



"2024 - Año de defensa de la vida, la libertad y la propiedad"

PROYECTO DE LEY

El Senado y la Cámara de Diputados de la Nación Argentina, sancionan con fuerza de ley,

REFORMA LABORAL

Título I

Disposiciones generales

Capítulo I

Ley n° 24.013 de empleo

ARTÍCULO 1°.- Deróganse los artículos 8° a 17° y 120°, inciso a), de la Ley N° 24.013.

ARTÍCULO 2°.- Sustitúyese 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 3°.- Incorpórase 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."



"2024 - Año de defensa de la vida, la libertad y la propiedad"

ARTÍCULO 4°.- Incorpórase 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 a tal efecto, ante la Administración Federal de Ingresos Públicos, entidad autárquica en el ámbito del Ministerio de Economía, o ante las autoridades administrativas del trabajo locales."

ARTÍCULO 5°.- 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 II

Ley n° 25.323 de indemnizaciones laborales

ARTÍCULO 6°.- Derógase la Ley N° 25.323.

Capítulo III

Ley n° 25.345 de prevención de la evasión fiscal

ARTÍCULO 7°.- Deróganse los artículos 45, 47 y 48 de la Ley N° 25.345.

Capítulo IV

Ley n° 26.727 de trabajo agrario

ARTÍCULO 8°.- Derógase el artículo 15 de la Ley N° 26.727.

ARTÍCULO 9°.- Sustitúyese el artículo 69 de la Ley N° 26.727, por el siguiente:



"2024 - Año de defensa de la vida, la libertad y la propiedad"

“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 a 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. Queda derogada toda norma que se oponga al presente artículo y/o a la libertad de contratación y elección del personal por parte del empleador.”

Capítulo V

Ley n° 26.844 de Régimen Especial de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares.

ARTÍCULO 10.- Derógase el artículo 50 de la Ley N° 26.844.

Capítulo VI

Ley n° 20.744 de Contrato de trabajo

ARTÍCULO 11.- 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.



"2024 - Año de defensa de la vida, la libertad y la propiedad"

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.

e. A los trabajadores autónomos dependientes económicamente, régimen creado por el Título III de la presente ley.

ARTÍCULO 12.- Sustitúyese el artículo 9° de la Ley N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias por el siguiente:

"ARTÍCULO 9°.- El principio de la norma más favorable para el trabajador.

En caso de duda sobre la aplicación de normas legales o convencionales prevalecerá la más favorable al trabajador, considerándose la norma o conjuntos de normas que rija cada una de las instituciones del derecho del trabajo.

Si la duda recayese en la interpretación o alcance de la ley, o en la apreciación de la prueba, en los casos concretos, los jueces o encargados de aplicarla se decidirán en el sentido más favorable al trabajador, cuando hubieran agotado todos los medios de investigación a su alcance y persistiera duda probatoria insuperable, valorando los principios de congruencia y defensa en juicio.



"2024 - Año de defensa de la vida, la libertad y la propiedad"

En tal sentido se aplicará la regla general procesal, en virtud de la cual los hechos deben ser probados por quien los invoca, con plena vigencia de la facultad de los magistrados en la obtención de la verdad objetiva y el respeto a la seguridad jurídica."

ARTÍCULO 13.- Sustitúyese 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 14.- 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.

La presunción contenida en el presente artículo no será de aplicación cuando la relación se trate de contrataciones de obras o de servicios profesionales o de oficios y se emitan los recibos o facturas correspondientes a dichas formas de contratación o el pago se realice conforme los sistemas bancarios determinados por la reglamentación correspondiente. Dicha ausencia de presunción se extenderá a todos los efectos, inclusive a la Seguridad Social."



"2024 - Año de defensa de la vida, la libertad y la propiedad"

ARTÍCULO 15.- Sustitúyese 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 solidaria por las obligaciones laborales y de la seguridad social respecto de los trabajadores proporcionados."

ARTÍCULO 16.- Sustitúyese el artículo 80 de la Ley N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias, por el siguiente siguiente:

"ARTÍCULO 80.- La obligación de ingresar los fondos de seguridad social por parte del empleador y los sindicales a su cargo, ya sea como obligado directo o como agente de retención, configurará así mismo una obligación contractual."

El empleador, por su parte, deberá dar al trabajador, cuando éste lo requiriese, durante el tiempo de la relación o a la época de su extinción, constancia documentada de ello.

