

## PROYECTO DE LEY

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

### **CAPITULO I. Registración laboral y modificación del sistema de certificado de trabajo y remuneraciones**

**ARTICULO 1:** Deróguese la Ley 25.323 y los artículos 7 a 17 de ley 24013. Deróguese el ARTICULO 43 de la Ley 25345 (132bis ley 20744). Deróguese el ARTICULO 45 de la Ley 25345 (último párrafo del 80 Ley Contrato de trabajo)

#### **ARTICULO 2: OBJETO. REGISTRACION CORRECTA.**

Se entiende que la relación o contrato de trabajo ha sido registrado cuando el empleador hubiere inscripto al trabajador:

- a) En los sistemas simplificados de registro administrados por la ADMINISTRACIÓN FEDERAL DE INGRESOS PÚBLICOS.
- b) En el libro especial del artículo 52 de la Ley de Contrato de Trabajo (t.o. 1976) y sus modificatorias o en la documentación laboral que haga sus veces, según lo previsto en los regímenes jurídicos particulares;
- c) En la forma en que establezca la reglamentación.

Las relaciones laborales y contrataciones de trabajadores en las que se hubiere cumplido con los requisitos fijados en los incisos precedentes se considerarán registradas a todos los efectos.

A los efectos de esta ley, y en virtud de los artículos 29 y 30 de la ley 20744, la registración efectuada en los términos del presente artículo se considera plenamente eficaz cuando hubiera sido realizada por cualquiera de los empleadores obligados, sean personas humanas o jurídicas.

Aquellas relaciones laborales que no cumplieren con tales requisitos se considerarán no registradas.

**ARTICULO 3°: DEFECTUOSA REGISTRACION DEL SALARIO. DEFECTUOSA REGISTRACION DE LA FECHA DE INGRESO.**

Habrá defectuosa registración del salario cuando se consignen en los recibos de haberes y/o en la documentación laboral que corresponda pagos en dinero inferiores a la remuneración real percibida en dinero por el trabajador.

A dichos efectos, y en particular para la procedencia de la multa no se considerarán remuneración no registrada los viáticos previstos en el artículo 106 de la Ley de Contrato de Trabajo.

Habrá defectuosa registración de la fecha de ingreso cuando se consigne en los recibos de haberes y/o en la documentación laboral que corresponda una fecha de ingreso posterior a la real.

**ARTICULO 4°: CASO DEL EMPLEADOR QUE OMITE TODA REGISTRACION.** Para los empleadores que no registraren una relación laboral, las indemnizaciones por antigüedad derivadas de la extinción, por cualquier causa del vínculo laboral, se incrementaran en un 100 %, con un tope de 12 salarios.

**ARTICULO 5°: CASO DE LA DEFECTUOSA REGISTRACION DE LA FECHA DE INGRESO. DEFECTUOSA REGISTRACION DEL SALARIO.**

Para el caso de que se produjera una defectuosa registración, conforme el artículo 3° de la presente ley, la indemnización por antigüedad derivada de la extinción por cualquier causa del vínculo laboral, se incrementarían en un 50 % con un tope de 6 salarios.

**ARTICULO 6°:** MODO EN QUE PROCEDE EL INCREMENTO INDEMNIZATORIO. Las sanciones previstas en los artículos 4° y 5° de esta ley 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 dentro de las 24 horas hábiles siguientes, a remitir a la Administración Federal de Ingresos Públicos copia del requerimiento previsto en el inciso anterior.

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 multas antes indicadas.

**ARTICULO 7°-** NOTIFICACIÓN JUDICIAL: En el supuesto de sentencia judicial que determine la existencia de las infracciones a la correcta registración establecidas en esta ley, la autoridad judicial debe poner en conocimiento de la entidad recaudadora de las obligaciones de la seguridad social, dentro de los 10 días hábiles siguientes a la fecha en que quede firme la sentencia pasada en autoridad de cosa juzgada. Constituirá falta grave del funcionario actuante no cursar la comunicación referida en el plazo establecido.

**ARTICULO 8:** Modifíquese el artículo 80 de la Ley 20744 "Ley de Contrato de Trabajo", el que quedará redactado de la siguiente manera:

“Artículo 80: La obligación de ingresar los fondos de seguridad social por parte del empleador y los sindicales, ya sea como obligado directo o como agente de retención, configurará asimismo una obligación contractual.

El empleador deberá dar al trabajador, cuando éste lo requiriese en forma fehaciente a la época de la extinción de la relación, constancia documentada de ello. Durante el tiempo de la relación el empleador deberá otorgar tal constancia cuando medien causas razonables invocadas por el trabajador en el requerimiento que formule.

