

PROYECTO DE LEY

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

REGIMEN ALTERNATIVO DE CONTRATACION LABORAL PARA TRABAJADORES COMPRENDIDOS EN LA LCT Y ESTATUTOS ESPECIALES.

Artículo 1°: Crease el RÉGIMEN NACIONAL ALTERNATIVO DE CONTRATACION LABORAL PARA TRABAJADORES COMPRENDIDOS EN LA LCT Y ESTATUTOS ESPECIALES regulado por esta ley y las reglamentaciones que dicte el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.

Artículo 2°: El presente régimen entrará en vigencia a los noventa (90) días de promulgada la presente ley.

Artículo 3°: Aplicación. La presente ley podrá aplicarse a los trabajadores comprendidos en la Ley de Contrato de Trabajo 20.744 (t.o. 1976), cuya contratación sea posterior a la entrada en vigencia de la presente ley.

Artículo 4°: Opción. La aplicación del presente régimen será optativa para los empleadores, pudiendo elegir los mismos contratar por la Ley de Contrato de Trabajo.

Artículo 5°: Negociación colectiva. La aplicación del presente régimen de contratación laboral quedará supeditada a que las asociaciones sindicales con personería gremial y los empleadores, dentro de su ámbito de representación, acuerden la aplicación del mismo. Podrán asimismo acordar mecanismos de regulación o promoción de la presente modalidad, incluyendo la posibilidad de acordar convertir los contratos de trabajo al nuevo régimen laboral de emergencia creado por esta ley, prorrogar la vigencia del este régimen de emergencia, así como regular la posibilidad para el trabajador de disponer de los fondos acumulados en el Fondo de Cese en situaciones excepcionales. Los acuerdos deberán ser homologados por la autoridad de aplicación del presente régimen.

Artículo 6°: Principio de indeterminación de plazos. Se determina la vigencia del principio de indeterminación de plazos como modalidad principal del contrato de trabajo, de acuerdo con lo establecido en el primer párrafo del artículo 90 de la Ley 20.744 (t.o. 1976). El presente Régimen Laboral de Emergencia podrá ser aplicado a todas las modalidades previstas en la Ley de Contrato de Trabajo.

Artículo 7°: Los trabajadores contratados bajo la presente ley deberán ser inscriptos en la obra social correspondiente, se aplicarán las convenciones colectivas de trabajo y la representación sindical previstas en las normas legales. La cobertura asistencial del trabajador y su grupo familiar comenzará desde el inicio de la relación laboral, sin la exigencia del período de carencia alguna, de conformidad a lo dispuesto por las leyes 23.660 y 23.661. Serán de aplicación las normas previstas en la Ley de Riesgos de Trabajo.

Artículo 8 °: Principio de igualdad. Regirá el principio de igualdad de trato para los trabajadores bajo la Ley de Contrato de Trabajo y los regulados por la presente, debiendo ser los salarios, las condiciones de trabajo y las garantías para el ejercicio de sus derechos colectivos iguales para ambos grupos de trabajadores. Se aplicará a los trabajadores comprendidos en la presente ley el

régimen de tutela sindical prevista en la ley 23.551. Será de aplicación a los trabajadores comprendidos en la presente ley lo previsto en los artículos 177 a 186 de la Ley de Contrato de Trabajo (Protección de la maternidad - Prohibición del despido por matrimonio).

Artículo 9°: Autoridad de aplicación. El Ministerio de Capital Humano de la Nación será la autoridad de aplicación de esta ley y deberá dictar su reglamentación dentro de los 90 días de aprobada la misma. Asimismo, podrá delegar las facultades de policía derivadas de la aplicación de esta ley mediante convenios celebrados con las provincias. La presente entrará en vigencia aun sin su reglamentación.

Artículo 10°: Registración. A los efectos de la registración de los trabajadores comprendidos en la presente ley, regirá lo previsto en el artículo 80° de la Ley de Contrato de Trabajo. A los fines de la entrega del certificado de trabajo, la Administración Federal de Ingresos Públicos (AFIP) emitirá el mismo, y en éste deberá constar fecha de ingreso y egreso, convenio colectivo aplicado, categoría laboral, funciones, salarios percibidos, aportes y contribuciones a la seguridad social. Cualquier modificación respecto al convenio colectivo aplicable, categoría laboral y funciones deberá ser denunciada ante la AFIP.

