

PROYECTO DE LEY

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

LEY DE MODERNIZACION DE LA LEGISLACION LABORAL

CAPITULO I

MULTAS POR EMPLEO NO REGISTRADO

Artículo 1°.- Derogase los Artículos 53 a 97 del Decreto de Necesidad y Urgencia N°70/2023.

Artículo 2°.- Suspéndase por el término de dos (2) años, a partir de la entrada en vigencia de la presente Ley la aplicación de las multas previstas en los artículos 8°, 9° y 10° de la Ley 24.013.

La suspensión dispuesta podrá ser prorrogada por el Poder Ejecutivo Nacional mediante decisión debidamente fundada, por única vez y por igual término.

La suspensión precedentemente dispuesta, no resulta de aplicación a los reclamos que ya hubieran sido iniciados al momento de entrada en vigencia de la presente Ley.

Artículo 3°.- Sustituyese el artículo 8° de la Ley 24.013, el cual quedará redactado de la siguiente manera:

“ARTICULO 8 - El empleador que no registrare una relación laboral abonará al trabajador afectado una indemnización equivalente a una cuarta parte de las remuneraciones devengadas desde el comienzo de la vinculación hasta el límite de dos años, computadas a valores reajustados de acuerdo a la normativa vigente.

En ningún caso esta indemnización podrá ser inferior a tres veces el importe mensual del salario que resulte de la aplicación del artículo 245 de la Ley de Contrato de

Trabajo (t.o. 1976)."

Artículo 4°.- Sustituyese el artículo 9° de la Ley 24.013, el cual quedará redactado de la siguiente manera:

"ARTICULO 9 - El empleador que consignare en la documentación laboral una fecha de ingreso posterior a la real, abonará al trabajador afectado una indemnización equivalente a la cuarta parte del importe de las remuneraciones devengadas desde la fecha de ingreso hasta la fecha falsamente consignada hasta el límite de dos años, computadas a valores reajustados de acuerdo a la normativa vigente.

Artículo 5°.- Sustituyese el artículo 10° de la Ley 24.013, el cual quedará redactado de la siguiente manera:

"ARTICULO 10. - El empleador que consignare en la documentación laboral una remuneración menor que la percibida por el trabajador, abonará a éste una indemnización equivalente a la cuarta parte del importe de las remuneraciones devengadas y no registradas, debidamente reajustadas desde la fecha en que comenzó a consignarse indebidamente el monto de la remuneración hasta el límite de dos años."

Artículo 6°.- Sustituyese el artículo 11° de la Ley 24.013, el cual quedará redactado de la siguiente manera:

"ARTICULO 11. - Las indemnizaciones previstas en los artículos 8, 9 y 10 procederán cuando el trabajador o la asociación sindical que lo represente cumplimente en forma fehaciente las siguientes acciones:

a. intime al empleador a fin de que proceda a la inscripción, establezca la fecha real de ingreso o el verdadero monto de las remuneraciones, y b. proceda de inmediato y, en todo caso, no después de las 24 horas hábiles siguientes a efectuar la denuncia prevista en el artículo 7° ter de la presente Ley. Con la intimación el trabajador

deberá indicar la real fecha de ingreso y las circunstancias verídicas que permitan calificar a la inscripción como defectuosa. Si el empleador contestare y diere total cumplimiento a la intimación dentro del plazo de los treinta días, quedará eximido del pago de las indemnizaciones antes indicadas."

Artículo 7°.- Sustituyese el artículo 12° de la Ley 24.013, el cual quedará redactado de la siguiente manera:

"ARTICULO 12. - El empleador que sin mediar requerimiento alguno registrare espontáneamente y comunicare de modo fehaciente al trabajador dentro de los ciento ochenta (180) días de entrada en vigencia de la presente Ley, quedará eximido del pago de los aportes, contribuciones, multas y recargos adeudados, incluyendo obras sociales, emergentes de esa falta de registro hasta el límite de dos años.

No quedan comprendidas en este supuesto las deudas verificadas administrativa o judicialmente

A los fines previsionales, las relaciones laborales registradas según lo dispuesto en este artículo:

- a) Podrán computarse como tiempo efectivo de servicio;
- b) No acreditarán aportes ni monto de remuneraciones."

Artículo 8°. - Deróguense los artículos 14, 15 y 17 de la Ley 24.013.

Artículo 9°. - Sustituyese el artículo 16 de la Ley 24.013, el cual quedará redactado de la siguiente manera:

"ARTICULO 16. - Cuando las características de la relación existente entre las partes pudieran haber generado en el empleador una razonable duda acerca de la aplicación de la Ley de Contrato de Trabajo (t.o. 1976), el juez o tribunal podrá reducir la indemnización prevista en el artículo 8, hasta una suma no inferior a dos veces el importe mensual del salario que resulte de la aplicación del artículo 245 de la Ley de Contrato de Trabajo (t.o. 1976)."

Artículo 10°. - Derógase el artículo 9° de la Ley N° 25.013.

Artículo 11°. - Derógase la Ley N° 25.323.

Artículo 12°.- Deróguense los artículos 44 a 48 de la Ley N° 25.345.

CAPÍTULO II REGISTRO LABORAL (Ley N° 24.013)

Artículo 13°.- Sustituyese el artículo 7° de la Ley N° 24.013 por el siguiente:

“ARTÍCULO 7°.- Se entiende que la relación o el contrato de trabajo se encuentran registrados cuando el trabajador esté inscripto en las formas y condiciones que establezca la reglamentación que determine el Poder Ejecutivo.

Dicha registración deberá ser simple, inmediata, expeditiva, y realizarse a través de medios electrónicos.”

Artículo 14°.- Incorporase como artículo 7° bis de la Ley N° 24.013, el siguiente:

“ARTÍCULO 7° bis - En virtud de lo establecido en los artículos 29 y 30 de la Ley N° 20.744, la registración efectuada en los términos del artículo 7° se considera plenamente eficaz cuando hubiera sido realizada por cualquiera de las personas intervinientes, humanas o jurídicas.”

