

PROYECTO DE LEY

El Senado y Cámara de Diputados, ...

Capítulo I

Reducción de la Carga Fiscal sobre el Empleo

ARTÍCULO 1°.- Sustitúyese el primer párrafo del artículo 167 de la ley N° 27.430, por el siguiente:

“De la base imponible sobre la que corresponda aplicar la alícuota prevista en el primer párrafo del artículo 2° se detraerá mensualmente, por cada uno y hasta el total de cinco (5) trabajadores por empleador, la suma equivalente a UN (1) Salario Mínimo, Vital y Móvil (SMVM), en concepto de remuneración bruta.”

Capítulo II

Libertad Sindical

ARTÍCULO 2°.- 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.”

ARTÍCULO 3°.- Sustitúyese el artículo 9° de la ley N° 14.250, por el siguiente:

“Artículo 9 - La convención colectiva podrá contener cláusulas que acuerden beneficios especiales en función de la afiliación a la asociación profesional de trabajadores que la suscribió. Las cláusulas de la convención por las que se establezcan contribuciones a favor de la asociación de trabajadores participantes, se encuentran prohibidas tanto

para los afiliados, como también para los no afiliados comprendidos en el ámbito de la convención."

ARTÍCULO 4°.- – Modifíquese el artículo 9 de la Ley 23.551, el que quedará redactado de la siguiente manera:

"Artículo 9 - Las asociaciones sindicales no podrán recibir ayuda económica de empleadores, ni de organismos políticos nacionales o extranjeros. Esta prohibición no alcanza a los aportes que los empleadores efectúen en virtud de normas legales respecto de aquellos trabajadores afiliados a la entidad gremial respectiva durante su permanencia en la misma."

ARTÍCULO 5°.- Incorporase 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 6°.- Incorporase 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."

ARTÍCULO 7°. - Modifíquese el inciso a) del artículo 37 de la ley 23.551, el que quedará redactado de la siguiente manera:

"Artículo 37.- El patrimonio de las asociaciones sindicales de trabajadores estará constituido por: a) Las cotizaciones ordinarias y extraordinarias de los afiliados"

Capítulo III

Servicios esenciales: La Educación como Servicio Esencial Estratégico

ARTÍCULO 8°.- 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

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 tratase pudiere poner en peligro la vida, la salud o la seguridad de la persona en toda o parte de la comunidad;
- b) La actividad afectada constituyere un servicio público de importancia trascendental o de utilidad pública;
- c) La interrupción o suspensión del servicio pudiere provocar una situación de crisis nacional aguda que hiciere peligrar las condiciones normales o de existencia de parte de la población; y
- d) la interrupción o suspensión de la producción pudiere poner en peligro el adecuado abastecimiento de productos críticos para la población y/o afectar metas de recaudación asociadas a las políticas de equilibrio fiscal.

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

ARTICULO 9°.- Incorpórese el artículo 24 bis a la ley N° 25.877, que quedará redactado de la siguiente manera:

“ARTICULO 24 bis.- Establécese en la República Argentina a la educación, en los ciclos de escolaridad obligatoria, como servicio estratégico esencial garantizando el pleno derecho humano a educarse en igualdad de oportunidades y posibilidades en el marco de los artículos 14 y 75, incisos 17, 18, y 22 de la Constitución Nacional y la especial protección destinada a niñas, niños y adolescentes conforme los artículos 3, 27, 28 y 29 de la Convención sobre los Derechos del Niño.

A tal fin, el Estado Nacional, las Provincias y la Ciudad Autónoma de Buenos Aires deberán garantizar el ejercicio del derecho a la educación durante todo el ciclo lectivo durante días de clases afectados por medidas de acción directa, indirecta, paro o huelga docente y no docente que se susciten durante el ciclo lectivo y que afecte al normal dictado de la propuesta curricular, en particular:

a.- La apertura de todos los establecimientos educativos en todos los niveles y modalidades de la educación obligatoria, en su correspondiente horario de apertura y cierre, todos los días que se hayan establecido en el calendario lectivo.

b.- La apertura de los servicios de alimentación escolar de cada establecimiento educativo en todos los niveles y modalidades de la educación obligatoria, todos los días que se hayan establecido en el calendario lectivo.

c.- Un porcentaje mínimo de TREINTA POR CIENTO (30%) de asistencia de la nómina de personal docente y no docente que deba cumplir funciones en cada establecimiento educativo, en todos los niveles y modalidades de la educación obligatoria, de modo tal de garantizar los procesos educativos, la enseñanza de los contenidos prioritarios para cada nivel y modalidad y el cuidado de los estudiantes.

