

PROYECTO DE LEY

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

MODERNIZACIÓN LABORAL

TÍTULO I - Promoción del Empleo Registrado (Modificaciones a Ley N° 24.013)

ARTÍCULO 1 °.- Sustituyese 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.

Para las empresas de menos de veinte (20) trabajadores la Autoridad de Aplicación asegurará en el sistema de registración un mecanismo ágil, simplificado y diferenciado para la confección de los recibos de sueldo. Dicho sistema contemplará en un importe único todas las obligaciones emergentes de las relaciones laborales tanto legales como convencionales. Del importe abonado, la entidad recaudadora deberá distribuir cada uno de los conceptos emergentes de la relación a los destinatarios correspondientes"

ARTÍCULO 2°.- 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."

ARTÍCULO 3°.- 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 4°.- Incorpórase como artículo 7° quáter de la Ley N° 24.013, el siguiente:

"ARTÍCULO 7° quáter.- En el supuesto de sentencia judicial firme que determine la existencia de una relación de empleo no registrada, la autoridad judicial deberá poner en conocimiento de la entidad recaudadora de las obligaciones de la seguridad social, dentro de los DIEZ (10) días hábiles siguientes a la fecha en que quede firme y consentida la sentencia, todas las circunstancias que permitan la determinación de deuda existente, si la hubiera.

Si conforme sentencia judicial firme, la relación laboral se encontrara enmarcada erróneamente como contrato de obra o servicios, de la deuda que determine el organismo recaudador, se deducirán los componentes ya ingresados conforme al régimen del cual se trate, se establecerá un sistema de intereses menos gravoso y facilidades de pago."

ARTÍCULO 5°.- Incorpórase el Capítulo 2 del Título II de la Ley N° 24.013, el siguiente:

"Capítulo 2: Promoción del Empleo Registrado

ARTÍCULO 8°.- 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 9°.- 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 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.

vi. Contribución con destino al Registro Nacional de la Industria de la Construcción, Ley N° 22.250 y sus modificatorias.

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.

ARTICULO 10°.- 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 11°.- 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.

ARTÍCULO 12°.- 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 13°.- 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.

ARTÍCULO 14°.- Poder Ejecutivo dictará las normas reglamentarias que resulten necesarias para la ejecución del presente Plan de Regularización."

ARTÍCULO 6°.- Modifíquese el Capítulo 2 Del Sistema Único de Registro Laboral de la Ley N° 24.013, por el siguiente:

"Capítulo 2: Del Sistema Único de Registro".

ARTÍCULO 7°.-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;*
- b) el registro de los trabajadores beneficiarios del sistema integral de prestaciones por desempleo."*

ARTÍCULO 8°.- 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".

TÍTULO II – Modificaciones a Ley de Contrato de Trabajo – Ley N° 20.744 (t.o. 1976)

ARTÍCULO 9 ° - 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.*
- 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."

ARTÍCULO 10°.- 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.

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 11°.- 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 12°.- 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, con independencia de la fecha, periodicidad, continuidad o duración de la prestación . Dicha ausencia de presunción se extenderá a todos los efectos, inclusive a la Seguridad Social."

ARTÍCULO 13°.- 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 14°.- Sustitúyese el artículo 48 de la Ley N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias por el siguiente:

"ARTÍCULO 48.- Forma.

Las partes podrán escoger libremente sobre las formas a observar para la celebración del contrato de trabajo, salvo lo que dispongan las leyes o convenciones colectivas en casos particulares.

Para su instrumentación será válido tanto el formato físico como electrónico y/o digital.

ARTÍCULO 15°.- Sustitúyese el artículo 52 de la Ley N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias, por el siguiente:

"ARTÍCULO 52: Libro especial - Formalidades - Prohibiciones

Los empleadores deberán llevar un libro especial, registrado y rubricado, en las mismas condiciones que se exigen para los libros principales de

comercio. El mismo podrá realizarse a través de medios electrónicos, tal como la Autoridad de Aplicación disponga.

