

**VERSION PRELIMINAR
SUSCEPTIBLE DE CORRECCION
UNA VEZ CONFRONTADO
CON EL EXPEDIENTE ORIGINAL**

(S-459/2024)

PROYECTO DE LEY

El Senado y la Cámara de Diputados,...

Capítulo I

“De las modificaciones a la Ley 24.013”

Artículo 1: Modifíquese el artículo 8 de la Ley de Empleo N° 24.013 el que queda redactado de la siguiente manera:

“ARTÍCULO 8° El empleador que no registre una relación laboral debe abonar al trabajador afectado una indemnización equivalente a un mes de remuneración por cada año de antigüedad. En ningún caso esta indemnización puede ser inferior al importe mensual del salario mínimo, vital y móvil.”

Artículo 2: Modifíquese el artículo 9 de la Ley de Empleo N° 24.013 el que queda redactado de la siguiente manera:

“ARTÍCULO 9°. El empleador que consigne en la documentación laboral una fecha de ingreso posterior a la real, debe abonar al trabajador afectado una indemnización equivalente a un 8 por ciento de los haberes por cada mes o periodo menor trabajado sin registración. En ningún caso esta indemnización puede ser inferior al importe mensual del salario mínimo, vital y móvil.”

Artículo 3: Modifíquese el artículo 10 de la Ley de Empleo N° 24.013 el que queda redactado de la siguiente manera:

“ARTÍCULO 10. El empleador que consigne en la documentación laboral una remuneración menor que la percibida por el trabajador, debe abonar a éste una indemnización equivalente a medio mes de remuneración por

cada año de antigüedad. En ningún caso esta indemnización puede ser inferior a dos veces mensual del salario mínimo, vital y móvil.”

Artículo 4: Incorpórese el artículo 11 bis a la ley de empleo N° 24.013 el siguiente:

“Artículo 11 bis. En los casos de no registración o registración deficiente, previstos en los artículos 8, 9 y 10, el empleador queda obligado al cumplimiento de los aportes a la seguridad social devengados por el trabajador, desde la fecha real de ingreso, por todos los períodos en los que exista no registración o deficiencia registral, a valores actualizados al momento de su cuantificación. Montos que tendrán como único destino la cuenta de aportes vinculada a la historia laboral del trabajador en la Administración Federal de Ingresos Públicos.

Detectada una situación de posible informalidad laboral, el Juez de oficio previo a la sentencia, o la autoridad interviniente, citará a la Administración Federal de Ingresos Públicos, a los fines de que determine la cuantía de los aportes que deberían ser integrados a favor del trabajador en caso de que se confirme la informalidad sospechada. La Administración Federal de Ingresos Públicos es la autoridad administrativa responsable para la gestión de cobros, quedando obligada a intimar fehacientemente al deudor por el pago de la suma exigible. Efectuado el pago del total de la acreencia del trabajador ante la Administración Federal de Ingresos Públicos, el empleador se considera liberado de tal obligación.

Artículo 5: Modifíquese el artículo 16 de la Ley de Empleo N° 24.013 el que quedará redactado de la siguiente manera:

“ARTÍCULO 16. Cuando las características de la relación existente entre las partes pudieran haber generado en el empleador una razonable duda acerca de la aplicación de la Ley de Contrato de Trabajo (t.o. 1976), la autoridad judicial puede reducir las indemnizaciones

previstas en el artículo 8 y 15 hasta el 50% del monto previsto en cada uno de estos artículos; siempre que el empleador acredite haber tomado todas las medidas razonables para clarificar la naturaleza de la relación laboral y haber cumplido con todas las obligaciones laborales y previsionales a su cargo.”

Capítulo II

“De las modificaciones a la Ley de Contrato de Trabajo Ley 20.744”

Artículo 6: Modifíquese el artículo 80 de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 el que queda redactado de la siguiente manera:

“Artículo 80. Certificado de trabajo. La obligación de ingresar los fondos de seguridad social por parte del empleador a su cargo, ya sea como obligado directo o como agente de retención, configura una obligación contractual.