Cuando el contrato de trabajo se extinguiere por cualquier causa, el empleador estará obligado a entregar al trabajador un certificado de trabajo, conteniendo las indicaciones sobre el tiempo de prestación de servicios, naturaleza de éstos, constancia de los sueldos percibidos y de los aportes y contribuciones efectuados con destino a los organismos de la seguridad social. El Poder Ejecutivo Nacional establecerá 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



"2024 - Año de defensa de la vida, la libertad y la propiedad"

actualizada y disponible para el trabajador a través de la página web del organismo de la seguridad social".

ARTÍCULO 17.- 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 OCHO (8) meses de vigencia. Cualquiera de las partes podrá extinguir la relación durante ese lapso sin expresión de causa, sin derecho a indemnización con motivo de la extinción, pero con obligación de preavisar según lo establecido en los artículos 231 y 232. El período de prueba se regirá por las siguientes reglas:

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



"2024 - Año de defensa de la vida, la libertad y la propiedad"

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."

ARTÍCULO 18.- Sustitúyese el artículo 124 de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.o 1976) y sus modificatorias, que quedará redactado de la siguiente forma:

"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.

Dicha cuenta especial tendrá el nombre de "cuenta sueldo" y bajo ningún concepto podrá tener límites de extracciones, ni costo alguno para el trabajador, en cuanto a su constitución, mantenimiento o extracción de fondos en todo el sistema bancario, cualquiera fuera la modalidad extractiva empleada."

ARTÍCULO 19.- 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."*



"2024 - Año de defensa de la vida, la libertad y la propiedad"

ARTÍCULO 20.- 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 21.- 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 22.- Sustitúyese el artículo 140 de la Ley N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias, por el siguiente:



"2024 - Año de defensa de la vida, la libertad y la propiedad"

"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.



"2024 - Año de defensa de la vida, la libertad y la propiedad"

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

ARTÍCULO 23.- 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 24.- 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 diez (10) 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



"2024 - Año de defensa de la vida, la libertad y la propiedad"

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 25.- 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."

ARTÍCULO 26.- Sustitúyese 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;



"2024 - Año de defensa de la vida, la libertad y la propiedad"

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

ARTÍCULO 27.- 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. La valoración deberá ser hecha prudencialmente por los jueces, teniendo en consideración el carácter de las relaciones que resulta de un contrato de trabajo, según lo dispuesto en la presente ley, y las modalidades y circunstancias personales en cada caso.

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."



"2024 - Año de defensa de la vida, la libertad y la propiedad"

ARTÍCULO 28.- 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 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 éste 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. Mediante convenio colectivo de



"2024 - Año de defensa de la vida, la libertad y la propiedad"

trabajo, las partes podrán sustituir el presente régimen indemnizatorio por un fondo o sistema de cese laboral cuyo costo estará siempre a cargo del empleador, con un aporte mensual que no podrá ser superior al OCHO POR CIENTO (8%) de la remuneración computable. 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 29.- 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 aquel originado por motivos de etnia, raza, nacionalidad, sexo, identidad de género, orientación sexual, religión, ideología, u opinión política o gremial. 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 30.- Sustitúyese el artículo 255 de la Ley N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias por el siguiente:



"2024 - Año de defensa de la vida, la libertad y la propiedad"

"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 3% 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 31.- 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 3% 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 32.- 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



"2024 - Año de defensa de la vida, la libertad y la propiedad"

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 doce (12) 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 homologado, 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 prorratear 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 VII

Ley n° 14.250 de Convenciones Colectivas de Trabajo

ARTÍCULO 33.- 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."



"2024 - Año de defensa de la vida, la libertad y la propiedad"

Capítulo VIII

Ley n° 23.551 de Asociaciones Sindicales

ARTÍCULO 34.- 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."

ARTÍCULO 35.- Incorpórase 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."



"2024 - Año de defensa de la vida, la libertad y la propiedad"

Capítulo IX

Ley n° 27.555 de Contrato de Teletrabajo

ARTÍCULO 36.- 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."

ARTÍCULO 37.- 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 38.- 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 XI

Ley n° 25.877 de Régimen Laboral

ARTÍCULO 39.- Sustitúyese el artículo 24 de la Ley N° 25.877, por el siguiente:



"2024 - Año de defensa de la vida, la libertad y la propiedad"

"ARTÍCULO 24.- Los conflictos colectivos que pudieren afectar la normal prestación de servicios esenciales o actividades de importancia trascendental, quedan sujetos a las siguientes garantías de prestación de servicios mínimos.

