PROYECTO DE LEY

Modificación de leyes 20.744 y 26.940

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

Ley

Artículo 1°.- Modifíquese el Artículo 23° de la Ley 20744, el que quedara redactado de la siguiente manera:

"ARTÍCULO 23°. — Presunción de la existencia del contrato de trabajo.

La prestación de obras o de servicios por sí solas no constituyen necesariamente un vínculo laboral, respetándose plenamente la libertad de contratación de las partes y la forma contractual que hayan suscripto. Solo se puede presumir la existencia de un contrato de trabajo cuando, por las circunstancias, relaciones o causas que motivan la prestación, no pueda acreditarse otra modalidad de contratación.

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.

La ausencia de presunción se extiende a todos los efectos legales, incluyendo los referidos a la seguridad social, garantizando así el respeto a las formas contractuales elegidas libremente por las partes".

Artículo 2°.- Derogase el artículo 80° de la ley 20.744.

Artículo 3°.- Modifíquese el inciso h) del artículo 2° de la Ley 26.940, el que quedará redactado de la siguiente manera:

"**ARTÍCULO 2° —** Las sanciones enumeradas en el presente artículo, una vez firmes, serán incluidas en el Registro Público de Empleadores con Sanciones Laborales (REPSAL):

h) Las sentencias firmes o ejecutoriadas por las que se determine que el actor reviste carácter de trabajador dependiente con relación laboral no registrada por un empleador, o

con una fecha de ingreso distinta a la consignada en su inscripción, deberán ser remitidas por los secretarios de los juzgados de la Justicia Nacional del Trabajo a la Administración Federal de Ingresos Públicos, conforme lo dispuesto en el artículo 132 de la Ley 18.345 (t.o. por decreto 106/98).

La notificación al Registro de Sanciones Laborales (Repsal) procederá exclusivamente respecto de un **empleador directo condenado en la sentencia firme**, quedando excluidas de dicha comunicación las condenas solidarias cuando comprendan a más de un empleador, en el caso que uno de ellos hubiere registrado el alta del trabajador".

Artículo 4°.- Comuníquese al Poder Ejecutivo Nacional, etc.

Ricardo Hipólito López Murphy

Fundamentos

Señor Presidente:

Motiva el presente proyecto la necesidad imperiosa de avanzar en un proceso de transformación del derecho del trabajo que resulte más útil y eficiente para conjugar tanto los derechos de los trabajadores con una justicia transparente y equitativa, así como promover el empleo registrado, consolidando el ingreso de empresas, con el fin de reducir la tasa de desempleo y aumentar la producción nacional, en definitiva, poner en marcha el motor para obtener una economía confiable y sostenida.

El presente proyecto de ley se sostiene en tres premisas fundamentales. Modificar el artículo 23° de la ley 20.744 de contrato de trabajo, clarificar lo concerniente a los certificados de trabajo descriptos en el artículo 80° del mismo cuerpo legal y disponer respecto de quienes se deben incluir en el Registro Público de Empleadores con Sanciones Laborales (REPSAL) las sentencias firmes o ejecutoriadas por las que se determine que el actor reviste carácter de trabajador dependiente con relación laboral no registrada por un empleador, o con una fecha de ingreso distinta a la consignada en su inscripción.

Ninguno de los tres puntos se contradice con los derechos enunciados en el artículo 14° bis de nuestra Constitución, respecto de los trabajadores. Por el contrario, fortalece lo indicado en el artículo 14° de nuestra Carta Magna, en tanto dispone que todos los habitantes de la nación gozan del derecho a trabajar y ejercer toda industria licita, así como el derecho a comerciar. A su vez, se corresponde con lo indicado en el artículo 75° inciso 12), referido al dictado de un Código de Trabajo, e inciso 19) primera parte, que se refiere a la atribución del Congreso de proveer lo conducente al desarrollo humano, al progreso económico, a la productividad de la economía nacional, a la generación de empleo y a la formación profesional de trabajadores.

