progresiva de los planes y programas sociales para que el incentivo sea el empleo, la reducción del gasto público, el progreso de las personas, la reactivación del sector privado y la dignidad del ciudadano. Por ello, este proyecto de ley, estableciendo un régimen especial laboral, tiene por objeto generar un sistema mixto entre planes, programas y empleo, donde tanto empleador como trabajador, sean beneficiados y por, sobre todo, las normas sean claras y estables



DIPUTADOS ARGENTINA

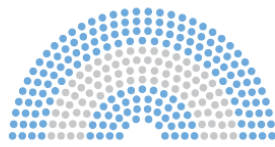
“2022 – Las Malvinas son Argentinas”

Las DISPOSICIONES GENERALES del proyecto, enmarcan los conceptos del articulado, objeto y el ámbito de aplicación, considerando el derecho laboral argentino.

El capítulo sobre el CONTRATO DE TRABAJO y RELACIÓN LABORAL establece las condiciones generales: • Registración del trabajador. • Excepción del pago de aportes sindicales y de la seguridad social, durante dos años. • No se puede contratar a un mismo trabajador, más de una vez, utilizando los beneficios de esta ley. • El trabajador tiene derecho a una ART. • Se apela al principio general de la buena de las partes para pactar las obligaciones y condiciones de la jornada laboral. • El empleador puede extinguir la relación laboral sin expresar causa y sin generar derecho a indemnización, durante los dos primeros años de relación laboral.

Entrando en la especificidad del proyecto, el título sobre PLANES Y PROGRAMAS SOCIALES, se fijan las condiciones particulares del régimen laboral especial: el trabajador para ser contratado, previo a la toma del trabajo, debe encontrarse desocupado y siendo beneficiario de un plan y/o programa social.

En el espíritu de generar un sistema mixto para ir reduciendo progresivamente los planes y programas sociales, durante los dos primeros años de relación laboral, el plan y/o programa social formará parte de la remuneración que percibirá el trabajador, debiendo el empleador complementar el sueldo conforme la actividad y categoría desarrollada por el trabajador. La obligación realizada por el empleador implica pura y exclusivamente destinar el complemento de la remuneración, como sueldo neto del trabajador.



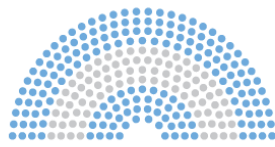
DIPUTADOS ARGENTINA

“2022 – Las Malvinas son Argentinas”

Luego de transcurridos los dos primeros años de relación laboral, tanto el empleador como el trabajador, se someterán al orden público laboral de forma parcial:

- El aporte sindical queda como pura responsabilidad del empleado: el empleador no ejercerá el rol de recaudador del aporte sindical.
- Pérdida de beneficios sociales, en caso de despido con causa: el trabajador no percibirá ningún concepto indemnizatorio y perderá la posibilidad de ser beneficiario de cualquier tipo de plan y/o programa social por la condición de desocupado.
- Indemnización establecida previo a la relación laboral, en caso de despido sin justa causa, fuerza mayor o pérdida de trabajo por quiebre de la empresa: la indemnización contemplará seis (6) meses de sueldo íntegro, que podrá ser abonado por única vez o en pagos mensuales. No se aplica: indemnización por antigüedad, indemnización sustitutiva del preaviso, integración de la indemnización con los salarios del mes de despido, SAC proporcional, vacaciones no gozadas y cualquier tipo de multa.
- Eliminación de conceptos: La remuneración no contará con los conceptos de presentismo y adicionales.
- Forma de pago: las partes de la relación laboral podrán, de común acuerdo, establecer el periodo de pago: sea mensual, jornal, hora, pieza o medida.
- Preaviso más breve: El contrato de trabajo no podrá ser disuelto por voluntad de una de las partes, sin previo aviso que deberá darse con la anticipación de quince días corridos.

Por último, el empleador que contrate a dos o más personas que perciban un plan y/o programa social, será exceptuado por el plazo de un año, del pago del impuesto al valor agregado (IVA) y ganancias. Se exceptúa de este beneficio al empleador que haya extinguido la relación laboral dentro de los dos primeros años.



DIPUTADOS ARGENTINA

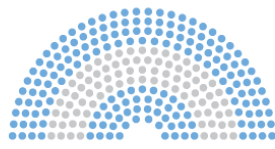
“2022 – Las Malvinas son Argentinas”

Por lo tanto, el régimen laboral especial posee dos etapas. La primera donde se hace un esfuerzo compartido entre el Estado y el empresario, donde el trabajador se ve beneficiado con un aumento de sus ingresos, y el empresario -haciendo una analogía con un periodo de prueba de la Ley de Contrato de Trabajo, siendo así una relación laboral más dinámica.

Luego, la segunda etapa, apelando al orden público laboral, se realizan ciertas características especiales que otorgan derechos y obligaciones a ambas partes; donde el trabajador continuo con su remuneración estipulando una relación laboral pactada de buena fe y un empleador con una disminución de las obligaciones laborales que actualmente dificultan el empleo y la productividad del sector privado.

