

**EL SENADO Y CÁMARA DE DIPUTADOS**

**DE LA NACIÓN ARGENTINA, REUNIDOS EN CONGRESO**

**SANCIONAN CON FUERZA DE**

**LEY:**

**ARTÍCULO 1º** - El objeto de la presente ley es la adecuación de la normativa de la negociación colectiva de trabajo aplicable a las Micro, Pequeñas y Medianas Empresas (MiPyMEs), definidas como tales por la Ley 24.467 y sus normas modificatorias y complementarias, a fin de dinamizar la negociación colectiva del sector y posibilitar a los empleadores y/o empresas y a sus trabajadores la celebración de acuerdos individuales que contemplen sus propias necesidades, y acorde a las particularidades derivadas de las heterogéneas situaciones que enfrentan en las diferentes regiones del país.

**ARTÍCULO 2º**- En lo que respecta a las Micro Empresas (MiEs), las mismas quedan excluidas de la aplicación de las Convenciones Colectivas de Trabajo celebradas en marco de la Ley N° 14.250 y sus reglamentaciones o de la que en el futuro la reemplace, que les sea aplicable de acuerdo a su rama y/o actividad.

**ARTÍCULO 3º** - En lo que respecta a las Pequeñas y Medianas Empresas (PyMEs), los empleadores, Empresas, y sus trabajadores podrán adecuar y modificar los términos del Convenio Colectivo Sectorial celebrado en el marco de la Ley 14.250 y sus reglamentaciones o de las que en el futuro la reemplace, que les sea aplicable de acuerdo a su rama y/o actividad, en lo que se refiere a temas salariales, medios de producción, distribución del tiempo de trabajo, aportes a no afiliados, y otras restricciones a la permanencia del empleo en función de las características de la región y del tipo de producción. Consecuentemente las partes tendrán plena autonomía de voluntad para celebrar acuerdos particulares.

**ARTÍCULO 4º** - A las Micro Empresas (MiEs) y a las Pequeñas y Medianas Empresas (PyMEs) que en virtud de lo establecido en esta ley queden excluidas de las Convenciones Colectivas de Trabajo celebradas en marco de la Ley N° 14.250 y sus reglamentaciones, que les sea aplicable de acuerdo a su rama y/o actividad, no les será de aplicación lo dispuesto en el Título XI de la Ley 23.551.

**ARTÍCULO 5º** - A los fines de la celebración de los acuerdos colectivos individuales de Pequeñas y Medianas Empresas (PyMEs) a que refiere el artículo 3, la representación de los trabajadores será ejercida por no más de tres miembros elegidos entre los trabajadores de las Pequeñas y Medianas Empresas (PyMEs) en cuestión según corresponda en cada caso, elección que deberá ser decidida por mayoría absoluta de sus trabajadores.

**ARTÍCULO 6º**- Instrúyase a la SECRETARIA DE TRABAJO, EMPLEO y SEGURIDAD SOCIAL o el organismo que en el futuro lo reemplace, a que dentro de los TREINTA (30) días de promulgada la presente ley habilite un sitio web a los fines de llevar un registro de los acuerdos que las Pequeñas y Medianas Empresas (PyMEs) celebren con sus trabajadores. Estos deberán ser obligatoriamente registrados por las partes, debiendo la Autoridad Administrativa Laboral tomar inmediato registro de los acuerdos con la simple requisitoria del empleador y los representantes de las Pequeñas y Medianas Empresas (PyMEs) que los celebraron. Los acuerdos registrados en este registro no requieren de homologación y son oponibles a terceros desde la fecha de su registración.

**ARTÍCULO 7º**- Comuníquese al Poder Ejecutivo Nacional.

## FUNDAMENTOS

Señor Presidente:

El presente proyecto tiene como propósito actualizar el modelo de negociación colectiva normado por la ley 14.250, vigente desde el año 1953, que a la fecha se ha tornado extremadamente obsoleto y disfuncional a la generación de empleo y al mejoramiento de las relaciones laborales entre empleadores y trabajadores.

El proyecto de ley busca adaptar la normativa de negociación colectiva para las MiPyMEs y responde a una realidad clara: las pequeñas y medianas empresas concentran una gran parte del empleo, pero una proporción significativa de este es informal. Los datos revelan que el 47% de los empleados trabaja en empresas de hasta 10 empleados, y el 68% en empresas de hasta 40, sin embargo, hasta un 76.85% de los trabajadores en las más pequeñas no están registrados, lo que evidencia una alta correlación entre el tamaño de la empresa y la informalidad laboral. Esta situación contrasta con las grandes empresas, donde la formalidad laboral es casi universal. Frente a este panorama, adaptar la normativa de negociación colectiva para las PYMEs puede tener un impacto positivo en la formalización del empleo. Con incentivos adecuados, se estima que al menos un tercio del empleo en estas empresas podría pasar a ser registrado, ampliando la base de trabajadores formales que contribuyen al sistema de seguridad social y fiscal. Los beneficios de este enfoque no se limitan solo a la mejora de las condiciones laborales de los trabajadores, sino que también contribuirían al crecimiento económico, al fortalecer la base fiscal del país y reducir la precarización laboral. En resumen, este proyecto de ley representa una herramienta clave para reducir la informalidad en el mercado laboral, formalizar el empleo, beneficiar a los trabajadores y fortalecer tanto a los sindicatos como al sistema económico en general.