El empleador está obligado a entregar al trabajador un certificado de trabajo que indique el tiempo de prestación de servicios, la naturaleza de éstos, la constancia de los sueldos percibidos, de los aportes y contribuciones efectuados con destino a los organismos de la seguridad social.

La entrega del certificado puede realizarse en soporte físico o virtual a través de un medio electrónico en el plazo máximo de cinco días hábiles desde el requerimiento del trabajador, salvo cuando se haya extinguido la relación en cuyo caso el trabajador debe esperar treinta días hábiles para requerir el certificado.

La autoridad de aplicación debe crear un mecanismo opcional de cumplimiento de entrega a través de una plataforma virtual que permita al empleador incorporar el certificado y al trabajador acceder al mismo de manera fácil y rápida.

Cuando el empleador no entregue al trabajador en los plazos y formas previstas en este artículo, ni tampoco esté disponible en el plataforma virtual por causa atribuible al empleador, este será pasible de una indemnización equivalente a dos veces la mejor remuneración mensual, normal y habitual percibida por el trabajador durante el último año o tiempo de servicio si fuere menor; y se devenga sin perjuicio de las sanciones conminatorias que la autoridad judicial imponga para hacer cesar la conducta omisiva del empleador.

Si la información que debe contener el certificado conforme lo establecido en este artículo, se encuentra actualizada y disponible para el trabajador en la página web del organismo de la seguridad social, se considera suplida la entrega del certificado”.

Artículo 7: Modifíquese el artículo 92 bis de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 el que queda redactado de la siguiente manera:

“Art. 92 bis.- Período de prueba. Duración y compensación: El contrato de trabajo por tiempo indeterminado, excepto el referido en el artículo 96, se entiende celebrado a prueba durante los primeros seis 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 y sin obligación de preavisar.

El empleador que no registre la relación o contrato laboral se entenderá de pleno derecho que ha renunciado al período de prueba.

El período de prueba se rige 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 considera 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 un trabajador es pasible de las sanciones previstas en

los regímenes sobre infracciones a las leyes de trabajo. En especial, se considera abusiva la conducta del empleador que contrate sucesivamente a distintos trabajadores para un mismo puesto de trabajo de naturaleza permanente.

3. Las partes están obligadas al pago de los aportes y contribuciones a la Seguridad Social, con los beneficios establecidos en cada caso.

4. 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 perdura exclusivamente hasta la finalización del período de prueba si el empleador rescinde el contrato de trabajo durante ese lapso. Queda excluida la aplicación de lo prescripto en el cuarto párrafo del artículo 212.

5. El período de prueba, se computa como tiempo de servicio a todos los efectos laborales y de la Seguridad Social.”

6. En caso de que el empleador decida rescindir la relación laboral durante el período de prueba, no será requisito previo a la rescisión del vínculo laboral el otorgamiento de un preaviso al trabajador.

Artículo 8: Modifíquese el artículo 124 de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 el que quedará redactado de la siguiente manera:

“Art. 124. Medios de pago. Las remuneraciones en dinero debidas al trabajador deben pagarse, bajo pena de nulidad 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 electrónicos considere aptas, seguras, interoperables y competitivas.

Dicha cuenta bancaria 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. Será posible también acreditar el pago

en las plataformas llamadas Billeteras Electrónicas en las que el trabajador sea titular que haya declarado al empleador.

El pago realizado en efectivo se considerará nulo. Cuando dificultad o imposibilidad de realizar el pago de manera electrónica, la autoridad de aplicación puede disponer o autorizar que en determinadas actividades, zonas o épocas del año se realice el pago de manera distinta bajo el control y supervisión de funcionarios dependientes de dicha autoridad. El pago que se formaliza sin dicha autorización y supervisión será nulo.”