Como mínimo, contendrá:

- a) Individualización íntegra y actualizada del empleador;
- b) Individualización íntegra del trabajador: nombre, apellido, DNI y CUIT/CUIL;
- c) Estado civil;
- d) Fecha de ingreso y egreso;
- e) Remuneraciones asignadas y percibidas;
- f) Individualización de personas que generen derecho a la percepción de asignaciones familiares;
- g) Demás datos que permitan una exacta evaluación de las obligaciones a su cargo;
- h) Sanciones aplicadas.
- i) Los que establezca la reglamentación.

Se prohíbe:

1. Alterar los registros correspondientes a cada persona empleada.
2. Dejar blancos o espacios.
3. Hacer interlineaciones, raspaduras o enmiendas, las que deberán ser salvadas en el cuadro o espacio respectivo, con firma del trabajador a que se refiere el asiento y control de la autoridad administrativa."

4. Tachar anotaciones, suprimir fojas o alterar su foliatura o registro. Tratándose de registro de hojas móviles, su habilitación se hará por la autoridad administrativa, debiendo estar precedido cada conjunto de hojas, por una constancia extendida por dicha autoridad, de la que resulte su número y fecha de habilitación.

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

"ARTÍCULO 80.- Entrega de certificados. El Poder Ejecutivo Nacional establecerá en orden a la obligación de entrega de los certificados del artículo 80 de la Ley N° 20.744, 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 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. Dicho período de prueba, será de un (1) año en las empresas de hasta cien (100) trabajadores y de un (1) año y seis (6) meses en las empresas de hasta cinco (5) trabajadores.

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.*
- 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 N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias, por el siguiente:

"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."

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"

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. Los trabajadores contratados por contratistas o intermediarios tendrán derecho a solicitar a la empresa 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:

"ARTÍCULO 140.- Contenido necesario. El recibo de pago deberá necesariamente contener, como mínimo, las siguientes enunciaciones:

- a) Nombre íntegro o razón social del empleador y su domicilio y su Clave Única de Identificación Tributaria (C.U.I.T);*
- b) Nombre y apellido del trabajador y su calificación profesional y su Código Único de Identificación Laboral (C.U.I.L.);*
- c) Total de remuneración que perciba, con indicación substancial de su determinación. Si se tratase de porcentajes o comisiones de ventas, se indicarán los importes totales de estas últimas, y el porcentaje o comisión asignada al trabajador.*
- d) Los requisitos del artículo 12 del Decreto-Ley N° 17.250/67.*
- e) Total bruto de la remuneración básica o fija y porcentual devengado y tiempo que corresponda. En los trabajos remunerados a jornal o por hora, el número de jornadas u horas trabajadas, y si se tratase de remuneración por pieza o medida, número de estas, importe por unidad adoptado y monto global correspondiente al lapso liquidado.*
- f) Importe de las deducciones que se efectúan por aportes jubilatorios u otras autorizadas por esta ley; embargos y demás descuentos que legalmente correspondan.*
- g) Importe neto percibido, expresado en números y letras.*
- h) En el caso de los artículos 124 y 129 de esta ley, firma y sello de los funcionarios o agentes dependientes de la autoridad, la que podrá ser electrónica y supervisión de los pagos.*

- i) Fecha de ingreso o antigüedad reconocida y tarea cumplida o categoría en que efectivamente se desempeñó durante el período de pago.*
- j) Total de contribuciones abonadas por el empleador por disposición legal".*

ARTÍCULO 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 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 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."

ARTÍCULO 27°.- 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 este fuera menor. La base de cálculo de esta indemnización no incluirá el Sueldo Anual Complementario, ni conceptos de pago semestral o anual.

Para aquellos trabajadores remunerados a comisión o con remuneraciones mensuales variables, será de aplicación el promedio de los últimos SEIS (6) meses, o del último año si fuera más favorable al trabajador.