Artículo 11°: Cuenta. Juntamente con el alta del trabajador, se abrirá una cuenta, además de la cuenta sueldo, que será gratuita y especial de depósito denominada "Fondo de Cese Laboral" cuyos saldos se expresarán en Unidades de Valor Adquisitivos actualizados por CER (Ley 25.827) y que se regirá por los criterios establecidos en la Comunicación A-7573 del Banco Central de la República Argentina. El empleador deberá entregarle al trabajador la constancia del alta de la cuenta. El trabajador tendrá la opción de obtener en línea su constancia de inscripción, su número de cuenta y una clave para controlar sus depósitos. Asimismo, el banco deberá informar mensualmente el saldo de la cuenta.

Artículo 12°: Régimen de cese. Para los trabajadores comprendidos en la presente ley, no se aplicará el régimen de extinción de la relación laboral previsto en el TITULO XII de la Extinción del Contrato de Trabajo, Artículos 231 a. 254 inclusive. Se aplicará exclusivamente el sistema y régimen indemnizatorio por cese de la relación laboral previsto en la presente.

Artículo 13°: Fondo de cese. Para el cese se la relación laboral se establece la creación de un Fondo de Cese Laboral Individual, para todos los trabajadores comprendidos en la presente ley, que se constituirá con un aporte obligatorio a cargo del empleador, que deberá realizarlo mensualmente desde el comienzo de la relación laboral o aplicación del presente régimen en casos de conversión.

El presente régimen, en los casos que sea aplicado, y durante su vigencia, sustituye los aportes y contribuciones al Seguro de Desempleo del Título IV de la Ley 24.013, y los mecanismos convencionales de seguro de retiro complementario, fondos compensatorios, y cualquier otro instituto de similar naturaleza.

Artículo 14°: Dicho fondo se conformará con una contribución del empleador equivalente al doce por ciento (12%) de la remuneración mensual bruta, en dinero, que perciba el trabajador por todo concepto durante los primeros doce (12) meses de empleo con el mismo empleador. A partir del décimo tercer mes de empleo con un mismo empleador, dicha contribución será del ocho por ciento (8%) de la remuneración mensual bruta en dinero que perciba el trabajador. En los casos de los trabajadores contratados a plazo fijo o bajo la modalidad eventual, la contribución será reducida a la mitad. La contribución referida, no podrá ser modificada por disposiciones de las convenciones colectivas de trabajo, ni por contratos individuales, siendo la presente norma de orden público, El Fondo del Cese Laboral Individual, respecto a los embargos y retenciones, tendrá las mismas protecciones y límites que los previstos para la indemnización por despido establecidos en la Ley de Contrato de Trabajo y demás normas de aplicación.

Artículo 15°: Los depósitos de las contribuciones al Fondo de Cese Laboral individual se efectuarán dentro de los diez (10) días del mes siguiente a aquel en que se haya devengado la remuneración, prohibiéndose el pago directo del mismo al trabajador que cesare en sus tareas.

Artículo 16°: El trabajador dispondrá del Fondo de Cese Laboral, al cesar el empleador la relación laboral, debiendo éste comunicar al trabajador su decisión en forma fehaciente. Dentro de los cinco días de producida la cesación, el empleador deberá hacerle entrega al trabajador de la constancia emitida por la AFIP de la baja de la relación laboral y deberá informar al banco depositario de la Cuenta de Protección Laboral del Cese de la relación laboral y éste a su vez debería informar al trabajador del monto disponible en su Cuenta de Protección laboral. En caso de fallecimiento del trabajador, para la percepción del Fondo de Cese Laboral, regirá lo previsto en el artículo 248 de la LCT.

Artículo 17°. Producida la cesación de la relación laboral por decisión del empleador, y con la constancia de la baja de la misma ante la AFIP, el dinero acumulado en la Cuenta de Protección Laboral deberá ser transferido a su cuenta sueldo en un plazo de diez (10) días. Solo se abonará en forma directa al trabajador la contribución que corresponda a la remuneración por la cantidad de días trabajados durante el lapso respecto del cual no haya vencido el plazo para el depósito previsto en la ley.