En el caso en que la medida se extienda por más de 48 horas, el porcentaje de asistencia mínima aumentará a un CINCUENTA POR CIENTO (50%).

En el caso en que la medida se extienda por más de cinco días, el porcentaje de asistencia mínima aumentará a un SETENTA Y CINCO (75%).

d.- El cumplimiento de la cantidad mínima de días de clase.

El Consejo Federal de Educación podrá establecer las pautas generales que se consideren necesarias respecto de los puntos precedentes. Las autoridades jurisdiccionales, junto con los equipos de conducción de cada establecimiento, establecerán las pautas correspondientes a la organización, administración y desarrollo de los procesos educativos en cada uno de ellos."

Capítulo IV

Reducciones de Litigiosidad

ARTICULO 10°- Deróguese la Ley 25.323.

ARTICULO 11°- Deróguese los artículos 7 a 17 de Ley 24.013.

ARTICULO 12°- Deróguese el artículo 43 de la Ley 25.345 (132bis ley 20744).
Deróguese el artículo 45 de la Ley 25345 (último párrafo del 80 Ley Contrato de trabajo)

ARTICULO 13°- OBJETO. REGISTRACION CORRECTA. Se entiende que la relación o contrato de trabajo ha sido registrado cuando el empleador hubiere inscripto al trabajador:

- a) En los sistemas simplificados de registro administrados por la ADMINISTRACIÓN FEDERAL DE INGRESOS PÚBLICOS. Dicha registración deberá ser simple, inmediata, expeditiva y realizarse por medios electrónicos.
- b) En el libro especial del artículo 52 de la Ley de Contrato de Trabajo (t.o. 1976) y sus modificatorias o en la documentación laboral que haga sus veces, según lo previsto en los regímenes jurídicos particulares;
- c) En la forma en que establezca la reglamentación.

Las relaciones laborales y contrataciones de trabajadores en las que se hubiere cumplido con los requisitos fijados en los incisos precedentes se considerarán registradas a todos los efectos.

A los efectos de esta ley, y en virtud de los artículos 29 y 30 de la ley 20744, la registración efectuada en los términos del presente artículo se considera plenamente eficaz cuando hubiera sido realizada por cualquiera de los empleadores obligados, sean personas humanas o jurídicas.

Aquellas relaciones laborales que no cumplieren con tales requisitos se considerarán no registradas.

ARTICULO 14°- DEFECTUOSA REGISTRACION DEL SALARIO – DEFECTUOSA REGISTRACION DE FECHA DE INGRESO. Habrá defectuosa registración del salario cuando se consignen en los recibos de haberes y/o en la documentación laboral que corresponda pagos en dinero inferiores a la remuneración real percibida en dinero por el trabajador.

A dichos efectos, y en particular para la procedencia de la multa no se considerarán remuneración no registrada los viáticos previstos en el artículo 106 de la Ley de Contrato de Trabajo, ni ninguna otra contraprestación no dineraria que reciba el trabajador.

Habrà defectuosa registraci3n de la fecha de ingreso cuando se consigne en los recibos de haberes y/o en la documentaci3n laboral que corresponda una fecha de ingreso posterior a la real.

ARTICULO 15°: CASO DEL EMPLEADOR QUE OMITE TODA REGISTRACION Para los empleadores que no registraren una relaci3n laboral, las indemnizaciones por antigüedad derivadas de la extinci3n, por cualquier causa del v3nculo laboral, se incrementaran en un 100 %, con un tope de 12 salarios.