Dicha base no podrá exceder el equivalente de TRES (3) veces el importe mensual de la suma que resulte del promedio de todas las remuneraciones previstas en el convenio colectivo de trabajo aplicable al trabajador, al momento del despido, por la jornada legal o convencional, excluida la antigüedad. Le corresponderá a la Autoridad de Aplicación

fijar y publicar el promedio resultante, conjuntamente con las escalas salariales de cada convenio colectivo de trabajo.

Para aquellos trabajadores excluidos de todo convenio colectivo de trabajo, el tope establecido en el párrafo anterior será el del convenio aplicable al establecimiento donde preste servicios o al convenio más favorable, en el caso de que hubiera más de uno.

La base de cálculo de la indemnización no podrá en ningún caso ser inferior al SESENTA Y SIETE POR CIENTO (67 %) del importe correspondiente a UN (1) mes de sueldo, obtenido conforme el método descripto 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 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 28°.- 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 este supuesto la prueba estará a cargo de quien invoque la causal, y 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 29°.- Sustitúyese el artículo 255 de la Ley N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias por el siguiente:

“ARTÍCULO 255.- Reingreso del trabajador. Dedución 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 30°.- 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 31°.- 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 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 homologados, 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."

TÍTULO III- Convenciones Colectivas de Trabajo (Ley N° 14.250)

ARTÍCULO 32°.- 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. El resto de las cláusulas (obligacionales) podrán mantener su vigencia, solo por acuerdo de partes o por la específica prórroga dispuesta por el Poder Ejecutivo Nacional."

TÍTULO IV- Asociaciones Sindicales (Ley N° 23.551)

ARTÍCULO 33°.- 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 34°.- 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."

TÍTULO V- Régimen del Trabajo Agrario (Ley N° 26.727)

ARTÍCULO 35°.- Sustitúyese el artículo 69 de la Ley N° 26.727, por el siguiente:

"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 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."

TÍTULO VI - Régimen del Viajante de Comercio (Ley N° 14.546)

ARTÍCULO 36°.- La derogación de la Ley N° 14.546 no afecta los derechos individuales de aquellos trabajadores que se encuentren actualmente alcanzados por el Régimen establecido en la ley que se deroga.

Las nuevas contrataciones producidas con posterioridad a la entrada en vigencia de esta Ley, se regirán por las normas generales, contratos individuales y convenios colectivos que resulten aplicables.

La representación sindical y empleadora deberán impulsar la negociación colectiva relativa con el fin de otorgar el marco adicional que consideren menester adecuado a las circunstancias actuales si correspondiere.

TÍTULO VII- Régimen Legal del Contrato de teletrabajo (Ley N° 27.555)

ARTÍCULO 37°.- Sustitúyese el artículo 6° de la Ley N° 27.555, por el siguiente:

"ARTÍCULO 6°.- Tareas de cuidados. Las personas que trabajen bajo esta modalidad y que acrediten tener a cargo el cuidado de personas menores de trece (13) años, personas con discapacidad o adultas mayores que convivan con la persona que trabaja y que requieran asistencia específica, tendrán derecho a coordinar con el empleador, en

tanto no afecte lo requerido de su trabajo, horarios compatibles a la tarea de cuidado a su cargo y/o la interrupción esporádica de su jornada, compensado dichos períodos de tiempo de manera acorde con las tareas asignadas.

El presente artículo no será de aplicación cuando el empleador abonare alguna compensación legal, convencional o contractual relativa a gastos por tareas de cuidado.

Mediante negociación colectiva o en el ámbito de los contratos de trabajo podrán establecerse pautas específicas para el ejercicio de este derecho."

ARTÍCULO 38°.- 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 39°.- 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 40°.- 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."

TÍTULO VIII- De los Trabajadores independientes con colaboradores

ARTÍCULO 41°.- *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.*

El mismo 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 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 IX- Servicios esenciales (Ley N° 25.877)

ARTÍCULO 42°.- Sustitúyese el artículo 24 de la Ley N° 25.877, por el siguiente:

“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;
- 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:

- a) La extensión y duración de la interrupción de la actividad de que se tratare 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.”

