
SESIONES EXTRAORDINARIAS

2025

ORDEN DEL DÍA N° 6

Impreso el día 18 de febrero de 2026

Término del artículo 113: 27 de febrero de 2026

**COMISIONES DE LEGISLACIÓN DEL TRABAJO
Y DE PRESUPUESTO Y HACIENDA**

SUMARIO: Ley de Modernización Laboral. (65-S.-2025.)

- I. **Dictamen de mayoría.**
- II. **Dictamen de minoría.**
- III. **Dictamen de minoría.**
- IV. **Dictamen de minoría.**
- V. **Dictamen de minoría.**

I

Dictamen de mayoría

Honorable Cámara:

Las comisiones de Legislación del Trabajo y de Presupuesto y Hacienda han considerado el proyecto de ley venido en revisión del Honorable Senado sobre Modernización Laboral; y, por las razones expuestas en el informe que se acompaña y las que dará el miembro informante, aconsejan la sanción del siguiente

PROYECTO DE LEY

*El Senado y Cámara de Diputados,...***LEY DE MODERNIZACIÓN LABORAL****TÍTULO I****Modificaciones a la Ley de Contrato de Trabajo Ley N° 20.744 (t.o. 1976)
y sus modificaciones****CAPÍTULO I**

Disposiciones generales

ARTÍCULO 1°- Sustitúyese el artículo 2° de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificaciones 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, con la sola excepción de aquellas normas que el régimen de la Ley del Régimen Especial de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas

Particulares N° 26.844 y sus modificaciones expresamente declare aplicables;

- c. a los trabajadores agrarios, sin perjuicio de que 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 Nacional de Trabajo Agrario;
- d. a las contrataciones de obra, servicios, agencia, transporte, flete y todas las reguladas en el CÓDIGO CIVIL Y COMERCIAL DE LA NACIÓN;
- e. a los trabajadores independientes y sus colaboradores en los términos del artículo 97 de la Ley de Bases y Puntos de Partida para la Libertad de los Argentinos N° 27.742;
- f. a los prestadores independientes de plataformas tecnológicas conforme la regulación específica;
- g. al personal embarcado comprendido en el régimen de la ley de Navegación N° 20.094 y sus modificatorias, sin perjuicio de las normas de las Convenciones Colectivas de Trabajo que resulten aplicables;
- h. a las personas privadas de libertad en contexto de encierro.

ARTÍCULO 2°- Sustitúyese el artículo 4° de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificaciones por el siguiente:

ARTÍCULO 4°- Concepto de trabajo. Constituye trabajo, a los fines de esta ley, toda actividad lícita que se preste en favor de quien tiene la facultad de dirigirla, mediante una remuneración.

El contrato de trabajo tiene como principal objeto la actividad productiva y creadora del ser humano en sí, en el marco de una relación de intercambio y un fin económico disciplinado por esta ley.

ARTÍCULO 3°- Sustitúyese el artículo 9° de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificaciones 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 el criterio de agrupamiento por instituciones, es decir, el conjunto de normas que rija cada una de las instituciones en el derecho del trabajo.

ARTÍCULO 4°- Sustitúyese el artículo 11 de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificaciones por el siguiente:

ARTÍCULO 11- Principios de interpretación y aplicación de la ley. Cuando una cuestión no pueda resolverse por aplicación de las normas que rigen el contrato de trabajo o por las leyes análogas, se decidirá conforme a los principios generales del derecho del trabajo, la equidad y la buena fe.

ARTÍCULO 5°- Incorpórase como artículo 11 bis a la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificaciones el siguiente texto:

ARTÍCULO 11 bis- Formación profesional. La promoción profesional y la formación en el trabajo, en condiciones igualitarias de acceso y trato, será un derecho fundamental para todos los trabajadores.

ARTÍCULO 6°- Sustitúyese el artículo 12 de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificaciones 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.

ARTÍCULO 7°- Sustitúyese el artículo 15 de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificaciones por el siguiente:

ARTÍCULO 15- Acuerdos transaccionales conciliatorios o liberatorios. Su validez. Los acuerdos transaccionales, conciliatorios o liberatorios sólo serán válidos cuando se realicen con intervención de la autoridad judicial o administrativa, y mediante resolución fundada de cualquiera de ésta que declare que mediante tales actos se ha alcanzado una justa composición de los derechos e intereses de las partes.

En todos los casos, la homologación administrativa o judicial de los acuerdos conciliatorios, transaccionales o liberatorios le otorga autoridad de cosa juzgada.

ARTÍCULO 8°- Sustitúyese el artículo 16 de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificaciones por el siguiente:

ARTÍCULO 16- Aplicación analógica de las convenciones colectivas de trabajo. Su exclusión. Las convenciones colectivas de trabajo no son susceptibles de aplicación extensiva o analógica.

ARTÍCULO 9°- Sustitúyese el artículo 18 de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificaciones por el siguiente:

ARTÍCULO 18- Antigüedad del trabajador. Cuando se reconozcan derechos al trabajador en función de su antigüedad, se considerará como tiempo de servicio aquel efectivamente trabajado desde el inicio de la relación laboral, incluyendo el correspondiente a los sucesivos contratos a plazo que las partes hubieran celebrado.

Asimismo, se computará como antigüedad el tiempo de servicio anterior, en los casos en que el trabajador hubiese cesado por cualquier causa y reingrese bajo las órdenes del mismo empleador. Si transcurriese un plazo de dos (2) años entre el cese del vínculo laboral, cualquiera fuera la causa, y el trabajador reingresara a prestar servicios con el mismo empleador, la antigüedad del tiempo de servicio anterior no será computada.

ARTÍCULO 10- Sustitúyese el artículo 20 de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificaciones por el siguiente:

ARTÍCULO 20- Gratuidad. El trabajador o sus derecho-habientes gozarán del beneficio de la gratuidad en los procedimientos judiciales o administrativos derivados de la aplicación de esta ley, estatutos profesionales o convenciones colectivas de trabajo. Su vivienda no podrá ser afectada al pago de costas en caso alguno.

En cuanto si de los antecedentes del proceso resultase pluspetición inexcusable, configurándose ésta de manera objetiva en caso de sobreestimación de los créditos reclamados, las costas deberán ser soportadas solidariamente entre la parte y el profesional

actuante.

CAPÍTULO II

Del Contrato de Trabajo en General

Sección I

Del contrato y la relación de trabajo

ARTÍCULO 11- Sustitúyese el artículo 21 de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificaciones por el siguiente:

ARTÍCULO 21- Contrato de trabajo. Habrá contrato de trabajo, cualquiera sea su forma o denominación, siempre que una persona humana se obligue a prestar servicios en favor de otra persona y bajo la dependencia de ésta, durante un período determinado o indeterminado de tiempo, mediante el pago de una remuneración. Sus cláusulas, en cuanto a la forma y condiciones de la prestación, quedan sometidas a las disposiciones de orden público, los estatutos, las convenciones colectivas o los laudos con fuerza de tales.

ARTÍCULO 12- Sustitúyese el artículo 22 de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificaciones por el siguiente:

ARTÍCULO 22- Relación de trabajo. Habrá relación de trabajo cuando una persona humana preste servicios en favor de otra persona, bajo la dependencia de ésta en forma voluntaria y mediante el pago de una remuneración.

ARTÍCULO 13- Sustitúyese el artículo 23 de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificaciones por el siguiente:

ARTÍCULO 23- Presunción de la existencia del contrato de trabajo. El hecho de la prestación de servicios en situación de dependencia 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 mediaren

contrataciones de obras o de servicios profesionales o de oficios, o cualquier otra modalidad que comprendan prestaciones de servicios sin relación de dependencia, y se emitan los recibos o facturas correspondientes a dichas formas de contratación o el pago se realice conforme los sistemas bancarios y/u otros sistemas que determine la reglamentación correspondiente.

Dicha ausencia de presunción se extenderá a todos los efectos, inclusive a la seguridad social.

Sección II

De los sujetos del contrato de trabajo

ARTÍCULO 14- Sustitúyese el artículo 26 de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificaciones por el siguiente:

ARTÍCULO 26- Empleador. Se considera empleador a la persona humana o jurídica, o conjunto de ellas aun sin personalidad jurídica propia, que, a los fines de desempeñarse bajo su dependencia, requiera los servicios de un trabajador.

ARTÍCULO 15- Sustitúyese el artículo 27 de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificaciones por el siguiente:

ARTÍCULO 27- Socio-empleado. Las personas que, integrando una sociedad, prestan a ésta toda su actividad en forma personal y habitual, con sujeción a las instrucciones o directivas que concretamente se le imparten, serán consideradas como trabajadores dependientes de la sociedad a los efectos de la aplicación de esta ley y de los regímenes legales o convencionales que regulan y protegen la prestación de trabajo en relación de dependencia.

Exceptúanse las sociedades de familia entre integrantes del grupo familiar primario.

ARTÍCULO 16- Sustitúyese el artículo 29 de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificaciones por el siguiente:

ARTÍCULO 29- Mediación. Intermediación. 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 únicamente será responsable solidaria por las obligaciones laborales y de la seguridad social respecto de los trabajadores proporcionados, exclusivamente de aquellas devengadas durante el tiempo de efectiva prestación para esta última. En ese caso, la empresa usuaria podrá repetir contra la obligada principal.

ARTÍCULO 17- Sustitúyese el artículo 29 bis de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificaciones por el siguiente:

ARTÍCULO 29 bis- El empleador que ocupe trabajadores a través de una empresa de servicios eventuales habilitada por la autoridad competente, será solidariamente responsable con aquella por el cumplimiento de todas las obligaciones laborales y la observancia de la instrumentación referida a la retención de aportes a la Seguridad Social que establezca la AGENCIA DE RECAUDACIÓN Y CONTROL ADUANERO (ARCA), organismo descentralizado actuante en la órbita del MINISTERIO DE ECONOMÍA.

El trabajador contratado a través de una empresa de servicios eventuales estará regido por la Convención Colectiva de la actividad o categoría en la que efectivamente preste servicios en la empresa usuaria. Atento a las características temporarias propias de la eventualidad, el trabajador eventual no podrá ser candidato y/o designado en cargo gremial alguno vinculado a la empresa usuaria que implique la aplicación de la tutela prevista en la Ley N° 23.551 y sus modificaciones o la que en el futuro la reemplace.

ARTÍCULO 18- Sustitúyese el artículo 30 de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificaciones por el siguiente:

ARTÍCULO 30- Subcontratación y delegación. Quienes cedan total o parcialmente a otros el establecimiento o explotación habilitado a su nombre, o contraten o subcontraten, cualquiera sea el acto que le dé origen, trabajos o servicios correspondientes a la actividad normal y específica propia del establecimiento, dentro de su ámbito, excluyendo las actividades accesorias o coadyuvantes, deberán exigir a sus cesionarios, contratistas o subcontratistas el número del Código Único de Identificación Laboral (C.U.I.L.) de cada uno de los trabajadores que presten servicios, la constancia de pago mensuales a los subsistemas de la seguridad social, constancia de pago de las remuneraciones, la información de UNA(1) cuenta a nombre del trabajador donde recibe su remuneración y

una cobertura por riesgos del trabajo con cláusula de endoso a favor del comitente o principal. El cumplimiento del control de los requisitos referidos en este párrafo exime de toda responsabilidad al principal. Tampoco será responsable el principal ante la falsedad de información brindada por parte de los cesionarios, contratistas o subcontratistas. En caso de omitir la solicitud de los datos indicados, el principal responderá solidariamente.

ARTÍCULO 19- Sustitúyese el artículo 31 de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificaciones por el siguiente:

ARTÍCULO 31- Empresas subordinadas o relacionadas. Solidaridad. Siempre que UNA (1) o más empresas, aunque tuviesen cada una de ellas personalidad jurídica propia, estuviesen bajo la dirección, control o administración de otras, o de tal modo relacionadas que constituyan un conjunto económico de carácter permanente, serán a los fines de las obligaciones contraídas por cada una de ellas con sus trabajadores y con los organismos de seguridad social, solidariamente responsables, únicamente cuando hayan mediado maniobras fraudulentas.

Sección III

De la forma y prueba del contrato de trabajo

ARTÍCULO 20- Sustitúyese el artículo 52 de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificaciones por el siguiente:

ARTÍCULO 52- Registro del trabajador. Los empleadores deberán registrar a los trabajadores ante la AGENCIA DE RECAUDACIÓN Y CONTROL ADUANERO (ARCA), organismo descentralizado actuante en la órbita del MINISTERIO DE ECONOMÍA, de acuerdo a la normativa que dicho organismo dicte.

Esta registración será suficiente a todos los efectos, sin que puedan exigirse requisitos adicionales por parte de ninguna otra autoridad.

El empleador deberá conservar los libros preexistentes durante un plazo de DIEZ (10) años. A tal efecto, dichos libros podrán ser digitalizados y las copias digitales tendrán la misma validez legal que los originales en formato papel.

ARTÍCULO 21- Sustitúyese el artículo 53 de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificaciones por el siguiente:

ARTÍCULO 53. Omisión de formalidades. Los jueces merituarán la omisión de formalidades en la registración en los términos del artículo 52 de la presente ley, en función de las particulares circunstancias de cada caso.

ARTÍCULO 22- Sustitúyese el artículo 55 de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificaciones por el siguiente:

ARTÍCULO 55- Omisión de registración. La falta de registración en los términos del artículo 52 de la presente ley, constituirá una presunción a favor de las manifestaciones del trabajador o de sus causahabientes respecto de las circunstancias que debieron constar en el pertinente registro.

Sección IV

De los derechos y deberes de las partes

ARTÍCULO 23- Sustitúyese el artículo 66 de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificaciones por el siguiente:

ARTÍCULO 66- Facultad de modificar las formas y modalidades de trabajo. El empleador está facultado para introducir todos aquellos cambios relativos a la forma y modalidades de la prestación del trabajo, en tanto esos cambios no alteren modalidades esenciales del contrato, ni causen perjuicio material al trabajador.

Cuando el empleador disponga medidas vedadas por este artículo, al trabajador, previa intimación y si ésta fuere desoída, le asistirá la posibilidad de considerarse despedido sin causa.

ARTÍCULO 24- Sustitúyese el artículo 68 de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificaciones por el siguiente:

ARTÍCULO 68- Modalidades de su ejercicio. El empleador, en todos los casos, deberá ejercitar las facultades que le están conferidas en los artículos anteriores, así como la de

disponer suspensiones por razones económicas, en los límites y con arreglo a las condiciones fijadas por la ley, los estatutos profesionales y las convenciones colectivas de trabajo.

ARTÍCULO 25- Sustitúyese el artículo 80 de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificaciones por el siguiente:

ARTÍCULO 80- Entrega de certificados. Dentro del plazo de cuarenta y cinco (45) días hábiles desde la extinción del contrato de trabajo, el empleador deberá entregar al trabajador los certificados en los que consten los datos relativos a la relación laboral, la función desempeñada, las capacitaciones realizadas y la constancia del ingreso de los aportes y contribuciones al Sistema de Seguridad Social.

La obligación se considerará cumplida cuando el empleador ponga a disposición del trabajador dichos certificados: a) en formato físico en la sede de la empresa; o b) en formato digital a través de cualquier sistema que permita acreditar su entrega al trabajador de manera fehaciente. Cuando la información requerida por este artículo se encuentre disponible para el trabajador a través del sitio web del organismo de la seguridad social o del sistema que establezca la AGENCIA DE RECAUDACIÓN Y CONTROL ADUANERO (ARCA), también se considerará cumplida la obligación del empleador respecto de los certificados alcanzados por la información que allí conste.

ARTÍCULO 26- Derógase el CAPÍTULO VIII del Título II de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificaciones.

CAPÍTULO III

De las modalidades del Contrato de Trabajo

Sección I

Principios Generales

ARTÍCULO 27- Sustitúyese el artículo 92 ter de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificaciones por el siguiente:

ARTÍCULO 92 ter- Contrato de Trabajo a tiempo parcial.

1. El contrato de trabajo a tiempo parcial es aquel en virtud del cual el trabajador se obliga a prestar servicios durante un determinado número de horas al día o a la semana, inferiores a la jornada legal o convencional de la actividad. En este caso, la remuneración no podrá ser inferior a la proporcional que le corresponda a un trabajador a tiempo completo, establecida por ley o convenio colectivo, de la misma categoría o puesto de trabajo.
2. Los trabajadores contratados a tiempo parcial podrán realizar voluntariamente horas suplementarias respecto de la jornada reducida pactada. No podrán realizar horas extraordinarias en exceso de la jornada legal, salvo el caso del artículo 89 de la presente ley.
3. Las cotizaciones a la seguridad social y las demás que se recaudan con ésta, se efectuarán en proporción a la remuneración del trabajador y serán unificadas en caso de pluriempleo. En este último supuesto, el trabajador deberá elegir entre las obras sociales a las que aporte, aquella a la cual pertenecerá.
4. Las prestaciones de la seguridad social se determinarán reglamentariamente teniendo en cuenta el tiempo trabajado, los aportes y las contribuciones efectuadas. Los aportes y contribuciones para la obra social será la que corresponda a un trabajador de tiempo completo de la categoría en que se desempeña el trabajador.
5. Los Convenios Colectivos de Trabajo podrán determinar el porcentaje máximo de trabajadores a tiempo parcial que en cada establecimiento se desempeñarán bajo esta modalidad contractual. Asimismo, podrán establecer la prioridad de los mismos para ocupar las vacantes a tiempo completo que se produjeran en la empresa.

Sección II**Del contrato de trabajo a plazo fijo**

ARTÍCULO 28- Sustitúyese el artículo 95 de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificaciones por el siguiente:

ARTÍCULO 95- Despido antes del vencimiento del plazo. Indemnización. El despido injustificado dispuesto con antelación al vencimiento del plazo convenido, dará derecho al trabajador a percibir las indemnizaciones que correspondan por la extinción del contrato considerando, a ese solo efecto, la antigüedad que habría acumulado hasta la fecha de finalización del plazo originariamente pactado.

Cuando la extinción del contrato se produjere mediante preaviso, y estando el contrato íntegramente cumplido, el trabajador recibirá una suma de dinero equivalente a la indemnización prevista en el artículo 250 de esta ley.

Sección III

Del contrato de trabajo eventual

ARTÍCULO 29- Sustitúyese el artículo 99 de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificaciones por el siguiente:

ARTÍCULO 99- Caracterización. Cualquiera sea su denominación, se considerará que media contrato de trabajo eventual cuando la actividad del trabajador se ejerce bajo la dependencia de un empleador para la satisfacción de resultados concretos, tenidos en vista por éste, con relación a servicios extraordinarios determinados de antemano o exigencias extraordinarias y transitorias de la empresa, explotación o establecimiento. Se entenderá además que media tal tipo de relación cuando el vínculo comienza y termina con la realización de la obra, la ejecución del acto o la prestación del servicio para el que fue contratado el trabajador.

El empleador que pretenda que el contrato inviste esta modalidad, tendrá a su cargo la prueba de su aseveración.

Sección IV

Del contrato de trabajo de grupo o por equipo

ARTÍCULO 30- Sustitúyese el artículo 102 de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificaciones por el siguiente:

ARTÍCULO 102- Trabajo prestado por integrantes de una sociedad. El contrato por el cual una sociedad, asociación, comunidad o grupo de personas, con o sin personalidad jurídica, se obligue a la prestación personal de servicios propios de una relación de trabajo por parte de sus integrantes, a favor de un tercero y bajo su dependencia, en forma permanente y exclusiva, será considerado contrato de trabajo por equipo, y cada uno de sus integrantes, trabajador dependiente del tercero a quien se hubieran prestado efectivamente los mismos.

CAPÍTULO IV

De la remuneración del trabajador

Sección I

Del sueldo o salario en general

ARTÍCULO 31- Sustitúyese el artículo 103 bis de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificaciones por el siguiente:

ARTÍCULO 103 bis- Beneficios sociales. Se denominan beneficios sociales a las prestaciones de naturaleza jurídica de seguridad social, no remunerativas, no dinerarias, no acumulables ni sustituibles en dinero, que el empleador voluntariamente otorga al trabajador, directamente o por intermedio de terceros, con el objeto de mejorar la calidad de vida del trabajador y/o de su grupo familiar a cargo; por ende, estos beneficios no son salarios en especie.

En ningún caso corresponderá el pago de aportes ni contribuciones a la seguridad social, ni la aplicación de contribuciones patronales o aportes del trabajador sobre los conceptos comprendidos en la presente disposición.

Se consideran beneficios sociales las siguientes prestaciones:

- a) Los servicios de comedor y alimentación del trabajador, dentro del establecimiento del empleador o en establecimientos gastronómicos cercanos durante la jornada laboral contratados por el empleador, en ese último caso, conforme a los límites que determine la Autoridad de Aplicación.
- b) Los reintegros de gastos médicos, odontológicos y farmacéuticos del trabajador y

su grupo familiar, asumidos por el empleador, previa presentación de comprobantes emitidos por profesionales o establecimientos habilitados. También se incluyen los planes médicos integrales otorgados en especie o las diferencias de pago de las cuotas de dichos planes.

- c) La provisión de ropa de trabajo y de todo otro elemento de indumentaria o equipamiento necesario para el desempeño de las tareas del trabajador.
- d) Los reintegros documentados de gastos de guardería y/o sala maternal, utilizados por los trabajadores con hijos de hasta SEIS (6) años de edad, cuando la empresa no cuente con esas instalaciones.
- e) La provisión de útiles escolares y guardapolvos para los hijos del trabajador, otorgados en especie al inicio del período lectivo.
- f) El otorgamiento o pago documentado, contra recibo, de programas, cursos o seminarios de capacitación o especialización.
- g) El pago de gastos de sepelio de familiares a cargo del trabajador, debidamente documentado mediante comprobante

ARTÍCULO 32- Sustitúyese el artículo 104 de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificaciones por el siguiente:

ARTÍCULO 104. Formas de determinar la remuneración. El salario puede fijarse por tiempo o por rendimiento del trabajo, y en este último caso por unidad de obra, comisión individual o colectiva. En ningún caso las propinas podrán ser consideradas como remuneración aun cuando por los usos y costumbres de determinadas actividades sean habituales.

ARTÍCULO 33- Incorpórase como artículo 104 bis a la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificaciones el siguiente texto:

ARTÍCULO 104 bis- Otros componentes remunerativos. Mediante la negociación colectiva de actividad, rama, región, acuerdo de empresa y/o mediante acuerdo individual o decisión unilateral del empleador, podrán incorporarse, por encima de los salarios y/o

conceptos de pago de carácter obligatorio otros componentes retributivos dinámicos adicionales, transitorios, fijos o variables, considerando para ello tanto el mérito personal del trabajador como aspectos propios de la organización. La incorporación, modificación y conservación de dichos componentes transitorios y variables podrá ser realizada por las partes, o decisión individual del empleador, con la frecuencia que ellas determinen, sin que puedan resultar de aplicación a su respecto la continuidad tácita, la ultraactividad, ni la costumbre, cualquiera fuere el tiempo transcurrido en su mantenimiento y aplicación.

ARTÍCULO 34- Sustitúyese el artículo 105 de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificaciones por el siguiente:

ARTÍCULO 105- Formas de pago. Prestaciones complementarias. El salario debe ser satisfecho en dinero, ya sea en moneda nacional o extranjera.

Las prestaciones complementarias que no resulten beneficios sociales en los términos del artículo 103 bis de esta ley, sean en dinero o en especie, integran la remuneración del trabajador, con excepción de:

- a. los retiros de socios, gerentes de sociedades de responsabilidad limitada, directores de sociedades por acciones a cuenta de las utilidades del ejercicio debidamente contabilizada en el balance;
- b. los sistemas de distribución de utilidades o ganancias, de derechos accionarios, de cobro de dividendos y de realización de las acciones o títulos otorgados por el empleador durante la vigencia del contrato de trabajo, según las partes lo hubiesen pactado o el empleador voluntariamente lo decida, en la oportunidad y con las modalidades que este último defina con arreglo a las normas del derecho comercial aplicables en cada caso y con los límites que la Autoridad de Aplicación establezca;
- c. los reintegros de gastos acreditados con comprobantes correspondientes al uso del automóvil de propiedad de la empresa o del empleado, calculado en base a kilómetro recorrido, conforme los usos y costumbres y/o los parámetros fijados o que se fijen como deducibles en el futuro por la AGENCIA DE RECAUDACIÓN Y CONTROL ADUANERO (ARCA), organismo descentralizado actuante en la órbita del MINISTERIO DE ECONOMÍA;

- d. los viáticos acreditados con comprobantes en los términos del artículo 6° de la Ley N° 24.241;
- e. el reintegro con comprobantes de las sumas que resulten por el uso por parte del trabajador del transporte público de pasajeros correspondientes por el traslado desde y hacia el lugar de trabajo, por día efectivamente trabajado;
- f. el comodato de casa-habitación de propiedad del empleador, ubicado en barrios o complejos circundantes al lugar de trabajo, o la locación y/o la provisión de vivienda, por cualquier título, cuando el trabajador no haya tenido antes de la celebración del contrato arraigo en el lugar;
- g. los gastos derivados del uso de telefonía celular e internet con fines laborales, totales o parciales, conforme a los límites que establezca la Autoridad de Aplicación.

ARTÍCULO 35- Sustitúyese el artículo 124 de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificaciones por el siguiente:

ARTÍCULO 124- Las remuneraciones en dinero debidas al trabajador deberán pagarse, bajo pena de nulidad, únicamente mediante la acreditación en cuenta abierta a su nombre en entidad bancaria o en institución de ahorro oficial.

Dicha cuenta especial tendrá el nombre de cuenta sueldo y bajo ningún concepto podrá tener límite de extracciones, ni costo alguno para el trabajador, en cuanto a su constitución, mantenimiento o extracción de fondos en todo el sistema bancario, cualquiera fuera la modalidad extractiva empleada.

Sección II

De la tutela y pago de la remuneración

ARTÍCULO 36- Sustitúyese el inciso f) del artículo 132 de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificaciones por el siguiente:

f) Depósitos en cajas de ahorro de instituciones del ESTADO NACIONAL, de las provincias, de los municipios, de la CIUDAD AUTÓNOMA DE BUENOS AIRES,

sindicales o de propiedad de asociaciones profesionales de trabajadores, y pago de cuotas por préstamos acordados por el trabajador y esas instituciones o entidades bancarias.

ARTÍCULO 37- Sustitúyese el artículo 133 de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificaciones por el siguiente:

ARTÍCULO 133- Porcentaje máximo de retención. Conformidad del trabajador. Autorización administrativa. Salvo lo dispuesto en el artículo 130 de esta ley, en el caso de adelanto de remuneraciones, la deducción, retención o compensación no podrá insumir en conjunto más del VEINTE POR CIENTO (20 %) del monto total de la remuneración en dinero que tenga que percibir el trabajador en el momento en que se practique.

Las mismas podrán consistir, siempre dentro de dicha proporción, en sumas fijas y previamente determinadas. En ningún caso podrán efectuarse las deducciones, retenciones o compensaciones a las que se hace referencia en el artículo 132 de esta ley sin el consentimiento expreso del trabajador, salvo aquéllas que provengan del cumplimiento de las leyes, estatutos profesionales o de Convenios Colectivos de Trabajo, teniendo en cuenta el tope del DOS PORCIENTO (2%) establecido en el artículo 133 de la ley de Modernización Laboral, siempre que sean con destino al o los sindicatos signatarios de éstos. Las deducciones, retenciones o compensaciones, en todos los restantes casos, requerirán además la previa autorización del organismo competente, exigencias ambas que deberán reunirse en cada caso particular, aunque la autorización puede ser conferida, con carácter general, a un empleador o grupo de empleadores, a efectos de su utilización respecto de la totalidad de su personal y mientras no le fuese revocada por la misma autoridad que la concediera.

La Autoridad de Aplicación podrá establecer, por resolución fundada, un límite porcentual distinto para las deducciones, retenciones o compensaciones cuando la situación particular lo requiera.

ARTÍCULO 38- Sustitúyese el artículo 139 de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificaciones por el siguiente:

ARTÍCULO 139- Modalidad. El recibo será confeccionado por el empleador quien deberá hacer entrega al trabajador de una copia fiel del original si fuese papel o bien mediante el

sistema que permita su firma de manera digital o electrónica como constancia de entrega.

ARTÍCULO 39- Sustitúyese el artículo 140 de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificaciones 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, su domicilio y su Clave Única de Identificación Tributaria (C.U.I.T);
- b. nombre y apellido del trabajador, 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 éstas 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, porcentual devengado, y tiempo que corresponda. En los trabajos remunerados a jornal o por hora, el número de jornadas u horas trabajadas. 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 del artículo 129 de esta ley, firma y sello de los funcionarios o agentes dependientes de la autoridad, la que podrá ser electrónica;
- i. fecha de ingreso o antigüedad reconocida, y tarea cumplida o categoría en que efectivamente se desempeñó durante el período de pago;

j. adicionalmente, se incluirán en el recibo, las contribuciones y/o conceptos abonados por el empleador por disposición legal o convencional, con la concreta determinación del importe, relativas a cada trabajador.

La Autoridad de Aplicación podrá disponer la inclusión de otros conceptos y datos en el recibo de pago a los fines de transparentar la totalidad de los costos asociados a la relación de trabajo y facilitar la información al trabajador.

ARTÍCULO 40- Sustitúyese el artículo 143 de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificaciones por el siguiente:

ARTÍCULO 143- Conservación - Plazo. El empleador deberá conservar los recibos y otras constancias de pago a fin de acreditar sus obligaciones considerando el plazo de prescripción de obligaciones laborales (DOS (2) años), y previsionales (DIEZ (10) años).

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.

CAPÍTULO V

De las Vacaciones y otras Licencias

Régimen General

ARTÍCULO 41- Sustitúyese el artículo 154 de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificaciones por el siguiente:

ARTÍCULO 154- El empleador deberá conceder el goce de vacaciones de cada año dentro del período comprendido entre el 1° de octubre y el 30 de abril del año siguiente. Las partes podrán de mutuo acuerdo disponer el goce de vacaciones fuera del referido período.

La fecha de inicio de las vacaciones deberá ser notificada por escrito al trabajador con una antelación no menor a TREINTA (30) días, sin perjuicio de que las Convenciones Colectivas de Trabajo puedan establecer sistemas diferentes, conforme a las

particularidades de cada actividad.

La Autoridad de Aplicación podrá autorizar, mediante resolución fundada, la concesión de vacaciones en períodos distintos a los establecidos, cuando así lo justifiquen las características especiales de la actividad.

Asimismo, el empleador y el trabajador podrán convenir el fraccionamiento del período vacacional, siempre que cada uno de los tramos no sea inferior a SIETE (7) días.

Cuando las vacaciones no se otorguen de manera simultánea a la totalidad de los trabajadores de un establecimiento, lugar de trabajo, sección o sector, y se acuerden en forma individual o por grupos, el empleador deberá organizarlas de tal manera que cada trabajador goce de sus vacaciones, al menos UNA (1) vez cada TRES (3) años, durante la temporada de verano.

En caso de que las vacaciones se vean interrumpidas por enfermedad del trabajador informada en tiempo y que le permita al empleador ejercer su derecho de control, éste deberá reincorporarse a su puesto al finalizar el período originalmente previsto para el goce de las vacaciones o, en caso de continuar imposibilitado de trabajar en los términos y bajo las condiciones previstas en el artículo 208 de esta ley, una vez concluido el respectivo lapso de suspensión. El saldo de días de vacaciones no gozados deberá ser reprogramado conforme a lo establecido en los párrafos precedentes.

CAPÍTULO VI

De la duración del trabajo y descanso semanal

Jornada de trabajo

ARTÍCULO 42- Sustitúyese el artículo 197 bis de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificaciones por el siguiente:

ARTÍCULO 197 bis- El empleador y el trabajador podrán acordar voluntariamente un régimen de compensación de horas extraordinarias de trabajo, el cual deberá formalizarse por escrito, consignando la naturaleza voluntaria de la prestación de horas

extras y sus límites, especificando el modo de funcionamiento del sistema y estableciendo un método fehaciente de control que permita a ambas partes registrar las horas efectivamente trabajadas y las horas disponibles para su goce por parte del trabajador. A tal efecto, se podrá disponer de un régimen de horas extras, banco de horas, francos compensatorios, entre otros institutos relativos a la jornada laboral.

Dicho régimen, que podrá igualmente ser pactado por el empleador con la representación sindical en la empresa, deberá respetar los descansos mínimos legales, asegurando en todo momento la protección, beneficio e interés del trabajador.

ARTÍCULO 43- Sustitúyese el artículo 198 de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificaciones por el siguiente:

ARTÍCULO 198- Jornada reducida. La reducción de la jornada máxima legal solamente procederá cuando lo establezcan las disposiciones vigentes en la materia, o se encuentre estipulado en los contratos individuales, Convenios Colectivos de Trabajo u otros acuerdos colectivos celebrados con la representación sindical en la empresa. Estos últimos podrán establecer métodos de cálculo de la jornada máxima en base a promedio, de acuerdo con las características de la actividad, siempre y cuando se respeten los descansos mínimos entre jornada y jornada de DOCE (12) horas y de descanso semanal de TREINTA Y CINCO (35) horas. Asimismo, se podrá utilizar el banco de horas de modo de compensar la mayor jornada de algún día con la menor de otro, siempre y cuando no se supere el máximo legal de la jornada semanal, o la que estipule el régimen laboral específico aplicable, ya sea, ley especial y/o Convenio Colectivo de Trabajo.