V. FONDO DE CESE LABORAL SECTORIAL

“Los aspectos referidos a la desvinculación del trabajador poseen un impacto significativo para las relaciones laborales. Es por ello que, con fundamento en la experiencia recogida por el INSTITUTO DE ESTADÍSTICA Y REGISTRO DE LA INDUSTRIA DE LA CONSTRUCCIÓN (IERIC) se plantea la posible creación por las entidades representativas de los empleadores y de los trabajadores de un Fondo de Cese Laboral Sectorial, de adhesión voluntaria para el empleador, quien será el exclusivo aportante, destinado a sustituir la cobertura en materia de preaviso y despido sin causa del dependiente.” (Fundamentos proyecto de ley REGULARIZACIÓN DEL EMPLEO NO REGISTRADO, LUCHA CONTRA LA EVASIÓN EN LA SEGURIDAD SOCIAL, REGISTRACIÓN LABORAL Y FONDO DE CESE SECTORIAL. Poder Ejecutivo Nacional, mayo 2018. Publicado por Editorial Errepar 2-5-2018)



DIPUTADOS ARGENTINA

“2022 – Las Malvinas son Argentinas”

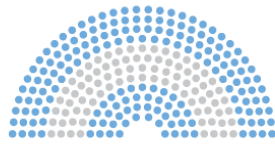
La propuesta incluye un capítulo que le permitirá a las cámaras empresarias y a los sindicatos signatarios de los convenios colectivos ponerse de acuerdo para establecer la constitución de un “fondo de cese laboral sectorial para la actividad”, que estaría a cargo de asumir la cobertura en materia de preaviso y despido sin causa contempladas en los artículos 232 y 245 de la Ley de Contrato de Trabajo.

En caso de constituirse ese sistema, reemplazará al empleador en el cumplimiento de las obligaciones mencionadas y de otras modalidades de extinción del vínculo laboral que a ellas se remitan.

Julián de Diego, colaborador de la editorial Erreius, vio con buenos ojos la creación de este fondo porque, en la actualidad, solo “uno de cada cinco trabajadores que pierden su empleo cobra la indemnización por antigüedad completa, y tres de cada diez cobran una parte de ella generalmente en un acuerdo”.

“La cobertura del despido o del desempleo, para que pueda cobrarse en forma efectiva, deberá contar con un financiamiento especial, ajeno al manejo y voluntad del empleador”.

Para De Diego, el seguro debería contar con un financiamiento múltiple, por parte del Estado, los empleadores y los trabajadores para que brinde una cobertura de la seguridad social “exenta de las vicisitudes que hacen que nuestra indemnización por antigüedad se haya convertido en un mecanismo de protección simbólico para la mayoría de los beneficiarios”.



DIPUTADOS ARGENTINA

“2022 – Las Malvinas son Argentinas”

En ese aspecto, remarcó que solo un 25% de los trabajadores acceden al beneficio completo de la indemnización, el resto no cobra ninguna compensación, sea porque trabajó en negro y la empresa desapareció o es inubicable (alrededor del 40% de los trabajadores), sea porque la empleadora es una pequeña empresa que representan el 80% del empleo en general y carece de bienes o de solvencia para pagarla, o por los casos en general de concursos o quiebras, que representan el 6% de los casos.

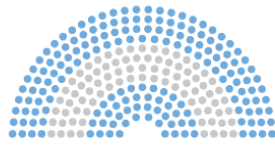
“En rigor, solo pagan las compensaciones completas las empresas líderes, las internacionales, y las medianas o grandes que cuentan con recursos. El resto, por más que se dicte sentencia condenatoria se convierten en una quimera, y en la realidad, en largos procesos de ejecución”, agregó el especialista.

Desde la Asociación de Abogados y Abogadas Laboristas (AAL) rechazaron de plano este tipo de medidas porque “arrasan con la Ley de Contrato de Trabajo y las normas protectoras laborales y de la seguridad social”.

La reforma que se pretende implementar “al igual que lo sucedido en 1976 con la Ley de Contrato de Trabajo y en el periodo 1990-2001” es un cúmulo de modificaciones a favor de los empleadores y en detrimento de los trabajadores”, explicó el abogado laboralista Sebastián Serrano Alou, colaborador de la editorial Erreius.

“El despido no es un hecho irrelevante y debe ser sancionado de forma efectiva, siendo una de las posibilidades que establecen los tratados internacionales de Derechos Humanos y hacia la que se debe avanzar: la estabilidad del trabajador y la nulidad del despido sin justa causa”, destacó el experto.

En caso de aprobarse la norma tal como está redactada en el borrador, “permitirá financiar el costo del despido” abaratándolo, remarcó.



DIPUTADOS ARGENTINA

“2022 – Las Malvinas son Argentinas”

“Esta pretensión choca de frente con el Bloque de Constitucionalidad Federal, primordialmente contra los principios del mismo, como son el protectorio laboral, de estabilidad y de progresividad, con sus derivados fundamentales como la protección contra el despido arbitrario y la no regresión”, finalizó Serrano Alou. (“El proyecto de reforma laboral baja las indemnizaciones y permite crear un fondo que las pague”. 1/11/2017. EDITORIAL ERREIUS)

Argentina necesita respuestas superadoras a los problemas actuales, dar confianza al sector privado, herramientas para que puedan producir y generar las condiciones necesarias para que el desempleo que hoy es un plan y programa social se convierta en un empleo digno y con crecimiento.

Por todo lo expuesto, solicito el acompañamiento de mis pares

Alberto Asseff
Diputado de la Nación

Cofirmantes. Diputados: Ingrid Jetter y Carlos Zapata.