

## PROYECTO DE LEY

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

**Artículo 1º** – Modifícase el artículo 52 de la ley 20.744 –Ley de Contrato de Trabajo–, el que quedará redactado de la siguiente forma:

### **Artículo 52: Libro especial. Formalidades. Prohibiciones.**

Los/las empleadores/as deberán llevar un libro especial, registrado y rubricado, en las mismas condiciones que se exigen para los libros principales de comercio, en el que se consignará:

- a) Individualización íntegra y actualizada del/la empleador/a **junto con la constitución de un domicilio electrónico donde serán válidas en forma supletoria, las notificaciones que efectúe el/la trabajador/a hasta dos años de finalizada la relación laboral.**
- b) Nombre del/la trabajador/a.
- c) Estado civil
- d) Fecha de ingreso y egreso.
- e) Remuneraciones asignadas y percibidas.
- f) Individualización de personas que generen derecho a la percepción de asignaciones familiares.
- g) Demás datos que permitan una exacta evaluación de las obligaciones a su cargo.
- h) Los que establezca la reglamentación.

Se prohíbe:

1. Alterar los registros correspondientes a cada persona empleada.
2. Dejar blancos o espacios.
3. Hacer interlineaciones, raspaduras o enmiendas, las que deberán ser salvadas en el cuadro o espacio respectivo, con firma del/la trabajador/a a que se refiere el asiento y control de la autoridad administrativa.



4. Tachar anotaciones, suprimir fojas o alterar su foliatura o registro. Tratándose de registro de hojas móviles, su habilitación se hará por la autoridad administrativa, debiendo estar precedido cada conjunto de hojas, por una constancia extendida por dicha autoridad, de la que resulte su número y fecha de habilitación.

**Artículo 2º** – Modificase el artículo 57 de la ley 20.744 –Ley de Contrato de Trabajo–, el que quedará redactado de la siguiente forma:

**Artículo 57: Intimaciones. Presunción.**

Constituirá presunción en contra del/la empleador/a su silencio ante la intimación hecha por el/la trabajador/a de modo fehaciente, relativa al cumplimiento o incumplimiento de las obligaciones derivadas del contrato de trabajo sea al tiempo de su formalización, ejecución, suspensión, reanudación, extinción o cualquier otra circunstancia que haga que se creen, modifiquen o extingan derechos derivados del mismo.

**Serán consideradas como modo fehaciente las notificaciones enviadas por el/la trabajador/a al domicilio electrónico constituido por el/la empleador/a en los términos del artículo 52.** A tal efecto dicho silencio deberá subsistir durante un plazo razonable el que nunca será inferior a dos (2) días hábiles.

**Artículo 3º** – Modificase el artículo 140 del Régimen de Contrato de Trabajo aprobado por la ley 20.744 (t. o. 1976) y sus modificatorias, el que quedará redactado de la siguiente forma:

**Artículo 140: Contenido necesario.**

El recibo de pago deberá necesariamente contener, como mínimo, las siguientes enunciaciones:

a) Nombre íntegro o razón social del/la empleador/a, su domicilio, **el domicilio electrónico constituido**, y su clave única de identificación tributaria (CUIT);



- b) Nombre y apellido del/la trabajador/a, **su último domicilio real denunciado, el convenio colectivo aplicable**, su calificación profesional y su código único de identificación laboral (CUIL);
- c) Todo tipo de remuneración que perciba, con indicación substancial de su determinación. Si se tratase de porcentajes o comisiones de ventas, se indicarán los importes totales de estas últimas, y el porcentaje o comisión asignada al/la trabajador/a;
- d) Los requisitos del artículo 12 del decreto ley 17.250/67;
- e) Total bruto de la remuneración básica o fija y porcentual devengado y tiempo que corresponda. En los trabajos remunerados a jornal o por hora, el número de jornadas u horas trabajadas, y si se tratase de remuneración por pieza o medida, número de estas, importe por unidad adoptado y monto global correspondiente al lapso liquidado;
- f) Importe de las deducciones que se efectúan por aportes jubilatorios u otras autorizadas por esta ley; embargos y demás descuentos que legalmente correspondan;
- g) Importe neto percibido, expresado en números y letras;
- h) Constancia de la recepción del duplicado por el/la trabajador/a;
- i) Lugar y fecha que deberán corresponder al pago real y efectivo de la remuneración al/la trabajador/a;
- j) En el caso de los artículos 124 y 129 de esta ley, firma y sello de los/las funcionarios/as o agentes dependientes de la autoridad y supervisión de los pagos;
- k) Fecha de ingreso y tarea cumplida o categoría en que efectivamente se desempeñó durante el período de pago.