CAPÍTULO VII

De la suspensión de ciertos efectos del contrato de trabajo

De los accidentes y enfermedades inculpables

ARTÍCULO 44 - Sustitúyese el artículo 209 de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificaciones por el siguiente:

ARTÍCULO 209. - Aviso al empleador. El trabajador, en el transcurso de la primera

jornada de trabajo respecto de la cual estuviere imposibilitado de concurrir, deberá dar aviso de la enfermedad o accidente y del lugar en que se encuentra, salvo casos de fuerza mayor. Mientras no lo haga, perderá el derecho a percibir la remuneración correspondiente salvo que la existencia de la enfermedad o accidente, y su imposibilidad de dar el aviso, teniendo en consideración su carácter y gravedad, resulte luego inequívocamente acreditada.

ARTÍCULO 45 - Sustitúyese el artículo 210 de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificaciones por el siguiente:

ARTÍCULO 210- Acreditación. Control. Los certificados médicos que el trabajador presente para justificar inasistencias por enfermedad o accidente inculpable, deberán contener el diagnóstico médico, el tratamiento y la cantidad de días de reposo laboral indicados, y ser emitidos en todo el territorio nacional por profesionales médicos habilitados para el ejercicio de la medicina y firmados digitalmente a través de las plataformas electrónicas autorizadas por la Ley N° 27.553 y su reglamentación.

El trabajador está obligado a someterse al control que se efectúe por el facultativo designado por el empleador.

En caso de discrepancia insalvable entre el diagnóstico inicial y el control médico realizado por el empleador, se podrá recurrir a una junta médica en institución oficial en las jurisdicciones en las que la autoridad administrativa hubiere habilitado esta opción, o requerir dictamen en institutos públicos o privados de reconocida trayectoria y solvencia técnica cuyo costo de intervención, en este último caso, deberá ser asumido por el empleador.

CAPÍTULO VIII

De la transferencia del contrato de trabajo

ARTÍCULO 46- Sustitúyese el artículo 225 de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificaciones por el siguiente:

ARTÍCULO 225- Transferencia del establecimiento. En caso de transferencia por

cualquier título del establecimiento, pasarán al sucesor o adquirente todas las obligaciones emergentes del contrato de trabajo que el transmitente tuviera con el trabajador al tiempo de la transferencia, aun aquéllas que se originen con motivo de la misma, en los términos de lo estipulado por el artículo 228 de la presente ley.

El contrato de trabajo, en tales casos, continuará con el sucesor o adquirente, y el trabajador conservará la antigüedad adquirida con el transmitente y los derechos que de ella se deriven.

ARTÍCULO 47- Sustitúyese el artículo 228 de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificaciones por el siguiente:

ARTÍCULO 228- Solidaridad. El transmitente y el adquirente de un establecimiento serán solidariamente responsables por las obligaciones laborales derivadas del contrato de trabajo existentes al momento de la transmisión y que afectaren al establecimiento que se transmite, que debió o pudo haber conocido a ese momento. Por cuanto, toda información oculta o viciada que no fuera de conocimiento del adquirente luego de realizar los actos de debida diligencia para ello, lo exime de responsabilidad solidaria alguna.

Lo establecido precedentemente resulta aplicable ya sea que la transmisión se haya efectuado para surtir efectos en forma permanente o en forma transitoria.

A los efectos previstos en esta norma se considerará adquirente a todo aquel que pasare a ser titular del establecimiento aun cuando lo fuese como arrendatario o como usufructuario o como tenedor a título precario o por cualquier otro modo.

Lo establecido en el primer párrafo resulta aplicable con relación a las obligaciones emergentes del contrato de trabajo existente al tiempo de la restitución del establecimiento cuando la transmisión no estuviere destinada a surtir efectos permanentes y fuese de aplicación lo dispuesto en la última parte del artículo 227.

De igual manera, será también de aplicación cuando el cambio de empleador fuese motivado por la transferencia de un contrato de locación de obra, de explotación u otro análogo, cualquiera sea la naturaleza y el carácter de los mismos.

De la extinción del contrato de trabajo

Sección I

Del preaviso

ARTÍCULO 48- Sustitúyese el inciso b) del artículo 231 de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificaciones por el siguiente:

b) por el empleador, de UN (1) mes cuando el trabajador tuviese una antigüedad en el empleo que no exceda de CINCO (5) años y de DOS (2) meses cuando fuere superior.

Para el supuesto en que el trabajador se encuentre en período de prueba no se requerirá la obligación de preaviso.

Sección II

De la extinción del contrato por renuncia del trabajador

ARTÍCULO 49- Sustitúyese el artículo 240 de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificaciones por el siguiente:

ARTÍCULO 240- Forma. La extinción del contrato de trabajo por renuncia del trabajador medie o no preaviso, deberá formalizarse, como requisito para su validez, mediante despacho telegráfico en formato físico o digital cursado por el trabajador a su empleador, o ante la autoridad administrativa del trabajo en la forma que determine la reglamentación.

Los despachos telegráficos serán expedidos en forma gratuita y requiriendo la validación de su identidad.

Sección III

De la extinción del contrato de trabajo por voluntad

concurrente de las partes

ARTÍCULO 50- Sustitúyese el artículo 241 de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificaciones por el siguiente:

ARTÍCULO 241- Formas y modalidades. Las partes, por mutuo acuerdo, podrán extinguir el contrato de trabajo. El acto deberá formalizarse mediante escritura pública o ante la autoridad judicial o administrativa del trabajo.

Será nulo y sin valor el acto que se celebre sin la presencia personal del trabajador y los requisitos consignados precedentemente.

Se considerará igualmente que la relación laboral ha quedado extinguida por voluntad concurrente de las partes, si ello resultase del comportamiento concluyente y recíproco de las mismas, que traduzca inequívocamente el abandono de la relación. En un contrato de trabajo de prestaciones continuas y permanentes, se considera configurado este supuesto luego de transcurridos DOS (2) meses calendarios sin que alguna de las partes manifieste su voluntad de continuidad de este.

Sección IV

De la extinción del contrato de trabajo por justa causa

ARTÍCULO 51- Sustitúyese el artículo 245 de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificaciones 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 período 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.

Se entiende como remuneración, a estos fines, la devengada y pagada en cada mes calendario, por cuanto no tendrán incidencia los conceptos de pago no mensuales como el

Sueldo Anual Complementario, vacaciones, premios que no sean de pago mensual.

Se define como habitual, a estos fines, aquellos conceptos devengados como mínimo SEIS (6) meses en el último año calendario.

Se define como normal, en el caso de conceptos variables como ser premios mensuales, horas extra, comisiones, el promedio de los últimos SEIS (6) meses, o del último año si fuera más favorable al trabajador.

Dicha base salarial no podrá exceder el equivalente a TRES (3) veces el importe del salario mensual promedio de 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. Los tope de cada convenio colectivo de trabajo serán calculados por las partes signatarias del Convenio Colectivo de Trabajo siendo su homologación y/o registración de suficiente intervención por la Autoridad de Aplicación.

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 que hubiera más de UNO (1).

En ningún supuesto la aplicación del tope previsto en este artículo podrá ser inferior al SESENTA Y SIETE POR CIENTO (67 %) de la remuneración mensual, normal y habitual calculada conforme a lo establecido en los párrafos precedentes de este artículo.

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

Mediante Convenio Colectivo de Trabajo, las partes podrán sustituir el presente régimen indemnizatorio por un fondo o sistema de cese laboral cuyo costo estará a cargo del empleador.

A fin de solventar la indemnización prevista en el presente y/o el pago de la suma que libremente se pacte entre las partes para el supuesto de desvinculación por voluntad concurrente conforme el artículo 241 de la presente ley, los empleadores podrán optar por establecer un fondo o sistema de cese laboral cuyo costo estará siempre a cargo del empleador; en integración o no con los Fondos de Asistencia Laboral.

La indemnización prevista en este artículo constituye la única reparación procedente frente a la extinción sin justa causa del contrato de trabajo.

Su percepción importa la extinción definitiva de cualquier reclamo judicial o extrajudicial vinculado al despido, incluidos los de naturaleza civil, contractual o extracontractual, no pudiendo promoverse acciones por fuera del régimen especial establecido en esta ley.

Quedan exceptuadas únicamente las acciones basadas en ilícitos penales, en cuyo caso la reparación se registrará por las normas comunes.

Sección V

De la extinción del contrato de trabajo por muerte del trabajador

ARTÍCULO 52- Sustitúyese el artículo 248 de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificaciones por el siguiente:

ARTÍCULO 248- Indemnización por antigüedad. Monto. Beneficiarios. En caso de muerte del trabajador, tendrán derecho a percibir una indemnización igual a la prevista en el artículo 247 de esta ley, las personas que se detallan a continuación:

- a) el cónyuge o conviviente del causante;
- b) los hijos del causante menores de edad;
- c) los hijos del causante mayores de edad con certificado único de discapacidad (CUD).

De concurrir DOS (2) o más de los supuestos detallados anteriormente, se distribuirá la indemnización en partes iguales, es decir, considerando cada titular del crédito como UNO (1).

En caso de ausencia de algunos de los supuestos indicados en los incisos anteriores, tendrán derecho los hijos del causante mayores de edad y, ante la falta de los beneficiarios considerando los supuestos detallados, se les reconoce este derecho a los padres del causante que estuvieren a cargo al momento del fallecimiento.

El empleador queda liberado del pago si cancela la misma dentro de los TREINTA (30) días de ocurrido el deceso considerando la documentación con la que contaba y/o que le fuera entregada con motivo del mismo. Si por alguna circunstancia algún acreedor con mejor o igual derecho que los que cobraron reclama al empleador vencido el pazo indicado, sólo tendrá una acción de repetición contra los otros acreedores quedando eximido el empleador de toda obligación.

Esta indemnización es independiente de la que se reconozca a los causa-habientes del trabajador por el Sistema de Riesgos del Trabajo, según el caso, y de cualquier otro beneficio que, por las leyes, Convenciones Colectivas de Trabajo, seguros, actos o contratos de previsión, le fuesen concedidos a los mismos en razón del fallecimiento del trabajador.

Sección VI

Disposición común

ARTÍCULO 53- Sustitúyese el artículo 255 de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificaciones 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), 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.

CAPÍTULO X

Disposiciones complementarias

ARTÍCULO 54- Sustitúyese el artículo 276 de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificaciones 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 por la variación que resulte del Índice de Precios al Consumidor (IPC) - Nivel General, elaborado por el INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA Y CENSOS (INDEC), con más una tasa de interés del TRES POR CIENTO (3 %) anual, desde que cada suma sea debida y hasta el momento del efectivo pago.

ARTÍCULO 55 - En los juicios en trámite y aún pendientes de sentencia definitiva, a la fecha de la entrada en vigencia de la presente ley, incluidos los recursos de queja que se encuentren pendientes de resolución, los créditos provenientes de las relaciones individuales de trabajo serán actualizados en base a los siguientes criterios:

a) A través de la aplicación de intereses moratorios ajustados a la tasa pasiva determinada por el BANCO CENTRAL DE LA REPÚBLICA ARGENTINA (BCRA) a estos fines para el período correspondiente.

b) En ningún caso el resultado, aplicando las pautas del inciso a) del presente artículo, podrá ser superior al importe derivado de adicionar al capital histórico la suma resultante de la aplicación sobre el mismo del Índice de Precios al Consumidor (IPC) suministrado por el INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA Y CENSOS (INDEC) con más una tasa de interés del TRES POR CIENTO (3%) anual.

c) El valor resultante no podrá ser inferior al SESENTA Y SIETE (67 %) del cálculo obtenido al aplicar las pautas del inciso b) del presente artículo.

Las disposiciones del presente artículo son de orden público y serán aplicadas 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 56- Sustitúyese el artículo 277 de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificaciones por el siguiente:

ARTÍCULO 277- Pago en juicio. Todo pago que deba realizarse en los juicios laborales se efectivizará mediante depósito bancario:

- a) en la cuenta sueldo del respectivo trabajador, creada en virtud de lo establecido en la Ley N° 26.590 y su normativa complementaria y siempre que aquella se encuentre disponible;
- b) excepcionalmente y sólo en caso de ausencia de la primera, en autos a la orden del Tribunal interviniente y giro judicial personal al titular del crédito o sus derechohabientes, aún en el supuesto de haber otorgado poder.

Todo pacto de cuota litis requerirá ratificación personal y homologación judicial, y en ningún caso podrá exceder del VEINTE POR CIENTO (20 %) del monto del proceso.

Las sentencias judiciales condenatorias de personas humanas y/o jurídicas cuando se trate de grandes empresas podrán ser canceladas en hasta un máximo de seis (6) cuotas mensuales consecutivas, ajustadas conforme la pauta establecida en el artículo 276 de la presente ley. En el caso de las micro, pequeñas y medianas empresas la cancelación de las sentencias judiciales condenatorias de personas humanas y/o jurídicas podrán ser realizadas en hasta un máximo de doce (12) cuotas mensuales consecutivas.

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 en este artículo, así como el pacto de cuota litis o el desistimiento no homologado, 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.

ARTÍCULO 57- Incorporase como artículo 278 a la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificaciones el siguiente:

ARTÍCULO 278- Remisión de antecedentes judiciales. Contribuciones adeudadas con destino a Obra Social. Cuando en el marco de un proceso judicial se determine que el trabajador no fue registrado, o que su registración fue deficiente porque resultó tardía, y/o con una remuneración inferior a la realmente devengada y/o porque se omitió el ingreso total o parcial de los aportes y contribuciones correspondientes a los distintos organismos de la seguridad social, el juez, en la sentencia definitiva, deberá remitir los antecedentes a la AGENCIA DE RECAUDACIÓN Y CONTROL ADUANERO (ARCA), organismo descentralizado actuante en la órbita del MINISTERIO DE ECONOMÍA, o al organismo competente, para la liquidación y obtención del pago de las sumas adeudadas con más las multas, recargos y accesorios que allí se determinen.

En el caso de contribuciones adeudadas con destino a la Obra Social, la condena sólo podrá contemplar el pago, en este caso al trabajador, si se acreditase haber mediado privación de toda cobertura de salud, y en tal supuesto, por los importes que éste acredite haber afrontado para mantener su afiliación.

Las prestaciones salariales, indemnizatorias y/o de cualquier otra naturaleza jurídica previstas en esta ley y/o en los distintos regímenes laborales especiales y/o previsionales son incompatibles con acciones y/o reclamos por daños y perjuicios fundados en el CÓDIGO CIVIL Y COMERCIAL DE LA NACIÓN.

TÍTULO II

Fondo de Asistencia Laboral (FAL)

ARTÍCULO 58- Objeto. Créanse los Fondos de Asistencia Laboral destinados exclusivamente a coadyuvar al cumplimiento de las obligaciones y pagos que se estipulen conforme los artículos 95, 212 párrafos segundo, tercero y cuarto, 232, 233, 241, 245, 246, 247, 248, 250, y 254 de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificaciones, y de las indemnizaciones reparatoras de preaviso, integración, y despido, previstas en los estatutos profesionales, por parte de los empleadores del Sector Privado, incluso las previstas en la Ley del Régimen de Trabajo Agrario N° 26.727 y sus modificaciones.

Adicionalmente, cuando las condiciones económico-financieras de los citados fondos lo permitan y se encuentre garantizada la cobertura mínima que establezca la reglamentación, la SECRETARÍA DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL del MINISTERIO DE CAPITAL HUMANO, en forma conjunta con el MINISTERIO DE ECONOMÍA, podrán autorizar la ampliación de las indemnizaciones laborales que puedan ser cubiertas por los fondos.

Los referidos fondos sólo podrán prestar cobertura respecto de trabajadores registrados con una antelación no menor a DOCE (12) meses de la fecha de la extinción de la relación laboral. En ningún caso y bajo ninguna circunstancia prestarán cobertura respecto de trabajadores no registrados.

El presente régimen no modifica, sustituye, ni altera el régimen indemnizatorio.

Se encuentran excluidos del presente Régimen las relaciones laborales regidas por las leyes 22.250 y su modificatoria y 26.844 y sus modificaciones.

ARTÍCULO 59- Naturaleza jurídica. Cada empleador deberá conformar una cuenta como un patrimonio separado, de afectación específica, independiente, inajenable e inembargable, en uno de los fondos administrados por una de las entidades habilitadas a tal fin por la COMISIÓN NACIONAL DE VALORES, organismo descentralizado actuante en la órbita del MINISTERIO DE ECONOMÍA, a elección del empleador. Los recursos disponibles en dichas cuentas estarán destinados exclusivamente al cumplimiento de las obligaciones determinadas en el artículo 58 de la presente ley.

ARTÍCULO 60- Contribución. Las cuentas de los Fondos de Asistencia Laboral se conformarán con una contribución mensual obligatoria del UNO POR CIENTO (1%) para las grandes empresas y DOS Y MEDIO POR CIENTO (2,5%) para las micro, pequeñas y medianas empresas de acuerdo a lo previsto en la ley 24467 y sus modificatorias de las remuneraciones que se toman como base para el cálculo de las Contribuciones Patronales con destino al Sistema Integrado Previsional Argentino (SIPA) de cada trabajador.

Los porcentajes de las cuentas de los Fondos de Asistencia podrán incrementarse hasta el UNO Y MEDIO POR CIENTO (1,5%) para las grandes empresas y hasta el TRES POR CIENTO (3%) para las micro, pequeñas y medianas empresas de las remuneraciones que se toman como base para el cálculo de las Contribuciones Patronales con destino al Sistema Integrado Previsional

Argentino (SIPA) de cada trabajador, cuando así lo disponga el PODER EJECUTIVO NACIONAL atendiendo al cumplimiento de las metas asociadas a las políticas de equilibrio fiscal, previa aprobación de la Comisión Bicameral de Control de Fondos de la Seguridad Social del Honorable Congreso de la Nación.

Las sumas correspondientes serán integradas mensualmente por el empleador en oportunidad de declarar y abonar los aportes y contribuciones patronales.

En pos de la simplificación y la facilitación del costo de cumplimiento, los pagos correspondientes a los importes ingresados al Fondo de Asistencia Laboral serán canalizados a través de la AGENCIA DE RECAUDACIÓN Y CONTROL ADUANERO (ARCA), organismo descentralizado actuante en la órbita del MINISTERIO DE ECONOMÍA, que actuará únicamente como agente de derivación, sin asumir responsabilidad alguna por la eventual falta de pago, disponibilidad o insuficiencia de la cuenta individual.

Asimismo, en ningún caso esta derivación implicará responsabilidad alguna por parte del ESTADO NACIONAL respecto de las obligaciones del empleador.

ARTICULO 61- Recursos de los Fondos de Asistencia Laboral. Los recursos de cada Fondo de Asistencia Laboral estarán constituidos por:

- a) las contribuciones mensuales obligatorias que deba efectuar el empleador;
- b) los rendimientos, intereses y/o cualquier otra renta derivada de las inversiones que efectúe la administradora del fondo, cuya actuación quedará sujeta a los límites de forma que el Ministerio de Economía reglamente a los fines de guardar la integralidad de sus depósitos.
- c) las contribuciones voluntarias que efectúe el empleador;
- d) las donaciones o legados que reciba;
- e) cualquier otro ingreso no contemplado en los incisos precedentes.

ARTÍCULO 62- Administración. Cada empleador tendrá una cuenta individual, de carácter común y no individualizable por trabajador, cuya administración estará a cargo de una entidad habilitada a través de uno de sus fondos que tenga autorizado a tal fin por la COMISIÓN

NACIONAL DE VALORES, organismo descentralizado actuante en la órbita del MINISTERIO DE ECONOMÍA.

El empleador no podrá, bajo ningún aspecto, bajo pena de la aplicación de la sanción prevista en el artículo 75, elegir entidades en las cuales posea participación directa o indirecta.

ARTÍCULO 63- Información y trazabilidad. Cada empleador contará con una cuenta identificada dentro de la entidad habilitada seleccionada, en la cual se registrarán:

- a) las contribuciones obligatorias mensuales que realice el empleador a través de la AGENCIA DE RECAUDACIÓN Y CONTROL ADUANERO (ARCA), organismo descentralizado actuante en la órbita del MINISTERIO DE ECONOMÍA;
- b) los rendimientos, intereses y/o cualquier otra renta obtenida producto de su inversión;
- c) cualquier otro ingreso de fondos, en los términos del artículo 61 de la presente;
- d) los retiros efectuados conforme los fines previstos en esta ley;
- e) las comisiones abonadas y gastos de administración del Fondo;
- f) el remanente disponible.

ARTÍCULO 64- Utilización de los recursos de los Fondos. Los recursos acumulados en la cuenta correspondiente a cada empleador sólo podrán utilizarse para cubrir el pago de las obligaciones y montos previstos en el artículo 58 de la presente ley, siempre que la relación laboral extinguida hubiera estado registrada.

En caso de que la relación laboral estuviere registrada de modo deficiente, los recursos de la cuenta podrán ser aplicados únicamente para cubrir las obligaciones y pagos que corresponderían si se consideraran solamente los datos de la relación laboral registrada.

La existencia, inexistencia o insuficiencia de recursos en la cuenta no limita, reduce, altera ni condiciona la responsabilidad del empleador por el pago íntegro de las obligaciones a su cargo derivadas de la extinción del vínculo laboral.

Ante cada situación prevista en el artículo 58 de la presente ley, que además cumpla con los requisitos previstos en el presente artículo, el empleador podrá optar por aplicar los recursos de la cuenta, o una parte de ellos, para el pago total o parcial de dicha obligación, o por no usarlos para ese caso y mantener los recursos en la cuenta.

ARTÍCULO 65- Carencia. A efectos de su capitalización y con el fin de garantizar la estabilidad financiera, el Fondo de Asistencia Laboral no responderá por las extinciones laborales previstas en el artículo 58 de la presente ley, hasta luego de haber recibido las contribuciones correspondientes a al menos SEIS (6) períodos mensuales, en los términos que determine la reglamentación.

El PODER EJECUTIVO NACIONAL podrá establecer un plazo mayor, cuando por las características del sector económico o del mercado laboral, entre otros motivos atendibles, así lo aconsejen.

ARTÍCULO 66- Interrupción o suspensión de obligación de contribución. El empleador que pueda acreditar, en función de su nómina, que el saldo existente acumulado en su cuenta del Fondo de Asistencia Laboral al momento de la evaluación, cubre los porcentajes que determine la reglamentación de las posibles contingencias laborales de su nómina, podrá solicitar la interrupción o suspensión de la obligación mensual de efectuar el ingreso de las contribuciones prevista en el artículo 60 de la presente ley.

La SECRETARÍA DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL, dependiente del MINISTERIO DE CAPITAL HUMANO, en conjunto con el MINISTERIO DE ECONOMÍA instrumentarán, en su totalidad, las condiciones y/o requisitos para acceder a dicha interrupción o suspensión.

En caso de ser concedida, el empleador quedará exceptuado de realizar la contribución por el período por el que se le haya concedido la interrupción o suspensión.

ARTÍCULO 67- Tratamiento en el Impuesto a las Ganancias y en el Impuesto al Valor Agregado (IVA). Exímese del Impuesto a las Ganancias a los rendimientos, intereses y/o a cualquier otra renta derivada de las inversiones efectuadas en el marco del funcionamiento del Fondo de Asistencia Laboral, obtenidas por el empleador, incluidos los resultados que se generen como consecuencia de las transformaciones que experimente el citado Fondo por efecto de reorganizaciones societarias del empleador, con independencia de que dichas reorganizaciones

reúnan o no los requisitos del artículo 80 de la Ley de Impuesto a las Ganancias, texto ordenado en 2019 y sus modificaciones.

La integración de las contribuciones (obligatorias y/o voluntarias) y de cualquier otra suma, conforme lo previsto en el artículo 61, al citado Fondo, están exentas del Impuesto a las Ganancias para éste, excepto que se trate de las comisiones que reciba. Idéntico tratamiento cabe dispensar a cualquier otro importe diferente al señalado en el párrafo anterior, que se le acredite al empleador como consecuencia de la utilización del Fondo.

El beneficio previsto en este artículo no afecta la deducibilidad, en cabeza del empleador, de los pagos por extinción de la relación laboral que el mismo efectúe de manera directa, conforme a las normas generales vigentes.

Los importes sustitutivos de las indemnizaciones que se abonen a los trabajadores en el marco del presente Régimen recibirán, a los fines del Impuesto a las Ganancias, el tratamiento previsto para dichas indemnizaciones. Los conceptos mencionados en este artículo, con excepción de la comisión mencionada en el segundo párrafo, no están gravados por el Impuesto al Valor Agregado (IVA).

ARTÍCULO 68- Responsabilidad. El empleador y quienes tengan responsabilidad solidaria según las normas aplicables, serán los únicos responsables del pago de las indemnizaciones o montos que le corresponda al trabajador.

Las entidades administradoras en ningún caso se considerarán sujetos obligados frente al trabajador, manteniéndose como terceros ajenos a la relación jurídica entre el empleador y el trabajador.

ARTÍCULO 69- Procedimiento. Determinada la obligación de pago, si el empleador decide utilizar recursos de la cuenta del Fondo de Asistencia Laboral, deberá comunicar tal voluntad a la entidad administradora, presentando una Declaración Jurada que contenga:

- a) nombre y apellido del trabajador o beneficiario correspondiente del pago;
- b) Código Único de Identificación Laboral (CUIL) del trabajador o beneficiario correspondiente;

- c) datos completos de la cuenta bancaria de titularidad del trabajador o beneficiario correspondiente del pago;
- d) fecha y causa de la extinción de la relación laboral;
- e) detalle de la liquidación practicada;
- f) monto a transferir con indicación si se refiere a la cancelación total o parcial en relación con la liquidación que corresponda; y
- g) otros datos que establezca la reglamentación.

La entidad administradora deberá verificar el cumplimiento de los requisitos que establecerá la reglamentación, y de encontrarse cumplidos, deberá transferir las sumas pertinentes a la cuenta bancaria del trabajador o beneficiario indicada en la Declaración Jurada presentada, todo ello dentro del plazo máximo de CINCO (5) días hábiles.

A tales efectos instrúyase a la Administración Nacional de la Seguridad Social (ANSES), organismo descentralizado en el ámbito del MINISTERIO DE CAPITAL HUMANO y a la AGENCIA DE RECAUDACIÓN Y CONTROL ADUANERO (ARCA), organismo descentralizado actuante en la órbita del MINISTERIO DE ECONOMÍA, según corresponda, a celebrar los convenios con las entidades administradoras de fondos en pos de simplificar y facilitar la verificación y cumplimiento de los deberes y obligaciones previstos en el presente régimen. Asimismo, se faculta a los citados organismos a brindar a las referidas entidades administradoras la información que resulte necesaria a los fines de realizar la verificación prevista en la presente ley.

ARTÍCULO 70- Pago de la obligación. El pago de la obligación mensual a cargo del empleador, en los términos del artículo 60, se formalizará a través del procedimiento que establezca la AGENCIA DE RECAUDACIÓN Y CONTROL ADUANERO (ARCA), organismo descentralizado actuante en la órbita del MINISTERIO DE ECONOMÍA, quien deberá velar por el cumplimiento de la obligación mensual y será la responsable de la gestión de cobro.

ARTÍCULO 71- Entidades habilitadas. Las entidades habilitadas serán las responsables de la administración, inversión y resguardo de los Fondos de Asistencia Laboral, como también de velar por el cumplimiento del procedimiento de verificación y pago, y en su defecto de efectuar

las denuncias ante irregularidades que pudieran detectar. Las entidades habilitadas únicamente podrán percibir una contraprestación, en concepto de comisiones y gastos por todas las funciones que les asigna la presente ley, con un tope de comisión del 1%.

ARTÍCULO 72- Remanente. En caso de cese, disolución, liquidación o quiebra del empleador, la cuenta individual quedará extinguida, y los recursos deberán ser transferidos a una cuenta bancaria de titularidad del empleador en el país, salvo disposición en contrario del juez de la quiebra.

En caso de que el empleador no cuente con trabajadores registrados en un plazo de SEIS (6) meses continuos, la cuenta individual, salvo que el empleador denuncie y acredite la existencia de por lo menos un reclamo judicial pendiente de resolución, quedará extinguida. Producida la extinción, los recursos deberán ser transferidos a una cuenta bancaria de titularidad del empleador en el país.

El empleador podrá solicitar la extinción de su cuenta individual a la SECRETARÍA DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL, dependiente del MINISTERIO DE CAPITAL HUMANO, acreditando la inexistencia de contingencias laborales, debiendo dar intervención a la AGENCIA DE RECAUDACIÓN Y CONTROL ADUANERO (ARCA) y a la COMISIÓN NACIONAL DE VALORES organismos descentralizados actuantes en la órbita del MINISTERIO DE ECONOMÍA, y a la SECRETARÍA DE FINANZAS del MINISTERIO DE ECONOMÍA.

ARTÍCULO 73- Transferencia de establecimiento o cesión de personal. La transferencia del establecimiento o cesión de personal, en los términos de los artículos 225, 229 y concordantes de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificaciones que constituya un único establecimiento donde prestan tareas todos los trabajadores en relación de dependencia, implicará la transferencia de la cuenta asociada, incluyendo sus recursos, movimientos y remanentes, en los términos y condiciones previstos en las leyes aplicables y que se establezcan en la reglamentación. Se aplicará igual criterio para el caso de reorganizaciones en los términos del artículo 80 y 81 de la Ley de Impuesto a las Ganancias, texto ordenado en 2019 y sus modificaciones.

ARTÍCULO 74- Protección legal. Los Fondos, las cuentas individuales y todos los valores incorporados a ellos, serán inembargables y estarán afectados exclusivamente a la finalidad prevista en esta ley.

ARTÍCULO 75- Sanciones. El empleador que utilice los recursos acumulados en las cuentas para fines distintos a los previstos en el artículo 58 de la presente ley, o que opte por una entidad habilitada sobre la cual tenga vinculación directa o indirecta o contravenga las disposiciones del presente régimen, será sancionado con una multa de hasta el doble del monto ingresado al Fondo de Asistencia Laboral, más su rendimiento devengado a la fecha de la multa, sin perjuicio de las acciones civiles y/o penales que pudieran corresponder.

ARTÍCULO 76- Reducción de contribución patronal. Los empleadores, por las relaciones laborales incluidas en el presente régimen, excepto que se trate de aquellas previstas en el Régimen de Incentivo a la Formalización Laboral (RIFL) y mientras persista sus efectos, tendrán una reducción en las contribuciones patronales con destino a la Seguridad Social equivalente a la que le resulte de aplicación de conformidad con lo dispuesto en el artículo 60.

La AGENCIA DE RECAUDACIÓN Y CONTROL ADUANERO (ARCA), organismo descentralizado actuante en la órbita del MINISTERIO DE ECONOMÍA, evaluará, en la periodicidad que a esos efectos determine, el cumplimiento de la obligación de pago de la contribución con destino a los Fondos de Asistencia Laboral, conforme lo previsto en el artículo 70, debiendo aplicar las leyes 11.683, 18.820, y 26.063 y toda aquella normativa que las complementen a los fines del cumplimiento de estos objetivos, con las particularidades que prevea la reglamentación.

ARTÍCULO 77- Autoridades de Aplicación. Vigencia. La SECRETARÍA DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL dependiente del MINISTERIO DE CAPITAL HUMANO, la AGENCIA DE RECAUDACIÓN Y CONTROL ADUANERO (ARCA), organismo descentralizado actuante en la órbita del MINISTERIO DE ECONOMÍA, la COMISIÓN NACIONAL DE VALORES, organismo descentralizado actuante en la órbita del MINISTERIO DE ECONOMÍA y la SECRETARÍA DE FINANZAS del MINISTERIO DE ECONOMÍA, en el marco de sus respectivas competencias, serán los organismos responsables de dictar las normas complementarias y velar por el funcionamiento y cumplimiento del presente régimen, como de establecer los procedimientos de control y auditoría, incluyendo el efectivo pago de las contribuciones a los fondos, el mecanismo de cobro y destino de los montos correspondientes a sanciones, la correcta afectación de los recursos a los fines exclusivamente previstos en la presente ley y el correcto funcionamiento y cumplimiento de los deberes de las entidades habilitadas a administrar los fondos. El presente régimen entrará en vigencia a partir del 1º de junio de 2026, fecha que podrá ser prorrogada por el Poder Ejecutivo Nacional, por el

plazo máximo de seis (6) meses junto con el dictado de la reglamentación y normas de instrumentación pertinentes.

TÍTULO III

Modificaciones a la Ley de Organización y Procedimiento de la Justicia Nacional de Trabajo N° 18.345 (t.o. por Decreto N° 106/98) y sus modificaciones

CAPÍTULO I

Sujetos del Proceso. Competencia

ARTÍCULO 78- Sustitúyese el artículo 18 de la Ley de Organización y Procedimiento de la Justicia Nacional de Trabajo N° 18.345 (t.o. por Decreto N° 106/98) y sus modificaciones por el siguiente:

ARTÍCULO 18- Peritos Médicos y Psicólogos. Los peritos médicos y psicólogos deberán ser profesionales legistas o especialistas en la rama de la medicina relacionada con la cuestión sometida a su dictamen. Estos deberán contar con la capacidad operativa y la especialización necesaria para atender las controversias judiciales suscitadas en el marco del Sistema de Riesgos del Trabajo, asegurando la objetividad e independencia en sus dictámenes. Para ello deberán valerse de los entornos digitales que la Superintendencia de Riesgos del Trabajo ponga a su disposición, y sus trabajos serán retribuidos tomando en consideración exclusivamente la relevancia, calidad y extensión de la labor profesional realizada, con total prescindencia del monto del proceso y de la gravedad de las constataciones efectuadas.

ARTÍCULO 79- Sustitúyese el artículo 20 de la Ley de Organización y Procedimiento de la Justicia Nacional de Trabajo N° 18.345 (t.o. por Decreto N° 106/98) y sus modificaciones por el siguiente:

ARTÍCULO 20. Competencia por materia. Serán de competencia de la Justicia Nacional del Trabajo, en general, las causas contenciosas en conflictos individuales de derecho, por demandas o reconveniones fundadas en los contratos de trabajo, convenciones colectivas de trabajo, laudos con eficacia de convenciones colectivas, o disposiciones legales o reglamentarias del Derecho del Trabajo; y las causas entre trabajadores y empleadores

relativas a un contrato de trabajo, aunque se funden en disposiciones del derecho común aplicables a aquél.