Artículo 15°. - Incorpórese como artículo 7° ter de la Ley N° 24.013, el siguiente:

“ARTÍCULO 7° ter - El trabajador podrá denunciar la falta de registración laboral ante la Autoridad de Aplicación, que deberá ofrecer un medio electrónico simple,

inmediato, expeditivo a tal efecto, ante la Administración Federal de Ingresos Públicos, entidad autárquica en el ámbito del Ministerio de Economía.

El sistema de denuncias deberá expedir la constancia pertinente a los fines del artículo 11 de la Presente Ley."

Artículo 16°. - Incorpórese como artículo 7° quáter de la Ley N° 24.013, el siguiente:

"ARTÍCULO 7° quáter.- En el supuesto de sentencia judicial firme que determine la existencia de una relación de empleo no registrada, la autoridad judicial deberá poner en conocimiento de la entidad recaudadora de las obligaciones de la seguridad social, dentro de los DIEZ (10) días hábiles siguientes a la fecha en que quede firme y consentida la sentencia, todas las circunstancias que permitan la determinación de deuda existente, si la hubiera.

Si conforme sentencia judicial firme, la relación laboral se encontrara enmarcada erróneamente **bajo otra modalidad de registración**, de la deuda que determine el organismo recaudador, se deducirán los componentes ya ingresados conforme al régimen del cual se trate, se establecerá un sistema de intereses menos gravoso y facilidades de pago."

Artículo 17°. - Sustituyese el artículo 18 de la Ley N° 24.013, por el siguiente:

"ARTÍCULO 18.- El Sistema Único de Registro Laboral concentrará los siguientes registros:

a) la inscripción del empleador y la afiliación del trabajador al Instituto Nacional de Previsión Social, a las cajas de subsidios familiares y al prestador del sistema nacional de salud elegido por el trabajador;

b) el registro de los trabajadores beneficiarios del sistema integral de prestaciones por

desempleo."

Artículo 18°. - Incorpórase como inciso i) al artículo 114 de la Ley N° 24.013, el siguiente:

"i) Extinción por mutuo acuerdo de las partes en los términos del artículo 241 de la Ley N° 20.744".

CAPÍTULO III LEY DE CONTRATO DE TRABAJO

Ley N° 20.744 (t.o. 1976)

Artículo 19°. - Sustitúyese el artículo 2° de la Ley N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias por el siguiente:

"ARTÍCULO 2°. - **Ámbito de Aplicación.** La vigencia de esta Ley quedará condicionada 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 halle sujeta. Las disposiciones de esta Ley no serán aplicables:

a. A los dependientes de la Administración Pública Nacional, Provincial, de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires o Municipal, excepto que por acto expreso se los incluya en la misma o en el régimen de las convenciones colectivas de trabajo.

b. Al personal de casas particulares, sin perjuicio que las disposiciones de la presente Ley serán de aplicación en todo lo que resulte compatible y no se oponga a la naturaleza y modalidades propias del régimen específico o cuando así se lo disponga expresamente.

c. A los trabajadores agrarios, sin perjuicio de las disposiciones de la presente Ley serán de aplicación supletoria en todo lo que resulte compatible y no se oponga a la

naturaleza y modalidades propias del Régimen de Trabajo Agrario.

d. A las contrataciones de obra, servicios, agencia y todas las reguladas en el Código Civil y Comercial de la Nación."

Artículo 20°. - Sustituyese el artículo 12 de la Ley N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias por el siguiente:

"ARTÍCULO 12 - Protección de los trabajadores. Irrenunciabilidad. Será nula y sin valor toda convención de partes que suprima o reduzca los derechos previstos en esta ley, los estatutos profesionales y las convenciones colectivas de trabajo, ya sea al tiempo de su celebración o de su ejecución, o del ejercicio de derechos provenientes de su extinción.

Cuando se celebren acuerdos relativos a modificaciones de elementos esenciales del contrato de trabajo o de desvinculación en los términos del artículo 241 de esta Ley, las partes podrán solicitar a la autoridad de aplicación su homologación en los términos del artículo 15 de la presente Ley."

Artículo 21°. - Sustituyese el artículo 18 de la Ley N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias por el siguiente:

Artículo 18.- Tiempo de servicio. Cuando se concedan derechos al trabajador en función de su antigüedad, se considerará tiempo de servicio el efectivamente trabajado desde el comienzo de la vinculación, el que corresponda a los sucesivos contratos a plazo que hubieren celebrado las partes y el tiempo de servicio anterior, cuando el trabajador, cesado en el trabajo por cualquier causa, reingrese a las órdenes del mismo empleador.

Si el reingreso a las órdenes del mismo empleador se produce transcurridos dos años de la renuncia efectuada por el trabajador con arreglo al artículo 240, no se

computará dicho tiempo de servicio a los fines indemnizatorios previstos en los artículos 245, 246, 247, 250, 251, 253 y 254 de la presente Ley.

Artículo 22°.- Incorpórese el artículo 22° bis a la Ley 20.744, el que quedará redactado de la siguiente manera:

“Artículo 22 bis: Trabajador independiente. Se entiende que existe trabajo independiente cuando el trabajador:

- a) No pone a disposición de su contratante sus servicios en forma permanente y, en consecuencia, no puede exigir a él ocupación efectiva.
- b) No tiene obligación de cumplir horario, ni de entrada, ni de salida, ni de permanencia.
- c) No recibe de su contratante, en modo alguno, una contraprestación, de cualquier clase, fundada en vacaciones, licencias y/o indemnizaciones por cese y/o conclusión y/o extinción de la relación contractual.

La formalización del contrato entre las partes cuando hay trabajo independiente puede ser verbal o escrito. El trabajador independiente deberá estar registrado en la ADMINISTRACION FEDERAL DE INGRESOS PÚBLICOS en el carácter de trabajador independiente y mantener al día sus obligaciones impositivas y de seguridad social. Es condición esencial de la relación entre el trabajador independiente y su contratante que la contraprestación que corresponde al primero, por la provisión de un bien y/o servicio, sea pagada mediante la acreditación en cuenta abierta a su nombre en entidad bancaria o billeteras digitales interoperables autorizadas por el Banco Central de la República Argentina. El trabajador independiente presta sus servicios en el marco del derecho civil y comercial.”