ARTICULO 16°: CASO DE LA DEFECTUOSA REGISTRACION DE LA FECHA DE INGRESO. DEFECTUOSA REGISTRACION DEL SALARIO. Para el caso de que se produjera una defectuosa registraci3n, conforme el art3culo 3° de la presente ley, la indemnizaci3n por antigüedad derivada de la extinci3n por cualquier causa del v3nculo laboral, se incrementaran en un 50 % con un tope de 6 salarios.

ARTICULO 17°: MODO EN QUE PROCEDEN EL INCREMENTO INDEMNIZATORIO. Las sanciones previstas en los art3culos 4° y 5° de esta ley procederán cuando el trabajador o la asociaci3n sindical que lo representen cumplimente en forma fehaciente las siguientes acciones:

a. intime al empleador a fin de que proceda a la inscripci3n, establezca la fecha real de ingreso o el verdadero monto de las remuneraciones, y b. proceda de inmediato y, en todo caso, no despu3s de las 24 horas hábiles siguientes, a remitir a la Administraci3n Federal de Ingresos Públcos copia del requerimiento previsto en el inciso anterior.

Con la intimaci3n el trabajador deberá indicar la real fecha de ingreso y las circunstancias verídicas que permitan calificar a la inscripci3n como defectuosa. Si el empleador contestare y diere total cumplimiento a la intimaci3n dentro del plazo de los treinta días, quedará eximido del pago de las multas antes indicadas.

ARTICULO 18°- NOTIFICACION ADMINISTRATIVA Y JUDICIAL: En todo proceso administrativo o jurisdiccional en que se controvertan situaciones de irregularidad laboral registral, dentro de los 10 días hábiles de recibida la misma dichos 3rganos deberán notificar inmediatamente a la AFIP, que deberá tomar amplia vista de las actuaciones y formular las peticiones dirigidas a la preservaci3n de los derechos fiscales que le asisten.

En el supuesto de sentencia judicial que determine la existencia de las infracciones a la correcta registración establecidas en esta ley, la Autoridad Judicial debe poner en conocimiento de la entidad recaudadora de las obligaciones de la seguridad social, dentro de los 10 días hábiles siguientes a la fecha en que quede firme la sentencia pasada en autoridad de cosa juzgada. Constituirá falta grave del funcionario actuante no cursar la comunicación referida en el plazo establecido.

Capítulo VI

Ley de Contrato de Trabajo

ARTÍCULO 19°.- Sustitúyese el artículo 2° de la ley N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias por el siguiente:

“ARTÍCULO 13°.- **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 20°.- 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 21°.- 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 22°.- Sustitúyese el artículo 23 de la ley N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias por el siguiente:

“ARTÍCULO 23.- Presunción de la existencia del contrato de trabajo. El hecho de la prestación de servicios hace presumir la existencia de un contrato de trabajo, salvo que, por las circunstancias, las relaciones o causas que lo motiven se demostrase lo contrario.

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

ARTÍCULO 23°.- 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 24°.- 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 25°.- 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 SEIS (6) meses de vigencia. Cualquiera de las partes podrá extinguir la relación durante ese lapso sin expresión de causa, sin derecho a indemnización con

motivo de la extinción, pero con obligación de preavisar según lo establecido en los artículos 231 y 232.

El período de prueba se regirá por las siguientes reglas:

1. Un empleador no puede contratar a un mismo trabajador, más de una vez, utilizando el período de prueba. De hacerlo, se considerará de pleno derecho, que el empleador ha renunciado al período de prueba.
2. El uso abusivo del período de prueba con el objeto de evitar la efectivización de trabajadores será pasible de las sanciones previstas en los regímenes sobre infracciones a las leyes de trabajo. En especial, se considerará abusiva la conducta del empleador que contratare sucesivamente a distintos trabajadores para un mismo puesto de trabajo de naturaleza permanente.
3. Las partes tienen los derechos y las obligaciones propias de la relación laboral, con las excepciones que se establecen en este artículo. Tal reconocimiento respecto del trabajador incluye los derechos sindicales.
4. Las partes están obligadas al pago de los aportes y contribuciones a la Seguridad Social, con los beneficios establecidos en cada caso.
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 26°.- 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 27°.- 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 28°.- Sustitúyese el artículo 136 de la ley N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias, por el siguiente:

“ARTÍCULO 136.- Contratistas e intermediarios. Sin perjuicio de la facultad de retención establecida en el art. 30 de esta ley, los trabajadores contratados por contratistas o intermediarios tendrán derecho a solicitar al empleador principal para los cuales dichos contratistas o intermediarios presten servicios o ejecuten obras, que retengan, de lo que deben percibir estos, y den en pago por cuenta y orden de su empleador, los importes adeudados en concepto de remuneraciones, indemnizaciones u otros derechos apreciables en dinero provenientes de la relación laboral.

Conforme lo dispuesto en el artículo 30 de la ley N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias, el principal estará facultado a retener sin preaviso, de lo que deben percibir los contratistas o intermediarios, los importes que estos adeuden a los organismos de seguridad social con motivo de la relación laboral mantenida con los trabajadores contratados por dichos contratistas o intermediarios. Dichas sumas deberán depositarse a la orden de los correspondientes organismos en las formas y condiciones que determine la reglamentación.

La ADMINISTRACIÓN FEDERAL DE INGRESOS PÚBLICOS, dentro de los NOVENTA (90) días de sancionada la presente ley establecerá un mecanismo simplificado a fin de poder efectivizar la retención correspondiente a la seguridad social establecida en el presente artículo.”

ARTÍCULO 29°.- 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 30°.- 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 31°.- 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 32°.- 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 33°.- Incorporárase 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 34°.- 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 ineficaz la intimación."

ARTÍCULO 35°.- 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 descrito en el primer y segundo párrafo del presente.

La indemnización en ningún caso podrá ser inferior a UN (1) mes de sueldo calculado sobre la base del sistema establecido en el primer y segundo párrafo del presente.

Mediante convenio colectivo de 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 36°.- 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 37°.- Sustitúyese el artículo 255 de la ley N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias por el siguiente:

"ARTÍCULO 255.- Reingreso del trabajador. Deducción de las indemnizaciones percibidas.

La antigüedad del trabajador se establecerá conforme a lo dispuesto en los artículos 18 y 19 de esta ley, pero si hubiera mediado reingreso a las órdenes del mismo empleador se deducirá de las indemnizaciones de los artículos 245, 246, 247, 250, 251, 253 y 254 lo pagado oportunamente, actualizado por el Índice de Precios al Consumidor (IPC) con más una tasa de interés pura del 3% anual, por la causal de cese anterior.

En ningún caso la indemnización resultante podrá ser inferior a la que hubiera correspondido al trabajador si su período de servicios hubiera sido solo el último y con prescindencia de los períodos anteriores al reingreso."

ARTÍCULO 38°.- 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 39°.- 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 prorratar los montos entre los beneficiarios. Para el cómputo del

porcentaje indicado no se tendrá en cuenta el monto de los honorarios profesionales que hubieren representado, patrocinado o asistido a la parte condenada en costas."

Capítulo VIII

Régimen Legal del Contrato de Teletrabajo

ARTÍCULO 40°.- 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 41°.- 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 42°.- 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 43°.- 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.”

ARTÍCULO 44°.- Comuníquese.

FUNDAMENTOS

Señor Presidente,

La propuesta de reforma laboral que proponemos busca abordar los desafíos del mercado laboral argentino actual, caracterizado por la alta informalidad, el desempleo, la precarización laboral y la pérdida del poder adquisitivo de los salarios. Para ello, se propone una serie de cambios estructurales en la legislación laboral, con el objetivo de mejorar la calidad de vida de los trabajadores y el desarrollo económico del país.

Es fundamental que se genere un debate amplio y participativo sobre la reforma laboral, con la participación de todos los actores sociales involucrados: trabajadores, empleadores, sindicatos, y expertos en la materia. Este debate debe permitir encontrar un equilibrio entre la flexibilidad que requieren las empresas para adaptarse a las nuevas realidades del mercado laboral y la protección de los derechos de los trabajadores.