Las características principales del sistema de negociación colectiva regulado por la Ley 14.250 que operan como factor causal del anquilosamiento de la negociación colectiva, particularmente en el universo de las MiPyMES, son fundamentalmente las siguientes: La primera es se basa en el modelo de personería gremial o lo que se denomina sindicato único, en alusión a que solo un sindicato de actividad, rama, ocupación, u oficio negocia por todos los trabajadores del ámbito al que pertenece, de todas las regiones del país. En segundo lugar, la normativa argentina contempla de manera general la extensión administrativa automática, lo que implica que el convenio colectivo se aplica a todos

los empleadores y trabajadores del ámbito de cobertura definido, independientemente de la afiliación o no del empleador y el trabajador a las organizaciones firmantes, y de las heterogéneas realidades que enfrentan las empresas en las diferentes regiones del país. Y, finalmente, los convenios colectivos firmados en el marco de la ley 14.250 son ultraactivos, esto es que, independientemente del plazo de vigencia previsto, su aplicación se mantiene hasta tanto se celebre un nuevo acuerdo. La principal consecuencia de las características antes referidas del sistema vigente de negociación colectiva es la baja o nula adaptación de las reglas de organización del trabajo al proceso productivo de cada empresa y a los cambios tecnológicos que constantemente sobrevienen en la dinámica empresarial, y esa falta de articulación desincentiva la toma de empleo y frena el crecimiento productivo.

En tal sentido, las estadísticas del INDEC reflejan crudamente la degradación del mercado del trabajo y el contexto de informalidad en que una parte sustancial del mismo se realiza, caracterizado por la prevalencia del trabajo en negro y el monotributo, lo que constituye un fenómeno masivo y un problema estructural, lo que nos interpela a un sinceramiento del problema, al cuestionamiento de las regulaciones actuales y a asumir que es prioritario y urgente motorizar cambios, como los que se propician en el proyecto de ley que se eleva a consideración.

Dinamizar la negociación colectiva en el universo de las PyMES sin dudas tiene importancia estratégica, porque es un sector elástico en cuanto a crecimiento y con grandes potencialidades de cara al objetivo de mejorar la situación social, en base a la generación masiva de empleos de calidad.

En virtud de ello, la modificación legislativa que se propicia en esencia tiene por objeto sacar del estado de parálisis que tiene la negociación colectiva, con especial sensibilidad de la crítica situación que enfrenta el amplio y heterogéneo universo de las Micro, Pequeñas y Medianas Empresas (MiPyMES) distribuidas a lo largo de todo el territorio nacional, para el cual se requiere un método de negociación colectiva más abierto, particularizado y adaptable a las necesidades de cada caso.

En este sentido, lo que se propone en términos normativos en esta ley es mantener el esquema de negociación establecido por la Ley 14.250, pero con innovaciones que dinamicen la negociación colectiva en el sector de las MiPyMES, posibilitando el

diálogo entre el empleador y sus trabajadores a nivel de empresa, que les permita consensuar condiciones laborales que se adapten a las exigencias propias de cada una de ellas, sobre la base de esfuerzos compartidos para la preservación de la unidad productiva, los empleos y las mejoras salariales basadas en la productividad.

Los dos ejes centrales de la presente propuesta legislativa son los siguientes:

Uno, eximir a las Micro Empresas (menos de 10 trabajadores) de aplicar los convenios colectivos sectoriales celebrados en el marco de la Ley 14.250.

El otro, dar la posibilidad a las PyMES de salir del convenio colectivo sectorial para celebrar directamente un acuerdo propio con sus trabajadores.

De esta forma, se mantiene la figura de la personería gremial que es ordenadora de las relaciones entre empleadores y trabajadores, particularmente en las grandes empresas, y se mantienen también la extensión administrativa automática y la ultraactividad sólo que limitadas, ambas instituciones, a los casos en que las PyMES no opten por celebrar acuerdos individuales con sus trabajadores.

Por los motivos expuestos, solicito a mis pares me acompañen con su voto en la presente iniciativa.

**Alejandra Torres**  
**Diputada Nacional**

**Agustin Domingo**  
**Diputado Nacional**