En lo que respecta a la prestación de servicios mínimos, en el caso de los servicios esenciales, en ningún caso podrá negociar o imponer a las partes una cobertura menor al SETENTA Y CINCO POR CIENTO (75%) de la prestación normal del servicio de que se tratare. En el caso de las actividades o servicios de importancia trascendental, en ningún caso se podrá negociar o imponer a las partes una cobertura menor al CINCUENTA POR CIENTO (50%). Se considerarán servicios esenciales en sentido estricto, las actividades siguientes:

- a. Los servicios sanitarios y hospitalarios, así como el transporte y distribución de medicamentos e insumos hospitalarios y los servicios farmacéuticos;*
- b. La producción, transporte y distribución y comercialización de agua potable, gas y otros combustibles y energía eléctrica;*
- c. Los servicios de telecomunicaciones, incluyendo internet y comunicaciones satelitales;*
- d. La aeronáutica comercial y el control de tráfico aéreo y portuario; incluyendo balizamiento, dragado, amarre, estiba y remolque de buques;*
- e. servicios aduaneros y migratorios, y demás vinculados al comercio exterior; y cuidado de menores y educación de niveles guardería, preescolar, primario y secundario, así como la educación especial.*

Se consideran actividades de importancia trascendental las siguientes:

- a. Producción de medicamentos y/o insumos hospitalarios;*



"2024 - Año de defensa de la vida, la libertad y la propiedad"

b. Transporte marítimo, fluvial, terrestre y subterráneo de personas y/o mercaderías a través de los distintos medios que se utilicen para tal fin;

c. Servicios de radio y televisión;

d. Actividades industriales continuas, incluyendo siderurgia y la producción de aluminio, actividad química y la actividad cementera;

e. Industria alimenticia en toda su cadena de valor;

f. La producción y distribución de materiales de la construcción, servicios de reparación de aeronaves y buques, todos los servicios portuarios y aeroportuarios, servicios logísticos, actividad minera, actividad frigorífica, correos, distribución y comercialización de alimentos y bebidas, actividad agropecuaria y su cadena de valor;

g. Los servicios bancarios, financieros, servicios hoteleros y gastronómicos y el comercio electrónico; y

h. La producción de bienes y/o servicios de toda actividad, que estuvieran afectados a compromisos de exportación.

Una comisión independiente y autónoma, denominada COMISIÓN DE GARANTÍAS, integrada según se establezca en la reglamentación, por cinco (5) miembros de reconocida solvencia técnica, profesional o académica en materia de relaciones del trabajo, del derecho laboral o de derecho constitucional y destacada trayectoria, podrá, mediante resolución fundada, calificar como servicio esencial o servicio de importancia trascendental una actividad no incluida en las enumeraciones precedentes, cuando se diere alguna de las siguientes circunstancias:



"2024 - Año de defensa de la vida, la libertad y la propiedad"

a) La extensión y duración de la interrupción de la actividad de que se tratase pudiere poner en peligro la vida, la salud o la seguridad de la persona en toda o parte de la comunidad;

b) La actividad afectada constituyere un servicio público de importancia trascendental o de utilidad pública;

c) La interrupción o suspensión del servicio pudiere provocar una situación de crisis nacional aguda que hiciere peligrar las condiciones normales o de existencia de parte de la población; y

d) la interrupción o suspensión de la producción pudiere poner en peligro el adecuado abastecimiento de productos críticos para la población y/o afectar metas de recaudación asociadas a las políticas de equilibrio fiscal.

El Poder Ejecutivo Nacional dictará la reglamentación correspondiente y la Autoridad de Aplicación las normas complementarias, aclaratorias y operativas que resulten necesarias."

Titulo II

Trabajador independiente

ARTÍCULO 40.- El trabajador 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.

ARTÍCULO 41.- El régimen especial mencionado en el anterior artículo 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



"2024 - Año de defensa de la vida, la libertad y la propiedad"

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.

Título III

Trabajador Autónomo Dependiente Económicamente

ARTÍCULO 42.- Trabajador autónomo dependiente económicamente. A los efectos de la presente ley, se entiende por trabajador autónomo dependiente económicamente a aquella persona mayor de 18 años que realice una actividad económica o profesional, de forma habitual, personal, por cuenta propia y fuera del ámbito de dirección y organización para otra persona física o jurídica denominada "contratante" de la que depende económicamente por percibir de él mínimo el 70% y máximo el 80% de sus ingresos brutos y que se encuentre inscripta en el régimen tributario correspondiente.

ARTÍCULO 43.- Fuentes. El régimen del trabajador autónomo dependiente económicamente se regirá por:

- a. Las disposiciones de la presente ley en lo que no se opongan a las legislaciones específicas aplicables a su actividad así como al resto de las normas legales y reglamentarias complementarias que sean de aplicación;
- b. Lo acordado entre el trabajador y el contratante para el desarrollo de la actividad, siempre que se ajusten a derecho;
- c. Los usos y costumbres.