Artículo 23°. - Sustitúyese el artículo 23 de la Ley N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias por el siguiente:

“ARTÍCULO 23.- Presunción de la existencia del contrato de trabajo. El hecho de la prestación de servicios hace presumir la existencia de un contrato de trabajo, salvo

que, por las circunstancias, las relaciones o causas que lo motiven se demostrase lo contrario.

Esa presunción operará igualmente aun cuando se utilicen figuras no laborales, para caracterizar al contrato a excepción de la prevista en el artículo 2 inciso d) de la presente Ley"

Artículo 24°. - Sustitúyese el artículo 80 de la Ley N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias, por el siguiente:

“ARTÍCULO 80.- Entrega de certificados. El Poder Ejecutivo Nacional establecerá en orden a la obligación de entrega de los certificados del artículo 80 de la Ley N° 20.744, un mecanismo opcional de cumplimiento de entrega a través de una plataforma virtual.

Se considera efectivamente cumplida dicha obligación por parte de los empleadores cuando se hubieran incorporado a la plataforma virtual los certificados pertinentes. Asimismo, también se considera cumplimentada cuando la información se encuentre actualizada y disponible para el trabajador a través de la página web del organismo de la seguridad social”.

Artículo 25°. - Sustitúyese el artículo 92 bis de la Ley N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias, por el siguiente:

“ARTÍCULO 92 bis.- Período de prueba. El contrato de trabajo por tiempo indeterminado, excepto el referido en el artículo 96, se entenderá celebrado a prueba durante los primeros DOCE (12) meses de vigencia en el caso de que el empleador resulte una persona humana, Micro o Pequeña Empresa y de SEIS (6) meses en los demás supuestos. 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. Las partes tienen los derechos y las obligaciones propias de la relación laboral, con las excepciones que se establecen en este artículo. Tal reconocimiento respecto del trabajador incluye los derechos sindicales.
4. Las partes están obligadas al pago de los aportes y contribuciones a la Seguridad Social, con los beneficios establecidos en cada caso.
5. 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."
6. El período de prueba, se computará como tiempo de servicio a todos los efectos laborales y de la Seguridad Social."

Artículo 26°. - Sustitúyese el artículo 124 de la Ley N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias, por el siguiente:

“ARTÍCULO 124.- Las remuneraciones en dinero debidas al trabajador deberán pagarse, bajo pena de nulidad, en efectivo, cheque a la orden del trabajador para ser cobrado personalmente por este o quien él indique o mediante la acreditación en cuenta abierta a su nombre en entidad bancaria, en institución de ahorro oficial o en otras categorías de entidades que la autoridad de aplicación del sistema de pagos considere aptas, seguras, interoperables y competitivas.”

Artículo 27°.- Sustitúyese el inciso c) del artículo 132 de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.o 1976) y sus modificatorias, por el siguiente:

“inciso c).- pago de cuotas, aportes periódicos o contribuciones a que estuviesen obligados los trabajadores en virtud de normas legales o provenientes de las convenciones colectivas de trabajo o que resulte de su carácter de afiliados a asociaciones profesionales de trabajadores con personería gremial o de miembros de sociedades mutuales o cooperativas así como por servicios sociales y demás prestaciones que otorguen dichas entidades, solo si existe un consentimiento explícito del empleado autorizando el mismo.”

Artículo 28°.- Sustitúyese el artículo 136 de la Ley N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias, por el siguiente:

“ARTÍCULO 136.- Contratistas e intermediarios. Sin perjuicio de la facultad de retención establecida en el art. 30 de esta ley, los trabajadores contratados por contratistas o intermediarios tendrán derecho a solicitar al empleador principal para los cuales dichos contratistas o intermediarios presten servicios o ejecuten obras, que retengan, de lo que deben percibir estos, y den en pago por cuenta y orden de su empleador, los importes adeudados en concepto de remuneraciones, indemnizaciones u otros derechos apreciables en dinero provenientes de la relación laboral.

Conforme lo dispuesto en el artículo 30 de la Ley N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias, el principal estará facultado a retener sin preaviso, de lo que deben

percibir los contratistas o intermediarios, los importes que estos adeuden a los organismos de seguridad social con motivo de la relación laboral mantenida con los trabajadores contratados por dichos contratistas o intermediarios. Dichas sumas deberán depositarse a la orden de los correspondientes organismos en las formas y condiciones que determine la reglamentación.

La ADMINISTRACIÓN FEDERAL DE INGRESOS PÚBLICOS, dentro de los NOVENTA (90) días de sancionada la presente ley establecerá un mecanismo simplificado a fin de poder efectivizar la retención correspondiente a la seguridad social establecida en el presente artículo."

Artículo 29°.- Sustitúyese el artículo 139 de la Ley N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias, por el siguiente:

"ARTÍCULO 139.- Modalidad. El recibo será confeccionado por el empleador debiendo hacer entrega de una copia fiel del original al trabajador la que podrá ser instrumentada de forma electrónica."

Artículo 30°.- Sustitúyese el artículo 140 de la Ley N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias, por el siguiente:

"ARTÍCULO 140.- Contenido necesario. El recibo de pago deberá necesariamente contener, como mínimo, las siguientes enunciaciones:

- a) Nombre íntegro o razón social del empleador y su domicilio y su Clave Única de Identificación Tributaria (C.U.I.T);
- b) Nombre y apellido del trabajador y su calificación profesional y su Código Único de Identificación Laboral (C.U.I.L.);
- c) Total 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 trabajador.

d) Los requisitos del artículo 12 del Decreto-Ley N° 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) En el caso de los artículos 124 y 129 de esta ley, firma y sello de los funcionarios o agentes dependientes de la autoridad, la que podrá ser electrónica y supervisión de los pagos.

i) Fecha de ingreso o antigüedad reconocida y tarea cumplida o categoría en que efectivamente se desempeñó durante el período de pago.

j) Total de contribuciones abonadas por el empleador por disposición legal".