Cuando el contrato de trabajo se extinguiere por cualquier causa, el empleador estará obligado a entregar al trabajador un certificado de trabajo con indicación servicios prestados, remuneraciones percibidas y aportes y contribuciones efectuados a los organismos de la seguridad social.

Respecto de la obligación de entrega de los certificados, establézcase un mecanismo de cumplimiento de entrega a través de una plataforma virtual. Se considerará efectivamente cumplida dicha obligación por parte de los empleadores cuando se hubieran incorporado a la plataforma virtual los certificados pertinentes. Asimismo, también se considerará cumplimentada cuando la información se encuentre actualizada y disponible para el trabajador a través de la página web del organismo de la seguridad social. El plazo de cumplimiento de esta obligación será el de 30 días de concluida la relación laboral”

## **CAPITULO II. – LEY DE CONTRATO DE TRABAJO.**

**ARTICULO 9:** 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 10:** Sustituyese el artículo 29 de la Ley N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias por el siguiente:

“ARTÍCULO 29: MEDIACIÓN. INTERMEDIACIÓN. SOLIDARIDAD. SUBSIDIARIEDAD. Los trabajadores serán considerados empleados directos de aquellos que registren la relación laboral, sin perjuicio de haber sido contratados con vistas a utilizar su prestación o de proporcionarlos a terceras empresas. La empresa usuaria será responsable de los datos reales de la relación laboral relativos a la fecha de ingreso y egreso, servicios prestados, remuneraciones percibidas y aportes y contribuciones efectuados a los organismos de la seguridad social.

Respecto de la obligación de entrega de los certificados, establézcase un mecanismo de cumplimiento de entrega a través de una plataforma virtual. Se considerará efectivamente cumplida dicha obligación por parte de los empleadores cuando se hubieran incorporado a la plataforma virtual los certificados pertinentes. Asimismo, también se considerará cumplimentada cuando la información se encuentre actualizada y disponible para el trabajador a través de la página web del organismo de la seguridad social. El plazo de cumplimiento de esta obligación será de 30 días de concluida la relación laboral”

**ARTÍCULO 11:** Sustituyese 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 12:** Sustituyese 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 13:** Sustituyese 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 14:** Sustituyese 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 15:** Incorporase como artículo 197 bis de la Ley N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias, el siguiente:

“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.”

**ARTÍCULO 16:** Sustituyese 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 y luego de transcurrido el periodo de prueba, se 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 de cálculo la mejor remuneración mensual, normal y habitual devengada durante el último año o durante el tiempo de prestación de servicios si este

fuera menor. La base de cálculo de esta indemnización no incluirá el Sueldo Anual Complementario, ni conceptos de pago semestral o anual.

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 descrito 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.

**“ARTÍCULO 17:** Sustituyese 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, actualizado por el Índice de Precios al Consumidor (IPC) con más una tasa de interés pura del 8% anual, por la causal de cese anterior. 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 18:** Sustituyese 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 8 % 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."

### **CAPITULO III. REGIMEN LABORAL PARA MICROEMPRESAS.**

**ARTICULO 19:** Las relaciones entre trabajadores y empleadores comprendidos en este régimen especial se regirán por las normas especiales, aunque serán de aplicación supletoria las reglas de la LCT y sus modificatorias para aquellos aspectos cuyas normas, además de no haber sido previstas en este régimen especial, resulten compatibles.

**ARTICULO 20:** AMBITO DE APLICACIÓN. La presente normativa será aplicable para aquellas empresas de hasta 12 trabajadores en relación de dependencia en su etapa inicial, pudiendo ampliar el número de empleados

hasta un total de 20, luego del primer año de su creación. En todos los casos la reglamentación determinará el límite de facturación anual para ser comprendido dentro del presente régimen. El PEN a través de la reglamentación deberá establecer una ventanilla única para el cumplimiento y pago de todas las obligaciones impositivas y laborales de las empresas comprendidas en el presente régimen.

**ARTICULO 21: INDEMNIZACION POR ANTIGÜEDAD O DESPIDO.**

La indemnización prevista en el artículo 245 de la Ley de Contrato de trabajo podrá ser pagada por el empleador en hasta seis cuotas mensuales, la primera dentro de los cinco días del distracto y las restantes el mismo día de cada uno de los meses subsiguientes. Dichas cuotas no podrán ser de un importe menor equivalente al último salario bruto del trabajador. Las cuotas correspondientes, serán ajustadas mensualmente por el índice de precios al consumidor. La falta de pago de cualquiera de las cuotas mensuales indemnizatorias dará por caídas las restantes y dará lugar a un incremento del 30% de las sumas adeudadas en mora.