TÍTULO X- Bloqueos a empresas.

ARTÍCULO 43°.- Incorpórase al Código Penal, como artículo 149 quater, el siguiente:

“ARTÍCULO 149 Quater.- Será reprimido con tres (3) a seis (6) años de prisión quien impidiere, estorbare o entorpeciere el acceso a un comercio, industria o establecimiento de cualquier tipo con el fin de obtener un beneficio o causar un perjuicio. Si la acción se desarrollare simultáneamente sobre diversos locales o sucursales del mismo comercio, industria o establecimiento, la pena será de cuatro (4) a seis (6) años de prisión.”

TÍTULO XI- DEROGACIONES

ARTÍCULO 44°.- Derógase la Ley N° 14.546.

ARTÍCULO 45°.- Deróganse los artículos 8° a 17 y 120, inciso a), de la Ley N° 24.013.

ARTÍCULO 46°.- Derógase el artículo 9° de la Ley N° 25.013.

ARTÍCULO 47°.- Derógase la Ley N° 25.323.

ARTÍCULO 48°.- Deróganse los artículos 43 a 48 de la Ley N° 25.345.

ARTÍCULO 49°.- Derógase el artículo 15 de la Ley N° 26.727.

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

ARTÍCULO 51 °.- Comuníquese al Poder Ejecutivo nacional.

Señor Presidente:

En virtud del espíritu de reforma plasmado con el dictado del DNU 70/2023 y con la convicción de generar una herramienta legal adicional para la consolidación de los cambios en materia laboral inminentemente necesarios en la actualidad, es que venimos a presentar este proyecto de ley que busca, entre otros fines:

- a. Promover la creación del empleo productivo a través de las distintas acciones e instrumentos contenidos en las diferentes políticas del gobierno nacional, así como a través de programas y medidas específicas de fomento del empleo, y la eliminación de medidas que disuadan a las empresas de incorporar personal;
- b. Prevenir y regular las repercusiones de los procesos de reconversión productiva y de modernización estructural sobre el empleo, sin perjuicio de salvaguardar los objetivos esenciales de dichos procesos;
- c. Inducir la transferencia de las personas ocupadas en actividades urbanas o rurales de baja productividad e ingresos, a otras actividades de mayor productividad;
- d. Fomentar las oportunidades de empleo para los grupos que enfrentan mayores dificultades de inserción laboral, incluyendo especialmente las personas en situación de exclusión contenidas por Planes Sociales, y empleados remunerados no registrados;
- e. Incorporar la formación laboral y profesional como componente básico de las políticas y programas de empleo;
- f. Promover el desarrollo de políticas tendientes a incrementar la producción y la productividad;
- g. Atender la movilidad sectorial y geográfica de la mano de obra, de modo de contribuir a una mayor adecuación entre la disponibilidad de mano de obra y la generación de puestos de trabajo;
- h. Promover la regularización de las relaciones laborales, de forma simple y eficaz, desalentando las prácticas evasoras;

- i. Implementar mecanismos de participación tripartita y federal en el nivel de toma de decisiones, y de federalización y descentralización municipal en el nivel de ejecución y gestión.
- j. 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 empresas.
- k. Abordar y fomentar el desarrollo estratégico de las actividades adecuadas para el país en el marco de los análisis de inserción internos, regionales y globales, tanto para el corto como el largo plazo, generando los esquemas normativos adecuados y políticas concretas que permitan la sostenibilidad y el desarrollo económico de las empresas.
- l. La política de empleo comprende las acciones de promoción y defensa del empleo, de protección a trabajadores desempleados, de formación y orientación profesional para el empleo.

Es necesario entender el empleo como el pilar necesario para el crecimiento de toda sociedad, especialmente en el desarrollo democrático de sus instituciones.