Artículo 31°.- Sustitúyese el artículo 143 de la Ley N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias, por el siguiente:

"ARTÍCULO 143.- Conservación - Plazo. El empleador deberá conservar los recibos y otras constancias de pago durante todo el plazo correspondiente a la prescripción liberatoria del beneficio de que se trate.

A efectos de la conservación de los recibos y otras constancias de pago, los mismos podrán ser digitalizados, los cuales tendrán la misma validez que en formato papel.

El pago hecho por un último o ulteriores períodos no hace presumir el pago de los anteriores."

Artículo 32°.- Sustitúyese el artículo 177 de la Ley N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias, por el siguiente:

"ARTÍCULO 177.- Prohibición de trabajar. Conservación del Empleo. Queda prohibido el trabajo del personal femenino o persona gestante durante los cuarenta y cinco (45) días anteriores al parto y hasta cuarenta y cinco (45) días después del mismo.

Sin embargo, la persona interesada podrá optar por que se le reduzca la licencia anterior al parto, que en tal caso no podrá ser inferior a quince (15) días; el resto del período total de licencia se acumulará al período de descanso posterior al parto. En caso de nacimiento pre-término se acumulará al descanso posterior todo el lapso de licencia que no se hubiere gozado antes del parto, de modo de completar los noventa (90) días.

La trabajadora o persona gestante deberá comunicar fehacientemente su embarazo al empleador, con presentación de certificado médico en el que conste la fecha presunta del parto, o requerir su comprobación por el empleador.

La misma conservará su empleo durante los períodos indicados, y gozará de las asignaciones que le confieren los sistemas de seguridad social, que garantizarán a la misma la percepción de una suma igual a la retribución que corresponda al período de licencia legal, todo de conformidad con las exigencias y demás requisitos que prevean las reglamentaciones respectivas.

Garantízase a toda mujer o persona gestante durante la gestación el derecho a la estabilidad en el empleo, el que tendrá carácter de derecho adquirido a partir del momento en que la misma practique la notificación a que se refiere el párrafo anterior.

En caso de permanecer ausente de su trabajo durante un tiempo mayor, a consecuencia de enfermedad que según certificación médica deba su origen al embarazo o parto y la incapacite para reanudarlo vencidos aquellos plazos, la mujer o persona gestante será acreedora a los beneficios previstos en el artículo 208 de esta ley."

Artículo 33°.- Incorpórase como artículo 197 bis de la Ley N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias, el siguiente texto:

"ARTÍCULO 197 bis.- Las convenciones colectivas de trabajo, respetando los mínimos indisponibles de 12 horas de descanso entre jornada y jornada por razones de salud y seguridad en el trabajo, así como los límites legales conforme la naturaleza de cada actividad, podrán establecer regímenes que se adecuen a los cambios en las modalidades de producción, las condiciones propias de cada actividad, contemplando especialmente el beneficio e interés de los trabajadores.

A tal efecto, se podrá disponer colectivamente del régimen de horas extras, banco de horas, francos compensatorios, entre otros institutos relativos a la jornada laboral.

La autoridad de aplicación deberá fiscalizar la efectiva salvaguarda de los derechos de los trabajadores relativos a la jornada máxima legal y descanso de los trabajadores."

Artículo 34°.- Sustitúyese el artículo 242 de la Ley N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias por el siguiente:

"ARTÍCULO 242.- Justa causa. Una de las partes podrá hacer denuncia del contrato de trabajo en caso de inobservancia por parte de la otra de las obligaciones

resultantes del mismo que configuren injuria y que, por su gravedad, no consientan la prosecución de la relación.

Configura injuria laboral grave la participación en bloqueos o tomas de establecimiento. Se presume que existe injuria grave cuando durante una medida de acción directa:

- a.- Se afecte la libertad de trabajo de quienes no adhieran a la medida de fuerza, mediante actos, hechos, intimidaciones o amenazas;
- b.- Se impida u obstruya total o parcialmente el ingreso o egreso de personas y/o cosas al establecimiento;
- c.- Se ocasionen daños en personas o en cosas de propiedad de la empresa o de terceros situadas en el establecimiento (instalaciones, mercaderías, insumos y materias primas, herramientas, etc.) o se las retenga indebidamente.

Previo al distracto el empleador debe intimar al trabajador al cese de la conducta injuriosa, excepto en el supuesto de daños a las personas o cosas previsto en el inciso c), donde la producción del daño torna inoficiosa la intimación.

En ningún caso la intimación precedentemente dispuesta podrá constituir una limitación irrazonable a los derechos sindicales de los trabajadores."

Artículo 35°.- Sustitúyese el artículo 245 de la Ley N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias por el siguiente:

"ARTÍCULO 245.- Indemnización por antigüedad o despido. En los casos de despido dispuesto por el empleador sin justa causa, habiendo o no mediado preaviso, éste deberá abonar al trabajador una indemnización equivalente a UN (1) mes de sueldo por cada año de servicio o fracción mayor de TRES (3) meses, tomando como base la mejor remuneración mensual, normal y habitual devengada durante el último

año o durante el tiempo de prestación de servicios si éste fuera menor.

Para aquellos trabajadores remunerados a comisión o con remuneraciones mensuales variables, será de aplicación el promedio de los últimos SEIS (6) meses, o del último año si fuera más favorable al trabajador.

Dicha base no podrá exceder el equivalente de TRES (3) veces el importe mensual de la suma que resulte del promedio de todas las remuneraciones previstas en el convenio colectivo de trabajo aplicable al trabajador, al momento del despido, por la jornada legal o convencional, excluida la antigüedad. Le corresponderá a la Autoridad de Aplicación fijar y publicar el promedio resultante, conjuntamente con las escalas salariales de cada convenio colectivo de trabajo.