"2024 - Año de defensa de la vida, la libertad y la propiedad"

ARTÍCULO 44.- Requisitos. Para ser considerado trabajador autónomo dependiente económicamente es necesario:

- a. Percibir del contratante mínimo el 70% y máximo el 80% de sus ingresos brutos.
- b. No tener trabajadores a su cargo ni subcontratar parte o toda la actividad con terceros;
- c. Desarrollar su actividad de forma autónoma con criterios organizativos propios, sin perjuicio de las indicaciones técnicas que pudiese recibir del contratante;
- d. La existencia de un contrato que detalle los servicios brindados, el pago de los honorarios acordados y los derechos y obligaciones de cada parte;
- e. El trabajador debe estar inscrito en el Régimen Simplificado para Pequeños Contribuyentes creado por la Ley Nacional N° 26.565.

ARTÍCULO 45.- Derechos del trabajador autónomo dependiente económicamente.

El trabajador autónomo dependiente económicamente gozará de los siguientes derechos:

- a. Los derechos reconocidos en la Constitución Nacional;
- b. Derecho a la libre elección y ejercicio de su profesión u oficio;
- c. Libertad de iniciativa económica y derecho a la libre competencia;
- d. Igualdad ante la ley y a no ser discriminados;
- e. Percibir los honorarios acordados;



"2024 - Año de defensa de la vida, la libertad y la propiedad"

- f. Gozar de un período de licencia anual el que podrá ser acordado entre las partes;
- g. Gozar de licencia por maternidad, paternidad y adopción por 90 días;
- h. Hacer uso de los feriados nacionales y días no laborables establecidos en el régimen legal que los regule;
- i. Al ejercicio individual de las acciones derivadas de su actividad;
- j. Afiliarse y fundar asociaciones profesionales específicas de trabajadores autónomos sin autorización previa;

ARTÍCULO 46.- Deberes de las partes. Las partes deberán cumplir con los siguientes deberes.

- a. Deber de obrar con buena fe tanto al celebrar, ejecutar o extinguir el contrato.
- b. Cumplir con las obligaciones derivadas de los contratos por ellos celebrados;
- c. El trabajador tiene el deber de confidencialidad;
- d. El contratante tiene el deber de pagar los honorarios del trabajador en el tiempo y la forma acordada;
- e. El trabajador debe estar inscrito en el Régimen Simplificado para Pequeños Contribuyentes creado por la Ley Nacional N° 26.565 y sus modificatorias.
- f. El contratante debe abonar los componentes previstos en el Régimen Simplificado para Pequeños Contribuyentes creado por la Ley Nacional N° 26.565 y sus modificatorias.



"2024 - Año de defensa de la vida, la libertad y la propiedad"

ARTÍCULO 47.- Exclusiones. Las empresas que tengan empleados contratados conforme lo establecido en la Ley Nacional N° 20.744 y sus modificatorias no podrán modificar su situación contractual y registrarlos bajo el presente régimen.

ARTÍCULO 48.- Contrato. Las partes acordarán las cláusulas, las que deberán contener el régimen de la interrupción anual de la actividad, del descanso semanal y de los festivos, así como la duración máxima de la jornada de la actividad, incluyendo su distribución semanal si ésta se computa por mes o año. La duración del contrato será de un año, plazo que podrá ser prorrogable por las partes.

ARTÍCULO 49.- Causales de extinción de la relación contractual. La relación contractual entre las partes se extingue en los siguientes casos:

- a. Por acuerdo de las partes;
- b. Muerte y jubilación o invalidez incompatibles con la actividad profesional;
- c. Incumplimiento de las partes;
- d. Por rescisión unilateral, previo aviso a la otra parte. Cuando la rescisión unilateral se produzca por la voluntad de una de las partes fundada en un incumplimiento contractual de la otra, quien resuelva el contrato tendrá derecho a percibir la correspondiente indemnización por los daños y perjuicios ocasionados.

ARTÍCULO 50.- Riesgos del trabajo. Resultará aplicable la Ley Nacional N° 24.557 a los trabajadores autónomos dependientes económicamente conforme lo establecido en el artículo 2 apartado 2 inciso b) y en el artículo 2 del decreto reglamentario N° 491/97.



"2024 - Año de defensa de la vida, la libertad y la propiedad"

ARTÍCULO 51.- Tribunales competentes. Los tribunales civiles y comerciales son competentes para conocer en las acciones judiciales derivadas de las relaciones contractuales regidas por la presente ley.