Artículo 9: Modifíquese el artículo 245 de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 el que queda redactado de la siguiente manera:

“ARTÍCULO 245- Indemnización por despido: El trabajador dispondrá de un Fondo Nacional de Cese Laboral al extinguirse la relación laboral por cualquier causal equivalente a un mes de sueldo por cada año de servicio. Es deber de la parte que resuelve rescindir el contrato, comunicar a la otra su decisión en forma fehaciente.”

Artículo 10: Incorpórese el artículo 245 bis de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 el que queda redactado de la siguiente manera:

“ARTÍCULO 245 bis. Fondo Nacional de Cese Laboral. Créase el Fondo de Cese Laboral en el ámbito de la Administración Nacional de la Seguridad Social. Los fondos líquidos que lo integren deben ser invertidos en cualquier instrumento de bajo riesgo que garantice liquidez y preserve el capital invertido.

El Fondo de Cese Laboral se integra con un aporte obligatorio a cargo del empleador, que debe realizarlo de manera mensual desde el comienzo de la relación laboral y dentro de los primeros quince días del mes siguiente a aquel en que se haya devengado la remuneración.

Durante el primer año de la relación laboral el aporte debe ser equivalente al doce por ciento de la remuneración mensual, en dinero, que perciba el trabajador en concepto de salarios básicos y adicionales establecidos en la convención colectiva de trabajo de la actividad con más los incrementos que hayan sido concedidos por el empleador en forma voluntaria, sobre los salarios básicos. A partir del año de antigüedad, dicho aporte será del ocho por ciento. Los aportes referidos, no podrán ser modificados por disposiciones de las convenciones colectivas de trabajo.

El Fondo de Cese Laboral constituye un patrimonio inalienable e irrenunciable del trabajador, que no puede ser embargado, cedido ni gravado, salvo por imposición de cuota alimentaria una vez producido el desempleo.

Artículo 11: Modifíquese el artículo 276 de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 el que queda redactado de la siguiente manera:

“ARTÍCULO 276. Actualización de créditos laborales. Los créditos provenientes de las relaciones individuales de trabajo deben ser actualizados, repotenciados o devengar intereses cuando resulten afectados por la depreciación monetaria.

La suma que resulte de dicha actualización, repotenciación o aplicación de intereses debe ser equivalente 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, desde que cada suma es debida

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.”

Capítulo III “De las disposiciones finales”

Artículo 12: Deróguese el artículo 15 de la Ley N° 24013 y el 1° de la Ley N° 25.323.

Artículo 13: La presente ley entrará en vigencia al siguiente día de su publicación.

Artículo 14: Comuníquese al Poder Ejecutivo.

Eduardo A. Vischi. - Edith E. Terenzi. - Víctor Zimmermann. - Mercedes G. Valenzuela. - Stella M. Olalla. - Rodolfo A. Suarez. - Mariana Juri. - Daniel R. Kroneberger. – Eduardo H. Galaretto. -

FUNDAMENTOS

Señora Presidente:

El mercado laboral argentino se encuentra en un estado de desequilibrio, con una alta tasa de informalidad, bajos salarios y condiciones precarias de trabajo. Esta situación afecta tanto a los trabajadores como a las empresas, y limita el desarrollo económico del país.

Argentina evidencia problemas varios y déficits estructurales que imponen serias limitaciones a la movilidad social y al desarrollo económico. Bajos niveles de creación de empleo, altas tasas de informalidad, comportamiento frágil de la demanda de trabajo, precarización e inestabilidad laboral definen el la situación actual del empleo. Los desequilibrios de una economía marcada por la inestabilidad macroeconómica fueron consolidando etas características negativas en tendencias frecuentes.