**Artículo 4º** – Comuníquese al Poder Ejecutivo.

**Claudia Ormachea**  
**Diputada Nacional**

## Fundamentos:

Señora Presidenta:

El presente proyecto tiene como base el proyecto 3427-D-2021 de mi autoría y la Orden del Día 163 de 2022 que tiene como fin incluir tres requisitos mínimos que debe contener un recibo de haberes regulado por el artículo 140 de la ley de contrato de trabajo 20.744.

Nuestra iniciativa busca incorporar en primer punto el correo electrónico del/la empleador/a, el último domicilio denunciado por el/la trabajador/a, y el convenio colectivo de trabajo aplicable.

Siendo este último punto de gran importancia ya que la ley enumera los requisitos de fondo, pero cierta información como la categoría surge inevitablemente del convenio y su escala salarial enunciada en categorías.

Los recaudos enunciados tienen como propósito identificar a las partes del contrato y brindar información precisa sobre la relación laboral a fin de buscar que el recibo cumpla con el propósito de autosuficiencia al momento de examinar la exactitud del pago.

Constituir un nuevo canal de comunicación, como puede ser el correo electrónico del/la empleador/a nos permite tomar los recaudos con el propósito de brindar información precisa sobre la relación laboral y constituir una herramienta de vital importancia para el/la trabajador/a en el marco de la relación laboral.

Dejamos en claro, que las notificaciones que deban ser efectuadas por el/la empleador/a al/la trabajador/a, no sufren modificaciones y el/la empleador/a no contesta la intimación respondiendo el correo electrónico con otro correo electrónico.

Conocer la información actualizada sobre el último domicilio denunciado por el/la trabajador/a, le permite cotejar los datos registrados con la realidad, buscando evitar que se lo pueda tener



al/la trabajador/a por notificado en algún domicilio que el/la trabajador/a haya omitido actualizar.

Ahora bien, el recibo de haberes es un comprobante para demostrar que se ha abonado el salario, pero sin el conocimiento del convenio en conjunto con las escalas salariales no es posible una buena interpretación del recibo.

Todos deben cumplir con los requisitos de la ley y según la actividad de la empresa deben seguir lo establecido por el convenio colectivo, por lo tanto la confección de este instrumento privado esta sujeta a ciertas formalidades legales, sin embargo, el armado de los recibos de sueldos se confecciona en base a la normativa de la ley de contrato de trabajo y el convenio colectivo de la actividad de la empresa, ya que sin esta información no podríamos llevar adelante una correcta liquidación de haberes.

El hecho de tener conocimiento del convenio le brinda al/la trabajador/a otra herramienta importante que le permita tener un mayor conocimiento sobre la categoría que encuadre al/la trabajador/a, el conocimiento de la escala salarial correspondiente a dicha relación laboral y sumando el agravante que actualmente los convenios viven en una actualización constante y sus escalas salariales son indispensables para una correcta confección.

En los últimos tiempos se observan gran cantidad de normas convencionales por eso es importante para el/la trabajador/a conocer el CCT aplicable en su recibo y conocer el básico de convenio.

Cada convenio identifica que categoría encaja cada trabajador/a, esta categoría tiene un básico de convenio que sirve como base de cálculo para todo tipo de liquidación detallada en el recibo.

El salario básico convencional emana únicamente de las escalas salariales de cada convenio colectivo de trabajo y varían según la ley de paritarias.

El SBC sirve como base natural de todos los efectos liquidatorios, también fijan el módulo de horas mensuales.



El SBC es indispensable para el inicio de todo cálculo. Por todo lo expuesto solicito a los/las señores/as legisladores/as el acompañamiento del presente proyecto de ley.

**Claudia Ormachea**

**Diputada Nacional**