ARTÍCULO 52.- Sanciones. El contratante que no inscriba a los trabajadores en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos Dependientes Económicamente será pasible de las sanciones administrativas correspondientes.

CLÁUSULA TRANSITORIA PRIMERA.- Beneficios. El contratante que inscriba a los trabajadores autónomos dependientes económicamente en un plazo de seis meses desde la aprobación de la presente ley, estará exento del 100% del pago del componente previsional por un año.

El contratante que inscriba a los trabajadores entre los seis meses y el año desde la aprobación de la presente ley, estará exento del 50% del pago del componente previsional por seis meses.

El contratante que inscriba a los trabajadores entre el primer año y el segundo año desde la aprobación de la presente ley estará exento del 25% del pago del componente previsional por tres meses.

CLÁUSULA TRANSITORIA SEGUNDA.- Plazo para su adecuación. El contratante deberá adecuarse a lo establecido por el presente régimen en un plazo de dos años desde la aprobación de la presente ley.

Título IV

Promoción del Empleo Registrado



"2024 - Año de defensa de la vida, la libertad y la propiedad"

ARTÍCULO 53.- Los empleadores podrán regularizar las relaciones laborales vigentes del sector privado iniciadas con anterioridad a la fecha de promulgación de la presente ley. La regularización podrá comprender relaciones laborales no registradas o relaciones laborales deficientemente registradas.

ARTÍCULO 54.- El Poder Ejecutivo reglamentará los efectos que producirá la regularización de las relaciones laborales indicadas en el artículo precedente. Esos efectos podrán comprender:

a) La extinción de la acción penal prevista por la Ley N° 27.430 y condonación de las infracciones, multas y sanciones de cualquier naturaleza correspondientes a dicha regularización, previstas en las Leyes N° 11.683, texto ordenado en 1998 y sus modificaciones, N° 17.250 y sus modificatorias, N° 22.161 y sus modificatorias, el artículo 32 de la Ley N° 24.557 y sus modificatorias, delitos relativos a los Recursos de la Seguridad Social de la Ley N° 24.769 y sus modificatorias, la Ley N° 25.212 y su modificatoria, firmes o no, siempre que se encuentren impagas o incumplidas a la fecha de entrada en vigencia de esta ley.

b) Baja del Registro de Empleadores con Sanciones Laborales (REPSAL), creado por la Ley N° 26.940, respecto de infracciones cometidas o constatadas hasta la entrada en vigencia de la presente ley, siempre y cuando regularicen a la totalidad de los trabajadores por los que se encuentra publicado en el REPSAL y pague, de corresponder, la multa.

c) Condonación de la deuda por capital e intereses cuando aquella tenga origen en la falta de pago de aportes y contribuciones con destino a los Subsistemas de la Seguridad Social que se detallan a continuación: i. Sistema Integrado Previsional Argentino, Ley N° 24.241 y sus modificaciones. ii. Instituto Nacional de Servicios Sociales para Jubilados y Pensionados, Ley N°19.032 y sus modificaciones. iii. Régimen



"2024 - Año de defensa de la vida, la libertad y la propiedad"

Nacional del Seguro de Salud, Ley N° 23.661 y sus modificaciones. iv. Fondo Nacional de Empleo, Ley N° 24.013 y sus modificaciones. v. Régimen Nacional de Asignaciones Familiares, Ley N° 24.714 y sus modificatorias. Contribución con destino al Registro Nacional de la Industria de la Construcción, Ley N° 22.250 y sus modificatorias. vi. vii. Otros regímenes laborales o de seguridad social que determine la reglamentación. La reglamentación determinará los porcentajes de condonación que habrán de aplicarse, los que en ningún caso serán inferiores al 70% de las sumas adeudadas. Se podrá establecer incentivos para la cancelación de la obligación de contado y beneficios especiales para Pequeñas y Medianas Empresas.

ARTÍCULO 55.- Los trabajadores incluidos en la regularización prevista en el presente régimen tendrán derecho a computar hasta sesenta (60) meses de servicios con aportes o la menor cantidad de meses por la que se los regularice, calculados sobre un monto mensual equivalente al Salario Mínimo Vital y Móvil vigente al momento de la regularización, a fin de cumplir con los años de servicios requeridos por la Ley N° 24.241 y sus modificaciones para la obtención de la Prestación Básica Universal y para el beneficio de Prestación por Desempleo previsto en el artículo 113 de la Ley N° 24.013 y sus modificatorias. Los meses regularizados no serán considerados respecto de la prestación adicional por permanencia y no se computarán para el cálculo del haber de la misma ni de la prestación compensatoria.