La República Argentina, como muchas naciones del mundo, enfrenta desafíos significativos en su mercado laboral que requieren una revisión profunda de su marco normativo. El presente análisis de las razones que justifican la urgente necesidad de una reforma laboral en el país, así como las características esenciales que esta debería poseer para garantizar su efectividad y pertinencia. La situación laboral en Argentina se caracteriza por una serie de desafíos estructurales que impactan significativamente en la calidad de vida de los trabajadores y en el desarrollo económico del país. Uno de los problemas más acuciantes es la alta tasa de informalidad laboral, que afecta a más del 35% de la población activa. Los trabajadores en situación informal carecen de derechos fundamentales como seguridad social, aguinaldo, vacaciones pagas y cobertura médica, lo que los deja en una posición de vulnerabilidad y limita sus posibilidades de desarrollo económico y social.

Además, frente a una elevadísima tasa de desempleo, con un impacto particularmente grave entre los jóvenes y en sectores específicos como la construcción, la industria textil y el turismo. La falta de oportunidades laborales no solo afecta el ingreso de las familias, sino que también contribuye a la exclusión social y a la inestabilidad económica del país, y un marco normativo burocrático que, lejos de

simplificar los procesos de inclusión laboral y acercar a los sujetos del mercado laboral, invita a la informalidad y solo beneficia a los mercaderes de la industria del juicio.

Otro aspecto preocupante es la precarización laboral, que se manifiesta en el aumento de modalidades contractuales inestables, como contratos por tiempo determinado o por obra, que no garantizan estabilidad ni protección social a los trabajadores. Esta tendencia no solo debilita el mercado laboral, sino que también contribuye a la desigualdad y la injusticia social.

Además, la pérdida del poder adquisitivo de los salarios es un problema recurrente en Argentina, donde los ingresos de los trabajadores no han logrado mantenerse al ritmo de la inflación, lo que ha provocado una disminución en el nivel de vida de la población y un aumento en la desigualdad de ingresos.

Este cuadro de situación nos lleva a plantear la necesidad de actualizar el marco normativo para mejorar la calidad de vida de los trabajadores y el desarrollo económico del país. Y es en este sentido que proponemos las reformas que a continuación se desarrollan:

Reducción de la carga fiscal sobre el empleo:

Con la sanción de la ley N° 27.430, de diciembre de 2017, se había implementado una serie de reformas en el Decreto N° 814/01, entre las que debemos citar respecto a la estructura del Régimen General de Contribuciones Patronales. No solo en lo que respecta al esquema general de convergencia respecto de las alícuotas sino por la introducción como novedad significativa de la aplicación gradual de un mínimo no imponible o una deducción sobre la base imponible, donde se aplica la alícuota de la contribución patronal anterior. Este beneficio adicional cobraba especial relevancia en los niveles de salarios más bajos, con un monto inicial estipulado por la ley de \$ 12.000 sujeto a una modalidad de actualización automática por IPC.

En el año 2020, con la sanción de la ley 27.541, se derogó el Decreto 814/01 y se comenzó a aplicar un nuevo régimen que suspendió la aplicación del cronograma planteado en 2017 y su consecuente convergencia de alícuotas, manteniendo los valores del cronograma congelados en los valores correspondientes al año 2019.

A riesgo de resultar reiterativos en la línea argumentativa de la presente iniciativa, sostenemos que la precariedad laboral está intrínsecamente vinculada a la problemática de la pobreza, originada en los ingresos insuficientes de los trabajos no regulados. Ante esta realidad proponemos abordar directamente la problemática de la desactualización en la deducción aplicable a la base imponible de las contribuciones patronales, proponiendo una solución mantiene a valores constantes el importe anclándolo al valor del Salario Mínimo Vital y Móvil (SMVM), dotándolo de la previsibilidad más racional que el régimen pueda prever.

Y en línea con el establecimiento de políticas públicas orientadas a la promoción del empleo formal y la reducción de la informalidad laboral, se plantea una medida legislativa de gran alcance que busca actualizar y aumentar de manera significativa la deducción aplicable a la base imponible para el cálculo de las contribuciones patronales con eje en la disminución del costo laboral, un factor crítico que distorsiona el mercado de trabajo y afecta desproporcionadamente a los trabajadores con ingresos más bajos.