Para aquellos trabajadores excluidos de todo convenio colectivo de trabajo, el tope establecido en el párrafo anterior será el del convenio aplicable al establecimiento donde preste servicios o al convenio más favorable, en el caso de que hubiera más de uno.

La base de cálculo de la indemnización no podrá en ningún caso ser inferior al SESENTA Y SIETE POR CIENTO (67 %) del importe correspondiente a UN (1) mes de sueldo, obtenido conforme el método descripto en el primer y segundo párrafo del presente.

La indemnización en ningún caso podrá ser inferior a UN (1) mes de sueldo calculado sobre la base del sistema establecido en el primer y segundo párrafo del presente.

Por su parte, los empleadores podrán optar por contratar un sistema privado de capitalización a su costo, a fin de solventar la indemnización prevista en el presente artículo y/o la suma que libremente se pacte entre las partes para el supuesto de desvinculación por mutuo acuerdo conforme artículo 241 de la presente ley."

Artículo 36°.- Incorpórase como artículo 245 bis a la Ley N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias, el siguiente:

“ARTÍCULO 245 bis.- Agravamiento indemnizatorio por despido motivado por un acto discriminatorio. Será considerado despido por un acto de discriminación cualquiera originado por motivos que afecten derechos personalísimos como etnia, raza, nacionalidad, sexo, identidad de género, orientación sexual, religión, ideología, u opinión política o gremial.

En este supuesto la prueba estará a cargo de quien invoque la causal, y en caso de sentencia judicial que corrobore el origen discriminatorio del despido, corresponderá el pago de una indemnización agravada especial que ascenderá a un monto equivalente al 50% de la establecida por el artículo 245 de la Ley N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias o de la indemnización por antigüedad del régimen especial aplicable al caso.

Según la gravedad de los hechos, los jueces podrán incrementar esta indemnización hasta el 100%, conforme los parámetros referidos anteriormente.

La indemnización prevista en el presente artículo no será acumulable con ningún otro régimen especial que establezca agravamientos indemnizatorios.

El despido dispuesto, en todos los casos, producirá la extinción del vínculo laboral a todos los efectos.”

Artículo 37°.- Sustitúyese el artículo 255 de la Ley N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias por el siguiente:

“ARTÍCULO 255.- Reingreso del trabajador. Deducción de las indemnizaciones percibidas.

La antigüedad del trabajador se establecerá conforme a lo dispuesto en los artículos 18 y 19 de esta ley, pero si hubiera mediado reingreso a las órdenes del mismo empleador se deducirá de las indemnizaciones de los artículos 245, 246, 247, 250, 251, 253 y 254 lo pagado oportunamente, recalculado en base a los parámetros objetivos de Ley al momento que se produce la nueva desvinculación.

En ningún caso la indemnización resultante podrá ser inferior a la que hubiera correspondido al trabajador si su período de servicios hubiera sido solo el último y con prescindencia de los períodos anteriores al reingreso."

Artículo 38°.- Sustitúyese el artículo 276 de la Ley N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias por el siguiente:

"ARTÍCULO 276.- Actualización y repotenciación de los créditos laborales por depreciación monetaria. Los créditos provenientes de las relaciones individuales de trabajo serán actualizados y/o repotenciados y/o devengarán intereses.

La suma que resulte de dicha actualización y/o repotenciación y/o aplicación de intereses en ningún caso podrá ser superior a la que resulte de calcular el capital histórico actualizado por el Índice de Precios al Consumidor (IPC) con más una tasa de interés pura del 5% anual.

La presente disposición es de orden público ~~federal~~ y será aplicada por los jueces o por la autoridad administrativa, de oficio o a petición de parte, incluso en los casos de concurso del deudor, así como también, después de la declaración de quiebra."

Artículo 39°.- Sustitúyese el artículo 277 de la Ley N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias por el siguiente:

"ARTÍCULO 277.- Pago en juicio. Todo pago que deba realizarse en los juicios

laborales se efectivizará mediante depósito bancario en autos a la orden del Tribunal interviniente y giro judicial personal al titular del crédito o sus derecho-habientes, aún en el supuesto de haber otorgado poder.

Queda prohibido el pacto de cuota litis que exceda del veinte por ciento (20%) el que, en cada caso, requerirá ratificación personal y homologación judicial.

Las personas humanas y las personas jurídicas alcanzadas por la Ley N° 24.467, ante una sentencia judicial condenatoria, podrán acogerse al pago total de la misma en hasta un máximo de seis (6) cuotas mensuales consecutivas, las que serán ajustadas conforme la pauta establecida en el artículo 276 de la presente Ley.

El desistimiento por el trabajador de acciones y derechos se ratificará personalmente en el juicio y requerirá homologación.

Todo pago realizado sin observar lo prescripto, así como el pacto de cuota litis o el desistimiento no homologados, serán nulos de pleno derecho.

La responsabilidad por el pago de las costas procesales, incluidos los honorarios profesionales de todo tipo allí devengados y correspondientes a la primera o única instancia, no excederán del veinticinco por ciento (25 %) del monto de la sentencia, laudo, transacción o instrumento que ponga fin al diferendo. Si las regulaciones de honorarios practicadas conforme a las leyes arancelarias o usos locales, correspondientes a todas las profesiones y especialidades superaran dicho porcentaje, el juez procederá a prorratar los montos entre los beneficiarios. Para el cómputo del porcentaje indicado no se tendrá en cuenta el monto de los honorarios profesionales que hubieren representado, patrocinado o asistido a la parte condenada en costas."

CAPÍTULO IV
CONVENIONES COLECTIVAS DE
TRABAJO
(Ley N° 14.250)

Artículo 40°.- Sustitúyese el artículo 6° de la Ley N° 14.250, por el siguiente:

“ARTÍCULO 6°.- Una convención colectiva de trabajo, cuyo término estuviere vencido, solamente mantendrá subsistentes las normas referidas a las condiciones de trabajo establecidas en virtud de ellas (cláusulas normativas) y hasta tanto entre en vigencia una nueva convención colectiva o exista un acuerdo de partes que la prorrogue.