ARTÍCULO 56.- La regularización de las relaciones laborales deberá efectivizarse dentro de los noventa (90) días corridos, contados desde la fecha de entrada en vigencia de la reglamentación de la presente ley. La reglamentación podrá disponer planes de regularización plurianuales, previendo un plazo máximo de 5 años y una regulación anual mínima del 20% de las diferencias. El porcentaje deberá ser constante o decreciente a lo largo de todo el plan de regularización.



"2024 - Año de defensa de la vida, la libertad y la propiedad"

ARTÍCULO 57.- Podrán incluirse en el presente régimen las deudas que se encuentren controvertidas en sede administrativa, contencioso administrativa o judicial, a la fecha de publicación de la presente ley en el Boletín Oficial, en tanto el empleador se allane incondicionalmente y, en su caso, desista y renuncie a toda acción y derecho, incluso al de repetición, asumiendo el pago de las costas y gastos causídicos. El allanamiento o desistimiento podrá ser total o parcial y procederá en cualquier etapa o instancia administrativa, contencioso administrativa o judicial, según corresponda.

ARTÍCULO 58.- La Administración Federal de Ingresos Públicos y las instituciones de la seguridad social, con facultades propias o delegadas en la materia, se abstendrán de formular, de oficio, determinaciones de deuda y de labrar actas de infracción por las mismas causas y períodos comprendidos en la regularización correspondiente a los subsistemas de la seguridad social, así como de formular ajustes impositivos, todo ello con causa en las relaciones laborales regularizadas en el marco de este Título.

Título V

Disposiciones finales

ARTÍCULO 59.- El Poder Ejecutivo dictará las normas reglamentarias que resulten necesarias para la ejecución de la presente ley.

ARTÍCULO 60.- El Poder Ejecutivo destinará las partidas presupuestarias que resulten necesarias para la implementación de la presente ley.

ARTÍCULO 61.- Comuníquese al Poder Ejecutivo.

María Eugenia Vidal



"2024 - Año de defensa de la vida, la libertad y la propiedad"

FUNDAMENTOS:

Señor presidente:

El presente proyecto de ley tiene como objeto la modificación del régimen laboral en relación en materia de regularización del empleo no registrado, las relaciones de trabajo, convenciones colectivas, asociaciones sindicales, el teletrabajo y el trabajo autónomo independiente.

Nuestro país asiste a la visión de un panorama complejo y también paradójico en el campo del trabajo y la producción: mientras la Argentina ratifica día a día la potencialidad que poseen sus trabajadores y empleadores como protagonistas cotidianos de los esfuerzos que llevan a cabo para alcanzar una mayor productividad, con dedicación, creatividad e innovación, desde el marco institucional que rodea lo laboral se comprimen las virtudes de estas fuerzas sociales, manteniéndose en un entorno que ha quedado sumergido en la imprevisión de su desenvolvimiento y en la asfixia de su entorno regulatorio.

Este ambiente negativo ha tenido efectos concretos para el trabajo. Conforme surge del INDEC, en el tercer trimestre del año 2023, la tasa de actividad (TA) –que mide la población económicamente activa (PEA) sobre el total de la población– alcanzó el 48,2%; la tasa de empleo (TE) –que mide la proporción de personas ocupadas con relación a la población total– se ubicó en 45,5%; y la tasa de desocupación (TD) –personas que no tienen ocupación, están disponibles para trabajar y buscan empleo activamente, como proporción de la PEA– se ubicó en 5,7%.

La tasa de subocupación resultó del 10,3% de la PEA, mientras que los otros ocupados demandantes y los otros ocupados no demandantes disponibles alcanzaron, en



"2024 - Año de defensa de la vida, la libertad y la propiedad"

conjunto, el 10,7% de la PEA. Consecuentemente, la presión sobre el mercado laboral, conformada por el universo de desocupados, subocupados, ocupados demandantes y ocupados no demandantes disponibles, alcanzó el 26,8% de la PEA.

Todo ello se profundiza en un contexto de inseguridad jurídica, provocada por la alta litigiosidad, que desalienta la inversión y la formalidad registral, especialmente para los pequeños y medianos empleadores.

Ante la perspectiva apuntada, el proyecto se propone realizar una transformación del marco institucional vigente, tomando como punto de referencia la ejecución del programa contenido en el artículo 75, inciso 19, de la Constitución Nacional.