En los casos que versen sobre la materia establecida en el párrafo anterior y a su vez sea parte o tercero interesado el ESTADO NACIONAL –PODER EJECUTIVO NACIONAL, PODER LEGISLATIVO, PODER JUDICIAL, MINISTERIO PÚBLICO-, incluyendo los entes previstos en el artículo 8, inciso a), de la Ley N° 24.156 y sus modificaciones, serán competentes el fuero Contencioso Administrativo Federal de la CIUDAD AUTÓNOMA DE BUENOS AIRES y, en las demás jurisdicciones, la Justicia Federal con competencia en lo contencioso administrativo. En ningún caso la Justicia Nacional del Trabajo podrá expedirse en las causas aquí comprendidas.

Se entenderá por modificada toda norma que asigne, en el supuesto contemplado en el párrafo anterior, competencia alguna al fuero nacional del trabajo.

ARTÍCULO 80- Sustitúyese el artículo 24 de la Ley de Organización y Procedimiento de la Justicia Nacional de Trabajo N° 18.345 (t.o. por Decreto N° 106/98) y sus modificaciones, por el siguiente:

ARTÍCULO 24. - Competencia territorial. En las causas entre trabajadores y empleadores será competente, a elección del demandante, el juez del lugar del trabajo, o el del lugar de celebración del contrato, o el del domicilio del empleador.

El que no tuviere domicilio fijo, podrá ser demandado en el lugar en que se encuentre o en el de su última residencia.

En las causas incoadas por asociaciones profesionales por cobro de aportes, contribuciones o cuotas, será competente el juez del domicilio del demandado.

En las causas iniciadas en los términos de las leyes. 24.557 y sus modificaciones y 27.348, se estará a la competencia territorial prevista en ellas.

ARTÍCULO 81- Sustitúyese el artículo 26 de la Ley de Organización y Procedimiento de la Justicia Nacional de Trabajo N° 18.345 (t.o. por Decreto N° 106/98) y sus modificaciones, por el siguiente:

ARTÍCULO 26- Recusación y excusación. En materia de recusaciones, con y sin expresión de causa, y excusaciones de jueces, secretarios, árbitros y peritos regirán las disposiciones del CÓDIGO PROCESAL CIVIL Y COMERCIAL DE LA NACIÓN.

CAPÍTULO II

Actos Procesales y Contingencias Generales

ARTÍCULO 82- Sustitúyese el artículo 46 de la Ley de Organización y Procedimiento de la Justicia Nacional de Trabajo N° 18.345 (t.o. por Decreto N° 106/98) y sus modificaciones por el siguiente:

ARTÍCULO 46- Impulso del proceso. El procedimiento será impulsado por las partes. Se producirá la caducidad de instancia cuando no se instare su curso dentro de los siguientes plazos, sin necesidad de intimación previa:

- 1) de SEIS (6) meses, en primera o única instancia;
- 2) de TRES (3) meses, en segunda instancia y en cualquiera de las instancias en el juicio sumarísimo, en el juicio ejecutivo, en las ejecuciones especiales y en los incidentes;
- 3) de UN (1) mes, en el incidente de caducidad de instancia.

La instancia se abre con la promoción de la demanda, aunque no hubiere sido notificada la resolución que dispone su traslado y termina con el dictado de la sentencia.

CAPÍTULO III

Procedimiento de primera instancia

ARTÍCULO 83 - Incorpórase como inciso 8 al artículo 65 de la Ley de Organización y Procedimiento de la Justicia Nacional de Trabajo N° 18.345 (t.o. por Decreto N° 106/98) y sus modificaciones, el siguiente texto:

- 8) La mención de los medios de prueba que la parte intente hacer valer para demostrar sus afirmaciones. Asimismo, presentará los documentos que obraren en su poder y si no los

tuviere los individualizará indicando su contenido, la persona en cuyo poder se hallaren, o el lugar, archivo u oficina donde se encuentren.

ARTÍCULO 84 - Sustitúyese el artículo 71 de la Ley de Organización y Procedimiento de la Justicia Nacional de Trabajo N° 18.345 (t.o. por Decreto N° 106/98) y sus modificaciones, por el siguiente:

ARTICULO 71- Contestación de la demanda. La contestación de la demanda se formulará por escrito y se ajustará, en lo aplicable, a lo dispuesto en el artículo 65 de esta ley y en el artículo 356 del CÓDIGO PROCESAL CIVIL Y COMERCIAL DE LA NACIÓN. La carga prevista en el inciso 1° del artículo 356 del CÓDIGO PROCESAL CIVIL Y COMERCIAL DE LA NACIÓN no regirá respecto de los representantes designados en juicios universales.

Del responde y de su documentación, se dará traslado al actor quien dentro del tercer día de notificado reconocerá o desconocerá la autenticidad de la documentación aportada por la demandada.

Si el demandado debidamente citado no contestare la demanda en el plazo previsto en el artículo 68 será declarado rebelde, presumiéndose como ciertos los hechos expuestos en ella, salvo prueba en contrario.

En caso de discordancia entre los datos de la persona demandada y los del que contesta la demanda, el juez tendrá por enderezada la acción, salvo oposición expresa de la parte actora. Si el trabajador actuare mediante apoderado se entenderá que el poder es suficiente para continuar la acción contra quien ha contestado la demanda.

ARTÍCULO 85- Sustitúyese el artículo 76 de la Ley de Organización y Procedimiento de la Justicia Nacional de Trabajo N° 18.345 (t.o. por Decreto N° 106/98) y sus modificaciones, por el siguiente:

ARTÍCULO 76- Excepciones previas. En materia de excepciones de previo y especial pronunciamiento, regirán las disposiciones del CÓDIGO PROCESAL CIVIL Y COMERCIAL DE LA NACIÓN. Junto con la oposición de la excepción deberá ofrecerse toda la prueba referida a ella.

En el caso de la resolución de la excepción de prescripción, para que sea resuelta de previo y especial pronunciamiento será necesario que ella no requiera la producción de prueba.

Junto con la oposición de la excepción deberá ofrecerse toda la prueba referida a ella.

CAPÍTULO IV

Recursos y Procedimiento ante la Cámara

ARTÍCULO 86 - Incorporáse como inciso d) al artículo 108 de la Ley de Organización y Procedimiento de la Justicia Nacional de Trabajo N° 18.345 (t.o. por Decreto N° 106/98) y sus modificaciones, el siguiente texto:

d) Las sentencias por las que el magistrado rechaza excepciones de incompetencia y de falta de legitimación pasiva y activa.

ARTÍCULO 87 - Sustitúyese el artículo 110 de la Ley de Organización y Procedimiento de la Justicia Nacional de Trabajo N° 18.345 (t.o. por Decreto N° 106/98) y sus modificaciones, por el siguiente:

ARTÍCULO 110- Apelaciones anteriores a la sentencia. Salvo el caso del artículo 146, los supuestos vinculados a la competencia del tribunal, la falta de legitimación pasiva y activa, y los de medidas cautelares, todas las apelaciones interpuestas aun en juicios prima facie inapelables, se tendrán presentes con efecto diferido hasta el momento en que se haya puesto fin al proceso de conocimiento, en primera instancia, con la sentencia definitiva.

ARTÍCULO 88 - Sustitúyese el artículo 124 de la Ley de Organización y Procedimiento de la Justicia Nacional de Trabajo N° 18.345 (t.o. por Decreto N° 106/98) y sus modificaciones por el siguiente:

ARTICULO 124- Dictado de fallos plenarios. Prohibiciones. En materia de fallos plenarios, regirán las disposiciones del CÓDIGO PROCESAL CIVIL Y COMERCIAL DE LA NACIÓN.

Los criterios de aplicación obligatoria o sugerida para la resolución de aspectos concernientes a las causas judiciales, no podrán ser establecidos por otro instrumento que

no sea sentencia plenaria

ARTÍCULO 89 - Los jueces que resuelvan causas de índole laboral deberán, de forma obligatoria, adecuar sus decisiones a los precedentes establecidos por la CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA NACIÓN en la materia.

El apartamiento infundado de los magistrados respecto de dichos criterios configurará una causal de mal desempeño en sus funciones.

CAPÍTULO V

Acuerdo de Transferencia de la función judicial en material laboral.

ARTÍCULO 90 - Aprobación del Acuerdo de Transferencia de la función judicial en materia laboral. Apruébese el “Acuerdo de Transferencia de la Función Judicial en Materia Laboral del Ámbito Nacional a la Justicia del Trabajo de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires”, celebrado entre el ESTADO NACIONAL y el Gobierno de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires el 9 de febrero de 2026, cuyo texto se adjunta en copia como Anexo I y forma parte integrante del presente artículo.

Deróguese toda norma que se oponga a lo dispuesto en el ACUERDO que por el presente artículo se aprueba y encomiéndese al PODER EJECUTIVO NACIONAL a dictar los textos ordenados de aquéllas normas que precisen ser adecuadas en virtud de lo establecido en el ACUERDO.

Artículo 91 - Encomiéndase al PODER EJECUTIVO NACIONAL a transferir al Gobierno de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires los recursos necesarios para el funcionamiento del fuero del trabajo de la CIUDAD AUTÓNOMA DE BUENOS AIRES, garantizando el adecuado funcionamiento transitorio de la Justicia Nacional del Trabajo, en virtud del acuerdo aprobado por el artículo precedente de esta ley, y a celebrar los convenios específicos para la transferencia de recursos que fueran necesarios para su adecuada ejecución en los términos de su Cláusula Séptima.

CAPÍTULO VI

Disposiciones Transitorias al Título III Modificaciones a la Ley de Organización y Procedimiento de la Justicia Nacional de Trabajo N° 18.345 (t.o por Decreto N°106/98) y sus modificaciones

ARTÍCULO 92 - Las disposiciones de la Ley N° 18.345 mantendrán su vigencia hasta tanto se encuentre concluido el proceso de transferencia de competencias establecido en el “Acuerdo de Transferencia de la Función Judicial en Materia Laboral del Ámbito Nacional a la Justicia del Trabajo de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires”, aprobado por la presente Ley.

ARTÍCULO 93 - Las modificaciones introducidas por el presente Título serán de aplicación a todos los procesos en trámite a partir del día siguiente al de la publicación de la presente ley en el Boletín Oficial, con excepción de lo dispuesto en los artículos 79 y 80 de la presente ley.

ARTÍCULO 94 - Las modificaciones introducidas por los artículos 79 y 80 de la presente ley serán de aplicación a partir del día siguiente al de la publicación de la presente ley en el Boletín Oficial y en aquellos procesos en trámite en los que la competencia estuviere pendiente de resolución.

TÍTULO IV

Modificaciones a la Ley de Honorarios Profesionales de Abogados, Procuradores y Auxiliares de la Justicia Nacional y Federal N° 27.423 y su modificación

Honorarios de auxiliares de la Justicia

ARTÍCULO 95 - Sustitúyese el artículo 60 de la Ley de Honorarios Profesionales de Abogados, Procuradores y Auxiliares de la Justicia Nacional y Federal N° 27.423 y su modificación por el siguiente:

ARTÍCULO 60- En los procesos no susceptibles de apreciación pecuniaria, los honorarios de los peritos y de los peritos liquidadores de averías serán fijados conforme a las pautas valorativas del artículo 16 y en un mínimo de DOS (2) UMA, siendo suficiente para la fijación de los honorarios mínimos, la aceptación del cargo conferido. En el caso de los demás auxiliares de la Justicia, se aplicarán las normas específicas.

ARTÍCULO 96 - Sustitúyese el artículo 61 de la Ley de Honorarios Profesionales de Abogados,

Procuradores y Auxiliares de la Justicia Nacional y Federal N° 27.423 y su modificación por el siguiente:

ARTÍCULO 61- En los procesos susceptibles de apreciación pecuniaria, por las actuaciones de primera instancia hasta la sentencia, los honorarios del perito y del perito liquidador de averías serán fijados conforme lo establece el artículo 32. Para tales casos los honorarios mínimos a regular alcanzan a DOS (2) UMA. En el caso de los demás auxiliares de la Justicia se aplicarán las normas específicas.

ARTÍCULO 97 - Incorporase como artículo 61 bis de la Ley de Honorarios Profesionales de Abogados, Procuradores y Auxiliares de la Justicia Nacional y Federal N° 27.423 y su modificación el siguiente:

ARTÍCULO 61 bis- Los honorarios de los peritos que intervengan en las controversias judiciales, no estarán vinculados a la cuantía del respectivo juicio, ni al porcentaje de incapacidad que se dictamine en caso de producirse una pericia médica. Su regulación responderá exclusivamente a la apreciación judicial de la labor técnica realizada en el pleito y su relevancia; calidad y extensión en lo concreto y deberá fijarse en un monto que asegure una adecuada retribución al perito.

Por cada pericia, se fijará un monto mínimo de DOS (2) UMAS.

En caso de finalizar el proceso por transacción, avenimiento y conciliación, sin que el perito haya presentado la pericia encargada, se le regulará UN CUARTO (1/4) de UMA en tanto el perito haya aceptado el cargo.

TÍTULO V

Modificaciones a la Ley de Empleo N° 24.013 y sus modificaciones

De la regularización del empleo no registrado

ARTÍCULO 98 - Sustitúyese el artículo 7° ter de la Ley N° 24.013 y sus modificaciones por el siguiente:

ARTÍCULO 7° ter - El trabajador deberá informar ante la AGENCIA DE RECAUDACIÓN Y CONTROL ADUANERO (ARCA), organismo descentralizado

actuante en la órbita del MINISTERIO DE ECONOMÍA, los aspectos que configuren irregular la registración del contrato de trabajo: falta de inscripción, la real fecha de ingreso y/o el monto total de la remuneración. La denuncia deberá formularse inmediatamente de conocida la irregularidad de la registración.

ARTÍCULO 99- Incorpórese como inciso i) al artículo 114 de la Ley N° 24.013 y sus modificaciones, el siguiente texto:

i) Extinción por mutuo acuerdo de las partes en los términos del artículo 241 de la Ley N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificaciones.

TÍTULO VI

Modificaciones a la Ley N° 11.544 y sus modificaciones sobre Jornada de Trabajo

ARTÍCULO 100 - Sustitúyese el artículo 3° de la Ley N° 11.544 y sus modificaciones por el siguiente:

ARTÍCULO 3°- En las explotaciones comprendidas en el artículo 1°, se admiten las siguientes excepciones:

- a) cuando se trate de empleos de dirección o de vigilancia;
- b) cuando los trabajos se efectúen por equipos, la duración del trabajo podrá ser prolongada más allá de las OCHO (8) horas por día y de CUARENTA Y OCHO (48) semanales;
- c) en caso de accidente ocurrido o inminente, o en caso de trabajo de urgencia a efectuarse en las máquinas, herramientas o instalaciones, o en caso de fuerza mayor, pero tan sólo en la medida necesaria para evitar que un inconveniente serio ocurra en la marcha regular del establecimiento y únicamente cuando el trabajo no pueda ser efectuado durante la jornada normal, debiendo comunicarse el hecho de inmediato a las autoridades encargadas de velar por el cumplimiento de la presente ley.

TÍTULO VII

Modificaciones a la Ley N° 25.877 y sus modificaciones sobre el Régimen Laboral**Conflictos Colectivos de Trabajo**

ARTÍCULO 101 - Sustitúyese el artículo 24 de la Ley N° 25.877 y sus modificaciones 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 se 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 siguientes actividades:

- a. el cuidado de menores y educación de niveles guardería, preescolar, primario y secundario, así como la educación especial;
- b. los servicios sanitarios y hospitalarios, así como el transporte y distribución de medicamentos e insumos hospitalarios y los servicios farmacéuticos;
- c. la producción, transporte y distribución y comercialización de agua potable, gas, petróleo y otros combustibles y energía eléctrica;
- d. los servicios de telecomunicaciones, incluyendo internet y comunicaciones satelitales;
- e. el servicio de recolección de residuos.

- f. la aeronáutica comercial y el control de tráfico aéreo y portuario; incluyendo balizamiento, dragado, amarre, estiba, desestiba, remolque de buques y todos los servicios portuarios;
- g. el transporte de caudales; y
- h. los servicios privados de seguridad y custodia.

Se consideran actividades de importancia trascendental las siguientes:

- a. el transporte marítimo y fluvial de personas y/o mercaderías y/o carga, servicios conexos y operaciones costa afuera, a través de los distintos medios que se utilicen para tal fin;
- b. los servicios aduaneros y migratorios, y demás vinculados al comercio exterior;
- c. la producción de medicamentos y/o insumos hospitalarios;
- d. el transporte terrestre y subterráneo de personas y/o mercaderías a través de los distintos medios que se utilicen para tal fin;
- e. los servicios de radio y televisión;
- f. las actividades industriales continuas, incluyendo siderurgia y la producción de aluminio, actividad química y la actividad cementera;
- g. la industria alimenticia en toda su cadena de valor;
- h. los servicios bancarios, financieros, servicios hoteleros y gastronómicos y el comercio electrónico; y
- i. la producción de bienes y/o servicios de toda actividad que estuvieran afectados a compromisos de exportación.

La autoridad de aplicación a propuesta de 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 y académica en materia de relaciones del trabajo, del derecho laboral o del 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.

Las fuerzas de seguridad en ningún caso podrán brindar una cobertura menor al CIEN POR CIENTO (100%) de la prestación normal de su servicio.

EL PODER EJECUTIVO NACIONAL dictará la reglamentación correspondiente y la Autoridad de Aplicación, las normas complementarias, aclaratorias y operativas que resulten necesarias.

ARTÍCULO 102 - Incorpóranse al artículo 24 de la Ley N° 25.877 y sus modificaciones los siguientes apartados:

24.1- Cumplida la obligación impuesta a las partes del conflicto por el artículo 2° de la Ley N° 14.786 y vencido el plazo de QUINCE (15) días previsto en el artículo 11 de la misma ley, la parte que se propusiere ejercer medidas de acción directa que involucren a los servicios referidos en este artículo, deberá preavisarlo a la otra parte y a la Autoridad de Aplicación en forma fehaciente y con CINCO (5) días de anticipación a la fecha en que se realizará la medida.

24.2- Dentro del día inmediato siguiente a aquél en que se efectuó el preaviso establecido en el artículo anterior, las partes acordarán ante la Autoridad de Aplicación sobre los servicios mínimos que se mantendrán con arreglo a lo dispuesto en este artículo, párrafo segundo, las modalidades de su ejecución, señalando concreta y detalladamente la forma en que se ejecutarán las prestaciones, incluyendo la designación del personal involucrado, pautas horarias, asignación de funciones y equipos.

24.3- Si las partes no cumplieran con las obligaciones previstas en los apartados que anteceden dentro de los plazos establecidos para ello, o si los servicios mínimos acordados por las mismas fueren insuficientes, la Autoridad de Aplicación, en consulta con la COMISIÓN DE GARANTÍAS, fijará los servicios mínimos para asegurar la prestación del servicio, cantidad de trabajadores que se asignará a su ejecución, pautas horarias, asignación de funciones y equipos, procurando resguardar tanto el derecho de huelga como los derechos de los usuarios afectados. La decisión será notificada a las partes involucradas y, en caso de incumplimiento, se procederá de acuerdo a lo previsto en este artículo, apartado 24.6.

24.4- Las partes en cuanto vinculadas a la prestación de un servicio o actividad considerada esencial o de importancia trascendental garantizarán la ejecución de los servicios mínimos y deberán poner en conocimiento de los usuarios, por medios de difusión masiva, las modalidades que revestirá la prestación durante el conflicto, dentro del plazo de CUARENTA Y OCHO (48) horas antes del inicio de las medidas de acción directa, detallando el tiempo de iniciación y la duración de las medidas, la forma de distribución de los servicios mínimos garantizados y la reactivación de las prestaciones. Asimismo, deberán arbitrar los medios tendientes a la normalización de la actividad una vez finalizada la ejecución de dichas medidas.

24.5- Si la medida de acción directa consistiere en paro nacional de actividades o cualquier otra ejercida por centrales sindicales u organizaciones empresariales con representatividad sectorial múltiple, se aplicarán las disposiciones establecidas en el presente artículo.

24.6- La inobservancia por alguna de las partes de los procedimientos conciliatorios establecidos en la legislación vigente, o el incumplimiento de las resoluciones dictadas por la Autoridad de Aplicación o de los pronunciamientos emitidos por la COMISIÓN DE GARANTÍAS en ejercicio de sus facultades, dará lugar a la aplicación de las sanciones establecidas por las Leyes Nros. 14.786, 23.551 y 25.212, sus modificatorias y sus normas

reglamentarias y complementarias, según corresponda. La falta de cumplimiento del deber de trabajar por las personas obligadas a la ejecución de los servicios mínimos, dará lugar a las responsabilidades previstas en las disposiciones legales, estatutarias o convencionales que les resultaren aplicables.

TÍTULO VIII

Modificaciones a la Ley N° 24.467 y sus modificaciones del Régimen de la Pequeña Mediana Empresa

Registro Único de Personal

ARTÍCULO 103 - Sustitúyese el artículo 84 de la Ley N° 24.467 y sus modificaciones por el siguiente:

ARTÍCULO 84- Las empresas comprendidas en el presente título únicamente deberán registrar a los trabajadores mediante su inscripción en los sistemas que la AGENCIA DE RECAUDACIÓN Y CONTROL ADUANERO (ARCA), organismo descentralizado actuante en la órbita del MINISTERIO DE ECONOMÍA, disponga a tal fin, sin que, a estos efectos, se les pueda exigir el cumplimiento de trámite adicional alguno ante otra autoridad nacional, provincial o municipal.

La AGENCIA DE RECAUDACIÓN Y CONTROL ADUANERO (ARCA) establecerá la información de la relación laboral y demás datos que deberán aportar los empleadores y los requisitos a cumplir para proceder a esta inscripción, siendo la misma suficiente a los fines de complementar lo dispuesto por el artículo 7° de la Ley N° 24.013 y sus modificaciones, sin poder requerirse mayores exigencias que las solicitadas por la precitada Agencia.

ARTÍCULO 104 - Sustitúyese el artículo 85 de la Ley N° 24.467 y sus modificaciones por el siguiente:

ARTÍCULO 85- La AGENCIA DE RECAUDACIÓN Y CONTROL ADUANERO (ARCA), organismo descentralizado actuante en la órbita del MINISTERIO DE ECONOMÍA, dispondrá un REGISTRO ÚNICO DE PERSONAL a los fines de registrar a aquellos trabajadores dependientes de las empresas comprendidas en esta ley.

La AGENCIA DE RECAUDACIÓN Y CONTROL ADUANERO (ARCA) establecerá la información de la relación laboral y demás datos que deberán aportar los empleadores y los requisitos a cumplir para proceder a esta inscripción, siendo la misma suficiente a los fines de cumplimentar lo dispuesto por el artículo 7° de la Ley N° 24.013 y sus modificaciones, sin poder requerirse mayores exigencias que las solicitadas por la precitada agencia.

TÍTULO IX

Modificaciones a la Ley N° 12.713 y su modificatoria sobre Trabajo a Domicilio

CAPÍTULO I

Condiciones del trabajo a domicilio

ARTÍCULO 105 - Sustitúyese el artículo 6° de la Ley N° 12.713 y su modificatoria por el siguiente:

ARTÍCULO 6°- Los empresarios, intermediarios y talleristas que den trabajo a domicilio, deberán registrar a los trabajadores mediante su inscripción en los sistemas que la AGENCIA DE RECAUDACIÓN Y CONTROL ADUANERO (ARCA) disponga a tal fin, sin que, a estos efectos, se les pueda exigir el cumplimiento de trámite adicional alguno ante otra autoridad.

La AGENCIA DE RECAUDACIÓN Y CONTROL ADUANERO (ARCA) establecerá la información de la relación laboral y demás datos que deberán aportar los empleadores y los requisitos a cumplir para proceder a esta inscripción, siendo la misma suficiente a los fines de cumplimentar lo dispuesto por el artículo 7° de la Ley N° 24.013, sin poder requerirse mayores exigencias que las solicitadas por la precitada agencia.

CAPÍTULO II

De las sanciones

Contravenciones

ARTÍCULO 106 - Sustitúyese el artículo 31 de la Ley N° 12.713 y su modificatoria por el siguiente:

ARTÍCULO 31- El empresario, intermediario o tallerista que no se inscriba en los sistemas de la AGENCIA DE RECAUDACIÓN Y CONTROL ADUANERO (ARCA), organismo descentralizado actuante en la órbita del MINISTERIO DE ECONOMÍA, o destruya los rótulos y marcas de las mercancías elaboradas, o quien niegue sin causa justificada la exhibición de dicha inscripción, o incumpla cualquiera de las disposiciones establecidas, será sancionado conforme los términos contenidos en el REGIMEN GENERAL DE SANCIONES POR INFRACCIONES LABORALES previsto en el Anexo II de la Ley N° 25.212 y sus modificatorias.

TÍTULO X

Modificaciones al Régimen Especial de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares – Ley N° 26.844 y sus modificaciones

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

ARTÍCULO 107 - Sustitúyese el artículo 7° de la Ley N° 26.844 y sus modificaciones por el siguiente:

ARTÍCULO 7°- Período de prueba. El contrato de trabajo por tiempo indeterminado 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 y sin generarse derecho a indemnización alguna con motivo de la extinción. El empleador no podrá contratar a un mismo empleado más de UNA (1) vez utilizando el período de prueba.

CAPÍTULO II

Deberes y derechos de las partes

ARTÍCULO 108 - Sustitúyese el artículo 14 de la Ley N° 26.844 y sus modificaciones por el siguiente:

ARTÍCULO 14. - Derechos y deberes comunes para el personal con y sin retiro. Los derechos y deberes comunes para las modalidades, con y sin retiro, serán:

14.1- Derechos del personal.

- a) Jornada de trabajo que no podrá exceder de OCHO (8) horas diarias o CUARENTA Y OCHO (48) horas semanales. Podrá establecerse una distribución semanal desigual de las horas de trabajo, en tanto no importe una jornada ordinaria superior a las NUEVE (9) horas;
- b) Descanso semanal de TREINTA Y CINCO (35) horas corridas a partir del sábado a las TRECE (13) horas;
- c) Ropa y elementos de trabajo que deberán ser provistos por el empleador. Una vez transcurrido el periodo de prueba, la presente obligación podrá cumplirse a través del pago de una suma dineraria no remunerativa.
- d) Alimentación sana, suficiente y que asegure la perfecta nutrición del personal. Dicha alimentación comprenderá: desayuno, almuerzo, merienda y cena, las que en cada caso deberán brindarse en función de la modalidad de prestación contratada y la duración de la jornada;
- e) Obligación por parte del empleador de contratar a favor del personal un seguro por los riesgos del trabajo, según lo disponga la normativa específica en la materia y conforme lo establecido en el artículo 74 de la presente ley;
- f) En el caso del personal con retiro que se desempeñe para un mismo empleador, entre el cese de una jornada y el comienzo de la otra deberá mediar una pausa no inferior a DOCE (12) horas.

14.2- Deberes del personal. El personal comprendido en el presente régimen tendrá los siguientes deberes:

- a) Cumplir las instrucciones de servicio que se le impartan;
- b) Cuidar las cosas confiadas a su vigilancia y diligencia;

- c) Observar prescindencia y reserva en los asuntos de la casa de los que tuviere conocimiento en el ejercicio de sus funciones;
- d) Preservar la inviolabilidad del secreto personal y familiar en materia política, moral, religiosa y en las demás cuestiones que hagan a la vida privada e intimidad de quienes habiten la casa en la que prestan servicios;
- e) Desempeñar sus funciones con diligencia y colaboración.

CAPÍTULO III

Remuneración

ARTÍCULO 109 - Sustitúyese el artículo 20 de la Ley N° 26.844 y sus modificaciones por el siguiente:

ARTÍCULO 20- Recibos. Formalidad. Constancias bancarias. Prueba de pago. El recibo deberá ser instrumentado de forma electrónica, emitido por el sistema que determine la AGENCIA DE RECAUDACIÓN Y CONTROL ADUANERO (ARCA), organismo descentralizado actuante en la órbita del MINISTERIO DE ECONOMÍA.

La documentación obrante en el banco o la constancia que éste entregare al empleador constituirá prueba suficiente del hecho de pago.

CAPÍTULO IV

Disposiciones finales y complementarias

ARTÍCULO 110 - Sustitúyese el artículo 70 de la Ley N° 26.844 y sus modificaciones por el siguiente:

ARTÍCULO 70- Actualización. Tasa aplicable. Los créditos demandados provenientes de las relaciones laborales reguladas por la presente ley serán actualizados y devengarán intereses en los mismos términos y condiciones previstas en el artículo 276 de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificaciones, resultando igualmente de

aplicación las normas contenidas en los arts. 277 y 278 de la citada ley y el artículo 55 de la Ley de Modernización Laboral.

TÍTULO XI

Modificación al Régimen de Trabajo Agrario – Ley N° 26.727 y sus modificaciones

CAPÍTULO I

Del Contrato de Trabajo Agrario en General

ARTÍCULO 111 - Sustitúyese el artículo 12 de la Ley N° 26.727 y sus modificaciones por el siguiente:

ARTÍCULO 12- Contratación, subcontratación y cesión. Solidaridad. 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, exclusivamente respecto de aquellas devengadas durante el tiempo de efectiva prestación para esta última. Aquellos propietarios que den en arrendamiento maquinarias, equipamiento o las tierras de su titularidad, en ningún caso serán considerados responsables solidarios por las obligaciones emergentes de la relación laboral entre los trabajadores y aquellos que los hubieran registrado, resultando ajenos a dicho vínculo.

Artículo 112 - Modifíquese el artículo 17 de la ley 26.727 y sus modificaciones, el que quedará redactado de la siguiente forma:

Artículo 17.- Contrato de trabajo temporario. Habrá contrato de trabajo temporario cuando la relación laboral se origine en necesidades de la explotación de carácter cíclico o estacional, o por procesos temporales propios de la actividad agrícola, pecuaria, forestal o de las restantes actividades comprendidas dentro del ámbito de aplicación de la presente ley, así como también, las que se realizaren en ferias y remates de hacienda.

Se encuentran también comprendidos en esta categoría los trabajadores contratados para la realización de tareas ocasionales, accidentales o supletorias.

La celebración de sucesivos contratos de trabajo temporario con el mismo empleador para

atender a las necesidades cíclicas o estacionales descriptas en el presente artículo, cualquiera sea el número de contrataciones, no modificará la naturaleza temporaria del vínculo

CAPÍTULO II

Modalidades Contractuales del Trabajo Agrario

ARTÍCULO 113 - Sustitúyese el artículo 16 de la Ley N° 26.727 y sus modificaciones, por el siguiente:

ARTICULO 16- Contrato de trabajo agrario permanente de prestación continua. El contrato de trabajo agrario se entenderá celebrado con carácter permanente y como de prestación continua, salvo los casos previstos expresamente por esta ley. Su extinción se regirá por lo dispuesto en el título XII de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificaciones.

Para los trabajadores de esta modalidad, el período de prueba será de OCHO (8) meses.

CAPÍTULO III

De la Retribución del Trabajador Agrario

De la remuneración y su pago

ARTÍCULO 114 - Sustitúyese el artículo 32 de la Ley N° 26.727 y sus modificaciones por el siguiente:

ARTÍCULO 32. — Fijación de remuneraciones. Las remuneraciones serán acordadas entre la representación trabajadora y la empleadora conforme la Ley N° 14.250 (t.o. 2004) y su modificación y la Ley N° 23.546 (t.o. 2004), con posterior homologación de la SECRETARÍA DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL del MINISTERIO DE CAPITAL HUMANO. No podrán ser inferiores al salario mínimo vital y móvil vigente, y su monto se determinará por mes, por día y por hora.

La negociación deberá realizarse en el marco y con la coordinación de la Comisión Nacional de Trabajo Agrario.

ARTÍCULO 115 - Sustitúyese el artículo 34 de la Ley N° 26.727 y sus modificaciones por el siguiente:

ARTÍCULO 34- Remuneración mínima por rendimiento del trabajo. Salario mínimo garantizado. La remuneración por rendimiento del trabajo se determinará en la medida del trabajo que se haya efectuado, pero en ningún caso podrá ser inferior, para una jornada de labor y a ritmo normal de trabajo, a la remuneración mínima que acuerden las partes en el marco de la negociación del artículo 32 y para esa unidad de tiempo.

En los casos de actividades cuyas remuneraciones no hayan sido fijadas o actualizadas conforme lo previsto en la presente ley, se aplicarán las dispuestas con carácter general.

La remuneración mínima sustituirá a la que por aplicación del sistema de rendimiento del trabajo pudiere corresponder cuando el trabajador, estando a disposición del empleador y por razones no imputables al primero, no alcanzare a obtener ese mínimo y aun cuando ello ocurriere a causa de fenómenos meteorológicos que impidieren la realización de las tareas en la forma prevista o habitual.

ARTÍCULO 116 - Incorpórase como artículo 34 bis a la Ley N° 26.727 y sus modificatorias el siguiente texto:

ARTICULO 34 bis- Compatibilidad entre trabajo rural registrado y prestaciones sociales. Los trabajadores que sean contratados bajo las modalidades de trabajo temporario, previstas en la Ley N° 26.727 y su modificatoria, así como aquellos comprendidos en el artículo 96 de la Ley N° 20.744 y sus modificatorias, tendrán derecho a percibir las asignaciones familiares contributivas establecidas en la Ley N° 24.714.

Al cesar la relación laboral y dejar de estar alcanzados por el régimen contributivo, los trabajadores accederán automáticamente al régimen de asignaciones familiares no contributivas correspondiente, garantizándose la continuidad en la percepción del beneficio.