Por otra parte las nuevas circunstancias en las que vivimos, especialmente por los profundos desequilibrios actuales, que se profundizaron y tuvieron su quiebre en la pandemia del COVID – 19, han generado una mayor destrucción de empleos registrados, la transformación de tareas laborales (el teletrabajo, especialmente) y la creación de ocupaciones como consecuencia de la revolución tecnológica (digitalización y desarrollo de las Tics).

Además debemos considerar que el marco actual, producto de estos 20 años de malas políticas en materia laboral y por la falta de una necesaria visión de cambio al respecto, la conflictividad laboral se incrementó en las empresas, impactando negativamente en el pasivo de las mismas por el alto costo resarcitorio que tienen las indemnizaciones.

La realidad es que tenemos una legislación vigente que responde a otros paradigmas del mundo del trabajo, coherente para aquellos momentos donde era necesario garantizar la continuidad laboral de las personas en una misma empresa, respondiendo a las necesidades y a una dinámica laboral propia de los trabajadores de ese tiempo. Esa legislación laboral protegía al trabajador en el vínculo laboral a largo plazo. Esta legislación que fue importante en una época, hoy ha dejado de ser representativa para la dinámica actual de los trabajadores y sus intereses.

Este sistema actual debe ser modificado sin más dilaciones, tenemos décadas de atraso en los cuales las discusiones relativas a este tema se soslayaron anteponiendo dogmatismos que solo nos han estancado en la conflictividad laboral y en una marcada informalidad creciente, que a pesar de ofrecer permanentemente su fuerza laboral, ha quedado expuesta a sufrir los duros procesos inflacionarios que arrastramos.

Un nuevo liderazgo político en materia laboral debe ofrecer ideas que tengan una alta capacidad de adaptación, que puedan potenciar las

habilidades del trabajo argentino y que a su vez tengan la aptitud de prevenir las crisis en el ámbito del trabajo.

Este proyecto trae modificaciones que modernizan algunos aspectos centrales de la legislación laboral, generando beneficios a todas las partes implicadas, armonizando los derechos laborales con la capacidad de las PYMES para generar más empleo, reduciendo los niveles de conflictividad laboral, disminuyendo sus pasivos y mejorando así su capacidad crediticia y su competitividad.

Es importante buscar soluciones a los conflictos laborales dentro del marco legal e institucional establecido, priorizando el bienestar de ambas partes y evitando la confrontación desmedida.

Es por eso que decidí trabajar y presentar una reforma laboral que surgió del trabajo participativo con trabajadores, emprendedores y cámaras empresarias PYMES que representan a diversos sectores de la economía, fundamentalmente aquellas que dinamizan las realidades económicas de nuestras provincias.

No es una perspectiva nueva para mi trabajo la búsqueda de aportes y soluciones en materia de trabajo, es la forma en la que he caracterizado mi construcción con la sociedad civil desde mi experiencia como Subsecretario de Trabajo de mi provincia, Corrientes, en momentos de crisis similares a la que vivimos actualmente. Tengo la convicción de que la política laboral se planifica mancomunadamente con los actores económicos de empleo, sobre en tiempos como los actuales, por un lado de crisis pero por otro lado de oportunidades por las nuevas formas y dinámicas que nos trae la tecnología.

Presento este proyecto de ley que tiene como objetivos centrales promover un equilibrio justo y sostenible en las relaciones laborales de Argentina y modernizar las estructuras del mundo del trabajo de acuerdo a los nuevos requerimientos de un sistema tecnológico – digital - que

requiere mayores adaptaciones de los regímenes del trabajo. Reconociendo la importancia de un marco legal claro y actualizado que proteja tanto los derechos de los trabajadores como los intereses de los empleadores, así, se proponen modificaciones significativas a la Ley de Empleo N° 24.013 y a la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744.