Artículo 18°. El trabajador sólo podrá disponer del dinero acumulado en la Cuenta de Protección Laboral en caso de cese de la relación laboral por decisión del empleador.

Si el trabajado finalizara voluntariamente la relación laboral, el dinero permanecerá en la Cuenta de Protección Laboral.

De no mediar cese por voluntad del empleador, el trabajador podrá solicitar los aportes de la Cuenta de Protección al momento de jubilarse.

Artículo 19°: Durante los primeros ciento ochenta (180) días de entrada en vigencia de la presente ley, para los casos de empleo no registrado o deficientemente registrados, por deficiencias registrales anteriores a la entrada en vigencia de la presente ley, los empleadores podrán regularizar dichas situaciones ante las autoridades competentes. Para ello deberán inscribir al trabajador ante la AFIP de acuerdo a lo previsto en el artículo 10° de la presente ley.

Asimismo, deberán ingresar al Fondo de Cese Laboral Individual de cada trabajador regularizado la contribución obligatoria a cargo del empleador, previsto en la presente ley, por el tiempo de la relación laboral no registrada o por las diferencias que surjan de su deficiente registración, quedando eximidos de intereses y multas.

A los fines del ingreso al Fondo de Cese laboral individual se tomará el valor del salario básico y adicionales establecidos en el convenio colectivo aplicable para la categoría del trabajador regularizado al momento de la registración.

Artículo 20°: El empleador que registrare a un trabajador bajo el presente régimen con una fecha de ingreso posterior a la real, o abonare al mismo remuneraciones superiores a las que consignare en la documentación laboral sufrirá las siguientes sanciones:

- a) Deberá ingresar al Fondo del Cese Laboral Individual del trabajador la contribución obligatoria a su cargo, prevista en la presente ley, con más los intereses correspondientes equivalentes a los que se hubieran devengado de ser correctamente depositadas dichas contribuciones, por todos los períodos en que la relación laboral hubiera estado mal registrada.
- b) Adicionalmente deberá ingresar a la Cuenta de Protección Laboral del trabajador una multa equivalente al veinte por ciento (20%) de las sumas

indicadas en el inciso anterior, así como regularizar las obligaciones en materia de seguridad social.

Artículo 21°: Comuníquese al Poder Ejecutivo Nacional.

Pablo Juliano

Facundo Manes

Fernando Carbajal

Marcela Coli

Juan Carlos Polini

FUNDAMENTOS

Sr Presidente:

Ante la falta de crecimiento del empleo privado registrado, venimos a proponer una alternativa de contratación viable, complementaria y opcional a la vigente, que reduzca la litigiosidad, de certeza sobre el costo laboral efectivo y facilite tanto el primer empleo como la reinserción laboral de los trabajadores desplazados por la crisis.

Que otorgue además mayor seguridad a ambas partes sobre las condiciones de contratación y conclusión de las relaciones laborales en relación de dependencia.

Para ello proponemos un sistema de indemnización portable, a nombre del trabajador, basado en esquemas ya utilizados en el mundo, que sirva para promover la contratación formal en actividades de alta rotación, microempresas y también como una alternativa de salida de los planes sociales al empleo formal.

Con el proyecto que venimos a proponer se benefician los empleadores, ya que se limita la incertidumbre legal y económica asociada con el cese de la relación laboral y los trabajadores, pues la portabilidad del sistema, al incluir el cese por renuncia, amplía sus derechos, a la vez que genera incentivos para la búsqueda activa elevando la eficiencia del mercado laboral. Le da certeza al cobro de sus indemnizaciones sin necesidad de litigar, ganando tiempo y dinero.

Por ultimo para el mercado laboral amplía y mejora las opciones de contratación, siendo el sistema optativo para el empleador, complementario al régimen vigente y su aplicación supeditada a los acuerdos entre las asociaciones sindicales y los empleadores, con posibilidad de acordar formas de regulación o promoción de este mecanismo.

Por los motivos expuestos es que solicito el acompañamiento de mis colegas del presente proyecto de ley.

Pablo Juliano

Facundo Manes

Fernando Carbajal

Marcela Coli

Juan Carlos Polini