La ley 27.742, conocida como Ley Bases, sancionada en el mes de junio del año pasado, había comenzado con una serie de reformas en la ley de contrato de trabajo, al modificar el artículo 23°, referido a la presunción de la existencia del contrato de trabajo, excluyendo, a efectos laborales y de seguridad social, las contrataciones de obras y de servicios profesionales que emitan recibos o facturas, o cuyo pago se realice conforme a sistemas bancarios determinados por la reglamentación.

Entendemos que se debe modernizar la ley de contrato de trabajo a partir de los nuevos vínculos laborales, respetando la libertad de contratación a partir de libre negociación de las partes. En la actualidad, el concepto y modalidad de trabajo en relación de dependencia, donde el trabajador entraba a trabajar a una empresa para permanecer en la misma por los siguientes 35 años ha caído en desuso, producto no solo de las nuevas modalidades de contratación sino de la particular especialización de los empleos. Esto

necesariamente conlleva a la formación de un nuevo equilibrio respecto de la relación entre el empleador y el trabajador.

El reconocimiento expreso de la libre negociación entre las partes responde a la necesidad de dar flexibilidad al vínculo laboral. Este principio potencia la capacidad de adaptación a distintos sectores productivos y reconoce la autonomía individual como base de un contrato justo.

Tal cual está redactado hoy el artículo 23° de la ley 20.744, en la actualidad se mantiene en nuestros tribunales laborales el principio acuñado hace más de 70 años respecto a que toda forma de contratación se encuadra en un contrato de trabajo.

En base a lo aquí descripto y considerando como esencial la promoción del empleo en diversas formas, resulta imperioso modificar el artículo, planteando la inversión de la carga de la prueba, proponiendo que en un posible litigio deba ser el actor, el que promueve la demanda, quien deba demostrar la existencia del contrato de trabajo.

Por otra parte, el artículo 2° del proyecto propone la derogación del artículo 80° de la ley 20.744, referido a la obligación de entrega de certificados laborales.

La ley 27.742 dispuso la derogación de la multa de tres salarios por falta de entrega de los certificados previstos en el artículo 80°. Esta multa impuesta a la obligación de presentarla opera como una sanción al empleador más que una indemnización al trabajador. La derogación del artículo 80° no implica pérdida de derechos para el trabajador.

Desde el momento que se registra el trabajo de manera virtual, junto a los aportes, todo esto es público. El deber de entregar un papel (certificado) al trabajador ya está subsumido con el ingreso de la documentación a la página web del organismo de seguridad social. Lo que importa realmente es que el empleador haya cumplido con las cargas sociales, algo que se verifica de manera tecnológica. Entonces, la obligación se refiere al pago de aportes y contribuciones, información que deberá estar visible para el trabajador y el empleador mediante los sistemas establecidos por el organismo a cargo. En caso de ser necesario, se dispondrá la reglamentación complementaria por el organismo responsable.

Mantener el artículo 80° en su redacción actual genera superposición normativa e inseguridad jurídica, lo que justifica su derogación.

Por último, respecto de las sanciones que deben incluirse en el Registro Público de Empleadores con Sanciones Laborales (REPSAL), de acuerdo a lo previsto en el artículo 2° de la ley 26.940, con el fin de otorgar mayor seguridad jurídica y plantear equidad, corresponde hacer una diferencia entre el empleador directo condenado con sentencia firme con aquellos que puedan tener una condena solidaria. Siendo que no resulta ajustado a derecho que la obligación sea impuesta a más de un empleador, es que corresponderá la

carga al empleador directo, quien tendrá la obligación de registrar el alta del trabajador. Entendemos que incluir a los responsables solidarios en el REPSAL deviene innecesario y excesivo, toda vez que es materialmente imposible que el alta estuviere otorgada por más de un empleador por una misma relación laboral. Más aún, si esto no genera ningún beneficio o perjuicio respecto al trabajador.

Por todo lo expuesto, solicito a mis pares su acompañamiento y al Cuerpo en general, la pronta sanción del presente proyecto de ley.

Ricardo Hipólito Lopez Murphy