CAPÍTULO IV

De los órganos tripartitos del Régimen de Trabajo Agrario

De la Comisión Nacional de Trabajo Agrario

ARTÍCULO 117 - Sustitúyese el artículo 89 de la Ley N° 26.727 y sus modificaciones por el siguiente:

ARTICULO 89- Atribuciones y deberes. Serán atribuciones y deberes de la Comisión Nacional de Trabajo Agrario (CNTA):

- a) Dictar su reglamento interno y organizar su funcionamiento.
- b) Dictar el reglamento y organizar el funcionamiento de las comisiones asesoras regionales, determinando sus respectivas jurisdicciones conforme a las características ecológicas, productivas y económicas de cada zona.
- c) Establecer las categorías de los trabajadores permanentes que se desempeñen en cada tipo de tarea, determinando sus características, modalidades especiales y condiciones generales de trabajo.
- d) Establecer, observando las pautas de la presente ley, las modalidades especiales y las condiciones de trabajo generales de las distintas actividades cíclicas, estacionales u ocasionales y sus respectivas remuneraciones, con antelación suficiente al comienzo de las tareas, teniendo especialmente en cuenta las propuestas remitidas por las comisiones asesoras regionales.
- e) Convocar a la negociación salarial del sector, que deberá ser acordada por el sector trabajador y el empleador conforme las Leyes Nros. 14.250 (t.o 2004) y su modificación y 23.546 (t.o 2004), con posterior homologación del organismo de aplicación.
- f) Determinar la forma de integración de los equipos mínimos o composición de cuadrillas para las tareas que fueren reglamentadas, cuando resultare necesario.
- g) Dictar normas sobre las condiciones mínimas a las que deberán ajustarse las prestaciones de alimentación y vivienda a cargo del empleador teniendo en consideración las pautas de la presente ley y las características de cada región.
- h) Promover el cumplimiento de las normas de higiene y seguridad en el trabajo rural.

- i) Aclarar las resoluciones que se dicten en cumplimiento de esta ley.
- j) Asesorar a los organismos nacionales, provinciales, de la CIUDAD AUTÓNOMA DE BUENOS AIRES, municipales o autárquicos que lo solicitaren.
- k) Solicitar de las reparticiones nacionales, provinciales, de la CIUDAD AUTÓNOMA DE BUENOS AIRES, municipales o entes autárquicos, los estudios técnicos, económicos y sociales vinculados al objeto de la presente ley y sus reglamentaciones.
- l) Fijar asignaciones no remunerativas en compensación por suspensiones de la prestación laboral que se fundaren por causales de emergencia climáticas, económicas, desastre natural, cualquier otra no imputable al empleador y/o cualquier otra circunstancia de fuerza mayor debidamente comprobada. En todos los casos, se requerirá el voto favorable de la parte empleadora. Los programas serán opcionales y no vinculantes para el empleador.
- m) Celebrar acuerdos de cooperación con entidades públicas y privadas, tanto nacionales como internacionales.
- n) Encarar acciones de capacitación de los actores sociales que negocian en las comisiones asesoras regionales dependientes de la misma y de difusión de la normativa aplicable a los trabajadores comprendidos en el ámbito de aplicación de la presente ley.

Las competencias son únicamente las taxativamente enunciadas.

CAPÍTULO V

Disposiciones complementarias

ARTÍCULO 118 - Incorpórase como artículo 106 a la Ley N° 26.727 y sus modificaciones el siguiente texto:

ARTICULO 106- Intereses. Los créditos provenientes de las relaciones de trabajo agrarias serán actualizados y devengarán intereses en los términos y bajo las condiciones previstas en el artículo 276 de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias, resultando igualmente de aplicación las normas contenidas en los artículos

277 y 278 de la citada ley y el artículo 55 de la Ley de Modernización Laboral.

TÍTULO XII

Régimen de los Servicios Privados de Movilidad de Personas y/o Reparto que utilizan plataformas tecnológicas

Disposiciones generales

ARTÍCULO 119 - Objeto. El presente régimen tiene por objeto establecer reglas adecuadas para promover el desarrollo de la economía de plataformas tecnológicas en el país, asegurando la independencia de quienes ofrecen o prestan a través de dichas plataformas, los servicios de movilidad de personas y/o reparto de bienes, productos u objetos.

ARTÍCULO 120 - Definiciones. A los fines del presente régimen se entiende por:

1. Servicio de Reparto a través de plataformas tecnológicas: comprende el retiro, traslado o entrega de bienes, productos u objetos, sin tratamiento o procesamiento, utilizando cualquier medio de transporte, incluyendo la prestación del servicio a pie, contratados a través de una plataforma tecnológica.
2. Servicio de movilidad de personas a través de plataformas tecnológicas: comprende el traslado de personas, concertado a través de una plataforma que conecta a usuarios y prestadores independientes por un precio de traslado convenido.
3. Prestador independiente de plataformas tecnológicas: persona humana que conviene la prestación del servicio privado de reparto y/o de movilidad de personas a usuarios a través de las plataformas tecnológicas de forma independiente.
4. Contrato de prestación del servicio de reparto a través de plataformas tecnológicas: contrato que se perfecciona con la aceptación a través de la plataforma entre un usuario consumidor que solicita un traslado y/o compra un bien a un particular y/o a un comercio adherido y/o solicita un servicio de reparto y un prestador independiente de plataformas que presta dicho servicio por el que recibe una retribución dineraria a través de la plataforma en la cual se registra este último.
5. Plataforma Tecnológica: aquella persona jurídica que, a título oneroso, administra o

gestiona un código ejecutable en aplicaciones tecnológicas de dispositivos móviles o fijos que permite al prestador independiente de plataformas ofrecer y ser contratado por un usuario para ejecutar sus servicios de movilidad de personas y/o reparto de bienes, productos u objetos en un territorio geográfico específico y de forma independiente.

ARTÍCULO 121 - Libertad de conexión del prestador independiente a la plataforma tecnológica del servicio de movilidad de personas y reparto. El prestador independiente será libre de conectarse a cualquiera de las plataformas, a través de sus respectivas aplicaciones, ofreciendo sus servicios de reparto y/o movilidad de personas durante los horarios y en el tiempo que estime convenientes, pudiendo el prestador libremente aceptar y/o rechazar solicitudes según su conveniencia y oportunidad. También será libre de definir el medio de transporte en que preste el servicio, siempre que cumpla con los requisitos legales y convencionales para ellos. Los prestadores independientes tendrán derecho a conocer los criterios utilizados por las plataformas para la agrupación de los mismos. Los criterios deberán ser expresados en lenguaje claro y deben estar disponibles de manera digital para su consulta en la máxima medida en que el derecho al secreto comercial de la plataforma lo permita.

ARTÍCULO 122 - Ámbito de Aplicación. El presente régimen rige en todo el territorio de la REPÚBLICA ARGENTINA respecto de las relaciones que se establezcan entre prestadores independientes que prestan sus servicios a través de plataformas, en tanto estas tengan como objeto principal intermediar en el servicio de reparto y/o movilidad de personas.

ARTÍCULO 123 - Principio de libertad de formas. Las partes podrán acordar libremente los términos del contrato.

ARTÍCULO 124 - Obligaciones de las plataformas tecnológicas. Son obligaciones específicas de las plataformas tecnológicas:

1. brindar a los prestadores independientes la información necesaria a efectos que pueda decidir aceptar o rechazar la prestación del servicio de movilidad de personas y/o reparto requerida por un usuario;
2. respetar la libertad de conexión del prestador independiente;
3. ofrecer, a través de medios digitales, información vinculada a la normativa en seguridad vial y a la prestación del servicio, destinadas a los prestadores independientes;

4. facilitar el acceso a los elementos de seguridad vial aplicables según el tipo de vehículo;
5. contar con un mecanismo digital de reporte de quejas de manera simple, accesible y constantemente disponible para los usuarios, debiendo establecer un procedimiento eficaz para solucionar o dar respuesta a los reclamos;
6. arbitrar los medios para que los prestadores independientes tengan instancias de atención a través de operadores y/o recepcionistas, con un rol estrictamente de soporte auxiliar, en la cual puedan obtener justificaciones respecto a las decisiones que afecten su operatoria con las plataformas.

ARTÍCULO 125 - Obligaciones de los prestadores independientes. A los efectos de poder utilizar las plataformas, los prestadores independientes deben cumplir las siguientes obligaciones:

1. ser titular de la cuenta de usuario necesaria para prestar sus servicios a través de las diferentes plataformas de intermediación digital que utilice;
2. estar inscripto debidamente ante las autoridades fiscales correspondientes y cumplir con todas sus obligaciones tributarias y de seguridad social, notificando cualquier alteración en su situación fiscal. Asimismo, deberán hacer los pagos de los aportes respectivos a través de los cuales tendrán acceso a la Prestación Básica Universal (PBU), el retiro por invalidez o la pensión por fallecimiento, previstas en el artículo 17 de la Ley N° 24.241 y sus modificaciones y a las prestaciones del Sistema Nacional del Seguro de Salud, entre otras, según corresponda en cada caso;
3. tener cuenta bancaria o billetera electrónica cuya Clave Bancaria Uniforme (CBU) o Clave Virtual Uniforme (CVU) sea debidamente informada a la plataforma tecnológica, a fin de recibir las transferencias que correspondan por sus servicios;
4. respetar las normas de tránsito al momento de la prestación del servicio;
5. cumplir su prestación debidamente y realizar los viajes que libremente decida en beneficio de tantos usuarios como decida.

ARTÍCULO 126 - Derechos de los prestadores independientes. Los prestadores independientes de plataformas tecnológicas del servicio de movilidad de personas y/o reparto, tendrán derecho, sin que éstos impliquen un indicio de relación laboral, subordinación o dependencia, a:

1. rechazar cualquiera de los pedidos y/o solicitudes que reciba por la aplicación, sin obligación de brindar justificativo alguno;
2. recibir una explicación de los motivos por los cuales la plataforma suspenda o imposibilite, parcial o totalmente, el acceso a la infraestructura digital. A su vez, tendrán derecho a interactuar con operadores y/o recepcionistas y podrán ejercer su derecho a réplica;
3. solicitar la portabilidad de sus datos en un formato estructurado, genérico y de uso común;
4. acceder a una capacitación en la cual se detalle el uso de la infraestructura digital, la interacción con los diferentes usuarios y a todo aquel conocimiento relevante para la prestación de sus servicios independientes. La misma será de acceso libre para los prestadores independientes, debiendo las plataformas asumir los costos asociados;
5. acceder a una capacitación en aspectos de seguridad vial, con el objetivo de conocer las normativas de tránsito, las mejores prácticas de convivencia vial, y el correcto uso de los elementos de seguridad vial necesarios para su prestación de servicios. La misma será de acceso libre para los prestadores independientes, debiendo las plataformas asumir los costos asociados;
6. acceder a un seguro de accidentes personales proporcionado por las plataformas, el cual, en su cobertura mínima, deberá contemplar los riesgos asociados al fallecimiento accidental, la incapacidad total y/o parcial permanente derivada de la prestación del servicio, los gastos médicos y farmacéuticos, así como los costos funerarios.

La responsabilidad de la provisión de este seguro y los gastos asociados al mismo serán objeto de libre acuerdo entre las partes involucradas, sin establecer una responsabilidad exclusiva para ninguna de ellas, ni un indicio de relación laboral o dependencia entre las plataformas y repartidores. La ampliación de las prestaciones o la implementación de seguros adicionales no implicarán incumplimiento de lo dispuesto en esta normativa, ni serán considerados como indicio de laboralidad;

7. recibir una retribución dineraria por la prestación de sus servicios de parte del usuario consumidor, a través de la plataforma por la que ofrece o presta los servicios de movilidad de personas y/o reparto; asimismo también tiene derecho a percibir el CIEN POR CIENTO (100 %) del monto que los usuarios agreguen en concepto de gratificación, recompensa o propina. Dicho monto puede ser sugerido por la plataforma, a efectos ilustrativos y preservando la posibilidad de modificarlo por parte del usuario;
8. conectarse sin tener la exigibilidad de una periodicidad o frecuencia mínima;
9. registrarse en la aplicación sin que ello implique asumir la obligación de conectarse y/o aceptar pedidos;
10. interrumpir la utilización de la aplicación, sin tener que dar previo aviso a la plataforma, sin perjuicio de la responsabilidad civil que pueda tener frente al usuario;
11. prestar servicios durante el tiempo que el prestador independiente estime conveniente;
12. conectarse a la aplicación y prestar los servicios dentro del ámbito de cobertura establecido por la plataforma tecnológica;
13. decidir el mejor trayecto o recorrido, pudiendo valerse de la sugerencia de ruta que muestra la aplicación o utilizar otras aplicaciones de navegación de sistemas de posicionamiento global (GPS), siempre que ello no perjudique al usuario.

ARTÍCULO 127 - Autoridad de aplicación. El PODER EJECUTIVO NACIONAL, vía reglamentación, determinará la autoridad de aplicación del presente régimen.

ARTÍCULO 128 - Aplicación supletoria. Para los casos no previstos en este régimen y su reglamentación, en lo que respecta a la vinculación entre la plataforma digital y el prestador independiente de plataformas digitales, serán de aplicación supletoria las disposiciones del CÓDIGO CIVIL Y COMERCIAL DE LA NACIÓN.

TÍTULO XIII

Bolsas de Trabajo

ARTÍCULO 129 - Bolsas de trabajo. Las Bolsas de Trabajo, cualquiera fuera su denominación o modalidad de organización, que se encuentren a cargo de las asociaciones sindicales de trabajadores o bajo organismos provinciales o municipales, podrán proponer a los empleadores que así lo requirieran un listado de los trabajadores disponibles para la realización de tareas temporarias, facilitando al empleador requirente los curriculum vitae de los candidatos propuestos por el sindicato.

El empleador podrá contratar a la persona sugerida y/o a cualquier otra que disponga, sin que pudiera considerarse exclusiva u obligatoria la solicitud y/o asignación de personal a través de las Bolsas de Trabajo.

Quedan derogadas todas las normas legales, así como las obligaciones derivadas de usos y costumbres, que se opongan al presente artículo y/o vulneren, en cualquier medida, el principio de libertad de contratación y de elección de personal por parte de cualquier empleador que así lo requiera.

TÍTULO XIV

Modificaciones a la Ley N° 14.250 (t.o. 2004) y su modificación

CAPÍTULO I

Convenciones Colectivas

ARTÍCULO 130 - Sustitúyese el artículo 4° de la Ley N° 14.250 (t.o. 2004) y su modificación, por el siguiente:

ARTÍCULO 4°- Las normas originadas en las convenciones colectivas que sean homologadas por la SECRETARÍA DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL, del MINISTERIO DE CAPITAL HUMANO en su carácter de Autoridad de Aplicación, regirán respecto de todos los trabajadores de la actividad, o de la región, o de la categoría dentro del ámbito a que estas convenciones se refieran; cuando se trate de un acuerdo destinado a ser aplicado a más de un empleador, alcanzarán a todos los comprendidos en sus particulares ámbitos. Todo ello sin perjuicio de que los trabajadores y los empleadores invistan o no el carácter de afiliados a las respectivas asociaciones signatarias.

Será presupuesto esencial para acceder a la homologación, que la convención no contenga cláusulas violatorias de normas de orden público o que afecten el interés general.

Los Convenios Colectivos de Trabajo de empresa o de grupo de empresas, deberán observar las condiciones establecidas en el párrafo precedente y serán presentados ante la Autoridad de Aplicación para su registro, publicación y depósito, conforme a lo previsto en el artículo 5° de esta Ley.

Sin perjuicio de ello, estos convenios podrán ser homologados a pedido de parte.

ARTÍCULO 131 - Sustitúyese el artículo 6° de la Ley N° 14.250 (t.o. 2004) y su modificación por el siguiente:

ARTÍCULO 6°- Una convención colectiva de trabajo, cuyo término estuviere vencido, solamente mantendrá subsistentes las normas referidas a las condiciones y beneficios individuales directos del trabajo y los beneficios otorgados para el trabajador 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) mantendrán su vigencia sólo por acuerdo de partes.

ARTÍCULO 132 - Sustitúyese el artículo 7 de la Ley N° 14.250 (t.o. 2004) y su modificación por el siguiente:

ARTÍCULO 7° - Las disposiciones de las convenciones colectivas deberán ajustarse a las normas legales que rigen las instituciones del derecho del trabajo, a menos que las cláusulas de la convención relacionadas con cada una de esas instituciones resultaran más favorables a los trabajadores, conforme las pautas del artículo 9° de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificaciones y siempre que no afectaren disposiciones dictadas en protección del interés general.

ARTÍCULO 133- Sustitúyese el artículo 9° de la Ley N° 14.250 (t.o. 2004) y sus modificaciones, por el siguiente:

ARTÍCULO 9° - Los aportes, contribuciones y cualquier otro concepto previstos en las Convenciones Colectivas de Trabajo, cualquiera sea su denominación u objeto, en beneficio directo o indirecto a cámaras, asociaciones, agrupaciones o personas jurídicas

integradas parcialmente o totalmente por empleadores o cuyos órganos directivos estén integrados por representantes de los empleadores, no podrán superar el CERO Y MEDIO POR CIENTO (0,5%) de las remuneraciones de los trabajadores.

Las contribuciones y los aportes previstos en las Convenciones Colectivas de Trabajo, a favor de asociaciones de trabajadores, que sean válidas para afiliados o no afiliados comprendidos en el ámbito de la convención, no podrán superar el DOS POR CIENTO (2%) de las remuneraciones de los trabajadores. Quedan excluidas las cláusulas que acuerden otros beneficios en función de la afiliación a la asociación profesional de trabajadores que suscribió el convenio colectivo.

CAPÍTULO II

Comisiones paritarias

ARTÍCULO 134 - Sustitúyese el artículo 13 de la Ley N° 14.250 (t.o. 2004) y su modificación por el siguiente:

ARTÍCULO 13- Los Convenios Colectivos de Trabajo podrán prever la constitución de Comisiones Paritarias, integradas por un número igual de representantes de empleadores y trabajadores del mismo ámbito personal y territorial de cada convenio colectivo de trabajo, cuyo funcionamiento y atribuciones serán las establecidas en el respectivo convenio, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo siguiente.

CAPÍTULO III

Articulación de los Convenios Colectivos

ARTÍCULO 135 - Sustitúyese el artículo 18 de la Ley N° 14.250 (t.o. 2004) y su modificación por el siguiente:

ARTÍCULO 18- Los Convenios Colectivos de ámbito mayor no podrán modificar ni disponer el contenido de los convenios de ámbito menor.

Los Convenios Colectivos de empresa, podrán establecer formas de articulación entre unidades de negociación de ámbitos diferentes, ajustándose las partes a sus respectivas facultades de representación. Asimismo, podrán hacer remisión expresa de las materias a negociar en los Convenios de ámbito mayor que resulten aplicables en el ámbito

personal y territorial del Convenio de ámbito menor.

ARTÍCULO 136 - Sustitúyese el artículo 19 de la Ley N° 14.250 (t.o. 2004) y su modificación por el siguiente:

ARTÍCULO 19- Queda establecido el siguiente orden de prelación de normas:

- a) Un convenio colectivo posterior modifica en cualquier sentido a un convenio colectivo anterior de igual ámbito.
- b) Un convenio de ámbito menor, prevalece, dentro de su ámbito de representación personal y territorial, frente a otro convenio de ámbito mayor, anterior o posterior.

CAPÍTULO IV

ARTÍCULO 137 - En el plazo de UN (1) año contado desde la promulgación de la presente ley, la SECRETARÍA DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL, del MINISTERIO DE CAPITAL HUMANO, convocará a las partes legitimadas para negociar, y/o renegociar y/o ratificar las cláusulas de los Convenios Colectivos de Trabajo que estuvieran vencidos, acorde a lo dispuesto por el artículo 6° de la Ley N° 14.250 (t.o. 2004) y su modificación.

Por petición de cualquiera de las partes legitimadas para negociar un Convenio Colectivo de Trabajo, cualquiera sea su nivel, cuyas cláusulas normativas se hallaren vigentes sólo por ultraactividad, la autoridad administrativa del trabajo podrá decretar la suspensión de los efectos del acto de homologación cuando se alegare y demostrare sumariamente que su aplicación genera distorsiones económicas graves que afecten el interés general o la aplicación de otras normas dictadas en protección de toda o parte de la población. En tales condiciones, la suspensión podrá ser decretada hasta tanto concluya su cometido la comisión paritaria de negociación del nuevo convenio colectivo.

TÍTULO XV

Modificaciones a la Ley N° 23.551 y sus modificaciones – Asociaciones Sindicales

CAPÍTULO I

De las asambleas y congresos

ARTÍCULO 138 - Sustitúyese el artículo 20 bis de la Ley N° 23.551 y sus modificaciones por el siguiente:

ARTÍCULO 20 bis- Derecho de realizar Asambleas. Congresos. La asociación sindical, legalmente reconocida, podrá convocar a asambleas de personal y congresos de delegados, siempre que ello no afecte el normal desarrollo de las actividades de la empresa ni cause perjuicio a terceros. En caso de celebrarse una asamblea dentro o fuera del establecimiento del empleador, deberá contarse con su autorización previa, tanto del horario y el tiempo de su duración.

Además, en caso de que se realice dentro del establecimiento deberá requerirse también autorización respecto del lugar.

Para ejercer dicha facultad el empleador deberá estar al día en el cumplimiento del pago de haberes.

El trabajador no devengará salarios durante el tiempo de la misma.

ARTÍCULO 139 - Sustitúyese el artículo 20 ter de la Ley N° 23.551 y sus modificaciones por el siguiente:

ARTÍCULO 20 ter- Serán consideradas infracciones muy graves:

- a. Afectar la libertad de trabajo de quienes no adhieran a una medida de fuerza mediante actos y/o hechos y/o intimidaciones o amenazas;
- b. provocar, y/o instar y/u organizar 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, se encuentren o no en el establecimiento del empleador (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 disponga al efecto la Autoridad de Aplicación, sin

perjuicio de las responsabilidades civiles y/o penales que pudieran corresponder.

CAPÍTULO II

De los derechos y obligaciones de las asociaciones sindicales

ARTÍCULO 140 - Sustitúyese el artículo 23 de la Ley N° 23.551 y sus modificaciones por el siguiente:

ARTÍCULO 23- La asociación a partir de su inscripción, adquirirá personería jurídica y tendrá los siguientes derechos:

- a) Peticionar y representar, a solicitud de parte, los intereses individuales de sus afiliados;
- b) representar los intereses colectivos de sus afiliados en su ámbito personal y territorial;
- c) promover:
 - 1° la formación de sociedades cooperativas y mutuales,
 - 2° el perfeccionamiento de la legislación laboral, previsional de seguridad social, 3° la educación general y la formación profesional de los trabajadores;
- d) imponer cotizaciones a sus afiliados;
- e) realizar reuniones o asambleas conforme a las normas que regulen su ejercicio.

CAPÍTULO III

De las asociaciones sindicales con personería gremial

ARTÍCULO 141 - Sustitúyese el artículo 29 de la Ley N° 23.551 y sus modificaciones por el siguiente:

ARTÍCULO 29- Podrá otorgarse personería gremial a un sindicato de empresa cuando su cantidad de afiliados cotizantes fuere, durante un período mínimo y continuado de

SEIS (6) meses anteriores a su presentación, superior a la cantidad de afilados cotizantes en el ámbito de la misma empresa a la asociación con personería preexistente, cualquiera sea el grado o el ámbito material, territorial y personal de actuación de esta última.

A tales fines, se aplicará en lo pertinente las reglas de procedimiento previstas en el artículo anterior, con el efecto establecido en su párrafo cuarto respecto del ámbito de la empresa.

CAPÍTULO IV

De la representación sindical en la empresa

ARTÍCULO 142 - Sustitúyese el inciso c) del artículo 44 de la Ley N° 23.551 y sus modificaciones por el siguiente:

c) conceder a cada uno de los delegados del personal, para el ejercicio de sus funciones un crédito de hasta DIEZ (10) horas mensuales retribuidas, salvo que el convenio colectivo aplicable disponga una cantidad mayor. El ejercicio de este derecho no podrá generar la interrupción de actividades en el área de trabajo.

CAPÍTULO V

De la tutela sindical

ARTÍCULO 143 - Sustitúyese el artículo 50 de la Ley N° 23.551 y sus modificaciones por el siguiente:

ARTÍCULO 50- A partir de la notificación fehaciente al empleador de su postulación para un cargo de representación sindical, cualquiera sea dicha representación y por el término de SEIS (6) meses, el trabajador no podrá ser despedido ni suspendido sin justa causa, ni modificadas sus condiciones de trabajo, salvo que mediare una reorganización total del establecimiento o sector. Esta protección cesará para aquellos trabajadores cuya postulación no hubiere sido oficializada según el procedimiento electoral aplicable desde el momento de determinarse definitivamente dicha falta de oficialización y/o que el candidato hubiere obtenido menos del CINCO POR CIENTO (5 %) de los votos válidos emitidos. La asociación sindical deberá comunicar al empleador el nombre de los postulantes; lo propio podrán hacer los candidatos.

ARTÍCULO 144 - Sustitúyese el artículo 52 de la Ley N° 23.551 y sus modificaciones por el

siguiente:

ARTÍCULO 52- Los trabajadores amparados por las garantías previstas en los artículos 40, 48 y 50 de la presente ley, no podrán ser suspendidos, despedidos ni con relación a ellos podrán modificarse las condiciones de trabajo, en los términos y con los alcances que definen las citadas normas, si no mediare resolución judicial previa que los excluya de la garantía, conforme al procedimiento establecido en el artículo 47. El juez o tribunal interviniente, a pedido del empleador, dentro del plazo de CINCO (5) días podrá disponer la suspensión de la prestación laboral con el carácter de medida cautelar, cuando la permanencia del cuestionado en su puesto o en mantenimiento de las condiciones de trabajo pudiere ocasionar peligro potencial para la seguridad de las personas o bienes de la empresa o el funcionamiento normal de esta.

Esta tutela regirá solamente para los delegados o representantes gremiales legalmente electos y que ocupen los cargos de titulares. y para hasta DOS (2) congresales titulares en grandes empresas y UN (1) congresal titular en las pymes en los términos de la Ley 24.467 y sus modificatorias. En este último caso la tutela solo podrá ser invocada exclusivamente durante el tiempo en que el trabajador asista al congreso en cuestión, debiendo notificar al empleador la fecha de inicio y conclusión del mismo. A aquellos que sean designados suplentes no les será aplicable la tutela sindical prevista en la presente ley.

La violación por parte del empleador de las garantías establecidas en los artículos citados en el párrafo anterior, dará derecho al afectado a demandar judicialmente, por vía sumarísima, la reinstalación en su puesto, con más los salarios caídos durante la tramitación judicial, o el restablecimiento de las condiciones de trabajo.

Si se decidiere la reinstalación del trabajador, el juez podrá aplicar al empleador que no cumpliera con la decisión firme, las disposiciones del artículo 804 del CÓDIGO CIVIL Y COMERCIAL DE LA NACIÓN, durante el período de vigencia de su tutela sindical.

El trabajador con cargo de delegado de personal o titular en la organización sindical con personería gremial representativa en el ámbito personal y territorial, salvo que se trate de un candidato no electo, podrá optar por considerar extinguido el vínculo laboral en virtud de la decisión del empleador, colocándose en situación de despido indirecto, en cuyo caso tendrá derecho a percibir, además de indemnizaciones por despido, una suma equivalente al importe de las remuneraciones que le hubieren correspondido durante

el tiempo faltante del mandato y el año de estabilidad posterior. Si el trabajador fuese un candidato no electo tendrá derecho a percibir, además de las indemnizaciones y de las remuneraciones imputables al período de tutela aún no agotado, el importe de UN (1) año más de remuneraciones, no siendo las mismas acumulables a las dispuestas en el artículo 245 bis de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias. La promoción de las acciones por reinstalación o por restablecimiento de las condiciones de trabajo a las que refieren los párrafos anteriores interrumpe la prescripción de las acciones por cobro de indemnización y salarios caídos allí previstas.

El curso de la prescripción comenzará una vez que recayere pronunciamiento firme en cualquiera de los supuestos.

En cualquier caso, el empleador podrá liberar de prestar servicios al trabajador amparado por las garantías previstas en los artículos 40, 48, o 50 de la ley, en cuyo caso deberá comunicarlo, dentro de las CUARENTA Y OCHO (48) horas hábiles, al MINISTERIO DE CAPITAL HUMANO y mantener el cumplimiento de la totalidad de los deberes que la ley o convenciones colectivas ponen a su cargo como consecuencia de la relación laboral. En este supuesto, dentro del plazo de caducidad de DIEZ (10) días de ocurridos los hechos en que funda su decisión, deberá promover ante el juez competente acción declarativa para que se compruebe la concurrencia de los motivos fundados que autoriza el artículo 78 de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias o, en su caso, requerir la exclusión de la garantía con el alcance que justifique la causa que invoque.

CAPÍTULO VI

De las prácticas desleales

ARTÍCULO 145 - Incorpórase como artículo 53 bis a la Ley N° 23.551 y sus modificaciones el siguiente texto:

ARTÍCULO 53 bis- Serán consideradas prácticas desleales y contrarias a la ética de las relaciones profesionales del trabajo por parte de las asociaciones sindicales, o en su caso, de quienes las representen:

- a) Incurrir en alguna de las acciones previstas en el artículo 20 ter de la presente ley;

- b) intervenir o interferir intencionalmente afectando el desenvolvimiento de la actividad de la empresa mediante la convocatoria a asambleas violando los términos del artículo 20 bis de la presente ley, u otras medidas de acción directa;
- c) promover la afiliación compulsiva e involuntaria de trabajadores, en forma directa o indirecta;
- d) incurrir en conductas y/o mecanismos extorsivos a los fines de lograr la afiliación compulsiva y/o involuntaria de trabajadores;
- e) incurrir en conductas y/o mecanismos extorsivos en contra de los empleadores;
- f) adoptar represalias contra los trabajadores que no se adhieran a una medida de fuerza;
- g) rehusarse a negociar colectivamente con los representantes de la parte empleadora legitimados para hacerlo o provocar dilaciones que tiendan a obstruir el proceso de negociación;
- h) no acatar la conciliación obligatoria dispuesta por la autoridad con facultades con suficientes.

ARTÍCULO 146 - Sustitúyese el artículo 54 de la Ley N° 23.551 y sus modificaciones por el siguiente:

ARTÍCULO 54- Todo damnificado por una acción y/u omisión que la presente ley define como práctica desleal podrá promover una querrela ante el juez o tribunal competente.

ARTÍCULO 147 - Sustitúyese el artículo 55 de la Ley N° 23.551 y sus modificaciones por el siguiente:

ARTÍCULO 55- Las prácticas desleales se sancionarán con multas que serán fijadas de acuerdo con el REGIMEN GENERAL DE SANCIONES POR INFRACCIONES LABORALES previsto en el Anexo II de la Ley N° 25.212 y sus modificatorias de infracciones a las leyes de trabajo, salvo las modificaciones que aquí se establecen.

En el supuesto de prácticas desleales múltiples, o de reincidencia, la multa podrá elevarse hasta el quintuplo del máximo previsto en la ley N° 25.212 y sus modificatorias.

La multa será fijada por el juez hasta un máximo del equivalente al VEINTE POR CIENTO (20 %) de los ingresos provenientes de las cuotas sindicales que deban pagar los afiliados en el mes en que se cometió la infracción.

Los importes de las multas serán actualizados a la fecha del efectivo pago, de acuerdo a las pautas de ajuste que correspondan a los créditos laborales. Cuando la práctica desleal pudiera ser reparada mediante el cese de la medida que la hubiere producido o la realización de los actos que resulten idóneos, conforme a la decisión calificadora, y el infractor mantuviera las medidas o dejare de cumplir los actos tendientes a la cesación de sus efectos, el importe originario se incrementará automáticamente en un DIEZ POR CIENTO (10%) por cada CINCO (5) días de mora, mientras se mantenga el incumplimiento.

Sin perjuicio de ello, el juez, a petición de parte, podrá también aplicar lo dispuesto por el artículo 804 del CÓDIGO CIVIL Y COMERCIAL DE LA NACIÓN, quedando los importes que así se establezcan en favor del damnificado.

El importe de las multas será percibido por la autoridad administrativa del trabajo, e ingresado en una cuenta especial, y será destinado al mejoramiento de los servicios de inspección del trabajo, a cuyo fin la autoridad administrativa tomará intervención en el expediente judicial, previa citación del juez.

Cuando la práctica desleal fuese reparada mediante el cese de los actos motivantes, dentro del plazo que al efecto establezca la decisión judicial, el importe de la sanción podrá reducirse hasta el CINCUENTA POR CIENTO (50%).

En aquellos casos en los que la asociación sindical o el empleado incurra reiteradamente en las conductas estipuladas en el artículo 53 bis del presente cuerpo normativo, la JUSTICIA NACIONAL DEL TRABAJO podrá revocarle la personería y/o la inscripción gremial.

De la Autoridad de Aplicación

ARTÍCULO 148 - Sustitúyese el artículo 59 de la Ley N° 23.551 por el siguiente:

ARTÍCULO 59- Para someter las cuestiones de encuadramiento sindical a la autoridad administrativa, las asociaciones interesadas deberán agotar previamente la vía asociacional mediante el pronunciamiento de la organización gremial de grado superior a la que se encuentren adheridas, o a la que estén adheridas las federaciones que integren.

Si el diferendo no hubiera sido resuelto dentro de los SESENTA (60) días hábiles cualquiera de las asociaciones sindicales en conflicto, podrá someter la cuestión al conocimiento y resolución de la Autoridad Administrativa, que deberá pronunciarse dentro de los VEINTE (20) días hábiles, rigiendo en caso de silencio lo dispuesto en el artículo 10 de la Ley N° 19.549 y su Reglamentación. Agotado el procedimiento administrativo, quedará expedita la acción judicial prevista en el artículo 62, inciso e) de la presente Ley.