El resto de las cláusulas (obligacionales) conservarán su vigencia por el plazo de ciento veinte (120) días, vencido el cual se requerirá la existencia de un nuevo acuerdo o a falta de este, resolución expresa del Poder Ejecutivo Nacional en torno a su prorroga o pérdida de vigencia.”

CAPÍTULO V
ASOCIACIONES SINDICALES (Ley N° 23.551)

Artículo 41°.- Incorpórase como artículo 20 bis a la Ley N° 23.551, el siguiente:

“ARTÍCULO 20 bis.- Derecho de realizar Asambleas, Congresos. Los representantes sindicales dentro de la empresa, delegados, comisiones internas u organismos similares, así como las autoridades de las distintas seccionales de las asociaciones sindicales tendrán derecho a convocar a asambleas y congresos de delegados sin perjudicar las actividades normales de la empresa o afectar a terceros.

La autoridad de aplicación, en el plazo de noventa días de entrada en vigencia, deberá elaborar y aprobar los protocolos pertinentes a los fines de garantizar las libertades sindicales”

Artículo 42°.- Incorporárase como artículo 20 ter a la Ley N° 23.551, el siguiente:

“ARTÍCULO 20 ter - Acciones prohibidas. Las siguientes conductas están prohibidas y serán consideradas infracciones muy graves:

a. Afectar la libertad de trabajo de quienes no adhieran a una medida de fuerza, mediante actos, hechos, intimidaciones o amenazas;

b. Provocar el bloqueo o tomar un establecimiento; impedir u obstruir total o parcialmente el ingreso o egreso de personas y/o cosas al establecimiento;

c. Ocasionar daños en personas o en cosas de propiedad de la empresa o de terceros situadas en el establecimiento (instalaciones, mercaderías, insumos y materias primas, herramientas, etc.) o retenerlas indebidamente.

Verificadas dichas acciones como medidas de acción directa sindical, la entidad responsable será pasible de la aplicación de las sanciones que establezca la reglamentación, una vez cumplimentado el procedimiento que se disponga al efecto a cargo de la Autoridad de Aplicación, sin perjuicio de las responsabilidades civiles y/o penales que pudieran corresponder.”

CAPÍTULO VI
REGIMEN DEL TRABAJO AGRARIO
(Ley N° 26.727)

Artículo 43°.- Sustitúyese el artículo 69 de la Ley N° 26.727, por el siguiente:

“ARTÍCULO 69.- Bolsa de trabajo. Las bolsas de trabajo a cargo de las asociaciones sindicales de trabajadores con personería gremial podrán proponer a los empleadores un listado del personal necesario para la realización de tareas temporarias en las

actividades contempladas en la presente Ley, conforme las resoluciones que a tal efecto dicte la Comisión de Trabajo Agrario.

El empleador podrá contratar a la persona sugerida y/o a cualquier otra que disponga."

CAPÍTULO VI
RÉGIMEN DEL VIAJANTE DE COMERCIO
(Ley N° 14.546)

Artículo 44°.- Derógase la Ley N° 14.546.

Artículo 45°.- La derogación de la Ley N° 14.546 no afecta los derechos individuales de aquellos trabajadores que se encuentren actualmente alcanzados por el Régimen establecido en la ley que se deroga.

Las nuevas contrataciones producidas con posterioridad a la entrada en vigencia de esta Ley, se regirán por las normas generales, contratos individuales y convenios colectivos que resulten aplicables.

La representación sindical y empleadora deberán impulsar la negociación colectiva relativa con el fin de otorgar el marco adicional que consideren menester adecuado a las circunstancias actuales si correspondiere.

CAPÍTULO VII
RÉGIMEN LEGAL DEL CONTRATO DE
TELETRABAJO (Ley N° 27.555)

Artículo 46°.- Sustitúyese el artículo 6° de la Ley N° 27.555, por el siguiente:

"ARTÍCULO 6°.- Tareas de cuidados. Las personas que trabajen bajo esta

modalidad y que acrediten tener a cargo el cuidado de personas menores de trece (13) años, personas con discapacidad o adultas mayores que convivan con la persona que trabaja y que requieran asistencia específica, tendrán derecho a coordinar con el empleador, en tanto no afecte lo requerido de su trabajo, horarios compatibles a la tarea de cuidado a su cargo y/o la interrupción razonable de su jornada, compensado dichos períodos de tiempo de manera acorde con las tareas asignadas.

El presente artículo no será de aplicación cuando el empleador abonare alguna compensación legal, convencional o contractual relativa a gastos por tareas de cuidado.

Mediante negociación colectiva o en el ámbito de los contratos de trabajo podrán establecerse pautas específicas para el ejercicio de este derecho."

Artículo 47°.- Sustitúyese el artículo 8° de la Ley N° 27.555, por el siguiente:

"ARTÍCULO 8° - Reversibilidad. La solicitud o el consentimiento prestado por la persona que trabaja en una posición presencial para pasar a la modalidad de teletrabajo, podrá ser revertido por acuerdo mutuo entre el trabajador y el empleador, en tanto existan en las instalaciones de la empresa las condiciones para que la persona pueda retomar su trabajo en forma presencial.

En función de las necesidades propias de cada puesto de trabajo se podrá revertir la modalidad de teletrabajo por la modalidad presencial, en los supuestos en que las propias características de la actividad así lo requieran.

En los contratos que se pacte la modalidad de teletrabajo al inicio de la relación, el eventual cambio a la modalidad presencial requerirá mutuo entre el trabajador y el empleador, sin perjuicio de las pautas que se establezcan en la negociación colectiva."

Artículo 48°.- Sustitúyese el artículo 17 de la Ley N° 27.555, por el siguiente:

“ARTÍCULO 17.- Prestaciones transnacionales. Cuando se trate de prestaciones transnacionales de teletrabajo, se aplicará al contrato respectivo la ley del lugar de ejecución de las tareas por parte del trabajador.”

Artículo 49°.- Sustitúyese el artículo 18 de la Ley N° 27.555, por el siguiente:

“ARTÍCULO 18.- El Poder Ejecutivo Nacional establecerá un método simple, electrónico y automático de registro de esta modalidad contractual al tiempo del alta o al momento de la incorporación del trabajador al presente régimen.”