Se proponen readaptaciones en materia de indemnizaciones y derechos laborales para garantizar una protección efectiva de los trabajadores. Se establecen indemnizaciones proporcionales al tiempo de servicio y se fijan montos mínimos para asegurar una compensación justa en casos de despido injustificado, registración incorrecta o subdeclaración de remuneraciones. Asimismo, se establecen incrementos en las indemnizaciones en casos de despido sin causa justificada dentro de los dos años posteriores a una intimación previa por parte del trabajador, promoviendo así la estabilidad laboral y desincentivando los despidos arbitrarios.

Se introducen modificaciones en el período de prueba y en las modalidades de pago de las remuneraciones para garantizar una mayor seguridad y estabilidad laboral. Se establecen reglas claras para el período de prueba, limitando su duración y prohibiendo su uso abusivo por parte de los empleadores. Además, se establece la obligación de pago mediante medios electrónicos, asegurando así la trazabilidad de las remuneraciones y protegiendo los derechos de los trabajadores.

Se modifica el régimen de indemnización por despido sin causa, garantizando una mayor protección a los trabajadores ante situaciones de vulnerabilidad laboral. Se establece un tope máximo para la base de cálculo de la indemnización, pero se garantiza que en ningún caso esta pueda ser inferior al 67% de un mes de sueldo, brindando así una protección mínima a los trabajadores en caso de despido injustificado.

La presente ley de reforma laboral busca promover un equilibrio en las relaciones laborales en Argentina, adaptando la normativa a las

necesidades y realidades del mercado laboral actual. A través de medidas que protegen la maternidad, flexibilizan la jornada laboral y fortalecen la protección ante despidos injustificados y discriminación laboral, se busca garantizar un ambiente laboral justo, equitativo y propicio para el desarrollo integral de trabajadores y empleadores.

Partimos de un consenso amplio de que una reforma laboral como esta debe tener entre sus propósitos la expansión del mercado laboral, pero eso no tiene que hacerse a costa de una menor protección social. De aquí el equilibrio que procuramos aumentando y mejorando las condiciones del empleo formal sin restarle estabilidad laboral pero al mismo tiempo entendiendo que una continuidad del sistema actual sostiene bajos niveles de empleo, bajos niveles de registración y la resistencia de los empleadores a contratar para evitar los costos de la conflictividad laboral.

Se necesita esta reforma laboral para aportar una solución a la falta de creación de empleo registrado que el país vive hace más de una década, por eso en este proyecto se incluye una propuesta superadora como es la posibilidad de optar por un seguro contra indemnización, atacando una limitación importante del marco actual como es el sistema de indemnizaciones que no pueden ser atendidas por las PYMES. Esta alternativa, sin perjuicio del derecho a indemnización correspondiente, genera un leve costo incremental asumido por el empresario, pero como todo seguro, aporta una herramienta de mitigación de riesgo.

Buscamos así, que con esta reforma favorezcamos las contrataciones por parte de las PYMES y las registraciones laborales, al mismo tiempo que se sostengan buenos estándares de estabilidad del empleo y protección social del trabajador.

Además, esta nueva alternativa, puede favorecer la registración laboral, beneficiando indirectamente al sistema previsional y disminuyendo las presiones sobre el estado ya que los trabajadores pueden acceder a

otros servicios como pueden ser obras sociales o prestadoras de servicios de medicina prepaga.

Definitivamente es en este congreso donde debemos actualizar un sistema laboral vetusto y dar mayores márgenes de adaptabilidad a las nuevas dinámicas del mundo del empleo, tenemos que hacerlo sin mayores dilaciones porque es una necesidad que se ha demorado en los últimos 20 años.

Debemos encarar una reforma laboral que guarde relación con las necesidades actuales del mercado laboral y que además permita disminuir la conflictividad y armonizar las relaciones laborales entre los trabajadores y la patronal, especialmente aquella que compone la pequeña y mediana empresa que en nuestro país es, desde hace décadas, el mayor generador de empleo registrado.

Es por estas razones y las que expondré al momento de su tratamiento que solicito a mis pares, me acompañen en la presente iniciativa.

Eduardo A. Vischi. -