La resolución de encuadramiento emanada de la autoridad administrativa del trabajo o de la vía asociacional, será directamente recurrible ante la CÁMARA NACIONAL DE APELACIONES DEL TRABAJO. La resolución que ponga fin al conflicto de encuadramiento sindical sólo tendrá por efecto determinar la aptitud representativa de la asociación gremial respectiva con relación al ámbito en conflicto.

El derecho de encuadramiento sindical no implica afectación de los procesos productivos y/o de servicios que se brindan por el colectivo en conflicto en el ámbito territorial y/o personal, por cuanto, será sancionable por la SECRETARÍA DE TRABAJO EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL del MINISTERIO DE CAPITAL HUMANO toda conducta gremial que afecte a terceros -empleados, trabajadores, clientes, proveedores, consumidores- para cual, deberá adoptar todas las medidas conducentes para evitar situaciones de abuso de derechos.

TÍTULO XVI

Modificaciones a la Ley N° 23.546 (t.o. 2004) sobre Procedimiento para la Negociación Colectiva

ARTÍCULO 149- Sustitúyese el artículo 4° de la Ley N° 23.546 (t.o. 2004) por el siguiente:

ARTICULO 4º- En el plazo de QUINCE (15) días a contar desde la recepción de la notificación del artículo 2º de esta ley, se constituirá la comisión negociadora con representantes de los trabajadores de acuerdo al nivel de negociación que se proponga.

Si se trata de una negociación por empresa o por región, la representación sindical será la del o de los sindicatos de primer grado o de empresa con personería gremial en el ámbito territorial y personal que se pretenda negociar. Esta disposición es de orden público por cuanto toda disposición establecida por estatuto de la Organización Sindical de Segundo o Primer Grado que se oponga a la misma, no será válida.

En el supuesto de una negociación por actividad, la representación será de la Federación u Organización Gremial de Primer Grado con alcance nacional de acuerdo a la personería gremial otorgada.

En cualquiera de los casos, la representación sindical deberá integrarse respetando lo establecido en la Ley N° 25.674.

La representación de los empleadores -cualquiera sea su nivel- se acreditará conforme lo disponga la SECRETARÍA DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL del MINISTERIO DE CAPITAL HUMANO en cada caso. Las partes podrán concurrir a las negociaciones con asesores técnicos con voz pero sin voto.

a) Las partes están obligadas a negociar de buena fe. Ello implica:

I. Concurrir a las reuniones acordadas o fijadas por la Autoridad de Aplicación.

II. Designar negociadores con mandato suficiente.

III. Intercambiar la información necesaria a los fines del examen de las cuestiones en debate, para entablar una discusión fundada y obtener un acuerdo. Dicho intercambio deberá obligatoriamente incluir la información relativa a la distribución de los beneficios de la productividad, la situación actual del empleo y las previsiones sobre su futura evolución.

IV. Realizar esfuerzos conducentes a lograr acuerdos.

b) En la negociación colectiva entablada al nivel de la empresa el intercambio de información alcanzará, además, a las informaciones relativas a los siguientes temas:

I. Situación económica de la empresa, del sector y del entorno en el que aquélla se desenvuelve.

II. Costo laboral unitario.

III. Causales e indicadores de ausentismo.

IV. Innovaciones tecnológicas y organizacionales previstas.

V. Organización, duración y distribución del tiempo de trabajo.

VI. Siniestralidad laboral y medidas de prevención.

VII. Planes y acciones en materia de formación profesional.

c) La obligación de negociar de buena fe en los procedimientos preventivos de crisis y respecto de las empresas concursadas, impone al empleador el deber de informar a los trabajadores a través de la representación sindical sobre las causas y circunstancias que motivaron la iniciación del procedimiento de crisis o la presentación en concurso.

En el caso del procedimiento de crisis, la empresa deberá informar sobre las siguientes materias:

I. Mantenimiento del empleo.

II. Movilidad funcional, horaria o salarial.

III. Innovación tecnológica y cambio organizacional.

IV. Recalificación y formación profesional de los trabajadores.

V. Reubicación interna o externa de trabajadores y programas de reinserción laboral.

- VI. Aportes convenidos al Sistema Integrado de Jubilaciones y Pensiones.
- VII. Programas de apoyo a la generación de microemprendimientos para los trabajadores afectados.

En el supuesto de empresas concursadas, se deberá informar especialmente sobre las siguientes materias:

- I. Causas de la crisis y sus repercusiones sobre el empleo.
 - II. Situación económico financiera de la empresa y del entorno en que se desenvuelve.
 - III. Propuesta de acuerdo con los acreedores.
 - IV. Rehabilitación de la actividad productiva.
 - V. Situación de los créditos laborales.
- d) Quienes reciban información calificada de confidencial por la empresa, como consecuencia del cumplimiento por parte de ésta de los deberes de información, están obligados a guardar secreto acerca de la misma.

e) Cuando alguna de las representaciones, se rehusare injustificadamente a negociar colectivamente vulnerando el principio de buena fe, en los términos del inciso a), la parte afectada por el incumplimiento podrá solicitar a la SECRETARÍA DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL del MINISTERIO DE CAPITAL HUMANO que adopte las medidas conducentes para la concreción de la mesa de negociación pudiendo entre otras facultades delimitar el alcance de la prórroga en la vigencia de las cláusulas obligacionales del Convenio Colectivo de Trabajo que se intenta renegociar si a ese momento aún se encontrasen vigentes, como también la de promover una acción judicial ante el tribunal laboral competente, mediante el proceso sumarísimo establecido en el artículo 498 del CÓDIGO PROCESAL CIVIL Y COMERCIAL DE LA NACIÓN, o equivalente de los Códigos Procesales Civiles provinciales.

El tribunal dispondrá el cese inmediato del comportamiento violatorio del deber de

negociar de buena fe y sancionará a la parte incumplidora con una multa de hasta un máximo equivalente al VEINTE POR CIENTO (20 %) del total de la masa salarial del mes en que se produzca el hecho, correspondiente a los trabajadores comprendidos en el ámbito personal de la negociación. Si la parte infractora mantuviera su actitud, el importe de la sanción se incrementará en un DIEZ POR CIENTO (10 %) por cada CINCO (5) días de mora en acatar la decisión judicial. en el supuesto de reincidencia el máximo previsto en el presente inciso podrá elevarse hasta el equivalente al CIEN POR CIENTO (100 %) de esos montos.

Sin perjuicio de ello, el juez, a petición de parte, podrá también aplicar lo dispuesto por el artículo 804 del CÓDIGO CIVIL Y COMERCIAL DE LA NACIÓN.

Cuando cesaren los actos que dieron origen a la acción entablada, dentro del plazo de DIEZ (10) días que al efecto debe establecer la decisión judicial, el monto de la sanción podrá ser eliminada por el juez

Todos los importes que así se devenguen tendrán como exclusivo destino programas de inspección de la SECRETARÍA DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL del MINISTERIO DE CAPITAL HUMANO.

ARTÍCULO 150 - Sustitúyese el artículo 6° de la Ley N° 23.546 (t.o. 2004) por el siguiente:

ARTICULO 6° - Las convenciones colectivas de trabajo son homologadas y/o registradas por la SECRETARÍA DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL del MINISTERIO DE CAPITAL HUMANO, en su carácter de Autoridad de Aplicación.

La homologación o registración deberá producirse dentro de un plazo no mayor de TREINTA (30) días de recibida la solicitud, siempre que la convención reúna todos los requisitos establecidos a tal efecto. Transcurrido dicho plazo, sin que existan observaciones a cumplir por las partes, se la considerará tácitamente homologada.

ARTÍCULO 151 - Sustitúyese el artículo 7° de la Ley N° 23.546 (t.o. 2004) por el siguiente:

ARTICULO 7°- En los diferendos que se susciten en el curso de las negociaciones se aplicará la Ley N° 14.786.

Sin perjuicio de ello las partes podrán, de común acuerdo, someterse a la intervención de un servicio de mediación, conciliación y arbitraje que funcionará en el ámbito de la SECRETARÍA DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL del MINISTERIO DE CAPITAL HUMANO.

La reglamentación determinará sus funciones así como su organización y normas de procedimiento, preservando su autonomía.

TÍTULO XVII

Programa de Formación Laboral Básica

ARTÍCULO 152 - Créase el Programa de Formación Laboral Básica para garantizar el desarrollo de las competencias mínimas necesarias para la incorporación al mundo laboral de las personas que por diversas situaciones no hubieran podido adquirirlas. El programa tendrá DOS (2) ejes:

1. Programa de Competencias Sociolaborales Básicas. Su objetivo es el desarrollo, en especial de las personas sin terminalidad educativa, de las competencias de lectura y comprensión de textos, la expresión oral, el razonamiento matemático, la alfabetización digital y el conocimiento del marco normativo de los valores que rigen nuestro ordenamiento social según la CONSTITUCIÓN NACIONAL.

2. Programa de Formación Laboral Inicial. Su objetivo es el desarrollo de las competencias iniciales en una de las ramas de la actividad productiva económica con prioridad regional y en la perspectiva de su demanda futura, que permita a las personas poder integrarse al trabajo real complementando eventualmente su formación con el Programa de Entrenamiento para el trabajo.

ARTÍCULO 153 - Designase a la SECRETARÍA DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL del MINISTERIO DE CAPITAL HUMANO como Autoridad de Aplicación para el desarrollo, activación y seguimiento de este Programa, así como para definir el mecanismo de certificación de las competencias de sus trabajadores.

TÍTULO XVIII

Modificaciones a la Ley Complementaria de la Ley sobre Riesgos del Trabajo N° 27.348

De las comisiones médicas

ARTÍCULO 154 - Incorporáse como artículo 4° bis de la Ley Complementaria de la Ley sobre Riesgos del Trabajo N° 27.348, el siguiente texto:

ARTÍCULO 4° bis: Se entiende que aquellas jurisdicciones que han adherido al contenido normativo están obligadas al cumplimiento íntegro de las condiciones allí establecidas, entre ellas, la estricta aplicación de la TABLA DE EVALUACIÓN DE INCAPACIDADES LABORALES, aprobada por el Decreto N° 659/96 y sus modificatorios.

En tal orden, se aclara que corresponderá:

- a) En los casos en que no existan peritos médicos judiciales en las condiciones establecidas en el artículo 2° de la presente ley, cada jurisdicción deberá constituir, dotar y garantizar el adecuado funcionamiento de Cuerpos Médicos Forenses u organismos o entidades equivalentes.
- b) Estos deberán contar con la capacidad operativa y la especialización necesaria para atender las controversias judiciales suscitadas en el marco del Sistema de Riesgos del Trabajo, asegurando la objetividad e independencia en sus dictámenes.
- c) El plazo máximo para su completa implementación será de NOVENTA (90) días, contados desde la entrada en vigencia de la ley por la que se incorpora el presente artículo para las jurisdicciones ya adheridas, o desde la fecha de su respectiva ley de adhesión para las que lo hagan con posterioridad.
- d) En el mismo plazo establecido en el inciso precedente, las jurisdicciones adheridas deberán implementar los entornos digitales que la SUPERINTENDENCIA DE RIESGOS DEL TRABAJO ponga a su disposición, los cuales asistirán a médicos y peritos en el cálculo de las incapacidades laborales;
- e) Para la ejecución de esta modalidad, se suscribirán los convenios pertinentes que establecerán los protocolos y requisitos técnicos necesarios, garantizando la confidencialidad y seguridad de la información médica.

El incumplimiento de las obligaciones establecidas en los artículos 2°, 4°, segundo párrafo y en el presente por parte de las jurisdicciones, transcurridos los plazos previstos facultará a la SUPERINTENDENCIA DE RIESGOS DEL TRABAJO a suspender la asistencia técnica y/o el financiamiento específico, o a determinar la restricción o el cese de cualquier otra forma de apoyo que, en el marco de sus competencias, destine a dicha jurisdicción en materia de riesgos del trabajo. Dicha medida podrá mantenerse hasta tanto la jurisdicción acredite el pleno cumplimiento de lo aquí dispuesto.

TÍTULO XIX

ARTÍCULO 155 - En el marco del proceso de modernización, simplificación y unificación de los regímenes administrativos establecidos por la presente ley, y a fin de asegurar coherencia normativa entre las distintas obligaciones de registración laboral, dispónese que los empleadores deberán registrar a sus trabajadores ante la AGENCIA DE RECAUDACIÓN Y CONTROL ADUANERO (ARCA), organismo descentralizado en la órbita del MINISTERIO DE ECONOMÍA, conforme la normativa que dicho organismo dicte, teniéndose dicha registración como plena y suficiente a todos los efectos legales. El INSTITUTO DE ESTADÍSTICA Y REGISTRO DE LA INDUSTRIA DE LA CONSTRUCCION deberá adecuar sus sistemas y normativa interna a lo dispuesto en esta ley, reconociendo como válidos y suficientes los requisitos de registración establecidos por la AGENCIA DE RECAUDACIÓN Y CONTROL ADUANERO (ARCA), quedando prohibido que dicho Instituto —o cualquier otra autoridad— requiera, intime o condicione a empleadores o trabajadores al cumplimiento de requisitos de registración adicionales o distintos de los establecidos por la autoridad nacional competente.

Acreditada la registración ante la AGENCIA DE RECAUDACIÓN Y CONTROL ADUANERO (ARCA), se tendrán por cumplidos todos los requisitos exigidos a los empleadores en materia de registro del trabajador.

TÍTULO XX

Régimen de Incentivo a la Formalización Laboral (RIFL)

ARTÍCULO 156 - Créase el RÉGIMEN DE INCENTIVO A LA FORMALIZACIÓN LABORAL (RIFL), con una vigencia de UN (1) año contado desde el primer día del segundo mes inmediato siguiente al de la entrada en vigencia de la presente ley, destinado a todos aquellos

empleadores a quienes les resulten de aplicación las disposiciones del Capítulo 3 del Título IV de la Ley de Solidaridad Social y Reactivación Productiva en el Marco de la Emergencia Pública N° 27.541 y sus modificatorias, de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias, de las Ley N° 22.250 y su modificatoria y de la Ley del Régimen de Trabajo Agrario N° 26.727 y sus modificatorias, y en tanto se cumplimenten los requisitos establecidos en el presente Título.

ARTÍCULO 157 - Los empleadores comprendidos en el presente régimen gozarán de los beneficios previstos en este Título, por cada nueva incorporación de trabajadores, en tanto cada trabajador incorporado:

- a) no haya contado con una relación laboral registrada al 10 de diciembre de 2025; o
- b) previo al mes de alta laboral, hubiera estado desempleado en los últimos SEIS (6) meses; o
- c) hubiera estado inscripto en el Régimen Simplificado para Pequeños Contribuyentes; o
- d) su último empleo haya sido bajo relación de dependencia en el sector público nacional, provincial, municipal o de la CIUDAD AUTÓNOMA DE BUENOS AIRES.

ARTÍCULO 158 - Aquellos que adquieran el carácter de empleador a partir del 10 de diciembre de 2025, inclusive, podrán aplicar las condiciones del presente régimen, hasta el máximo de trabajadores que determine la Reglamentación, el que no podrá ser superior al OCHENTA POR CIENTO (80 %) de la nómina de trabajadores.

ARTÍCULO 159 - Por las nuevas relaciones laborales dadas de alta en el marco del presente régimen, el empleador deberá ingresar las alícuotas previstas para el régimen general de contribuciones patronales, tomando en cuenta las siguientes adecuaciones para los subsistemas que se mencionan seguidamente, independientemente de que el empleador encuadre en el inciso a) o b) del artículo 19 de la Ley de Solidaridad Social y Reactivación Productiva en el Marco de la Emergencia Pública N° 27.541 y sus modificatorias:

- a) una alícuota del DOS POR CIENTO (2 %) total en concepto de contribuciones patronales con destino al Sistema Integrado Previsional Argentino (SIPA), al Fondo Nacional de Empleo y al Régimen de Asignaciones Familiares, correspondientes a los primeros CUARENTA Y OCHO (48) meses contados a partir del mes de inicio de la nueva relación laboral, inclusive;

b) una alícuota del TRES POR CIENTO (3 %) con destino al Subsistema de Seguridad Social regido por la Ley N° 19.032 (INSSJP), correspondiente a los primeros CUARENTA Y OCHO (48) meses contados a partir del mes de inicio de la nueva relación laboral, inclusive.

Quedan excluidas del tratamiento previsto en la presente norma las alícuotas adicionales previstas en regímenes previsionales diferenciales y/o especiales de la seguridad social.

ARTÍCULO 160 - El empleador no podrá hacer uso del beneficio previsto en este Título, con relación a los trabajadores que hayan sido declarados en el Régimen General de la Seguridad Social y luego de producido el distracto laboral, cualquiera fuese su causa, sean reincorporados por el mismo empleador dentro de los DOCE (12) meses, contados a partir de la fecha de la desvinculación.

Quedan excluidos del beneficio dispuesto en este Título los empleadores que:

a) figuren en el Registro Público de Empleadores con Sanciones Laborales (REPSAL), creado por la Ley de Promoción del Trabajo Registrado y Prevención del Fraude Laboral N° 26.940 y sus modificaciones, por el tiempo que permanezcan en ese registro; y/o

b) incurran en prácticas de uso abusivo del beneficio establecido por el presente Título. Se entiende por prácticas de uso abusivo el hecho de producir sustituciones de personal bajo cualquier figura o el cese como empleador y la constitución de una nueva figura como tal, ya sea a través de las mismas o distintas personas humanas o jurídicas, así como también cualquier otro supuesto que establezca la AGENCIA DE RECAUDACIÓN Y CONTROL ADUANERO (ARCA), organismo descentralizado actuante en la órbita del MINISTERIO DE ECONOMÍA.

La exclusión se producirá en forma automática desde el momento en que ocurra cualquiera de las causales indicadas en los incisos a) y b) de este artículo.

ARTÍCULO 161 - El incumplimiento de las obligaciones previstas en este Título o el acaecimiento de las situaciones indicadas en el artículo anterior, producirá el decaimiento de los beneficios, debiendo el empleador, por las alícuotas diferenciales de contribuciones patronales del artículo 159, ingresar las contribuciones con destino a la seguridad social no abonadas por haberse acogido al régimen, más los intereses y sanciones que pudieran

corresponder, en los términos y condiciones que, a esos efectos, establezca la AGENCIA DE RECAUDACIÓN Y CONTROL ADUANERO (ARCA), organismo descentralizado actuante en la órbita del MINISTERIO DE ECONOMÍA.

ARTÍCULO 162 - El beneficio establecido en este Título es optativo para el empleador, por lo que la falta de ejercicio de dicha opción, a partir del inicio de la nueva relación laboral, obstará a que pueda hacer uso retroactivo del beneficio por el o los períodos en que no lo hubiese gozado.

ARTÍCULO 163 - El tratamiento especial establecido en este Título operará de forma automática al momento de darse de alta la nueva relación laboral, en los términos y condiciones que a esos efectos establezca la AGENCIA DE RECAUDACIÓN Y CONTROL ADUANERO (ARCA), organismo descentralizado actuante en la órbita del MINISTERIO DE ECONOMÍA.

ARTÍCULO 164 - Las personas que sean contratadas a partir de la entrada en vigencia de la presente ley, y se encuentren gozando de planes y/o programas de empleo y/o de asistencia social -contributivas y no contributivas- instrumentados por el MINISTERIO DE CAPITAL HUMANO, continuarán percibiendo dichas prestaciones, en la medida que cumplan con los requisitos aplicables a los mismos, por el plazo máximo de hasta UN (1) año desde la registración de la relación laboral, en carácter de subsidio a su nueva ocupación y formalidad laboral.

TÍTULO XXI

Beneficios al empleo ya registrado

ARTÍCULO 165 - Sustitúyese, con efecto para las contribuciones que se devenguen a partir del primero de enero de 2027, el inciso a) del artículo 16 de la ley N° 23.660 y sus modificaciones, por el siguiente:

- a) Una contribución a cargo del empleador equivalente al SEIS POR CIENTO (6%) de la remuneración de los trabajadores que presten servicios en relación de dependencia. La Superintendencia de Servicios de Salud (SSS) estará facultada para auditar el destino de las contribuciones referenciado en el párrafo precedente.

ARTÍCULO 166 - Derógase, con efecto para las contribuciones que se devenguen a partir del primero de enero de 2027, el primer párrafo del artículo 74 de la Ley N° 11.672 Complementaria Permanente de Presupuesto (t.o. 2014) y sus modificaciones, correspondiente al artículo 80 de la Ley N° 25.565 y sus modificaciones

ARTÍCULO 167 - Hasta tanto entre en vigencia el Fondo de Asistencia Laboral, el empleador obligado a su ingreso deberá abonar las alícuotas establecidas en el régimen de contribuciones patronales, sin la reducción prevista en el primer párrafo del artículo 76 de esta ley. Tampoco aplicará la mencionada reducción si el empleador es exceptuado de efectuar el pago de la contribución al FAL.

TÍTULO XXII

Promoción del Empleo Registrado (PER)

ARTÍCULO 168 - Los empleadores podrán regularizar las relaciones laborales vigentes del sector privado iniciadas hasta la fecha de promulgación de la presente ley. La regularización podrá comprender relaciones laborales no registradas o aquellas deficientemente registradas conforme los parámetros que establezca la Reglamentación.

ARTÍCULO 169 - El PODER EJECUTIVO NACIONAL 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 el artículo 16 del Régimen Penal Tributario, establecido por el Título IX de la Ley N° 27.430 y la condonación de las infracciones, multas y sanciones de cualquier naturaleza correspondientes a dicha regularización, previstas en las Leyes Nros. 11.683, texto ordenado en 1998 y sus modificaciones, 17.250 y sus modificatorias, 22.161, el artículo 32 de la Ley N° 24.557 y sus modificaciones, delitos relativos a los recursos de la Seguridad Social de la Ley N° 24.769 y sus modificatorias, la Ley N° 25.212 y sus modificatorias, firmes o no, siempre que se encuentren impagas o incumplidas hasta el último día, inclusive, del mes en que se presente la solicitud de regularización;

b) baja del Registro de Empleadores con Sanciones Laborales (REPSAL), creado por la Ley N° 26.940 y sus modificaciones, 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 paguen, 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, devengadas hasta el último día, inclusive, del mes en que se presente la solicitud de regularización, 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 SETENTA POR CIENTO (70 %) del total de las sumas adeudadas. Se podrán establecer incentivos para la cancelación de la obligación de contado y beneficios especiales para las Micro, Pequeñas y Medianas Empresas.

ARTÍCULO 170 - 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 o, de existir, sobre la remuneración declarada, aun cuando fuere deficiente, si ésta resultare mayor, únicamente 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, pensión por invalidez o por fallecimiento 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 a los fines de la determinación de la prestación compensatoria ni de la prestación adicional por permanencia.

ARTÍCULO 171 - La regularización de las relaciones laborales deberá efectivizarse dentro de los CIENTO OCHENTA (180) días corridos, contados desde la fecha de entrada en vigencia de la reglamentación del presente Título de la ley.

ARTÍCULO 172 - El goce de los efectos previstos en el artículo 169 resultará procedente en la medida en que el empleador cancele la deuda que no haya sido condonada, bajo las modalidades de pago al contado o mediante plan de facilidades de pago, en los términos y condiciones que establezca la AGENCIA DE RECAUDACIÓN Y CONTROL ADUANERO (ARCA), organismo descentralizado actuante en la órbita del MINISTERIO DE ECONOMÍA.

A tales fines, la AGENCIA DE RECAUDACIÓN Y CONTROL ADUANERO (ARCA) considerará los siguientes parámetros:

- a. Cantidad máxima de cuotas para el plan de facilidades de pago: SETENTA Y DOS (72);
- b. tasa máxima de financiación de dicho plan de pagos: DOCE POR CIENTO (12 %) nominal anual;
- c. anticipo de hasta el CINCO POR CIENTO (5 %) de la deuda regularizada;
- d. posibilidad de asignar un descuento en la financiación por cancelación de contado de hasta el DIEZ POR CIENTO (10 %) en la deuda consolidada; y
- e. posibilidad de segmentar los parámetros precedentes privilegiando la antigüedad de la deuda, el tamaño de la empresa, la cantidad de empleados regularizados y el monto de la regularización.

ARTÍCULO 173 - 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 174 - No podrán adherir al presente régimen los sujetos que hubieran adherido al régimen de Promoción del empleo registrado previsto en el Título IV de la Ley de Bases y Puntos de Partida para la Libertad de los Argentinos N° 27.742, por los mismos empleados regularizados.

ARTÍCULO 175 - La AGENCIA DE RECAUDACIÓN Y CONTROL ADUANERO (ARCA), organismo descentralizado actuante en la órbita del MINISTERIO DE ECONOMÍA, 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 176 - La AGENCIA DE RECAUDACIÓN Y CONTROL ADUANERO (ARCA), organismo descentralizado actuante en la órbita del MINISTERIO DE ECONOMÍA, reglamentará el presente régimen dentro de los QUINCE (15) días corridos contados a partir de su entrada en vigencia y dictará las normas complementarias que resulten necesarias a los efectos de su aplicación.

La reglamentación que se dicte no podrá establecer ninguna restricción o limitación a los sujetos, de ningún tipo, por el hecho de adherir y acogerse al presente régimen.

TÍTULO XXIII

Régimen de Incentivo para Medianas Inversiones (RIMI)

ARTÍCULO 177 - Creación del RIMI. Créase el RÉGIMEN DE INCENTIVO PARA MEDIANAS INVERSIONES (RIMI), aplicable en todo el territorio de la REPÚBLICA ARGENTINA.

ARTÍCULO 178 - Objetivos. Los objetivos del RÉGIMEN DE INCENTIVO PARA MEDIANAS INVERSIONES son principalmente, los siguientes:

- a) incentivar las Medianas Inversiones nacionales y extranjeras en la REPÚBLICA ARGENTINA, a fin de garantizar la prosperidad del país;
- b) promover el desarrollo económico y de las cadenas de valor;

- c) desarrollar y fortalecer la competitividad de los diversos sectores económicos;
- d) incrementar las exportaciones de mercaderías y servicios; y
- e) favorecer la creación de empleo.

ARTÍCULO 179 - Sujetos alcanzados. Podrán ser beneficiarios del RÉGIMEN DE INCENTIVO PARA MEDIANAS INVERSIONES los sujetos comprendidos en el artículo 53 de la Ley de Impuesto a las Ganancias, texto ordenado en 2019 y sus modificaciones, que califiquen como Micro, Pequeñas o Medianas Empresas —hasta la categoría de Mediana Empresa Tramo 2 inclusive— en los términos del artículo 2° de la Ley N° 24.467, sus modificatorias y reglamentarias, por las inversiones productivas que realicen en el país durante los DOS (2) primeros años contados a partir de la fecha de entrada en vigencia del régimen, conforme lo establezca la Reglamentación.

ARTÍCULO 180 - Inversiones Productivas. Concepto. A los fines del RÉGIMEN DE INCENTIVO PARA MEDIANAS INVERSIONES se consideran inversiones productivas a aquellas destinadas a la adquisición, elaboración, fabricación y/o importación de bienes muebles nuevos -excepto automóviles-, amortizables en el impuesto a las ganancias, así como a la realización de obras, a ser afectadas directamente al desarrollo de actividades productivas en el territorio de la REPÚBLICA ARGENTINA.

Están expresamente excluidos del presente régimen las inversiones en activos financieros, de portfolio y bienes de cambio.

Sin perjuicio de los compromisos relativos a los montos mínimos establecidos en el artículo siguiente, las inversiones productivas efectuadas en sistemas y/o equipos de riego, bienes de alta eficiencia energética, mallas antigranizo para el sector agropecuario y en bienes semovientes, serán susceptibles de promoción, independientemente del monto de la inversión involucrada, en cada caso.

ARTÍCULO 181 - Monto mínimo de la inversión. A efectos de acceder a los beneficios previstos en el RÉGIMEN DE INCENTIVO PARA MEDIANAS INVERSIONES, el monto de las inversiones productivas efectuadas durante el período previsto en el artículo 179, debe ser igual o superior a las sumas que se detallan a continuación:

- a. para las Micro empresas, en los términos del artículo 2° de la Ley N° 24.467 y sus modificatorias y reglamentarias, la suma de: DÓLARES ESTADOUNIDENSES CIENTO

CINCUENTA MIL (USD 150.000);

b. para las Pequeñas empresas, en los términos del artículo 2° de la Ley N° 24.467 y sus modificatorias y reglamentarias, la suma de: DÓLARES ESTADOUNIDENSES SEISCIENTOS MIL (USD 600.000);

c. para las Medianas empresas Tramo 1, en los términos del artículo 2° de la Ley N° 24.467 y sus modificatorias y reglamentarias, la suma de: DÓLARES ESTADOUNIDENSES TRES MILLONES QUINIENTOS MIL (USD 3.500.000);

d. para las Medianas empresas Tramo 2, en los términos del artículo 2° de la Ley N° 24.467 y sus modificatorias y reglamentarias, la suma de: DÓLARES ESTADOUNIDENSES NUEVE MILLONES (USD 9.000.000).

ARTÍCULO 182 - Amortización acelerada en el Impuesto a las Ganancias. Los beneficiarios del RÉGIMEN DE INCENTIVO PARA MEDIANAS INVERSIONES podrán optar por practicar las respectivas amortizaciones de sus inversiones productivas, a partir del período fiscal de afectación del bien, de acuerdo con las normas previstas en los artículos 78, 87 y 88, según corresponda, de la Ley de Impuesto a las Ganancias, texto ordenado en 2019 y sus modificaciones, o conforme el régimen de amortización acelerada que se establece a continuación:

a) Para Inversiones en bienes muebles amortizables -excepto los bienes mencionados en los incisos c), d) y e) del presente: en DOS (2) cuotas anuales, iguales y consecutivas.

b) Para Inversiones en obras: como mínimo en la cantidad de cuotas anuales, iguales y consecutivas que surja de considerar su vida útil reducida al SESENTA POR CIENTO (60 %) de la estimada.

c) En equipos de riego agrícola y/o equipos de alta eficiencia energética: en UNA (1) cuota.

d) En bienes semovientes amortizables: en UNA (1) cuota.

e) En mallas antigranizo: en UNA (1) cuota.

Ejercida la mencionada opción, deberá comunicarse a la AGENCIA DE RECAUDACIÓN Y

CONTROL ADUANERO (ARCA), organismo descentralizado actuante en la órbita del MINISTERIO DE ECONOMÍA, y tendrá que aplicarse -sin excepción- a todas las inversiones productivas que se realizan en los términos del presente régimen.

Por las inversiones en bienes a los que se refiere el artículo 78 de la Ley del Impuesto a las Ganancias, t.o. 2019 y sus modificaciones, la cuota de amortización será, hasta agotarse íntegramente el costo impositivo del bien de que se trate, la que surge de multiplicar por un coeficiente de UNO COMA SEIS (1,6) al valor unitario de agotamiento calculado conforme al citado artículo 78. Cuando se trate de operaciones que den derecho a la opción prevista en el artículo 71 de la Ley del Impuesto a las Ganancias, texto ordenado en 2019 y sus modificaciones, la amortización especial establecida en este artículo deberá practicarse sobre el costo determinado de acuerdo con lo dispuesto en la norma legal del gravamen.

Si la enajenación y reemplazo se realizaran en ejercicios fiscales diferentes, la amortización eventualmente computada en exceso deberá reintegrarse en el balance impositivo correspondiente a dicha enajenación.

El referido tratamiento queda sujeto a la condición de que los bienes adquiridos en reemplazo permanezcan en el patrimonio del contribuyente, en los términos de lo establecido en el artículo 186 de la presente. De no cumplirse esta condición, corresponderá rectificar las declaraciones juradas presentadas e ingresar las diferencias de impuesto resultantes más sus intereses, salvo en el supuesto previsto en el párrafo siguiente.

No se producirá la caducidad del tratamiento señalado precedentemente en el caso de reemplazo de bienes que hayan gozado de la franquicia, en tanto el monto invertido en la reposición sea igual o mayor al obtenido por su venta. Cuando el importe de la nueva adquisición fuera menor al obtenido en la venta, la proporción de las amortizaciones computadas en virtud del importe reinvertido que no se encuentre alcanzada por el programa, tendrá el tratamiento indicado en el párrafo anterior.

El MINISTERIO DE ECONOMÍA dictará la normativa complementaria necesaria para precisar el alcance y la nómina de bienes de capital y tipo de obra comprendidos en este beneficio.

ARTÍCULO 183 - Devolución de créditos fiscales en el Impuesto al Valor Agregado. Los créditos fiscales a que se refiere el primer artículo sin número a continuación del artículo 24 de la Ley del Impuesto al Valor Agregado, generados por las inversiones productivas comprendidas

en el artículo 180 de la presente ley, podrán computarse a los efectos de su devolución prevista en este régimen, luego de transcurridos TRES (3) períodos fiscales mensuales contados a partir de aquél en que haya resultado procedente su cómputo. Las previsiones del citado artículo se aplicarán en tanto no se opongan a lo establecido en el presente régimen.