La iniciativa propone una reforma estructural que no solo reduce el costo laboral en general, sino que también tiene un impacto más pronunciado en la reducción de costos para aquellos trabajadores con remuneraciones inferiores. Esto se traduce en una disminución considerable en el costo de contratación de personal menos calificado, lo cual, a su vez, disminuye el incentivo para que los empleadores recurran al empleo no registrado y operen al margen de la legalidad. De esta manera, se busca combatir uno de los principales obstáculos para la formalización del empleo y la inclusión laboral.

Además, esta medida legislativa busca replicar el espíritu innovador de la reforma tributaria del año 2017, introduciendo un Mínimo No Imponible (MNI) dinámico y ajustable, que se actualizaría periódicamente para reflejar las variaciones económicas y mantener su relevancia y efectividad como herramienta de política fiscal. Este MNI actualizable actuaría como un mecanismo de ajuste automático que garantizaría que los beneficios de la deducción se mantengan en el tiempo, incluso en contextos de alta inflación.

La propuesta se enmarca en un esfuerzo más amplio por modernizar el sistema tributario y laboral del país, buscando equilibrar la carga fiscal de los empleadores con la necesidad de promover un mercado de trabajo más justo y equitativo. Al reducir el costo laboral y actualizar el MNI, se espera no solo mejorar las condiciones para la creación de empleo formal, especialmente en el sector de las pequeñas y medianas empresas (PYME), sino también fortalecer la competitividad de la economía nacional y fomentar el desarrollo sostenible.

Libertad sindical

Con relación a la tutela colectiva de los derechos de los trabajadores, pugnamos por recuperar la naturaleza del rol de las asociaciones sindicales, y garantizar -realmente- la libertad sindical. En ese sentido planteamos eliminar y prohibir las contribuciones y aportes emanados de los convenios colectivos de trabajo.

La ley 14.250 establece el marco regulatorio para las convenciones colectivas de trabajo, definiéndolas como "el acuerdo celebrado entre una o más asociaciones sindicales con uno o más empleadores o asociaciones patronales, para regular las condiciones de trabajo y demás relaciones entre las partes". Por su parte, la Ley 23.551 regula el derecho de asociación sindical, estableciendo los requisitos y condiciones para la constitución y funcionamiento de las organizaciones sindicales.

La Organización Internacional del Trabajo se ha pronunciado en numerosas ocasiones en contra de la imposición de cotizaciones obligatorias por vía legal, por ser contrario a los principios de la libertad sindical. Es incompatible con los principios de libertad sindical la extensión unilateral a todo el personal de la deducción de las cotizaciones sindicales en nómina cuando no exista un acuerdo colectivo entre las partes al respecto. Entonces entiendo que con el fin de garantizar el principio de libertad sindical que permite a todos los trabajadores gozar del derecho a afiliarse a uno y otro sindicato o simplemente a no afiliarse resulta imprescindible la eliminación del denominado "aporte solidario" del derecho argentino en defensa de todos los trabajadores (Convenio 87 OIT del año 1948 - Libertad Sindical).

En síntesis, la inclusión de aportes y contribuciones en las convenciones colectivas de trabajo es incompatible con la naturaleza jurídica de las

convenciones, convirtiéndolas en instrumentos para la recaudación de fondos por parte de los sindicatos y perjudica patrimonialmente al trabajador.

El trabajador tiene derecho a afiliarse, no afiliarse o desafiliarse, tal como reza el art. 4 inc. b) de la ley 23.551, sin embargo, se vienen produciendo una serie de incongruencias que violentan la supremacía constitucional y que pretendemos corregir con el presente proyecto.

Educación como servicio estratégico esencial:

Con la convicción de que la educación es el mayor acto de inclusión social y laboral, y que a una mayor y mejor educación se le relacionan más y mejores posibilidades de desarrollo profesional, es que proponemos que la educación deba ser establecida como un servicio estratégico esencial.