**ARTICULO 22: DE LA EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO POR MUERTE DEL TRABAJADOR.**

La indemnización por muerte del trabajador será la equivalente a 1/3 de la prevista en el artículo 248 de la Ley de Contrato de Trabajo. La misma podrá ser abonada de acuerdo a lo previsto en el artículo 22 de la presente ley.

**ARTICULO 23: DE LA EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO POR MUERTE DEL EMPLEADOR.**

La indemnización por muerte del empleador será la equivalente a 1/3 de la prevista en el artículo 249 de la Ley de Contrato de Trabajo. La misma podrá ser abonada de acuerdo a lo previsto en el artículo 22 de la presente ley.

**ARTICULO 24: EMPALME.** El PEN deberá reglamentar un mecanismo de empalme con los sistemas de protección social, que establezca que los

trabajadores con planes de cualquier tipo que fuesen contratados por las empresas comprendidas en este régimen especial continuarán percibiendo las prestaciones aunque con carácter de subsidio a su nueva ocupación y formalidad laboral, sumas que formarán parte de la remuneración neta mensual de los trabajadores contratados. Los beneficiarios de prestaciones contributivas y no contributivas a cargo de la ANSES podrán seguir percibiéndolas en caso de ser contratados por este régimen especial.

**ARTICULO 25:** Se establece la obligatoriedad que en la celebración de convenios colectivos de orden local, regional y nacional, participen por la representación patronal la específica de las microempresas de este estatuto especial. Los convenios colectivos de trabajo deberán establecer un capítulo especial de aplicación y adecuación del convenio colectivo para las empresas y trabajadores comprendidos en el presente régimen.

**ARTICULO 26: Jornada de trabajo y descansos del trabajador.** La duración del trabajo no podrá exceder de 568 horas trimestrales o 2.272 anuales, considerados estos períodos en el año calendario, respetando los descansos previstos para jornada diaria y de descansos semanales.

**ARTICULO 27:** Comuníquese al Poder Ejecutivo Nacional.

**Pablo Juliano**  
**Facundo Manes**  
**Fernando Carbajal**  
**Marcela Coli**  
**Juan Carlos Polini**

## FUNDAMENTOS

Sr Presidente:

Estamos convencidos que el único camino para salir de la pobreza y de la exclusión social es la "inclusión laboral". Un camino para recuperar el sueño de una sociedad de clase media inclusiva y con acenso social. Para conseguir ese objetivo, necesitamos posibilitar el acceso a un trabajo digno, productivo y estable, y abordar la formación profesional y la educación para el trabajo.

Está claro que el sistema de relaciones laborales vigentes es insuficiente resolver estos problemas. Debemos modernizar las relaciones laborales en la Argentina, reduciendo su litigiosidad e informalidad, para mejorar competitividad sin resignar protección ni derechos.

Pasar de un derecho del trabajo que solo se preocupa y defiende a quienes tienen un empleo formal y en relación de dependencia a otro que genere alternativas para los millones de argentinos que están fuera del empleo formal y de tiempo completo, con atención especial a la inclusión de jóvenes y mujeres de los sectores de menores ingresos.

A fin de reducir la pobreza, la desigualdad y la división de la economía argentina entre quienes tienen acceso y seguridad de ingreso y quienes no, es necesario construir un sistema laboral previsible, tanto durante la vigencia de la relación laboral, como al concluir el vínculo, sin afectar la protección de los trabajadores. Un sistema que reduzca la litigiosidad quitando incentivos para ello, que gane competitividad disminuyendo la informalidad y fortaleciendo la formación profesional, que mejore y simplifique la gestión del

empleo, combatiendo las formas ilegales de empleo y de explotación de los trabajadores clandestinos.

Con ese fin, venimos a proponer:

Un marco normativo adecuado que garantice el derecho a los trabajadores, y construya relaciones laborales previsibles tanto para empleados como empleadores.

Modernizar la regulación laboral reduciendo su litigiosidad e informalidad, para mejorar competitividad sin resignar protección ni derechos.

Dar un marco regulatorio especial laboral a las PYMES que prevea beneficios, para promover el crecimiento de las empresas.

Por los motivos expuestos solicito a los señores legisladores que acompañen el presente proyecto de ley.

**Pablo Juliano**

**Facundo Manes**

**Fernando Carbajal**

**Marcela Coli**

**Juan Carlos Polini**