ARTÍCULO 184 - Exclusiones. No podrán acogerse al tratamiento dispuesto por este Capítulo, quienes se hallen en alguno de los siguientes supuestos:

- a. Los condenados, con condena confirmada en segunda instancia, por cualquier tipo de delito en virtud de la Ley N° 27.401, o cuyos socios o accionistas se encuentren en dicha situación;
- b. los declarados en estado de quiebra, en los términos de las Leyes Nro. 19.551 y 24.522 y sus modificatorias, según corresponda;
- c. los condenados, con condena confirmada en segunda instancia, con fundamento en la Ley N° 24.769 y sus modificatorias o del Régimen Penal Tributario del Título IX de la Ley N° 27.430 y sus modificaciones, o bajo el Título I, Sección XII del CÓDIGO ADUANERO (Ley N° 22.415 y sus modificaciones), o bajo el Régimen Penal Cambiario de la Ley N° 19.359 (texto ordenado 1995) y sus modificaciones, según corresponda;
- d. quienes registren deudas firmes, exigibles e impagas de carácter fiscal, aduanero o previsional;
- e. las personas jurídicas en las que sus socios, administradores, directores, representantes legales, síndicos, miembros del consejo de vigilancia o quienes ocupen cargos equivalentes, hayan sido condenados, con condena confirmada en segunda instancia, con fundamento en las Leyes Nro. 23.771 y 24.769 y sus modificatorias o del Régimen Penal Tributario del Título IX de la Ley N° 27.430 y sus modificaciones, o bajo el Título I, Sección XII del CÓDIGO ADUANERO (Ley N° 22.415 y sus modificaciones), o bajo el Régimen Penal Cambiario de la Ley N° 19.359 (texto ordenado 1995) y sus modificaciones, según corresponda.
- f. Las personas jurídicas que accedan a los beneficios previstos en el Título VII - Régimen de Incentivo para Grandes Inversiones (RIGI) de la Ley de Bases y Puntos de Partida para la Libertad de los Argentinos N° 27.742 y/o a cualquier otro régimen de incentivos, por las mismas inversiones productivas.

Facultase a la Autoridad de Aplicación a ampliar o modificar la presente exclusión.

El acaecimiento de cualquiera de los supuestos mencionados en los incisos anteriores, producido con posterioridad a la adhesión de los interesados a los beneficios establecidos en el RIMI, será causal de caducidad total de los tratamientos fiscales diferenciales previstos en los artículos 182 y 183 del presente.

ARTÍCULO 185 - Momento de la inversión productiva. A los efectos de lo establecido en este Régimen, las inversiones productivas se consideran realizadas en el ejercicio fiscal anual en el que se verifique su puesta en marcha y su afectación a la producción de ganancias gravadas, de acuerdo con la Ley de Impuesto a las Ganancias texto ordenado en 2019 y sus modificaciones.

ARTÍCULO 186 - Caducidad de los beneficios. Si los bienes que dieron origen al goce de los beneficios previstos en los artículos 182 y 183, dejaran de integrar el patrimonio del beneficiario dentro de los DOS (2) años fiscales de que fueran afectadas, se producirá la caducidad de los mismos, excepto cuando:

- a) Se debiera al reemplazo de un bien por otro -siempre que el valor de este último fuera igual o mayor al precio de venta del bien reemplazado;
- b) se produjera su destrucción por caso fortuito o fuerza mayor; o
- c) hubiera transcurrido un tercio de la vida útil del bien que se trate, en los términos y condiciones que establezca la Reglamentación.

La Autoridad de Aplicación podrá ampliar las causales de excepción.

ARTÍCULO 187 - Sanciones. Dispuesta la revocación de los beneficios acordados, mediante acto administrativo expreso, previa instrucción del respectivo sumario administrativo y salvaguardando el derecho de defensa del beneficiario, este último deberá restituir al Fisco: los créditos fiscales devueltos y/o, en su caso, el Impuesto a las Ganancias ingresado en defecto, más los intereses resarcitorios correspondientes, quedando alcanzado además por una multa que no podrá exceder de DOS (2) veces el monto de la franquicia usufructuada, la que será graduada por la AGENCIA DE RECAUDACIÓN Y CONTROL ADUANERO (ARCA), organismo descentralizado actuante en la órbita del MINISTERIO DE ECONOMÍA.

ARTÍCULO 188 - La AGENCIA DE RECAUDACIÓN Y CONTROL ADUANERO (ARCA),

organismo descentralizado actuante en la órbita del MINISTERIO DE ECONOMÍA, dictará las normas complementarias, aclaratorias y operativas necesarias para la efectiva aplicación de lo dispuesto en el presente Título, pudiendo requerir, en caso de considerarlo pertinente, la intervención de las áreas competentes de la Administración Pública Nacional.

TÍTULO XXIV

Modificaciones a leyes impositivas

CAPÍTULO I

Impuesto al Valor Agregado

ARTÍCULO 189 - Incorporase, con efectos a partir del primer día del mes inmediato siguiente al de la entrada en vigencia de esta ley, como inciso m) del cuarto párrafo del artículo 28 de la Ley de Impuesto al Valor Agregado (t.o. en 1997), el siguiente:

m) La provisión de energía eléctrica utilizada en sistemas y/o equipos de riego con destino al sector agroindustrial.

CAPÍTULO II

Impuesto a las Ganancias

ARTÍCULO 190- Sustitúyese el undécimo párrafo del artículo 25 de la Ley de Impuesto a las Ganancias, texto ordenado en 2019 y sus modificaciones, por el siguiente:

Los quebrantos generados en los ejercicios fiscales que se inicien a partir del 1° de enero de 2025, inclusive, se actualizarán teniendo en cuenta la variación del Índice de Precios al Consumidor Nivel General (IPC) que suministre el INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA Y CENSOS, organismo desconcentrado actuante en el ámbito del MINISTERIO DE ECONOMÍA, operada entre el mes de cierre del ejercicio fiscal en que se originaron y el mes de cierre del ejercicio fiscal que se liquida, sin que resulte de aplicación lo dispuesto en el primer párrafo del artículo 92 de esta ley.

ARTÍCULO 191 - Sustitúyese, con efectos para los años fiscales que se inicien a partir del 1° de enero de 2026, en el primer párrafo del inciso h) del artículo 26 de la Ley de Impuesto a las Ganancias, texto ordenado en 2019 y sus modificaciones, la expresión a plazo fijo en moneda nacional por la expresión “a plazo fijo”.

ARTÍCULO 192- Sustitúyese el inciso n) del artículo 26 de la Ley de Impuesto a las Ganancias, texto ordenado en 2019 y sus modificaciones, por el siguiente:

n) El valor locativo de la casa habitación y, con efectos para los ejercicios o años fiscales que se inicien a partir del 1° de enero de 2026, las ganancias derivadas del alquiler de inmuebles con destino a casa-habitación a las que no les resultará de aplicación lo previsto en el inciso k) del artículo 85.

Asimismo, también se encuentra exento el resultado derivado de la enajenación de inmuebles y de la transferencia de derechos sobre inmuebles, alcanzados por las disposiciones del artículo 99 de esta ley, que se enajenen o transfieran a partir del 1° de enero de 2026, en los términos que al respecto establezca la Reglamentación.

ARTÍCULO 193 - Incorpórase, con efectos para los ejercicios fiscales que inicien a partir del 1° de enero de 2026, como artículo sin número a continuación del artículo 58 de la Ley de Impuesto a las Ganancias, texto ordenado en 2019 y sus modificaciones, el siguiente:

ARTÍCULO...- Los titulares de los establecimientos de invernada y/o engorde a corral a los que se refiere el punto 2 del inciso d) del primer párrafo del artículo 56 de esta ley, podrán optar por valorar sus existencias por los métodos descriptos en los incisos a) o b) del artículo 57 de esta norma legal, dependiendo del tipo de hacienda de que se trate. Para calcular la valuación de las vaquillonas y de los novillos, los contribuyentes podrán usar los índices de relación contenidos en las tablas anexas a la Ley N° 23.079, para todas las vaquillonas, el correspondiente a vaquillona de UNO (1) a DOS (2) años y para todos los novillos, el de novillo de UNO (1) a DOS (2) años, de acuerdo con la categoría de que se trate.

ARTÍCULO 194 - Incorpórase como último párrafo del artículo 116 de la Ley de Impuesto a las Ganancias, texto ordenado en 2019 y sus modificaciones, el siguiente:

Las personas humanas extranjeras que hubieran obtenido la ciudadanía argentina por naturalización en virtud de haber realizado inversiones relevantes en el país, en los términos del inciso 2 del artículo 2° de la Ley de Ciudadanía N° 346 y sus modificaciones, no serán consideradas residentes fiscales en los términos del inciso a) del presente artículo por el solo hecho de dicha naturalización.

A efectos exclusivos de la aplicación del inciso b) de este artículo, las personas humanas extranjeras que hubieran obtenido la ciudadanía argentina por naturalización en virtud de haber realizado inversiones relevantes en el país, en los términos del inciso 2 del artículo 2° de la Ley de Ciudadanía N° 346 y sus modificaciones, serán consideradas como personas humanas de nacionalidad extranjera.

Continuarán siendo consideradas residentes en los términos del inc. b) del presente artículo aquellos que al momento de obtener la ciudadanía por inversión ya fueren residentes permanentes en el país.

TÍTULO XXV

Reducción de la carga tributaria

CAPÍTULO I

Impuestos selectivos al consumo

ARTÍCULO 195 - Déjase sin efecto, a partir del primer día del mes inmediato siguiente al de la entrada en vigencia de esta ley, el impuesto previsto en la Ley de Impuestos Internos, texto sustituido por la Ley N° 24.674 y sus modificaciones, para los rubros de: los seguros, los servicios de telefonía celular y satelital, los objetos suntuarios y los vehículos automóviles y motores, embarcaciones de recreo o deportes y aeronaves.

CAPÍTULO II

Otros impuestos

Artículo 196.- Sustitúyese, a partir del primer día del mes inmediato siguiente al de la entrada en vigencia de esta ley, el inciso d) del artículo 21 de la Ley de Fomento de la Actividad Cinematográfica Nacional N° 17.741 (t.o. 2001) y sus modificaciones, por el siguiente:

d) con el importe de los intereses, recargos, multas y toda otra sanción pecuniaria que se aplique en virtud de las disposiciones de la presente ley.

TÍTULO XXVI

Derogaciones

ARTÍCULO 197 - Derógase la Ley 12.908 y sus modificatorias, a partir del 1° de enero de 2027.

ARTÍCULO 198 - Derógase la Ley 14.546 y sus modificatorias, a partir del 1° de enero de 2027.

ARTÍCULO 199 - Derógase la Ley 27.555 y su modificatorias, a partir del 1° de enero de 2027.

ARTÍCULO 200 - Derógase la Ley 23.947, a partir del 1° de enero de 2027.

ARTÍCULO 201 - Derógase la Ley 23.472, a partir del 1° de enero de 2027.

ARTÍCULO 202 - Derógase la Ley 23.759.

ARTÍCULO 203 - Derógase la Ley 24.493.

ARTÍCULO 204 - Derógase la Ley 20.657.

ARTÍCULO 205 - Derógase la ley 12.867, a partir del 1° de enero de 2027.

ARTÍCULO 206 - Deróganse los artículos 13, 18 y 21 de la Ley del Régimen de Trabajo Agrario N° 26.727.

ARTÍCULO 207 - Deróganse los artículos 28, 54, 61, 113, 174, 175, 176, 216 y 275 de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias.

ARTÍCULO 208 - Derógase el artículo 6° de la Ley N° 11.544 y sus modificatorias.

ARTÍCULO 209 - Deróganse los artículos 86 y 87 de la Ley N° 24.467 y sus modificatorias.

ARTÍCULO 210 - Derógase el inciso c) del artículo 17 de la Ley N° 12.713.

ARTÍCULO 211 - Derógase los artículos 10, 16 y 21 de la Ley N° 14.250 (t.o. 2004) y su modificatorias.

ARTÍCULO 212 - Derógase el Decreto Ley 13.839/46 y sus modificatorias, a partir del 1° de enero de 2027.

ARTÍCULO 213 - Derógase el Decreto Ley 14.954/46 y sus modificatorias, y toda otra norma

que se oponga o colisione con alguna de las disposiciones de la presente ley, a partir del 1° de enero de 2027.

ARTÍCULO 214 - Deróganse, a partir del 1° de enero de 2028, los incisos a), b) y c) del artículo 21 y los artículos 22 y 23 de la Ley de Fomento de la Actividad Cinematográfica Nacional N° 17.741 (t.o. 2001) y sus modificaciones.

A partir del 1° de enero de 2028 el Instituto Nacional de Cine y Artes Visuales (INCAA) será financiado exclusivamente con las partidas que a tal efecto se asignarán anualmente en la ley de Presupuesto General de la Administración Nacional.

ARTÍCULO 215 - Deróganse, a partir del 1° de enero de 2028, los incisos a) y c) del artículo 97 y el inc a) del artículo 136 de la Ley N° 26.522 y sus modificaciones.

ARTÍCULO 216 - Deróganse los incisos. f) y g) del artículo 107 y el artículo 117 de la ley 24660 y sus modificaciones.

ARTÍCULO 217 - Salvo disposición en contrario los artículos de la presente ley entrarán en vigencia a partir de la publicación en el Boletín Oficial.

ARTÍCULO 218 - Comuníquese al PODER EJECUTIVO.

ANEXO I
(Artículo 90)

“Acuerdo de Transferencia de la Función Judicial en Materia Laboral del Ambito Nacional a la Justicia del Trabajo de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires”, celebrado entre el Estado nacional y el Gobierno de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires el 9 de febrero de 2026

En la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, a los 9 días del mes de febrero de 2026 se reúnen el señor Jefe de Gabinete de Ministros, **MANUEL ADORNI**, con domicilio en la calle Balcarce 50 de esta Ciudad, en representación del Estado Nacional, en adelante **“ESTADO NACIONAL”**, por una parte; y por la otra, el señor Ministro de Justicia de la CIUDAD AUTÓNOMA DE BUENOS AIRES, **GABINO TAPIA**, con domicilio en Uspallata 3160 de esta Ciudad, en representación del Gobierno de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, en adelante **“GCABA”**, y denominados en su conjunto **“LAS PARTES”**; acuerdan celebrar el presente *“Acuerdo de Transferencia de la Función Judicial en Materia Laboral del Ámbito Nacional a la Justicia del Trabajo de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires”*, en adelante el **“ACUERDO”**.

CONSIDERANDO:

Que el artículo 1° de la Constitución de la Nación Argentina establece que la Nación adopta para su gobierno la forma representativa republicana federal, y bajo estos principios se consagró la autonomía legislativa, jurisdiccional y administrativa de la CIUDAD AUTÓNOMA DE BUENOS AIRES contribuyendo, de este modo, al fortalecimiento del sistema federal argentino.

Que, en este sentido, corresponde destacar que el artículo 129 de la Constitución Nacional establece que *“La ciudad de Buenos Aires tendrá un régimen de Gobierno autónomo con facultades propias de legislación y jurisdicción, y su jefe de gobierno será elegido directamente por el pueblo de la ciudad. Una ley garantizará los intereses del Estado Nacional mientras la ciudad de Buenos Aires sea capital de la Nación. En el marco de lo dispuesto en este artículo, el Congreso de la Nación convocará a los habitantes de la ciudad de Buenos Aires para que, mediante los representantes que elijan a ese efecto, dicten el Estatuto Organizativo de sus instituciones”*.

Que en 1995 se sancionó la Ley N° 24.588 de Garantía de los Intereses del Estado Nacional en la Ciudad de Buenos Aires, por cuyo artículo 6° –en consonancia con la

Cláusula Transitoria Decimotercera de la Constitución de la CIUDAD AUTÓNOMA DE BUENOS AIRES –, se habilita al ESTADO NACIONAL y a la CIUDAD AUTÓNOMA DE BUENOS AIRES a suscribir convenios que tengan como objeto la transferencia de organismos, funciones, competencias y bienes.

Que la citada ley tuvo en miras generar gradualmente una transferencia ordenada para cumplir con el mandato constitucional de autonomía de la CIUDAD AUTÓNOMA DE BUENOS AIRES.

Que la Cláusula Transitoria Decimotercera de la Constitución de la CIUDAD AUTÓNOMA DE BUENOS AIRES, antes referida, dispone que *“Se faculta al Gobierno de la Ciudad, para que convenga con el Gobierno Federal que los jueces nacionales de los fueros ordinarios de la Ciudad, de cualquier instancia, sean transferidos al Poder Judicial de la Ciudad, conservando su inamovilidad y jerarquía, cuando se disponga que la justicia ordinaria del territorio de la Ciudad sea ejercida por sus propios jueces.*

Los que hayan sido designados antes del mencionado convenio pueden ser removidos sólo por los procedimientos y jurados previstos en la Constitución Nacional.

Esta facultad no impide que las autoridades constituidas puedan llegar a un acuerdo en términos diferentes, para lograr una transferencia racional de la función judicial.

En todos los casos el acuerdo comprenderá, necesariamente, la transferencia de las partidas presupuestarias o la reasignación de recursos conforme al artículo 75, inciso 2º, de la Constitución Nacional”.

Que, en el marco descripto anteriormente, se inscriben los convenios aprobados por las Leyes Nros. 25.752, 26.357 y 26.702.

Que la Corte Suprema de Justicia de la Nación (CSJN), en el precedente “Corrales” (Fallos: 338:1517) afirmó que el carácter nacional de los tribunales ordinarios con asiento en la CIUDAD AUTÓNOMA DE BUENOS AIRES es meramente transitorio y exhortó a las autoridades competentes a adoptar las medidas necesarias para garantizar el pleno ejercicio por parte de dicha Ciudad de sus competencias jurisdiccionales propias.

Que, posteriormente, en el fallo “Bazán” (Fallos: 342:509) el Máximo Tribunal recordó que, desde la reforma de 1994, la CIUDAD AUTÓNOMA DE BUENOS AIRES adquirió un nuevo estatus institucional y debe organizar sus instituciones judiciales conforme a la Constitución local sancionada en 1996.

Que, en dicho fallo, el Máximo Tribunal caracterizó la prolongación del régimen mixto vigente en la CIUDAD AUTÓNOMA DE BUENOS AIRES como un "inmovilismo" el cual lesiona las facultades de autogobierno de un Estado local, incumpliendo la CONSTITUCIÓN NACIONAL, con el consiguiente debilitamiento de la fuerza normativa de su texto, y generando graves consecuencias de distinta índole.

Que, no obstante ello, los acuerdos pertinentes tendientes a la transferencia de la justicia nacional no han sido culminados.

Que, recientemente, la CSJN en el fallo "Levinas" (Fallos: 347:2286) consolidó, en esta materia, la equiparación institucional de la CIUDAD AUTÓNOMA DE BUENOS AIRES con las provincias y dispuso la actuación del Tribunal Superior de Justicia la CIUDAD AUTÓNOMA DE BUENOS AIRES como superior tribunal de la causa (artículo 14 de la Ley N° 48) cuando la instancia recurrida sea una cámara nacional con asiento en la Ciudad, reforzando la necesidad de culminar el proceso de transferencia.

Que, en este sentido, expuso que los gobiernos pueden acordar la transferencia de la justicia nacional ordinaria de acuerdo a las modalidades que prefieran y convengan, siempre que el modo elegido cumpla de manera apropiada con el mandato de hacer lo establecido en la CONSTITUCIÓN NACIONAL.

Que en diciembre de 2024 la Legislatura de la CIUDAD AUTÓNOMA DE BUENOS AIRES sancionó las Leyes Nros. 6.789 y 6.790.

Que mediante la Ley N° 6.789 de la CIUDAD AUTÓNOMA DE BUENOS AIRES se estableció la composición y puesta en funcionamiento del Fuero del Trabajo del Poder Judicial de la CIUDAD AUTÓNOMA DE BUENOS AIRES, disponiendo que estará integrado por: (i) una Cámara de Apelaciones del Trabajo, compuesta por seis (6) jueces y juezas divididos en dos (2) salas, y (ii) diez (10) juzgados de primera instancia con competencia en conflictos individuales del trabajo y en recursos vinculados con las comisiones médicas.

Que por la Ley N° 6.790 de la CIUDAD AUTÓNOMA DE BUENOS AIRES se sancionó el Código Procesal para la Justicia del Trabajo.

Que a través de la Cláusula Transitoria Primera prevista en la Ley N° 6.789 se dispuso que el Consejo de la Magistratura de la CIUDAD AUTÓNOMA DE BUENOS AIRES debía arbitrar las medidas necesarias para la puesta en funcionamiento de la Justicia del

Trabajo, debiéndose cumplimentar dicho proceso en un plazo máximo de un (1) año desde la publicación de la Ley.

Que a través de la Resolución de Presidencia N° 148/25 del Consejo de la Magistratura de la CIUDAD AUTÓNOMA DE BUENOS AIRES, se dispuso dar inicio a la puesta en funcionamiento del Fuero del Trabajo, dando intervención a la Comisión de Selección de Magistrados para que procediera al llamado a concursos de oposición y antecedentes para cubrir los cargos creados.

Que en el fuero Contencioso Administrativo Federal, en el marco de la causa "Asociación de Magistrados y Funcionarios de la Justicia Nacional c/ Gobierno de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires s/ medida cautelar" (Expte. 38/2025), se dictó una medida cautelar que suspendió preventivamente la aplicación de las Leyes Nros. 6.789 y 6.790, sosteniendo que, para poner en funcionamiento la justicia del Trabajo de la CIUDAD AUTÓNOMA DE BUENOS AIRES, ésta debe promover y alcanzar los acuerdos necesarios con el ESTADO NACIONAL para una transferencia racional de competencias.

Que conforme lo dispuso la sentencia cautelar mencionada, la suspensión preventiva de las Leyes Nros. 6.789 y 6.790 se mantendrá vigente hasta tanto se dicte sentencia de fondo o LAS PARTES concreten los acuerdos institucionales requeridos por la Ley N° 24.588 y la Cláusula Transitoria Decimotercera de la Constitución de la CIUDAD AUTÓNOMA DE BUENOS AIRES.

Que ambas jurisdicciones manifiestan su voluntad de alcanzar un acuerdo que permita la implementación del Fuero del Trabajo en la CIUDAD AUTÓNOMA DE BUENOS AIRES.

Que LAS PARTES coinciden en que, una vez que el Fuero del Trabajo del Poder Judicial de la CIUDAD AUTÓNOMA DE BUENOS AIRES se encuentre efectivamente constituido y operativo, conforme a las previsiones de la Ley N° 6.789, resulta necesario establecer un régimen de transición ordenado entre la Justicia Nacional del Trabajo y la Justicia local.

Que con ese fin, reconocen que la Justicia Nacional de Trabajo deberá continuar, conociendo exclusivamente en las causas iniciadas con anterioridad a la fecha de puesta en funcionamiento del nuevo fuero local. Por su parte, las causas iniciadas con

posterioridad se radicarán exclusivamente ante el Fuero del Trabajo de la CIUDAD AUTÓNOMA DE BUENOS AIRES, asegurando así la continuidad del servicio de justicia, la tutela efectiva de derechos, la progresiva distribución de competencias y la consolidación institucional del nuevo fuero local.

Que, en tal sentido, LAS PARTES reconocen que la CIUDAD AUTÓNOMA DE BUENOS AIRES llevará a cabo el procedimiento de selección de jueces e integrantes del Ministerio Público (Fiscalía, Defensa y Tutelar) para el Fuero del Trabajo de dicha Ciudad, creado por la Ley N° 6.789 y de acuerdo con los procedimientos constitucionales y legales vigentes.

Que, conforme lo resuelto por la Corte Suprema de Justicia de la Nación en “Levinas” (Fallos: 347:2286), el tribunal superior de la Justicia Nacional con asiento en la CIUDAD AUTÓNOMA DE BUENOS AIRES es el Tribunal Superior de Justicia de la CIUDAD AUTÓNOMA DE BUENOS AIRES. En consecuencia, las sentencias definitivas dictadas por la Justicia Nacional, incluidas las dictadas por la Justicia Nacional del Trabajo, con asiento en la CIUDAD AUTÓNOMA DE BUENOS AIRES, solo pueden ser recurridas mediante el recurso de inconstitucionalidad o el recurso ordinario de apelación, según corresponda, previstos en la Ley N° 402 de la CIUDAD AUTÓNOMA DE BUENOS AIRES, ante el Tribunal Superior de Justicia de dicha Ciudad.

Que, no obstante el mandato constitucional y lo decidido por la Corte Suprema de Justicia de la Nación en el precedente citado, las Cámaras de la Justicia Nacional se han pronunciado sosteniendo que revisten el carácter de tribunal superior en los términos del artículo 14 de la Ley N° 48, para las contiendas relativas a la interpretación y aplicación del derecho común que tramitan ante tribunales con asiento en la CIUDAD AUTÓNOMA DE BUENOS AIRES.

Que, en tal sentido, cabe mencionar el plenario dictado por la Cámara Nacional de Apelaciones en lo Civil el 11 de febrero de 2025, en los autos “Cavero, Claudia Marcela y otros c/ Obra Social de los Empleados de Comercio s/ Daños y Perjuicios” y “Peña, Alicia María c/ Peña, Carlos Alberto y otros s/ Impugnación/Nulidad de testamento”; la Resolución N° 4/2025, del 12 de febrero de 2025, de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo; la acordada del 12 de febrero de 2025 de la Cámara Nacional de Apelaciones en lo Criminal y Correccional; y el plenario emitido el 20 de febrero de 2025 por la Cámara Nacional de Apelaciones en lo Comercial.

Que lo anteriormente reseñado ha conducido al sistema a una situación de inseguridad jurídica que llevó, por ejemplo, a que muchos de los justiciables interpongán simultáneamente el recurso extraordinario federal y el recurso de inconstitucionalidad previsto en la Ley N° 402 de la CIUDAD AUTÓNOMA DE BUENOS AIRES, con el objeto de obtener mayor seguridad en relación con el tratamiento de sus planteos.

Que lo anterior, además de afectar la tutela judicial efectiva, conduce a un inútil dispendio jurisdiccional y de recursos públicos, que puede generar una dilación en la obtención de una resolución definitiva y agrava la incertidumbre jurídica de los justiciables.

Que, por ello, se impone realizar la aclaración plasmada en la Cláusula Complementaria del presente **ACUERDO** y establecer, asimismo, una Cláusula Transitoria que otorgue seguridad jurídica a la situación de los justiciables.

Que, por las razones expuestas, LAS PARTES celebran el presente **ACUERDO** con el objeto de lograr una transferencia racional de la función judicial en materia laboral del ámbito nacional a la Justicia del Trabajo de la CIUDAD AUTÓNOMA DE BUENOS AIRES, el cual se regirá por las siguientes cláusulas:

Cláusula Primera: Objeto.

El ESTADO NACIONAL transfiere y el GCABA asume la competencia material y la función judicial prevista para la Justicia del Trabajo de la CIUDAD AUTÓNOMA DE BUENOS AIRES en los artículos 4° al 9° del Anexo A de la Ley N°. 6.790 de la CIUDAD AUTÓNOMA DE BUENOS AIRES, conforme al proceso de transferencia previsto en el presente **ACUERDO**.

Cláusula Segunda: Competencias excluidas.

LAS PARTES acuerdan que quedan expresamente excluidas del presente **ACUERDO** y corresponderán al fuero federal, conforme la Cláusula Quinta, las siguientes competencias:

- a) los conflictos colectivos de trabajo cuya resolución corresponde a la Justicia Nacional del Trabajo, conforme al régimen vigente y a la normativa federal aplicable en materia de negociación colectiva, convenciones colectivas y medidas de acción sindical;

- b) las acciones vinculadas al régimen de asociaciones sindicales, incluidas aquellas relativas a la personería gremial, simple inscripción, encuadramiento sindical, estatutos y procesos eleccionarios, cuando resulten de jurisdicción federal;
- c) los asuntos derivados del Pacto Federal del Trabajo (Ley Nacional 25.212) cuya competencia no fuera delegada en las provincias o en la CIUDAD AUTÓNOMA DE BUENOS AIRES, en particular los referidos a inspecciones laborales, aplicación de multas y demás competencias que se ejercen de manera articulada entre el ESTADO NACIONAL y las provincias;
- d) las causas en las que versen sobre materia laboral y a su vez sea parte o tercero interesado el ESTADO NACIONAL –Poder Ejecutivo, Poder Legislativo, Poder Judicial, Ministerio Público-, incluyendo los entes previstos en el artículo 8º, inciso a), de la Ley N° 24.156;
- e) las causas sobre materias que correspondan a la jurisdicción federal cuya resolución estuviere atribuida a la competencia de la Justicia Nacional del Trabajo; y
- f) los recursos contra actos administrativos dictados por autoridades nacionales en su calidad de autoridad de aplicación nacional de leyes nacionales del trabajo o estatutos particulares.

Cláusula Tercera: Compromisos del GCABA.

El GCABA se compromete, en un plazo no mayor a CIENTO OCHENTA (180) días corridos de la entrada en vigencia del presente ACUERDO, a:

- 1) llevar a cabo de manera inmediata el procedimiento de selección de jueces e integrantes del Ministerio Público (Fiscalía, Defensa y Tutelar) para el Fuero del Trabajo de la CIUDAD AUTÓNOMA DE BUENOS AIRES, conforme a los mecanismos de selección previstos en la normativa vigente; y
- 2) adoptar todas las medidas administrativas, presupuestarias y operativas necesarias para asegurar la efectiva puesta en funcionamiento del Fuero del Trabajo de la CIUDAD AUTÓNOMA DE BUENOS AIRES.

El GCABA se compromete asimismo a adoptar, en caso de que fuera necesario en razón del volumen de causas que se inicien en el Fuero del Trabajo de la CIUDAD AUTÓNOMA DE BUENOS AIRES, todas las medidas legislativas, administrativas y

operativas necesarias para asegurar la adecuada prestación del servicio de justicia y la consecuente tutela judicial efectiva de los litigantes.

Desde la entrada en vigencia del presente **ACUERDO**, en caso de que el GCABA concluya las acciones previstas en la presente cláusula antes del vencimiento del plazo previsto en el primer párrafo, deberá notificarlo al ESTADO NACIONAL.

Cláusula Cuarta: Compromisos del ESTADO NACIONAL.

El ESTADO NACIONAL asume los siguientes compromisos:

- 1) transferir progresivamente a la CIUDAD AUTÓNOMA DE BUENOS AIRES los recursos vinculados a las competencias aquí transferidas en la medida en que el GCABA ponga en funcionamiento su Fuero del Trabajo, garantizando el adecuado funcionamiento transitorio de la Justicia Nacional del Trabajo, conforme a lo previsto en la Cláusula Séptima, y el adecuado funcionamiento del fuero federal conforme a las Cláusulas Segunda y Novena del presente **ACUERDO**;
- 2) no promover nuevas designaciones —ni impulsar aquellas que se encuentren en trámite— de magistrados, funcionarios o personal especializado para cubrir vacantes de la Justicia Nacional del Trabajo, cuando las mismas se correspondan con competencias cuya transferencia al GCABA haya sido dispuesta por el presente o se encuentre en ejecución, sin perjuicio de las que resulten indispensables para garantizar la continuidad del servicio de justicia durante el período de transición.

El ESTADO NACIONAL se compromete, asimismo, a impulsar todas las medidas necesarias para disponer y regular la forma, el orden, el plazo y demás aspectos relativos al proceso de finalización del funcionamiento y posterior cierre de la Justicia Nacional del Trabajo, como consecuencia de la pérdida de competencia que ocurrirá a partir de la transferencia de la función judicial con motivo del presente **ACUERDO**.

Dichas medidas deberán garantizar una ordenada finalización del funcionamiento de los Tribunales Nacionales del Trabajo, teniendo especialmente en consideración la resolución en un plazo razonable de las causas que, conforme lo previsto en la Cláusula

Quinta, continúen tramitando ante la Justicia Nacional del Trabajo, con el objeto de evitar dilaciones innecesarias y retardos de justicia.

Cláusula Quinta: Régimen de transición de competencias.

LAS PARTES acuerdan que a partir de los CIENTO OCHENTA (180) días corridos de la entrada en vigencia del presente **ACUERDO** o a partir de la fecha de la notificación prevista en la Cláusula Tercera, lo que ocurra primero:

La Justicia Nacional del Trabajo, a cargo del Poder Judicial de la Nación, continuará conociendo y tramitando exclusivamente las causas iniciadas con anterioridad a dicha fecha, manteniendo la jurisdicción para su tramitación hasta el dictado de la sentencia definitiva de segunda instancia o, en su caso, de primera instancia si quedare firme. La ejecución de las sentencias definitivas dictadas en estas causas tramitará ante el Fuero del Trabajo de la CIUDAD AUTÓNOMA DE BUENOS AIRES. Ello sin perjuicio de lo dispuesto por la Corte Suprema de Justicia de la Nación en materia de delimitación del ámbito jurisdiccional local y del carácter del Tribunal Superior de Justicia como órgano máximo de revisión en el orden de la CIUDAD AUTÓNOMA DE BUENOS AIRES, conforme lo previsto en la Cláusula Complementaria del presente **ACUERDO**.

Desde dicha fecha, no ingresarán nuevas causas relativas a la competencia transferida mediante el presente **ACUERDO** ante la Justicia Nacional del Trabajo, quedando radicadas las nuevas causas en forma exclusiva en el Fuero del Trabajo de la CIUDAD AUTÓNOMA DE BUENOS AIRES. A su vez, las nuevas causas que versen sobre las competencias detalladas en la Cláusula Segunda, se radicarán en el fuero federal conforme lo previsto en la Cláusula Novena.

Cláusula Sexta: Indemnidad.

A partir de la entrada en vigencia del presente **ACUERDO**, el ESTADO NACIONAL y el GCABA se mantendrán mutuamente indemnes por cualquier reclamo, responsabilidad, proceso o contingencia que derive de hechos, actos u omisiones vinculados al ejercicio de sus respectivas competencias.

Cláusula Séptima: Negociaciones para la transferencia de recursos.

Ambas jurisdicciones acuerdan dar inicio a las negociaciones para la celebración de los convenios específicos de transferencia de recursos, conforme a lo establecido en el

artículo 75 inciso 2 de la CONSTITUCIÓN NACIONAL, la Cláusula Decimotercera de la Constitución de la CIUDAD AUTÓNOMA DE BUENOS AIRES, y en el marco de la transferencia de la función judicial contemplada en el presente **ACUERDO**. A tal fin, los firmantes designarán un representante cada uno a los efectos de la determinación de los recursos a transferir, la estimación y liquidación de los importes respectivos, y la suscripción de los convenios específicos de transferencia de recursos.