La educación como servicio esencial ayuda a garantizar la igualdad de oportunidades para todos, independientemente de su origen socioeconómico o ubicación geográfica. Al tiempo que permite que todos tengan acceso a una educación de calidad, lo que reduce la desigualdad y la pobreza.

Una población educada es más productiva y competitiva en el mercado laboral y favorece la innovación, el crecimiento económico y la generación de empleo. Un sistema educativo sólido y estable es fundamental para la estabilidad social y la prevención de conflictos.

En resumen, la educación como servicio estratégico esencial es una inversión en el futuro de un país. Garantiza el desarrollo individual y social, la igualdad de oportunidades, la cohesión social, el desarrollo económico, la protección de la infancia y la estabilidad social y por eso proponemos la incorporación de en el marco normativo laboral el establecimiento de "la educación, en los ciclos de escolaridad obligatoria, como servicio estratégico esencial garantizando el pleno derecho humano a educarse en igualdad de oportunidades y posibilidades". Poniendo límite a la dicotomía entre los conflictos colectivos de trabajo y el derecho humano a formarse. Será responsabilidad de quienes detentan la representación colectiva de los trabajadores, encontrar el mejor camino para dirimir los reclamos paritarios sin poner en riesgo el futuro formativo de la población.

Reducciones de Litigiosidad

Entendemos que la simplificación registral laboral es la mejor manera de compeler al cumplimiento de la regularización laboral, y por consiguiente al control, es que se replantea el régimen. En tanto mediante la derogación del viejo y obsoleto régimen de sanciones creado con la sanción de la 24.013 y la reformulación de un sistema de sanciona al incumplimiento más claro, pero con mayor rigurosidad se pretende desalentar la informalidad laboral y resolver la incertidumbre jurídica que la jurisprudencia fue marcando con los años.

Mecanismos Sustitutivos de Indemnización:

La propuesta de establecer mecanismos sustitutivos de indemnización busca flexibilizar el marco legal laboral argentino, brindando alternativas a la tradicional indemnización por despido. Para esto se plantea la creación de un fondo de cese laboral a cargo del empleador y la implementación de un sistema de capitalización o seguro.

Este fondo se financiaría con un aporte del empleador equivalente a un porcentaje de la remuneración del trabajador, con un tope máximo del 8%. Al momento del cese laboral, el trabajador accedería al fondo como alternativa a la indemnización tradicional.

Este sistema dota al sistema de mayor previsibilidad dado que el trabajador conoce de antemano el monto que recibirá en caso de despido, al tiempo que reduce la litigiosidad, menor cantidad de juicios por indemnizaciones.

Protección contra el despido por discriminación:

También proponemos un agravamiento de hasta un 100% en la indemnización por despido motivado por un acto discriminatorio por motivos de etnia, raza, nacionalidad, sexo, identidad de género, orientación sexual, religión, ideología, u opinión política.

Extensión del Período de Prueba

La propuesta de extender el período de prueba a seis meses busca facilitar la evaluación del trabajador por parte del empleador durante los primeros meses

de la relación laboral. Durante este período, la relación laboral podría ser terminada sin derecho a indemnización, pero con la obligación de preavisar.

Por último no podemos dejar de referirnos a que el pasado 20 de diciembre de 2023, el presidente Javier Milei emitió el Decreto de Necesidad y Urgencia (DNU) 70/2023 donde el "Título IV – TRABAJO" introduce una serie de reformas de diversos aspectos legales laborales sobre los cuales pesa una sentencia interlocutoria, en los autos 56862/2023 "Confederación General del Trabajo de la República Argentina c/Poder Ejecutivo Nacional", en la que la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo a suspendido su aplicabilidad hasta tanto recaiga sentencia definitiva sobre la cuestión. Considerando que es oportuno, tal como ya expresáramos, poner en la mesa de debate parlamentario el mencionado Título IV en pos de introducir en el marco normativo vigente las modificaciones aquí planteadas en replica al texto del DNU 70/2023 y de las modificaciones propuestas mediante expediente 71-D-2024.

Por los motivos expuestos solicito a mis pares me acompañen en el tratamiento del presente proyecto.