Como legisladores es nuestro imperioso deber cívico y moral velar por aquello que consideramos inherente a los principios básicos de la dignidad y en el caso, uno de los primeros derechos fundamentales consagrados en el Pacto de los Derechos Económicos y Sociales, como es el derecho a un trabajo, fuente primigenia de sustento personal y social.

El fundamento esencial de todo desarrollo humano es la generación de su propio sustento a través de la libertad para su producción. El fruto del crecimiento está ligado a este valor y representa el mayor bien que una sociedad anhela.

El trabajo productivo y digno, centrado en un contexto social adecuado, es la principal herramienta de crecimiento para una comunidad. Sin producción no hay distribución posible y esta no surge de manera espontánea si se la entorpece.

Las personas que no tienen acceso al trabajo carecen del ejercicio de un derecho fundamental y de nada sirven medidas de contención que multiplican la pobreza.

Si se obstruye de manera directa o indirecta la legítima actividad humana, si se la desalienta o se imponen trabas inadecuadas a la misma, ésta se destruirá y llevará a la inacción productiva, con las graves consecuencias económicas y sociales que conlleva la paralización económica.

Los emprendimientos, esencialmente privados, resultan 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. Como generadoras de empleo, además de la producción de bienes y servicios, requieren de nuestro mayor apoyo y cuidado.

Es necesario otorgar a la sociedad instrumentos jurídicos que permitan el nacimiento y la conservación del empleo en actividades sostenibles económicamente.

Sin producción de bienes y servicios, la distribución se hace pobre, diminuta, cuando no imposible de mantenerse en el tiempo.

Todo ello, debe llevarse a cabo, en el marco de un dialogo social adecuado, en el que tanto trabajadores como empleadores encuentren un canal de crecimiento mutuo.

La generación de empleo es tan fundamental que requiere nuestra atención inmediata si soñamos con un país grande y libre.

La actual Ley de Empleo en sus puntos centrales ha demostrado no solo su completa ineficacia en la obtención de dicho fin, sino además, uno de los índices de pobreza, desempleo, e irregularidad más altos de nuestra historia argentina.

La inadecuada normativa actual y la informalidad laboral impacta especialmente en las PYMES y a las personas de menos recursos.

El contrato de trabajo se ha transformado por conducto de normas que han sido creadas con fines diferentes a aquellos con los que se las usa actualmente en un marco de ruptura y litigiosidad, cuando debe ser un medio de sustento social en el marco del adecuado equilibrio de crecimiento social y personal.

Argentina se encuentra frente a una crisis de confianza en el empleo sin precedentes, mientras cuenta con un potencial enorme de recursos y organización.

Los planes de contención económica se han prologado en el tiempo, condenando a generaciones enteras a la absoluta pobreza y a la exclusión del mundo laboral.

Resulta fundamental entender que es tarea esencial de Congreso Nacional desplegar las acciones destinadas a proveer el desarrollo humano, al progreso económico con justicia social, la productividad de la economía nacional y la generación de empleo.

Ante tal perspectiva, con la mente y el espíritu propuesto en los objetivos enunciados, se presenta un proyecto de ley, logre un mecanismo de acción inmediato en la generación de trabajo digno y de calidad.

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

Verónica Gabriela Razzin

Diputada de la Nación.

Cofirmantes.

Gabriel Chumpitaz.

Alejandro Bongiovanni.

Ricardo López Murphy.

Sofía Brambilla.

Martín Yeza.

Patricia Vásquez.

Silvana Giuduci.

Damián Arabia.

Laura Rodríguez Machado.

Germana Figueroa Casas.

Rocío Bonacci

Paula Omodeo.

Martín Arдохain.

José Núñez.

Marilú Quiroz.

Ana Clara Romero.

Karina Ethel Bachey.

Emmanuel Bianchetti.

Sergio Eduardo Capozzi.

Gerardo Milman.

María Sotolano.

Daiana Fernández Molero.

Anibal Tortoriello.