Cláusula Octava: Controversias.

LAS PARTES convienen que toda diferencia, desavenencia o reclamo en lo relativo a la existencia, interpretación y ejecución del presente, o de los protocolos, convenios específicos, actas complementarias y todos los actos que se suscriban con causa en el presente, se intentarán resolver de manera amistosa. En caso de no ser posible, serán sometidas a la jurisdicción de la Corte Suprema de Justicia de la Nación, constituyendo domicilios especiales a los fines del presente, en los que serán válidas todas las notificaciones fehacientes: el "GCABA", en la calle Uruguay 440 de la CIUDAD AUTÓNOMA DE BUENOS AIRES, Departamento Cédulas y Oficios Judiciales, de conformidad con lo establecido por el artículo 20 de la Ley N° 1.218, y el "ESTADO NACIONAL" en la calle Balcarce 50, de la CIUDAD AUTÓNOMA DE BUENOS AIRES.

Cláusula Novena: Otras disposiciones.

Sujeto a la aprobación del presente **ACUERDO** por parte del HONORABLE CONGRESO DE LA NACIÓN, y a partir de su entrada en vigencia, se dispone:

- (i) el cierre de los juzgados de la Justicia Nacional del Trabajo, lo que ocurrirá conforme lo previsto en la Cláusula Quinta;
- (ii) el cierre inmediato de los juzgados del trabajo y la Sala VII de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, de la Justicia Nacional del Trabajo vacantes listados en el Anexo I del presente **ACUERDO**;
- (iii) que las competencias detalladas en el Cláusula Segunda del presente **ACUERDO** serán asumidas en forma exclusiva por el fuero Contencioso Administrativo Federal con asiento en la CIUDAD AUTÓNOMA DE BUENOS AIRES y, en las demás jurisdicciones, por la Justicia Federal con competencia en lo contencioso administrativo;

- (iv) que el incumplimiento por parte de los juzgados de primera instancia y las Salas de la Cámara de Apelaciones del Trabajo de la Justicia Nacional del Trabajo de los plazos previstos por el artículo 27 de la Ley N° 18.345, y sin perjuicio de las multas previstas por el artículo 167 del Código Procesal Civil y Comercial de la Nación, será considerado causal de responsabilidad a los efectos de lo previsto por el artículo 168 del referido Código.

Cláusula Décima: Entrada en vigencia.

El presente **ACUERDO** entrará en vigencia luego de que concurran todas las siguientes circunstancias:

- a) el **ACUERDO** sea aprobado por el HONORABLE CONGRESO DE LA NACIÓN y por la Legislatura de la CIUDAD AUTÓNOMA DE BUENOS AIRES, y
- b) se firme el primer convenio específico de transferencia de recursos previsto en la Cláusula Séptima del presente.

Cláusula Complementaria: La aprobación del presente **ACUERDO** por el HONORABLE CONGRESO DE LA NACIÓN ratifica y dispone que:

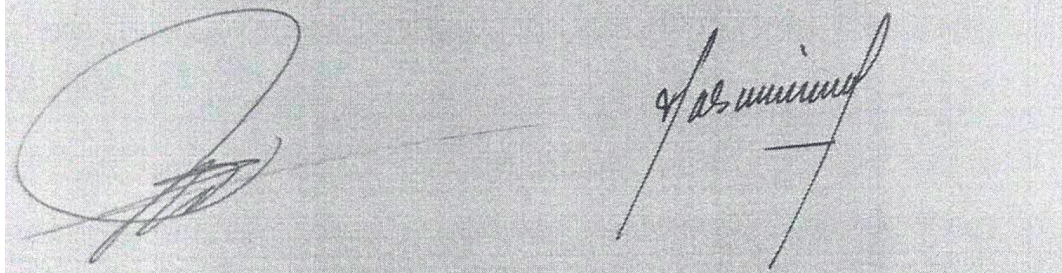
- a) El Tribunal Superior de Justicia de la CIUDAD AUTÓNOMA DE BUENOS AIRES es el órgano encargado de conocer en los recursos extraordinarios y ordinarios en los términos de la Ley N° 402 de la CIUDAD AUTÓNOMA DE BUENOS AIRES que se presenten ante la justicia nacional ordinaria de dicha Ciudad en materia de derecho local y común.
- b) El Tribunal Superior de Justicia de la CIUDAD AUTÓNOMA DE BUENOS AIRES es el superior tribunal de la causa cuando exista una cuestión federal, en los términos del artículo 14 de la Ley N° 48.

Nada de lo previsto en esta cláusula implica afectar la continuidad transitoria de la justicia nacional ordinaria de la CIUDAD AUTÓNOMA DE BUENOS AIRES en la estructura del Poder Judicial de la Nación.

- c) Quedan excluidos del alcance de esta cláusula los procesos en los que corresponda la jurisdicción federal en razón de la materia o la persona.
- d) Queda derogada toda norma que se oponga a lo dispuesto en la presente Cláusula Complementaria.

Cláusula Transitoria: El Tribunal Superior de Justicia de la CIUDAD AUTÓNOMA DE BUENOS AIRES es el órgano competente para resolver los recursos extraordinarios u ordinarios que a partir del fallo “Levinas” (Fallos: 347:2286) de la Corte Suprema de Justicia de la Nación hubieren sido interpuestos en los términos de la Ley N° 402 de la CIUDAD AUTÓNOMA DE BUENOS AIRES contra decisiones de la justicia nacional ordinaria, salvo que corresponda la jurisdicción federal en razón de la materia o la persona.

En prueba de conformidad, se suscriben dos (2) ejemplares de un mismo tenor y a un sólo efecto, en la CIUDAD AUTÓNOMA DE BUENOS AIRES, REPÚBLICA ARGENTINA, a los 9 días del mes de febrero del año 2026.



ANEXO I**ACUERDO DE TRANSFERENCIA DE LA FUNCIÓN JUDICIAL EN MATERIA LABORAL DEL ÁMBITO NACIONAL A LA JUSTICIA DEL TRABAJO DE LA CIUDAD AUTÓNOMA DE BUENOS AIRES****Juzgados del Trabajo de la Justicia Nacional del Trabajo:**

1. Juzgado del Trabajo N° 2
2. Juzgado del Trabajo N° 5
3. Juzgado del Trabajo N° 7
4. Juzgado del Trabajo N° 9
5. Juzgado del Trabajo N° 11
6. Juzgado del Trabajo N° 13
7. Juzgado del Trabajo N° 15
8. Juzgado del Trabajo N° 20
9. Juzgado del Trabajo N° 22
10. Juzgado del Trabajo N° 23
11. Juzgado del Trabajo N° 27
12. Juzgado del Trabajo N° 29
13. Juzgado del Trabajo N° 32
14. Juzgado del Trabajo N° 36
15. Juzgado del Trabajo N° 43
16. Juzgado del Trabajo N° 47
17. Juzgado del Trabajo N° 48
18. Juzgado del Trabajo N° 49
19. Juzgado del Trabajo N° 52
20. Juzgado del Trabajo N° 54
21. Juzgado del Trabajo N° 56
22. Juzgado del Trabajo N° 60
23. Juzgado del Trabajo N° 61
24. Juzgado del Trabajo N° 63
25. Juzgado del Trabajo N° 68
26. Juzgado del Trabajo N° 73
27. Juzgado del Trabajo N° 74
28. Juzgado del Trabajo N° 75
29. Juzgado del Trabajo N° 76
30. Juzgado del Trabajo N° 80

Sala de la Cámara Nacional del Trabajo:

- Sala VII

IF-2026-14436830-APN-DAT#SLYT

Sala de las comisiones, 18 de febrero de 2026.

Lisandro Almirón. – Bertie Benegas Lynch. – Julio Moreno Ovalle. – Pablo Ansaloni. – Mónica Becerra. – Facundo Correa Llano. – Elia M. Fernández. – Alida Ferreyra. – Silvana Giudici. – Rosario Goitia. – Alfredo Gonzales. – Diego Hartfield. – Oscar Herrera. – Gerardo Huesen. – Gladys Humenuk. – Lilia Lemoine. – Lorena Macyszyn.* – Alvaro Martínez. – Julieta Metral Asensio. – Guillermo Montenegro. –*

Francisco Morchio. – Lisandro Nieri. – Marcos Patiño Brizuela. – Luis A. Picat. – Nancy V. Picón Martínez. – Valentina Ravera. – Adrián Ravier. – Verónica Razzini. – Laura E. Rodríguez Machado.* – César Treffinger.* – Pamela F. Verasay. – Lorena Villaverde. – Carlos R. Zapata.*

En disidencia:

Daiana Fernández Molero. – Fernando de Andreis. – Sergio E. Capozzi. – Eduardo Falcone. – Antonela Giampieri.*

FUNDAMENTOS DE LA DISIDENCIA DEL SEÑOR DIPUTADO CAPOZZI

Quien suscribe, viene a plantear los fundamentos de su disidencia parcial con el dictamen de mayoría. Indudablemente, estamos ante una oportunidad histórica para adecuar las normas que rigen el ámbito del trabajo privado a la realidad del mercado laboral. Contamos con normas que rigen desde hace más de cincuenta años un sistema que ha ido mutando, actualizándose y que resulta, cada vez, más dinámico. La actualidad argentina requiere una legislación que contemple la nueva realidad que vive, no solo, el segmento de la actividad privada en relación de dependencia sino toda la sociedad. La República Argentina ha visto cómo su sociedad ha modificado la forma en que se vinculan sus componentes en el ámbito familiar, social, político y, también laboral. Resulta imprescindible adecuar esas normas rígidas y estancas a esta nueva realidad social, no solo para dar un adecuado marco normativo a las nuevas formas de entender y ejercer la actividad laboral de esta sociedad sino también para acompañar la necesaria evolución de los procesos productivos en el marco de una economía que, también, muta y evoluciona a una velocidad cada vez mayor.

En dicho contexto, no puedo más que acompañar la visión general y el espíritu del dictamen en tanto y en cuanto representa una evolución indiscutible del marco normativo que rige las relaciones laborales en el ámbito privado. Sin embargo, considero que el texto definitivo contempla algunas inconsistencias que considero imprescindible considerar.

* Integra dos (2) comisiones.

* Integra dos (2) comisiones.

En particular, mi disidencia parcial está centrada en la redacción del artículo 42 y en el Título II del proyecto, de acuerdo a las siguientes consideraciones.

El artículo 42 que modifica el art. 197 bis de la Ley de Contrato de Trabajo regula la posibilidad de realizar horas suplementarias a la jornada por parte del trabajador a través de un acuerdo, expreso y escrito, entre éste y su empleador.

La norma en cuestionamiento agrega, en el primer párrafo *in fine* que, en dicho acuerdo “...se podrá disponer de un régimen de horas extras, banco de horas, francos compensatorios, entre otros institutos relativos a la jornada laboral...”.

La disidencia, en este caso, apunta a la parte de la norma transcrita en tanto y en cuanto confunde dos institutos diametralmente opuestos como son las horas extraordinarias reguladas por el artículo y el banco de horas.

Efectivamente, las horas extraordinarias son aquellas que el trabajador presta, de manera voluntaria en un horario que excede la jornada laboral convenida, que son abonadas de una manera diferencial con un recargo y que, eventualmente, generará el derecho a gozar de un franco compensatorio si fueron prestadas durante un día en el cual la prestación laboral se encontrare prohibida, como puede ser un día domingo o un feriado.

Por el contrario, el banco de horas es un instituto que, si bien no tiene una regulación expresa en la legislación, permite a empleador y trabajador convenir la prestación laboral en jornadas que extiendan su duración más allá del límite diario para compensar las mismas en una jornada diferencial reduciendo la duración de esta en la proporción que se excedió en aquella.

Por ello, considero necesario reformular el contenido de la norma diferenciando la regulación de ambos institutos.

El pago de las horas extraordinarias está regulado por el art. 201 de la Ley de Contrato de Trabajo, el cual dispone que deben ser abonadas en dinero, como adicional del salario del trabajador y que, cada hora trabajada en exceso de la jornada máxima legal debe ser retribuida con un recargo del 50% en días comunes o del 100% en días sábado, después de las 13 has. domingos o feriados.

Ahora bien, si las horas extraordinarias deben ser pagadas, no pueden ser compensadas como, confusamente, menciona la norma que propone modificar el art. 197 bis de la Ley de Contrato de Trabajo.

La norma debe regular aquellas horas que, como consecuencia de un acuerdo voluntario entre trabajador y empleador, se dispone la realización de horas en exceso de una jornada para ser compensadas con una jornada menor en otro momento. Es decir, no son horas extraordinarias sino compensables.

Es por ello, que proponemos que la norma este redactada de la siguiente manera: “Artículo 42.- Sustituyese el artículo 197 bis de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificaciones, por el siguiente: 'Artículo 197 bis- El empleador y el trabajador podrán acordar voluntariamente un régimen de compensación de horas de trabajo, el cual deberá formalizarse por escrito, consignando la naturaleza voluntaria de la prestación de horas en exceso de la jornada diaria y sus límites, especificando el modo de funcionamiento del sistema y estableciendo un método fehaciente de control que permita a ambas partes registrar las horas efectivamente trabajadas y las horas disponibles para su goce por parte del trabajador. A tal efecto, se podrá disponer de un régimen de banco de horas, francos compensatorios, entre otros institutos relativos a la jornada laboral. Dicho régimen, que podrá igualmente ser pactado por el empleador con la representación sindical en la empresa, deberá respetar los descansos mínimos legales, asegurando en todo momento la protección, beneficio e interés del trabajador.'

Por otra parte, la disidencia con el Capítulo II titulado Fondo de Asistencia Laboral tiene que ver con el carácter compulsivo del sistema, la falta de promoción de otro tipo de figuras que permitan dar previsibilidad al pago de las indemnizaciones y el desfinanciamiento del sistema previsional al reducir las contribuciones patronales.

En efecto, el artículo 60 del dictamen de mayoría define la naturaleza jurídica del Fondo de Asistencia Laboral disponiendo que “...*el empleador deberá conformar una cuenta como patrimonio separado de afectación específica, independiente, inajenable e inembargable, en uno de los fondos administrados por una de las entidades habilitadas a tal fin por la Comisión Nacional de Valores, organismo descentralizado actuante en la órbita del Ministerio de Economía, a elección del empleador...*”.

El carácter obligatorio del sistema avanza sobre la libertad del empleador y su facultad de organizar la empresa vedando la posibilidad de optar por otros sistemas de prevención de su obligación de indemnizar al trabajador.

Es por ello que propongo la voluntariedad de la adhesión al sistema y otorgar al empleador la opción por otro sistema de cobertura del riesgo que implique tener que pagar una indemnización como puede ser un seguro de retiro brindado por compañías debidamente autorizadas.

De tal manera, sugiero que el artículo 60 del dictamen quede redactado de la siguiente manera: “ARTICULO 60: Cada empleador podrá conformar una cuenta como un patrimonio separado, de afectación específica, independiente, inajenable e inembargable, en uno de los fondos administrados por una de las entidades habilitadas a tal fin por la Comisión Nacional de Valores, organismo descentralizado actuante en la órbita del Ministerio de Economía, a elección del empleador o celebrar un contrato de seguro con una Compañía regida por la ley 20.091, en los términos y condiciones que surge de la reglamentación. Los recursos disponibles en dichas cuentas o las pólizas de los contratos de seguro estarán destinados exclusivamente al cumplimiento de las obligaciones determinadas en el artículo 59.”

Al mismo tiempo, cuestionamos la norma contemplada en el artículo 77 por cuanto contempla una situación evidentemente disvaliosa, no solo en cuanto a que representa un subsidio de la indemnización debida por el empleador, sino que lo hace a costa de desfinanciar el sistema previsional argentino.

Las indemnizaciones previstas por el ARTICULO 59, que son aquellas que se encuentran amparadas por el sistema FAL, son reparaciones tarifadas del daño que irroga una decisión unilateral y antijurídica del empleador.

Es por ello que no parece adecuado que el pago de dichas indemnizaciones provenga de un fondo que, en su última ratio, proviene de dinero que debería haber ingresado al Sistema Previsional.

Atento a ello, propongo la derogación total del artículo 77 del dictamen.

Por último, quiero dejar planteada mi disidencia con el Capítulo V del Título III del dictamen de mayoría en cuanto dispone aprobar el Acuerdo de Transferencia de la función judicial en materia laboral a la Ciudad Autónoma de Buenos Aires.

Es importante destacar que se encuentra plenamente vigente el art. 8° de la ley 24.558 que dispone que “...*la justicia nacional ordinaria de la ciudad de Buenos Aires mantendrá su actual jurisdicción y competencia continuando a cargo del Poder Judicial de la Nación...*”.

Dicha norma que, no solo dejó sentadas las pautas para que la transferencia de competencias a la Ciudad Autónoma de Buenos Aires garantice los intereses del Estado Nacional en dicho territorio, sino que, además, se considera reglamentaria del art. 129 de la Constitución Nacional, expresamente dispone que los Fueros Nacionales deben mantener su jurisdicción y competencia como parte del Poder Judicial de la Nación.

La cláusula genérica del dictamen de mayoría contenida en el artículo 91 respecto a la derogación de “*cualquier norma*” que se oponga a lo dispuesto en el Acuerdo de Transferencia no puede alcanzar a la ley citada, por evidente falta de especificidad de la norma.

Asimismo, la ley 24.588 estipuló en el artículo 6 que el Estado Nacional y la Ciudad de Buenos Aires celebrarían convenios relativos a la transferencia de organismos, funciones, competencias, servicios y bienes.

Y, en su artículo 15, creó una Comisión Bicameral (“Ciudad de Buenos Aires”) integrada por seis senadores y seis diputados, elegidos por sus respectivos cuerpos, cuya misión es: “a) supervisar el proceso de coordinación que se lleve adelante entre el Poder Ejecutivo Nacional y el Gobierno de la ciudad de Buenos Aires conforme a las disposiciones de esta ley, debiendo informar a los respectivos cuerpos legislativos sobre la marcha de dicho proceso y b) formular las observaciones, propuestas, recomendaciones y opiniones que estime pertinentes”

Resulta a todas luces evidente que la competencia asumida por este Congreso Nacional frente al Acuerdo alcanzado por el Estado Nacional y el Estado de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires no pudo ser ejercida en debida y legal forma en tanto y en cuanto dicha comisión ha permanecido ajena al proceso en análisis.

Conforme lo expuesto, propicio la eliminación del Título III, Capítulo V, artículos 91 y 92 del dictamen de mayoría.

De esa forma, dejo fundamentada mi disidencia parcial.

Sergio E. Capozzi.

INFORME

Honorable Cámara:

Las comisiones de Legislación del Trabajo y de Presupuesto y Hacienda han considerado el proyecto de ley venido en revisión del Honorable Senado sobre modernización laboral. Luego de su estudio, resuelven dictaminarlo favorablemente, con modificaciones.

Lisandro Almirón.

II

Dictamen de minoría

Honorable Cámara:

Las comisiones de Legislación del Trabajo y de Presupuesto y Hacienda han considerado el proyecto de ley venido en revisión del Honorable Senado sobre Modernización Laboral; y, por las razones expuestas en el informe que se acompaña y las que dará el miembro informante, aconsejan la sanción del siguiente

PROYECTO DE LEY

El Senado y Cámara de Diputados, ...

LEY DE ACTUALIZACIÓN LABORAL

TÍTULO I

Derogación del Título V de la Ley N° 27.742 “Modernización Laboral”

CAPÍTULO I

Derogaciones y restablecimiento de normas

ARTÍCULO 1°- Derógase el “Título V. Modernización Laboral” de la Ley N° 27.742.

ARTÍCULO 2°- Restablécese la vigencia de todas las normas derogadas por el Título V. “Modernización Laboral” de la Ley N° 27.742.

ARTÍCULO 3°- Restablécese el texto de todas las normas modificadas por el Título V. “Modernización Laboral” de la Ley N° 27.742 en su redacción vigente al 8 de julio de 2024.

TÍTULO II

Preservación del Salario: fijación del Valor del Salario Mínimo Vital y Móvil (SMVM) y homologación de Convenciones Colectivas de Trabajo.

CAPÍTULO I

Política de recomposición salarial. Salario Mínimo, Vital y Móvil. Mantenimiento del valor.

ARTÍCULO 4º - Incorporase a la Ley Nº24.013, el siguiente artículo:

Artículo 139 bis. — El salario mínimo vital y móvil no podrá ser inferior al último valor mensual de la Canasta Básica Total para un hogar de 4 (cuatro) integrantes correspondiente al Gran Buenos Aires, medida por el Instituto Nacional de Estadística y Censos, o el organismo que en el futuro lo reemplace. Cuando el salario mínimo, vital y móvil quede por debajo de ese valor, se actualizará automáticamente hasta alcanzar idéntica relación de proporcionalidad que la existente al momento de su última fijación.

El Consejo Nacional del Empleo, la Productividad y el Salario Mínimo, Vital y Móvil Salario deberá, en el plazo máximo de 30 (treinta) días desde la entrada en vigencia de este artículo, adoptar los acuerdos necesarios para alcanzar el mínimo referido en el párrafo precedente o cualquier otro temperamento que garantice la efectividad de lo allí dispuesto.

CAPÍTULO II

Homologación de convenciones colectivas de trabajo.

ARTÍCULO 5º - Sustitúyese el artículo 6º de la Ley Nº 23.546, por el siguiente:

Artículo 6: Las convenciones colectivas de trabajo son homologadas por la autoridad administrativa del Trabajo de la Nación, en su carácter de autoridad de aplicación.

La resolución administrativa, sea que homologue o que deniegue la homologación, deberá producirse dentro de un plazo no mayor de 30 (treinta) días de recibida la solicitud. Transcurrido dicho plazo sin haber mediado observación fundada de la autoridad basada en su control de legalidad se la considerará tácitamente homologada y sus cláusulas más favorables a los trabajadores y a la asociación

sindical respecto de los derechos establecidos en el convenio o acuerdo anterior serán de aplicación inmediata, sin perjuicio del control judicial posterior a requerimiento individual, pluriindividual o colectivo. A tal fin cualquiera de los signatarios podrá efectuar la publicación del convenio o acuerdo colectivo en el Boletín Oficial o en un medio de comunicación de circulación dentro de su ámbito de aplicación o bien notificar a las empresas comprendidas en el mismo. La publicación en el Boletín Oficial será gratuita.

TÍTULO III

Reducción de la jornada de trabajo

CAPÍTULO I

Modificaciones a la Ley N° 11.544 de Jornada de Trabajo

ARTÍCULO 6° - Sustitúyase el artículo 1° de la Ley N° 11.544 –jornada de trabajo– por el siguiente:

Artículo 1: La duración del trabajo no podrá exceder de 7 (siete) horas diarias o 42 (cuarenta y dos) horas semanales para toda persona ocupada por cuenta ajena en explotaciones públicas o privadas, aunque no persigan fines de lucro.

No están comprendidos en las disposiciones de esta ley los trabajos en los establecimientos en que trabajen solamente miembros de la familia del jefe, dueño, empresario, gerente, director o habilitado principal.

La limitación establecida por esta ley es máxima y no impide una duración del trabajo menor de 7 (siete) horas diarias o 42 (cuarenta y dos) horas semanales para las explotaciones señaladas.

La jornada máxima diaria salubre podrá ser ampliada a 8 (ocho) horas diarias siempre que las tareas se desarrollen exclusivamente entre lunes y viernes.

ARTÍCULO 7° - Sustitúyase el artículo 2° de la Ley N° 11.544 –jornada de trabajo– por el siguiente:

Artículo 2: La jornada de trabajo nocturno no podrá exceder de 6 (seis) horas, entendiéndose como tal la comprendida entre las 21 (veintiuna) y las 6 (seis) horas. Cuando el trabajo deba realizarse en lugares insalubres, en los cuales la contaminación del aire o su compresión, emanaciones o polvos tóxicos permanentes, pongan en peligro la salud de los obreros ocupados, la duración del trabajo no excederá de 5 (cinco) horas diarias o 30 (treinta) horas semanales. El Poder Ejecutivo determinará, sea directamente o a solicitud de parte interesada y previo informe de las reparticiones técnicas que correspondan, los casos en que regirá la jornada de 5 (cinco) horas.

ARTÍCULO 8° - Sustitúyase el artículo 3° de la Ley N° 11.544 –jornada de trabajo– por el siguiente:

Artículo 3: En las explotaciones comprendidas en el artículo 1°, se admiten las siguientes excepciones:

- a) Cuando se trate de directores y gerentes.*
- b) Cuando los trabajos se efectúen por equipos, la duración del trabajo podrá ser prolongada más allá de las 7 (siete) horas por día y de 42 (cuarenta y dos) semanales, a condición de que el término medio de las horas de trabajo sobre un período de 3 (tres) semanas a lo menos, no exceda de 7 (siete) horas por día o de 42 (cuarenta y dos) horas semanales;*
- c) En caso de accidente ocurrido o inminente, o en caso de trabajo de urgencia a efectuarse en las máquinas, herramientas o instalaciones, o en caso de fuerza mayor, pero tan sólo en la medida necesaria para evitar que un inconveniente serio ocurra en la marcha regular del establecimiento y únicamente cuando el trabajo no pueda ser efectuado durante la jornada normal, debiendo comunicarse el hecho de inmediato a las autoridades encargadas de velar por el cumplimiento de la presente ley.*

ARTÍCULO 9° - Sustitúyase el artículo 5° de la Ley N° 11.544 –jornada de trabajo– por el siguiente:

Artículo 5: Las personas trabajadoras tendrán derecho a la desconexión digital, entendida como la limitación de la disponibilidad de la persona trabajadora en horarios que excedan la jornada laboral a través de dispositivos digitales o tecnologías de la información y comunicación, a fin de garantizar el pleno ejercicio de su tiempo de descanso, así como el goce de las licencias previstas por la ley, no pudiendo ser sancionadas por hacer uso de este derecho, ni premiadas por no hacerlo. El empleador no podrá exigir a la persona que trabaja la realización de tareas, ni remitirle comunicaciones, por ningún medio, fuera de la jornada laboral, salvo razones de urgencia previamente determinadas.

Las modalidades de ejercicio de este derecho atenderán al tipo de actividad y la naturaleza de la relación laboral, debiendo establecerse dichas condiciones por la vía de la negociación colectiva.

El empleador deberá elaborar una política interna dirigida a las personas trabajadoras, incluidas quienes ocupen puestos directivos, en la que definirá pautas y acciones de formación y de sensibilización del personal sobre un uso razonable de las herramientas tecnológicas que eviten el riesgo de fatiga informática.

CAPÍTULO II

Modificaciones a la Ley N° 20.744 de Contrato de Trabajo

ARTÍCULO 10° - Sustitúyase el artículo 155° del Régimen de Contrato de Trabajo aprobado por la Ley N° 20.744 (t. o. 1976) y sus modificatorias por el siguiente:

Artículo 155: Retribución. El trabajador percibirá retribución durante el periodo de vacaciones, la que se determinará de la siguiente manera:

- a) Tratándose de trabajos remunerados con sueldo mensual, dividiendo por 25 (veinticinco) el importe del sueldo que perciba en el momento de su otorgamiento.*
- b) Si la remuneración se hubiere fijado por día o por hora, se abonará por cada día de vacación el importe que le hubiere correspondido percibir al trabajador en la jornada anterior a la fecha en que comience en el goce de las mismas, tomando a tal efecto la remuneración que deba abonarse conforme a las normas legales o*

convencionales o a lo pactado, si fuere mayor. Si la jornada habitual fuere superior a la de 5 (cinco) horas, se tomará como jornada la real, en tanto no exceda de 7 (siete) horas. Cuando la jornada tomada en consideración sea, por razones circunstanciales, inferior a la habitual del trabajador la remuneración se calculará como si la misma coincidiera con la legal. Si el trabajador remunerado por día o por hora hubiere percibido además remuneraciones accesorias, tales como por horas complementarias, se estará a lo que prevén los incisos siguientes.

c) En caso de salario a destajo, comisiones individuales o colectivas, porcentajes u otras formas variables, de acuerdo al promedio de los sueldos devengados durante el año que corresponda al otorgamiento de las vacaciones o, a opción del trabajador, durante los últimos 6 (seis) meses de prestación de servicios.

d) la remuneración del trabajador comprende todo lo que éste perciba por trabajos ordinarios o extraordinarios, bonificación por antigüedad u otras remuneraciones accesorias.

La retribución correspondiente al periodo de vacaciones deberá ser satisfecha a la iniciación del mismo.

ARTÍCULO 11° - Sustitúyase el artículo 168° del Régimen de Contrato de Trabajo aprobado por la Ley N° 20.744 (t. o. 1976) y sus modificatorias por el siguiente:

Artículo 168: Condiciones para percibir el salario. Los trabajadores tendrán derecho a percibir la remuneración indicada en el artículo 166, párrafo primero, siempre que hubiesen trabajado a las órdenes de un mismo empleador 42 (cuarenta y dos) horas o 6 (seis) jornadas dentro del término de 10 (diez) días hábiles anteriores al feriado. Igual derecho tendrán los que hubiesen trabajado la víspera hábil del día feriado y continuaran trabajando en cualquiera de los 5 (cinco) días hábiles posteriores.

ARTÍCULO 12° - Sustitúyase el artículo 190° del Régimen de Contrato de Trabajo aprobado por la Ley N° 20.744 (t. o. 1976) y sus modificatorias por el siguiente:

Artículo 190: No podrá ocuparse a personas de 16 (dieciséis) a 18 (dieciocho) años en ningún tipo de tareas durante más de 5 (cinco) horas diarias o 30 (treinta) semanales. La distribución desigual de las horas laborables no podrá superar las 6 (seis) horas diarias.

La jornada de las personas menores de más de 16 (dieciséis) años, previa autorización de la autoridad administrativa laboral de cada jurisdicción, podrá extenderse a 6 (seis) horas diarias o 30 (treinta) semanales.

No se podrá ocupar a personas menores de 18 (dieciocho) años en trabajos nocturnos, entendiéndose como tales el intervalo comprendido entre las 20 (veinte) y las 6 (seis) horas del día siguiente. En los casos de establecimientos fabriles que desarrollen tareas en 3 (tres) turnos diarios que abarquen las 24 (veinticuatro) horas del día, el período de prohibición absoluta en cuanto al empleo de personas menores, estará regido por este título, sustituyéndose la prohibición por un lapso comprendido entre las 22 (veintidós) y las 6 (seis) horas del día siguiente, pero sólo para las personas menores de más de 16 (dieciséis) años.

ARTÍCULO 13° - Sustitúyase el artículo 197° del Régimen de Contrato de Trabajo aprobado por la Ley N° 20.744 (t. o. 1976) y sus modificatorias por el siguiente:

Artículo 197: Concepto. Distribución del tiempo de trabajo. Limitaciones. Se entiende como jornada de trabajo todo el tiempo durante el cual el trabajador esté a disposición del empleador; cumpla o no tareas, en tanto no pueda disponer de su actividad en beneficio propio.

Integrarán la jornada los períodos de inactividad a que obligue la prestación contratada, con exclusión de los que se produzcan por decisión del trabajador, las pausas necesarias en razón de la actividad o función, las que respondan a razones de salubridad, y las dispuestas para alimentación, sin perjuicio de otras que pudieran establecerse en las convenciones colectivas de trabajo o en los contratos individuales. La distribución de las horas de trabajo será determinada por el empleador, atendiendo a las modalidades de la explotación, pero ello deberá hacerse siempre de modo que garantice la salud psicofísica y moral de la persona que trabaja.

El empleador deberá hacer conocer los diagramas de horarios mediante anuncios colocados en lugares visibles del establecimiento para conocimiento público de los trabajadores. En la diagramación de los horarios deberán observarse las pausas o interrupciones que en cada caso prevean las normas vigentes, y si se adoptase el sistema de ciclos u otras formas similares a que obligue la naturaleza de la actividad o proceso, estarán sujetos a las limitaciones diarias que en forma predeterminada

fijen las normas aplicables. Entre el cese de una jornada y el comienzo de la siguiente debe mediar una pausa no inferior a 12 (doce) horas.

Queda prohibido relacionar la duración del trabajo exclusivamente al cumplimiento de la tarea asignada al trabajador o del acto o conjunto de actos a ejecutar.

ARTÍCULO 14° - Sustitúyase el artículo 198° del Régimen de Contrato de Trabajo aprobado por la Ley N° 20.744 (t. o. 1976) y sus modificatorias por el siguiente:

Artículo 198: Reducción de la jornada máxima legal. Efectos.

La reducción de la jornada máxima legal solamente procederá cuando lo establezcan las disposiciones nacionales reglamentarias de la materia, estipulación particular de los contratos individuales o convenios colectivos de trabajo. En estos casos la jornada pactada tendrá los mismos efectos que la jornada máxima legal.

ARTÍCULO 15° - Sustitúyase el artículo 200° del Régimen de Contrato de Trabajo aprobado por la Ley N° 20.744 (t. o. 1976) y sus modificatorias por el siguiente:

Artículo 200: La jornada de trabajo íntegramente nocturna no podrá exceder de 6 (seis) horas, entendiéndose por tal la que se cumpla entre la hora 21 (veintiuna) de un día y la hora 6 (seis) del siguiente.

Esta limitación no tendrá vigencia cuando se apliquen los horarios rotativos del régimen de trabajo por equipos. Cuando se alternen horas diurnas con nocturnas se reducirá proporcionalmente la jornada en 10 (diez) minutos por cada hora nocturna trabajada o se pagarán los 10 (diez) minutos de exceso como tiempo suplementario según las pautas del artículo 201.