Nuestros constituyentes de el año 1994 han incluido en el texto fundamental un principio significativo para las relaciones socio-laborales, que se traduce en un mandato dirigido al legislador para que despliegue acciones destinadas a proveer lo conducente al desarrollo humano, al progreso económico con justicia social, a la productividad de la economía nacional, a la generación de empleo y a la formación profesional de los trabajadores.

Esta valoración constitucional ha quedado postergada desde su origen, porque se ha privilegiado una lectura parcial de nuestra Carta Magna, sin reconocer que la misma contiene las pautas adecuadas para encarar armónicamente los desafíos del trabajo y de la producción.

Es por ello, que ha llegado el momento de hacer operativo en el terreno regulatorio el mandato que nos dejaron nuestros últimos constituyentes. Esta decisión, sin embargo, no puede relegarse al espacio de lo abstracto; corresponde conjugarla en el universo tripartito del diálogo social, que representa un verdadero activo de las políticas



"2024 - Año de defensa de la vida, la libertad y la propiedad"

laborales económicas y de protección social, y sin el cual no puede pensarse ni la normalidad democrática, ni el desarrollo económico ni la modernidad de las relaciones del trabajo (v., "El diálogo social y las relaciones laborales en el contexto de la recuperación", Cauces, Cuadernos del Consejo Económico y Social de España (CES), No 30, 2015, págs.. 45-55).

Por otra parte, la importancia del diálogo no debe restringirse a los canales institucionales que a nivel colectivo aquí se presentan. Nada mejor que la comunicación permanente entre trabajadores y empleadores como vehículo de gestión de las responsabilidades que les competen en el lugar de trabajo.

En lo que respecta a la registración laboral, es un hecho incontrastable que las medidas adoptadas por la Ley Nacional de Empleo N° 24.013 a fines del siglo XX no han podido revertir el problema de la informalidad. Más aún, se ha incrementado el trabajo no registrado, y fomentado la litigiosidad, desvirtuando su fin originario.

Se debe poner fin a una cultura del litigio, basada en la adición de las indemnizaciones previstas en los artículos 8° a 10 de la Ley Nacional de Empleo N° 24.013 y sus modificatorias, a los reclamos judiciales provenientes de las relaciones laborales, con el consiguiente incremento de honorarios y demás gastos causídicos. Esta práctica no guarda relación alguna con el objetivo primario que evaluó Vuestra Honorabilidad al momento de establecer estos conceptos identificados como multas, es decir, como verdaderas sanciones al infractor.

Por otro lado, la realidad actual demuestra la existencia de distintas relaciones de trabajo que exceden el tradicional esquema basado en la dependencia absoluta. Se trata de supuestos muy específicos de servicios especializados que merecen una regulación estatutaria especial. Es por ello que se contempla la figura de los



"2024 - Año de defensa de la vida, la libertad y la propiedad"

trabajadores profesionales autónomos económicamente vinculados.

Los cambios culturales, económicos y el avance de la tecnología, traen aparejadas nuevas modalidades de trabajo que nos obligan a repensar las modalidades de contratación. Estos avances deben trasladarse a la normativa vigente, que actualmente tiene más de 45 años y desincentiva la creación de nuevos puestos de trabajo.

El trabajo autónomo siempre existió, en un primer momento estaba circunscripto a actividades de escasa dimensión y de baja inversión financiera, como por ejemplo los comerciantes o artesanos. Sin embargo, los nuevos desarrollos organizativos y los avances de las nuevas tecnologías y las telecomunicaciones, influyeron en la proliferación del trabajo autónomo.

Diversos países cuentan con esta figura, como España que en el año 2007 aprobó la Ley 20/2007 en la que se establece el estatuto del trabajo autónomo conocido como aquella actividad económica o profesional que realiza un trabajador y que dependen económicamente por percibir de él, al menos, el 75% de sus ingresos. Por su parte, Italia cuyo derecho reconoce a los para subordinados como aquellas personas que si bien no se encuentran sujetas a una relación de trabajo subordinado, prestan una colaboración continua y coordinada a la empresa y que, por razones fácticas y de desnivel económico, contratan sus servicios con esta en condiciones de inferioridad; Alemania también reconoce a las personas que siendo jurídicamente autónomas, se encuentran en una situación de dependencia económica y Países Bajos que reconoce y protege a los trabajadores autónomos.

Nuestro país no es ajeno a las nuevas realidades. Según un informe de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la República Argentina es el tercer país de la región



"2024 - Año de defensa de la vida, la libertad y la propiedad"

con mejor proporción entre masa laboral registrada y cantidad de trabajadores independientes, ubicándose sólo por detrás de Brasil (32.3%) y Chile (28,5%).