CAPÍTULO VIII
DE LOS TRABAJADORES
INDEPENDIENTES CON
COLABORADORES

Artículo 50°.- El trabajador o la trabajadora independiente podrá contar con hasta otros CINCO (5) trabajadores independientes para llevar adelante un emprendimiento productivo y podrá acogerse a un régimen especial unificado que al efecto reglamentará el Poder Ejecutivo Nacional.

El mismo estará basado en la relación autónoma, sin que exista vínculo de dependencia entre ellos, ni con las personas contratantes de los servicios u obras, e incluirá, tanto para el trabajador independiente como para los trabajadores colaboradores, el aporte individual de una cuota mensual que comprenda la cotización al Régimen Previsional, al Régimen Nacional de Obras Sociales y Sistema Nacional del Seguro de Salud y al Régimen de Riesgos del Trabajo, en las condiciones y requisitos que establezca la reglamentación.

CAPÍTULO IX

FONDO DE EXTINCIÓN LABORAL

Artículo 51°.- Creación. Crease a partir de la entrada en vigencia de la presente Ley, un Fondo de Extinción Laboral como un mecanismo a los fines de garantizar la percepción de los créditos laborales en cabeza de los trabajadores y las trabajadoras independientemente de la modalidad de extinción del contrato de trabajo.

La administración de dicho fondo estará a cargo del organismo que disponga el Poder Ejecutivo Nacional.

Artículo 52°.- Carácter Optativo. El mecanismo creado por el artículo anterior será de carácter optativo para cada actividad y deberá implementarse mediante convenio colectivo de trabajo.

Artículo 53°.- Efectos. La implementación del Fondo en la actividad que se trate reemplaza todas las indemnizaciones provenientes de la extinción del contrato de trabajo previstas en el título IX de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.o. 1976).

Asimismo, su implementación no afecta a las relaciones laborales existentes, salvo que medie conformidad expresa del trabajador o la trabajadora.

En el supuesto del párrafo anterior, la autoridad de aplicación regulará e implementará el mecanismo transicional aplicable a efectos de integrar retroactivamente los aportes correspondientes al contrato de trabajo en cuestión.

Artículo 54°.- Solidaridad. El fondo es de carácter solidario y se integra con un aporte que está siempre a cargo de la parte empleadora, el cual no podrá ser inferior al OCHO POR CIENTO (8%) ni superior al DOCE POR CIENTO (12%) de la remuneración computable.

La falta de integración de los aportes en ningún caso impedirá a los trabajadores y a las trabajadoras la percepción de los importes correspondientes.

Artículo 55°.- Obligaciones de la Autoridad de aplicación. Instrúyase a la autoridad de aplicación a:

- a. A invertir las sumas depositadas de modo de garantizar la sustentabilidad y liquidez del sistema y preservar su poder adquisitivo procurando obtener ganancias en términos reales.
- b. Implementar procedimientos ágiles, sencillos y de fácil acceso a efectos de garantizar la percepción por parte del trabajador y de la trabajadora de sus acreencias en un plazo máximo de diez (10) días corridos de producida la extinción de la relación laboral si así lo requiere.
- c. Controlar el efectivo cumplimiento de la obligación de la parte empleadora de integrar los montos correspondientes al Fondo y perseguir su cobro en caso de incumplimiento, estableciendo la reglamentación las sanciones en dichos casos.

Artículo 56°.- Transcurrido el período de prueba previsto en el artículo 92 bis de la Ley N° 20.744 (t.o.) 1976, y establecida la extinción del contrato de trabajo por cualquier causal, el trabajador o la trabajadora tendrá derecho a percibir, en el plazo máximo de diez (10) días corridos, una suma equivalente a UN (1) mes de sueldo por cada año de servicio o fracción mayor de TRES (3) meses, tomando como base la mejor remuneración mensual, normal y habitual devengada durante el último año o durante el tiempo de prestación de servicios si éste fuera menor.

Los montos percibidos no serán alcanzados por tributo alguno.

Artículo 57°.- En la oportunidad prevista en el artículo anterior, el trabajador o la trabajadora podrá optar por:

- a. Percibir la totalidad de los importes correspondientes.
- b. Percibir parcial y periódicamente los fondos hasta un plazo máximo de doce (12) meses. En dicho caso, deberá procederse de acuerdo a lo previsto en el artículo 46 inciso a) de la presente Ley respecto de los saldos remanentes.

Artículo 58°.- La liquidación practicada por la administración del Fondo de Extinción Laboral, será pasible de impugnación en caso de advertirse deficiencias en

su cálculo. La impugnación no suspende su percepción, considerándose los importes percibidos como pago a cuenta en caso de asistirle razón al trabajador o a la trabajadora en su reclamo.

Artículo 59°.- En caso de muerte del trabajador o de la trabajadora, las personas enumeradas en el artículo 53 de la Ley N° 24241 tendrán derecho, en las condiciones que establezca la reglamentación, mediante la sola acreditación del vínculo, en el orden y prelación allí establecido, a percibir la mitad de los Fondos depositados de acuerdo a lo previsto en el artículo 47 de esta ley. A los efectos indicados, queda equiparada a la viuda, para cuando el trabajador fallecido fuere soltero o viudo, la mujer que hubiese vivido públicamente con el mismo, en aparente matrimonio, durante un mínimo de dos (2) años anteriores al fallecimiento.

Lo dispuesto en el párrafo precedente es sin perjuicio de los derechos que se le reconozcan a los causa-habientes del trabajador o de la trabajadora por la ley de accidentes de trabajo, según el caso, y de cualquier otro beneficio que por las leyes, convenciones colectivas de trabajo, seguros, actos o contratos de previsión, le fuesen concedidos a los mismos en razón del fallecimiento del trabajador o de la trabajadora. De no existir causahabientes en los términos indicados en el primer párrafo del presente artículo, se procederá con arreglo a lo dispuesto en el Libro Quinto, Título IX del Código Civil y Comercial de la Nación.