Cada vez menos personas son contratadas bajo el régimen de la Ley nº 20.744 de Contrato de Trabajo, que en muchos aspectos quedó obsoleta para las dinámicas actuales del mercado de trabajo.

En otro orden de temas, las PYMES en Argentina enfrentan serias dificultades para desplegar un negocio en el país.

En este sentido, conforme se desprende de entrevistas a Sol Vivanco, economista y dueña de Nutriveg, una empresa de alimentos inclusivos, expresó: "los 9 años transcurridos desde que decidió emprender, Sol, de 29 años, atravesó numerosas dificultades, al igual que la mayoría de los emprendedores en el país. Una de ellas es la carga impositiva. Expresó *"Nosotros actualmente no tenemos empleados en relación de dependencia en la empresa porque su sueldo equivale al 1.68 para la empresa; o sea, por un empleado contrato casi dos por lo que tengo que pagar entre impuestos y cargas sociales y eso es algo que pesa"*

"Ese recargo es generalizado. Lo que abonan los empleadores por cada trabajador se compone de los aportes del Régimen Nacional de la Seguridad Social, que alcanzan el 20,40% del salario bruto en el caso de los sectores de servicios y comercio y al 18% en el resto de las actividades, 6% en concepto de obra social, entre 0,5% y 5% de ART y \$78,36 de seguro de vida"

"Eso es muy costoso para una pyme, entonces elegimos tener una estructura más liviana y de costos variables para de esa manera poder sumarnos y acompañar la fluctuaciones y la



"2024 - Año de defensa de la vida, la libertad y la propiedad"

incertidumbre que hoy en día Argentina tiene", aseguró Sol.

Por los argumentos esgrimidos en los párrafos precedentes es que se propone:

- a. Promover la creación del empleo productivo, eliminando medidas que desalientan a las empresas a incorporar personal.
- b. La modernización estructural sobre el empleo, sin menoscabar los principios fundamentales de los procesos laborales.
- c. Fomentar la registración laboral.
- d. Regulación del trabajo independiente y la creación del Trabajo de autónomos dependientes económicamente.
- e. Promover el desarrollo de políticas tendientes a incrementar la producción y la productividad.
- f. Promover la inserción en el empleo de manera adecuada y mediante un régimen simplificado, a través de medidas de promoción concretas y políticas destinadas a fomentar el emprendimiento productivo privado en el país que redunde en la generación de empleo de calidad, abarcativo de grandes, medianas, pequeñas y micro empresa.
- g. Regulación del teletrabajo.
- h. Promover la regularización de las relaciones laborales, de forma simple y eficaz, desalentando las prácticas evasoras;
- i. La promoción de un empleo registrado con políticas de empleo que comprende las acciones de promoción y defensa del empleo, de protección a trabajadores desempleados, de formación y orientación profesional para el empleo.

Así las cosas, es menester entender el empleo como el pilar necesario para el crecimiento de toda sociedad, especialmente en el desarrollo democrático de sus instituciones.



"2024 - Año de defensa de la vida, la libertad y la propiedad"

El fundamento esencial de todo desarrollo humano es la generación del trabajo productivo y digno, centrado en un contexto social adecuado, es la principal herramienta de crecimiento para una comunidad.

Si la producción se entorpece, crece la cantidad de personas que no tienen acceso al trabajo sin poder ejercer su derecho fundamental, multiplicando la pobreza.

En este sentido necesitamos normas y políticas que alienten a la acción productiva alentando la circulación económica del país, logrando que los emprendimientos, esencialmente privados, resulten el mejor recurso para la contención social, a través del empleo y la generación de bienes y servicios necesarios para la vida de toda sociedad.

Para ello se debe otorgar a la sociedad instrumentos jurídicos que permitan el nacimiento y la conservación del empleo en actividades sostenibles económicamente, generando así un diálogo social adecuado, en el que tanto trabajadores como empleadores encuentren un canal de crecimiento mutuo.

La normativa actual, ha demostrado su ineficacia, viéndose reflejado en uno de los índices de pobreza, desempleo, e irregularidad más altos de nuestra historia argentina, impactando especialmente en las PYMES y a las personas de menos recursos.

Es por ello que es fundamental entender que es tarea esencial del Congreso Nacional lograr un mecanismo de acción inmediato en la generación de trabajo digno y de calidad.



"2024 - Año de defensa de la vida, la libertad y la propiedad"

Por todo lo antes mencionado, solicito a mis pares que acompañen el presente proyecto.

María Eugenia Vidal