Artículo 60°.- Quedan excluidos de la presente ley aquellas desvinculaciones en las cuales se cuestione la correcta registración del trabajador. En tal caso, los importes acumulados al momento de la extinción de la relación laboral, serán abonados únicamente al trabajador, al finalizar el proceso judicial que corresponda, solo en caso de insolvencia del empleador. Caso contrario, éste deberá afrontar la totalidad de la condena judicial, quedando los montos aportados al Fondo, en beneficio del mismo.

Artículo 61°.- De Forma, etc.

FUNDAMENTOS

Señor Presidente:

Durante el receso de enero y febrero de 2024, esta Honorable Cámara trabajó arduamente en el proyecto de ley denominada "Bases y Puntos de Partida para la Libertad de los Argentinos" remitida por el Poder Ejecutivo Nacional.

Como es de público conocimiento, la misma no ha logrado obtener media sanción por haber vuelto a Comisión, pese a haber sido aprobada en general por una amplia mayoría.

En forma previa a la remisión del proyecto de ley aludido, el Poder Ejecutivo Nacional había dictado el DNU N° 70/23 que incluía un capítulo de reforma laboral, el que se encuentra controvertido judicialmente en su capítulo laboral, con sendas medidas cautelares que lo mantienen en un estado de suspensión por decisión judicial aún no firme.

Ante dicha situación, continuamos convencidos en la necesidad de continuar discutiendo políticamente una ley que modernice las relaciones laborales, no solo para que la Argentina salga adelante de la crisis coyuntural que estamos atravesando, sino también para tener normativa e instituciones laborales modernas y que se asemejen más a los países desarrollados económicamente.

Somos conscientes de la grave situación que atraviesa la Argentina en varios aspectos pero fundamentalmente en materia económica y social. El resultado del ballottage presidencial da cuenta de que más de la mitad de los argentinos optaron por no avalar la continuidad de las políticas llevadas a cabo en la Argentina durante los últimos años, lo que incluye las relaciones laborales.

Tampoco puede subestimarse el contexto político actual en el cual, la representación parlamentaria del espacio de gobierno muestra un escenario de relativa fragilidad, ya que el número de legisladores propios resulta a todas luces insuficiente para constituir las mayorías requeridas para lograr la sanción de las leyes.

En dicho contexto, cobra relevancia la responsabilidad política e institucional de los legisladores y diversos actores que representan a otros espacios políticos a los fines de dotar al Poder Ejecutivo de las herramientas necesarias para construir

governabilidad.

Sin embargo, la contribución antes referida, no obsta a que el Congreso de la Nación Argentina, investido del Poder Legislativo ejerza su rol constitucional.

Para ello, es menester permitarnos un debate serio, libre y profundo de reformas tan delicadas como necesarias, como lo es el dictado de una ley de modernización laboral.

En dicho sentido, cobra vital importancia el rol activo que debe asumir el Congreso de la Nación a la luz del mandato Constitucional contenido en el artículo 75 inciso 19 de la CN que le impone: *"Proveer lo conducente al desarrollo humano, al progreso económico, con justicia social, a la productividad de la economía nacional, a la generación de empleo, a la formación profesional de los trabajadores..."*

El marco protectorio que ofrece la legislación laboral ha funcionado en muchas ocasiones como un desincentivo a la contratación.

No se trata de cuestionar la importancia ni la vigencia del orden público laboral ni de los derechos laborales cuya conquista ha demandado numerosas e importantes luchas, sino de analizar a la luz de la actualidad del mercado laboral argentino como se inserta al gran universo de personas que resultan excluidas de los circuitos del empleo formal.

Existen muchísimas causales que apuntalan el déficit estructural de la falta de empleo productivo, entre ellas podemos mencionar los altos costos laborales, la gran presión impositiva, la falta de recursos humanos capacitados, el alto índice de litigiosidad, entre otros.

Se genera una paradoja, el marco protectorio que brinda la legislación laboral a aquellas personas insertas en el mercado laboral formal, desprotege a aquellos que por diversos motivos no pueden insertarse, ya que en muchos casos dicho marco protectorio funciona como desincentivo a la contratación.

La iniciativa que venimos a presentar viene a proponer una profunda modernización de la legislación donde se priorice la creación de nuevo empleo, la rápida y efectiva registración de los empleados no registrados, el otorgamiento de herramientas concretas para que las personas humanas, las Micro Empresas y las Pequeñas empresas puedan contratar personal sin obstáculos. En nuestro proyecto,

cuidamos las libertades sindicales y el derecho a la protesta reconocidos constitucionalmente, pero con una reglamentación de las mismas para que no atenten contra los fines delineados anteriormente.

Para facilitar el tratamiento y que este proyecto sirva para subsanar la cuestionada reforma laboral aprobada por el DNU N° 70/23 es que propugnamos la derogación del capítulo laboral del mismo y la aprobación de una ley que toma como base lo esencial de tal texto normativo. Se buscó enriquecer el texto con institutos que se creen no serán cuestionados con facilidad ante la justicia, e instrumentos modernos como un fondo de extinción laboral similar a la "mochila austríaca".

Dicho mecanismo, será de carácter optativo para cada actividad y deberá implementarse para cada actividad mediante convenio colectivo de trabajo, lo cual robustecerá el rol de la negociación sindical.

El objetivo de dicho mecanismo no es otro que el de garantizar la percepción de los créditos laborales en cabeza de los trabajadores y las trabajadoras independientemente de la modalidad de extinción del contrato de trabajo reduciendo entendemos, la litigiosidad judicial.

Sabemos que queda un largo camino por recorrer, pero pretendemos que este será un puntapié inicial para introducir el debate en torno a la problemática laboral e impulsar reformas que redunden en beneficio de los trabajadores mediante la dinamización y la formalización del mercado laboral.

Por los motivos expuestos, solicitamos a nuestros pares nos acompañen aprobando este proyecto de ley.

OSCAR AGOST CARREÑO

Diputado de la Nación