En caso de que la autoridad de aplicación constatare el desempeño de tareas en condiciones de insalubridad, intimará previamente al empleador a adecuar ambientalmente el lugar, establecimiento o actividad para que el trabajo se desarrolle en condiciones de salubridad dentro del plazo razonable que a tal efecto determine.

Si el empleador no cumpliera en tiempo y forma la intimación practicada, la autoridad de aplicación procederá a calificar las tareas o condiciones ambientales del lugar de que se trate. La jornada de trabajo en tareas o condiciones declaradas insalubres no podrá exceder de 5 (cinco) horas o 30 (treinta) semanales. La insalubridad no existirá sin declaración previa de la autoridad de aplicación, con fundamento en dictámenes médicos de rigor científico y sólo podrá ser dejado sin

efecto por la misma autoridad si desaparecieran las circunstancias determinantes de la insalubridad. La reducción de jornada no importará disminución de las remuneraciones.

Agotada la vía administrativa, toda declaración de insalubridad, o la que deniegue dejarla sin efecto, será recurrible en los términos, formas y procedimientos que rijan para la apelación de sentencias en la jurisdicción judicial laboral de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires. Al fundar este recurso el apelante podrá proponer nuevas pruebas.

Por ley nacional se fijarán las jornadas reducidas que correspondan para tareas penosas, mortificantes o riesgosas, con indicación precisa e individualizada de las mismas.

ARTÍCULO 16° - Sustitúyase el artículo 201° del Régimen de Contrato de Trabajo aprobado por la Ley N° 20.744 (t. o. 1976) y sus modificatorias por el siguiente:

Artículo 201: El empleador deberá abonar al trabajador que prestare servicios en horas suplementarias a la jornada máxima y hasta un máximo de 2 (dos) horas diarias, 10 (diez) horas mensuales o 100 (cien) horas anuales, medie o no autorización del organismo administrativo competente, un recargo del 100% (ciento por ciento) calculado sobre el salario habitual, si se tratare de días comunes, y del 200% (doscientos por ciento) en días sábado después de las 13 (trece) horas, domingo y feriados.

El recargo por sobre el salario habitual se duplicará si fueran excedidos los límites máximos dispuestos en el párrafo anterior, sin perjuicio de las sanciones a que pudiera dar lugar por aplicación del Pacto Federal del Trabajo ratificado por Ley N° 25.212.

ARTÍCULO 17° - Sustitúyase el artículo 202° del Régimen de Contrato de Trabajo aprobado por la Ley N° 20.744 (t. o. 1976) y sus modificatorias por el siguiente:

Artículo 202: Trabajo por equipos. Habrá trabajo por equipos cuando ello fuere indispensable por la naturaleza de la actividad a fin de asegurar la continuidad de la explotación y mediar previa aprobación de la autoridad administrativa en consulta con la entidad sindical que represente a los trabajadores.

En el trabajo por equipos regirá lo dispuesto por el artículo 3 inciso b) de la Ley N° 11.544.

El descanso semanal de los trabajadores que presten servicio bajo el régimen de trabajo por equipos se otorgará al término de cada ciclo de rotación y dentro del funcionalismo del sistema.

La interrupción de la rotación al término de cada ciclo semanal no privará al sistema de su calificación como trabajo por equipos.

ARTÍCULO 18° - Sustitúyase el artículo 203° del Régimen de Contrato de Trabajo aprobado por la Ley N° 20.744 (t. o. 1976) y sus modificatorias por el siguiente:

Artículo 203: Obligación de prestar servicios en horas suplementarias. El trabajador no estará obligado a prestar servicios en horas suplementarias, salvo casos de peligro o accidente ocurrido o inminente de fuerza mayor, o por exigencias excepcionales de la economía nacional por declaración de autoridad competente, juzgado su comportamiento en base al criterio de colaboración en el logro de los fines de la misma.

ARTÍCULO 19° - Sustitúyase el artículo 204° del Régimen de Contrato de Trabajo, aprobado por la Ley N° 20.744 (t. o. 1976) y sus modificatorias, por el siguiente:

Artículo 204: Prohibición de trabajar. Queda prohibida la ocupación del trabajador desde las 13 (trece) horas del día sábado hasta las 24 (veinticuatro) horas del día domingo, salvo los casos de excepción que las leyes o reglamentaciones prevean, en cuyo caso el trabajador gozará de un descanso compensatorio en la semana siguiente, de goce íntegro y continuado entre las 13 (trece) horas y las 24 (veinticuatro) horas del día siguiente.

ARTÍCULO 20° - Sustitúyase el artículo 207° del Régimen de Contrato de Trabajo, aprobado por la Ley N° 20.744 (t. o. 1976) y sus modificatorias, por el siguiente:

Artículo 207: Salarios por días de descanso no gozados. Excepto en la situación prevista en el último párrafo del presente artículo, cuando el trabajador prestare servicio entre las 13 (trece) horas del día sábado y las 24 (veinticuatro) horas del día domingo, medie o no autorización, sea por las circunstancias previstas en el artículo 203 o por estar comprendido en las excepciones que con carácter permanente o transitorio se dicten, el empleador estará obligado a abonar el salario habitual con el 100% (ciento por ciento) de recargo siempre que no impliquen exceso de la jornada máxima, y sin perjuicio de su obligación de otorgar franco compensatorio.

El empleador estará obligado a otorgar el franco compensatorio en la semana siguiente, con las modalidades dispuestas en el artículo 204.

Si se omitiere su otorgamiento en tiempo y forma, y sin perjuicio de la sanción que corresponda de conformidad con lo dispuesto por el Pacto Federal del Trabajo ratificado por la Ley N° 25.212, el trabajador podrá disponer por sí el goce del franco compensatorio omitido a partir de la semana subsiguiente y hasta la extinción del vínculo laboral, previa comunicación formal de ello efectuada con una anticipación no menor de 2 (dos) días a su efectivo goce y con indicación de su extensión en caso de acumulación de francos no gozados.

Si a la extinción del vínculo quedaran subsistentes francos compensatorios pendientes de goce, el trabajador tendrá derecho a percibir los salarios pertinentes con un incremento del 100% (ciento por ciento).

Los trabajadores que sean contratados para trabajar exclusivamente en sábados y domingos percibirán el salario proporcional que corresponda conforme la jornada de trabajo cumplida, según la convención colectiva de trabajo que resulte de aplicación, con más un recargo del 25% (veinticinco por ciento).

CAPÍTULO III

Condiciones Generales y Particulares

ARTÍCULO 21° - Salarios. Prohibición de reducción salarial. Remuneración por jornada convencional. La reducción de la jornada máxima de trabajo establecida por la presente ley no podrá llevar aparejada reducción o supresión alguna en la remuneración de los trabajadores y trabajadoras.

Las remuneraciones fijadas por las convenciones colectivas de trabajo y contratos individuales que se encontraran referidas a la jornada completa o a la jornada máxima, se entenderán referidas a la nueva jornada máxima fijada por la presente ley.

ARTÍCULO 22° - Estatutos Particulares. La jornada máxima diaria y semanal fijada por Estatutos Particulares o por normas reglamentarias quedará reducida en 1 (una) hora diaria y 6 (seis) horas semanales.

ARTÍCULO 23° - Las convenciones colectivas de trabajo podrán modular la jornada diurna salubre hasta un máximo de 9 (nueve) horas en tanto la jornada semanal no exceda de 4 (cuatro) días de trabajo.

ARTÍCULO 24° - Vigencia. Las disposiciones de la presente ley entrarán en vigencia al octavo día de su publicación en el Boletín Oficial, salvo las normas relativas a la reducción de la jornada de trabajo.

La reducción de jornada de trabajo dispuesta en la presente ley entrará en vigencia progresivamente, a razón de un 25% (veinticinco por ciento) del total de la reducción en cada 1° de enero a partir del siguiente a su sanción, de forma tal que en el lapso de 4 (cuatro) años se haya cumplido el total de la reducción de la jornada máxima aquí dispuesta.

Las convenciones colectivas de trabajo podrán modular la entrada en vigencia de la reducción de la jornada dispuesta en la presente ley de forma tal que sea plenamente aplicable en lapsos inferiores a los previstos en el párrafo precedente.

ARTÍCULO 25° - Deróganse los artículos 8°, 9° y 12° de la Ley N° 11.544.

TÍTULO IV

Regulación del Trabajo en Plataformas Digitales

CAPÍTULO I

Ámbito de Aplicación - Definiciones

ARTÍCULO 26° - Quedan comprendidas en la presente ley las relaciones jurídicas que entablen las empresas que administran plataformas digitales con las personas humanas que, sin obligación de asistencia permanente, prestan servicios a petición de la propia plataforma, de un tercero destinatario o solicitante, a través y a favor de dichas empresas.

Se consideran plataformas digitales, a los fines de la presente ley, a toda persona jurídica o humana que, por medio de tecnologías digitales, utilizando sistemas automatizados de toma de decisiones organiza el trabajo realizado por personas humanas a cambio de una remuneración o pago, para la prestación de un servicio a petición del destinatario o solicitante.

A los efectos del presente artículo se consideran particularmente comprendidas las empresas que administran plataformas digitales dedicadas a proporcionar vehículos de transporte, mensajería, reparto o distribución de cualquier producto de consumo o mercancía a sus clientes, sin perjuicio de la aplicación de la normativa laboral vigente.

La prestación de servicios en los términos del presente artículo hace presumir la existencia de un contrato de trabajo entre la persona humana que los presta y la empresa que administra la plataforma digital, cualquiera sea la denominación que las partes le otorguen al vínculo, salvo prueba en contrario. Dicha presunción operará aún cuando se utilicen figuras no laborales, modalidades contractuales atípicas, o mecanismos de intermediación de cualquier naturaleza, siempre que por las circunstancias del caso no sea posible calificar como empresario a quien presta el servicio.

CAPÍTULO II

Derechos y Obligaciones

ARTÍCULO 27° — Estaciones sanitarias. Las empresas de plataformas deberán garantizar estaciones sanitarias para las personas trabajadoras, conforme establezca la reglamentación.

ARTÍCULO 28° — Seguridad. Las personas trabajadoras tendrán acceso a una herramienta informática de emergencia (aplicación móvil) para situaciones de inseguridad en la vía pública, implementada en coordinación con Autoridades de Seguridad. Asimismo, la plataforma deberá informar el procedimiento a seguir en caso de accidente o de ser víctima de un delito en la vía pública o en los espacios privados a los que la persona trabajadora deba acceder, permanecer o transitar en ocasión del servicio.

ARTÍCULO 29° — Programas sociales y de empleo. La actividad es compatible con beneficios de programas sociales, educativos y de empleo de los que sean beneficiarias las personas alcanzadas.

ARTÍCULO 30° — Transparencia algorítmica. Las personas trabajadoras gozan del derecho a acceder y recibir información completa, gratuita, veraz, adecuada, detallada y oportuna sobre el funcionamiento general del sistema de asignación de tareas, los criterios de

priorización, las variables de cálculo de ingresos y toda métrica algorítmica que afecte su acceso al trabajo.

Las empresas de plataforma digital están obligadas a proporcionar dicha información en forma comprensible, en lenguaje claro (no técnico) y en soporte escrito o digital verificable, incluyendo:

- a) Los criterios y variables utilizados para la asignación de pedidos, viajes, determinación de tarifas, promociones y bonificaciones.
- b) Las razones y ponderaciones que determinan suspensiones, bloqueos o desactivaciones.
- c) Las métricas individualizadas de desempeño y los datos que las componen.
- d) Las fuentes, categorías y finalidades de los datos personales utilizados.
- e) La lógica general de los modelos automatizados aplicados a decisiones relevantes.

ARTÍCULO 31° — No discriminación e igualdad algorítmica. Las plataformas digitales de trabajo no deberán utilizar algoritmos que perpetúen desigualdades estructurales y generen discriminación directa o indirecta.

ARTÍCULO 32° — Auditoría algorítmica: definición y alcance. Los algoritmos utilizados por las empresas deben ser auditados para detectar y corregir sesgos presentes en los datos de entrenamiento o en los patrones utilizados para la toma de decisiones. La auditoría algorítmica comprenderá, como mínimo:

- a. Revisión documental: análisis de la lógica general, parámetros relevantes, reglas de decisión, versiones del modelo y documentación técnica asociada.
- b. Revisión de datos: verificación de la calidad, pertinencia, origen, proporcionalidad, límites y finalidad de los datos utilizados por el sistema.
- c. Evaluación de impactos: identificación de riesgos y efectos sobre ingresos, acceso a tareas, reputación digital, continuidad en la actividad, equidad y no discriminación.
- d. Reproducción y trazabilidad de decisiones: capacidad de reconstruir la secuencia algorítmica que condujo a una decisión específica o conjunto de decisiones.
- e. Pruebas técnicas: análisis estadístico y/o experimental sobre sesgos o errores sistemáticos.
- f. Control de modificaciones: revisión de cambios en versiones, calibraciones o ajustes del modelo, así como su notificación obligatoria a la autoridad administrativa del trabajo.

ARTÍCULO 33° — Prohibición de bloqueo arbitrario. Poder disciplinario. Límites. Se prohíbe el bloqueo arbitrario del acceso a la plataforma o su interrupción sin notificación y descargo previo debidamente atendido, ni aplicar represalias, bloqueos, desactivaciones o desvinculaciones arbitrarias fundadas en el ejercicio de derechos laborales o colectivos.

Dentro de los 30 (treinta) días hábiles de notificada la medida, la persona trabajadora podrá cuestionar su procedencia y el tipo o extensión de la sanción, para que se la suprima, sustituya por otra o limite según los casos.

No constituyen incumplimientos las calificaciones negativas motivadas por deficiencias del producto o problemas en la asignación del servicio.

ARTÍCULO 34° — Revisión humana. Las personas trabajadoras tienen derecho a solicitar la revisión humana de las decisiones automatizadas que afecten de manera sustancial el acceso al trabajo, las condiciones de prestación, la continuidad de la cuenta y los ingresos o la reputación digital, entre otras. Las empresas deberán garantizar el personal idóneo para una intervención humana responsable, debidamente identificable, que pueda evaluar y revertir, cuando corresponda, decisiones automatizadas erróneas.

El ejercicio de este derecho no limita la facultad de organización y dirección de la empresa, la cual podrá mantener sistemas de decisiones automatizadas, siempre que estos se ajusten a los principios de transparencia, proporcionalidad y no discriminación establecidos en la presente ley.

ARTÍCULO 35° — Reputación digital y portabilidad de datos. La reputación digital es intangible y portable; se prohíbe su afectación o menoscabo. Las personas trabajadoras acceden a todos los datos referidos a su persona durante el vínculo y después del mismo, particularmente tienen derecho a obtener, en formato interoperable, el historial generado en la plataforma, incluyendo métricas, tasas de cumplimiento, registros de entregas y toda información relevante para acreditar experiencia. Las empresas no podrán utilizar dichos datos una vez extinguida la relación.

ARTÍCULO 36° — Protección de datos personales en entornos digitales de trabajo. La información utilizada por los sistemas algorítmicos deberá ser pertinente, adecuada, no excesiva y limitada a las finalidades específicas del sistema, en los términos establecidos por

la Ley N° 25.326 de Protección de Datos Personales. Las empresas no deben recopilar datos sobre conversaciones privadas, el estado emocional o psicológico del trabajador o trabajadora y cualquier información de la persona cuando no esté conectada a la plataforma.

ARTÍCULO 37° — Cuantificación de la distancia recorrida. La tecnología de cuantificación de distancias deberá considerar la distancia real del trazado urbano.

ARTÍCULO 38° — Derecho al Multiapping. Se reconoce el derecho a trabajar simultáneamente para plataformas digitales competidoras, exceptuándose al trabajador de plataformas digitales del deber de no concurrencia. Cualquier cláusula de exclusividad será nula de nulidad absoluta.

ARTÍCULO 39° — Capacitación, elementos de protección y seguros. Sin perjuicio de las demás obligaciones que disponen las normativas sobre Salud y Seguridad en el trabajo, la empresa deberá proporcionar:

- a. capacitación adecuada y oportuna conforme criterios de salud y seguridad definidos por la Comisión Nacional de Trabajo en Plataformas Digitales;
- b. casco, rodilleras y coderas para quienes utilicen bicicleta, monociclo, monopatín o moto;
- c. seguros sobre bienes personales utilizados y cobertura de riesgos para terceros.

ARTÍCULO 40° — Compensación de gastos. En el caso de que los elementos de trabajo indicados en el artículo anterior sean provistos por los trabajadores o las trabajadoras, las empresas deberán compensar los gastos ocasionados. Dicha compensación no se considerará remuneración a ningún efecto y será determinada por las partes, con arreglo a las siguientes pautas:

- a) En caso de pérdida por cualquier causa y sin culpa, o destrucción total o parcial, o deterioro por el uso normal, la empresa estará obligada a la reposición del elemento de trabajo o su compensación dineraria.
- b) En casos de medios de locomoción que utilizan combustible, se reintegrará el gasto total que haya requerido la prestación del servicio.
- c) El gasto en telefonía celular se reintegrará sobre la base del uso de datos de la compañía de telefonía mediante la cual se haya requerido la prestación del servicio.

ARTÍCULO 41° — Vacaciones. Las personas trabajadoras gozarán de vacaciones anuales sin penalidad en su reputación digital, por los siguientes plazos: (a) 14 (catorce) días corridos hasta 5 (cinco) años de antigüedad; (b) 21 (veintiún) días corridos con más de 5 (cinco) y hasta 10 (diez) años; (c) 28 (veintiocho) días corridos con más de 10 (diez) y hasta 20 (veinte) años; (d) 35 (treinta y cinco) días corridos con más de 20 (veinte) años. La antigüedad se computa al 31 (treinta y uno) de diciembre del año correspondiente. El trabajador o trabajadora deberá comunicar al empleador o empleadora, con una anticipación no menor de 30 (treinta) días, el inicio de sus vacaciones.

ARTÍCULO 42° — Propinas. Las propinas que reciban las personas trabajadoras en razón del cumplimiento de sus tareas, deben ser acreditadas en su cuenta en forma inmediata. Las mismas no se considerarán remuneración a ningún efecto y están exentas de rendición de cuentas.

ARTÍCULO 43° — Protección contra riesgos del trabajo. Las empresas garantizarán la protección contra todos los riesgos del trabajo, debiendo suscribir contrato con una Aseguradora de Riesgos del Trabajo mediante régimen simplificado, conforme lo establezca la reglamentación.

ARTÍCULO 44° — Libertad Sindical. Los trabajadores y trabajadoras de plataformas digitales gozarán de los derechos de organización sindical libre y democrática, de negociación colectiva y de huelga, previstos en la Constitución Nacional, en las normas internacionales y en las Leyes N° 14.250, 14.786, 23.546 y 23.551, concordantes y reglamentarias.

CAPÍTULO III

De la Comisión Nacional de Trabajo en Plataformas Digitales

ARTÍCULO 45° — Su creación. Créase en el ámbito de la autoridad administrativa del trabajo un órgano consultivo y de instancia negocial sobre trabajo en plataformas digitales, integrado por representantes de la autoridad administrativa del trabajo, asociaciones sindicales con personería gremial y empleadores del sector. La presidencia estará a cargo de un/a representante de la autoridad administrativa del trabajo.

ARTÍCULO 46°— Atribuciones y deberes. Son atribuciones y deberes de la Comisión: (a) dictar su reglamento interno; (b) fijar retribuciones mínimas; (c) promover el cumplimiento de higiene y seguridad; (d) determinar condiciones de trabajo; (e) proponer estándares mínimos de transparencia algorítmica y de revisión humana significativa; (f) elaborar protocolos de auditoría algorítmica para su aplicación por la autoridad administrativa del trabajo, garantizando custodia, confidencialidad, protección de datos personales y resguardo del secreto comercial; (g) requerir a las empresas la información técnica necesaria para el análisis de sistemas algorítmicos y decisiones automatizadas; (h) recomendar a la autoridad administrativa del trabajo un sistema sancionatorio por incumplimientos a la presente ley, (i) interpretar y aclarar resoluciones dictadas en cumplimiento de esta ley.

ARTÍCULO 47° — Disposición Transitoria - Hasta tanto se constituya la Comisión prevista en los artículos precedentes la mera puesta a disposición generará el derecho a percibir una remuneración mínima garantizada, equivalente al monto del salario básico convencional o, en su defecto, al Salario Mínimo, Vital y Móvil, en proporción a la duración de la jornada, en cada período mensual.

TÍTULO V

Empleo joven y formación laboral

CAPÍTULO I

Ámbito de aplicación, objetivos y competencias

ARTÍCULO 48° — La presente ley tiene por objeto promover la inserción en empleos de calidad de los y las jóvenes trabajadores/as desocupados/as y/o con problemas de empleo teniendo como eje principal la política de empleo y formación a través de los mecanismos previstos en esta ley.

ARTÍCULO 49° — Serán destinatarios/as de las políticas y acciones previstas los y las jóvenes trabajadores/as, que tengan entre 18 (dieciocho) y 24 (veinticuatro) años de edad y residan de manera permanente en el país. Tendrán prioridad aquellos/as que se encuentren con alto riesgo de exclusión del mercado laboral que se detallan a continuación:

- a) jóvenes trabajadores/as con discapacidad que cuenten con Certificado Único de Discapacidad (CUD) vigente;
- b) jóvenes trabajadores/as travestis, transexuales y transgénero;
- c) jóvenes trabajadores/as pertenecientes a pueblos indígenas;
- d) mujeres jóvenes trabajadoras víctimas de violencia de género;
- e) jóvenes trabajadores/as víctimas de prácticas de explotación sexual o de trata de personas, o en situación de vulnerabilidad vinculada a la prostitución;
- f) jóvenes trabajadores/as que se encuentren en tratamiento por el consumo de sustancias psicoactivas, en una fase en la cual sea prioritario el desarrollo de estrategias de reinserción social;
- g) jóvenes trabajadores/as privados de su libertad, jóvenes incorporados/as a medidas de tratamiento en el medio libre en virtud de disposición judicial y jóvenes liberados/as recientemente por cumplimiento o conmutación de pena;
- h) jóvenes trabajadores/as afrodescendientes;
- i) otros colectivos de jóvenes trabajadores/as que sean reconocidos por la autoridad de aplicación;

ARTÍCULO 50° — Son objetivos de esta ley:

- a) Promover la incorporación al empleo asalariado, independiente o asociativo de jóvenes trabajadores/as 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 de la formación y el empleo;
- b) Impulsar la implementación de políticas y el desarrollo de acciones de orientación, formación profesional e inserción laboral que incrementen las competencias, saberes y habilidades para el trabajo de los y las jóvenes trabajadores/as.
- c) Incorporar los servicios de orientación laboral destinados a jóvenes trabajadores/as con dificultades de inserción laboral a los efectos de contribuir a la construcción de itinerarios formativos ocupacionales hacia su integración laboral y el trabajo decente.

- d) Facilitar el acceso de los/as jóvenes a las nuevas tecnologías, dispositivos y conectividad como condición para la disminución de la brecha digital en su formación y búsqueda de empleo.
- e) Promover el desarrollo de políticas y dispositivos institucionales de calidad que propicien una distribución equitativa de las tareas de cuidado entre los géneros y faciliten el acceso y permanencia en las acciones de formación y empleo de jóvenes trabajadores/as con niños y niñas a cargo.
- f) Propiciar estrategias que apunten a una distribución equitativa de recursos formativos, de fortalecimiento de las competencias laborales y de fomento del empleo de la población joven removiendo obstáculos en términos de género, diversidad sexual, etnia o de cualquier otra índole.
- g) Organizar un sistema eficaz de información, elaboración de estadísticas, estudios y encuestas que proporcionen un mejor conocimiento de la problemática del empleo joven, inserción laboral, formación profesional e ingresos de la población joven trabajadora.
- h) Implementar mecanismos de participación tripartita y federal en temáticas de empleo y formación con representación de la población joven trabajadora.

La política de empleo y formación para jóvenes trabajadores/as deberá ajustarse a los objetivos enunciados. Su formulación y ejecución es misión del Poder Ejecutivo a través de la acción coordinada de sus distintos organismos.

Se establecerá un mecanismo de coordinación interministerial para facilitar la aplicación de esta ley que asegure una fluida información, la adopción de criterios comunes y una adecuada ejecución de las medidas, de modo de obtener el máximo de uniformidad, celeridad y eficacia en la organización de las acciones.

ARTÍCULO 51° — Se podrá establecer un sistema de estímulos económicos para incentivar la participación de los y las jóvenes trabajadores/as en las acciones de empleo y formación previstas en esta ley.

CAPÍTULO II

De la Orientación Laboral, Formación Profesional y certificación de competencias

ARTÍCULO 52° — La Secretaría de Trabajo, Empleo y Seguridad Social dependiente del Ministerio de Capital Humano promoverá el fortalecimiento de los servicios públicos de empleo y de las instituciones prestadoras de estos servicios de orientación laboral, destinados a la población joven trabajadora para diversificar y mejorar la calidad de los servicios prestados en todo el territorio nacional. Serán sus funciones:

- a) Asistir y fortalecer a las áreas de gobierno provinciales y municipales involucradas en las acciones de orientación laboral para los y las jóvenes trabajadores/as.
- b) Vincular los servicios públicos de empleo con las áreas educativas en todos sus niveles a los fines de promover la finalización de los estudios obligatorios de los y las jóvenes trabajadores/as.
- c) Profundizar la articulación con los Centros de Educación Superior No Universitaria y con las Universidades Nacionales y Provinciales a los efectos de intensificar su participación en las políticas de orientación laboral destinadas a los y las jóvenes trabajadores/as con mayores dificultades de inserción social.
- d) Asistir técnicamente y fortalecer a las instituciones y organizaciones de la sociedad civil orientadas al trabajo con las y los jóvenes trabajadores/as a los fines de ampliar las instancias de orientación laboral y promover el incremento de la empleabilidad de los y las jóvenes, la adquisición de competencias laborales y favorecer su inserción laboral.
- e) Promover la oferta gratuita de instancias de asesoramiento, orientación, derivación, intermediación laboral y elaboración de estrategias adecuadas para la búsqueda de empleos de calidad, teniendo en cuenta el perfil de los y las jóvenes trabajadores/as y sus proyectos formativos y ocupacionales.
- f) Diseñar los cursos de orientación laboral con el objetivo de apoyar a los y las jóvenes trabajadores/as en la construcción, actualización y/o revisión de su proyecto formativo ocupacional.
- g) Promover la implementación de cursos de orientación laboral a los efectos de que los y las jóvenes trabajadores/as desarrollen y ejecuten un plan de búsqueda de empleo que les permita, con crecientes grados de autonomía, desenvolverse en el mercado de trabajo durante el desarrollo de sus procesos de búsqueda activa y sostenida de empleo.
- h) Brindar a los y las jóvenes trabajadores/as, a través de la implementación de cursos de orientación laboral, los instrumentos cognitivos, de análisis y valoración, que les permitan

la identificación de sus intereses, necesidades y prioridades; las particularidades de su entorno social y productivo; los saberes y habilidades para el trabajo adquiridos durante su trayectoria ocupacional, y estrategias adecuadas para planificar y desarrollar su itinerario de formación para la búsqueda y acceso al empleo.

- i) Elaborar materiales didácticos y pedagógicos específicos para complementar las estrategias de apoyo a la búsqueda de empleo.
- j) Coordinar la gestión operativa de las funciones establecidas en los incisos a), b), c) y d) del presente artículo.

CAPÍTULO III

De la formación profesional.

ARTÍCULO 53° — La Secretaría de Trabajo, Empleo y Seguridad Social dependiente del Ministerio de Capital Humano deberá elaborar programas de formación profesional para el empleo que incluirán acciones de formación, calificación, capacitación, perfeccionamiento y especialización de los y las jóvenes trabajadores/as tendientes a apoyar y a facilitar su inclusión, su formación y perfeccionamiento laboral.

En forma conjunta las entidades representantes de las empresas y de trabajadores de los sectores productivos, promoverán la participación en cursos de formación profesional de los y las jóvenes trabajadores/as con dificultades de inserción laboral con el objetivo de incrementar sus habilidades, destrezas y competencias laborales, pudiendo contemplarse las siguientes medidas:

- a) La generación de ofertas gratuitas de cursos de formación profesional adecuada y suficiente destinada a la población juvenil con dificultades de inserción laboral, acordes a sus perfiles y postulaciones laborales y a sus entornos productivos.
- b) La promoción de la certificación de competencias laborales de aquellos/as jóvenes que cuenten con experiencia laboral mediante los procedimientos de normalización, evaluación y certificación de competencias del Ministerio de Capital Humano.
- c) Propender, junto con las distintas áreas de gobierno competentes, la remoción de las barreras de género que impiden acceder a jóvenes trabajadores/as con niños y niñas a cargo a los cursos de formación profesional.

CAPÍTULO IV

De la red de tutores

ARTÍCULO 54° — Créase la "Red de Tutores de Empleo Joven" con el objeto de establecer un sistema de guía, orientación y acompañamiento a los y las jóvenes trabajadores/as en materia de empleo y formación, para mejorar su inclusión socio-laboral dentro de sus contextos socio productivos.

ARTÍCULO 55° — La Red estará integrada por tutores integrantes de organizaciones sindicales, empresariales, educativas, sociales y otras que participen de las políticas de empleo nacional. El Ministerio de Capital Humano a través de la Secretaria de Trabajo, Empleo y Seguridad Social organizará y coordinará la Red de Tutores y establecerá los procedimientos para su creación y funcionamiento.

CAPÍTULO V

De la promoción de pasantías y prácticas laborales

ARTÍCULO 56° — La Secretaría de Trabajo, Empleo y Seguridad Social dependiente del Ministerio de Capital Humano promoverá la realización de pasantías educativas en los términos de lo instituido por la Ley N° 26.427 y el Decreto N° 1374/2011 para la población joven definida en el artículo 49° de la presente ley.

Asimismo, fomentará la implementación de prácticas laborales o acciones de entrenamiento para el trabajo que tengan por objeto incrementar las competencias, habilidades y destrezas de los y las jóvenes y promover la terminalidad de la educación obligatoria, su inserción laboral a través del desarrollo de prácticas calificantes en ambientes de trabajo que incluyan procesos formativos y el acompañamiento de una tutoría especializada.

ARTÍCULO 57° — Podrán participar de las acciones de entrenamiento empleadores del sector privado y del sector público.

No podrán adherir aquellos empleadores que:

- a) hayan realizado despidos colectivos dentro de los 6 (seis) meses previos a la efectivización de su participación en las acciones.
- b) estén incluidas en el Registro Público de Empleadores con Sanciones Laborales (REPSAL).

CAPÍTULO VI

Del apoyo a la inserción laboral para el empleo asalariado

ARTÍCULO 58° — La Secretaría de Trabajo, Empleo y Seguridad Social dependiente del Ministerio de Capital Humano facilitará la inserción laboral de jóvenes trabajadores/as con dificultades de inserción laboral a través de incentivos a las/os empleadoras/es para su contratación.

ARTÍCULO 59° — Las/os empleadoras/es podrán ser beneficiarios de un subsidio al empleo que podrán contabilizar como parte del salario acordado a abonar a los y las jóvenes trabajadores/as que contrate. Las/os empleadoras/es abonarán a las/os trabajadoras/es contratadas/os, como mínimo, la diferencia necesaria para alcanzar el salario establecido para la categoría laboral que corresponda, de acuerdo con las normas legales y convencionales que resulten aplicables.

ARTÍCULO 60° — El subsidio a la contratación laboral de jóvenes trabajadores/as será a través de las modalidades reguladas por:

- a) la Ley N° 20.744 de Contrato de Trabajo, con excepción de la modalidad de trabajo eventual prevista en su artículo 99;
- b) la Ley N° 26.727 del Régimen de Trabajo Agrario;
- c) la Ley N° 22.250 del Régimen Legal de Trabajo en la Industria de la Construcción.

ARTÍCULO 61° — Podrán percibir el subsidio a la contratación de jóvenes trabajadores/as aquellas/os empleadoras/es privadas/os registradas/os como tales ante la Agencia de Recaudación y Control Aduanero (ARCA), respecto de trabajadoras/es con las/los que no hubieran tenido vínculo laboral dentro de los 12 (doce) meses anteriores a la fecha de incorporación del/la trabajador/a.

ARTÍCULO 62° — No podrán acceder al incentivo a la contratación aquellas/os empleadoras/es que:

- a) no incrementen la nómina de trabajadoras/es a su cargo, respecto de la existente al mes inmediatamente anterior a la presentación de su solicitud de adhesión;
- b) estén incluidos en el Registro Público de Empleadores con Sanciones Laborales (REPSAL) creado por Ley N° 26.940 y sus modificatorias;
- c) estén participando en el Programa de Recuperación Productiva (REPRO) o en el PROGRAMA REPRO II.

CAPÍTULO VII

De los incentivos a la generación de empleo independiente individual o asociativo

ARTÍCULO 63° — El Poder Ejecutivo, por intermedio de sus áreas competentes, incentivará la inserción laboral autónoma de jóvenes trabajadores/as en pequeñas unidades económicas productoras de bienes y servicios, a través de mecanismos de asistencia técnica y económica y el apoyo al desarrollo y formalización de emprendimientos productivos y el fortalecimiento de redes asociativas locales. Son objetivos de la presente Ley:

- a) facilitar la inserción laboral autónoma de jóvenes trabajadores/as en pequeñas unidades económicas productoras de bienes y servicios;
- b) promover la calidad del empleo de jóvenes trabajadores/as incluidos/as en pequeñas unidades económicas productoras de bienes y servicios;
- c) impulsar el desarrollo de las competencias laborales de jóvenes trabajadores/as que decidan emprender una actividad económica independiente;
- d) fomentar la articulación local de los sectores público y privado para facilitar el desarrollo y la sustentabilidad de los emprendimientos productivos asistidos;
- e) contribuir a mejorar la calidad del empleo de jóvenes trabajadores/as independientes propiciando su formalización.

CAPÍTULO VIII

De la promoción del empleo

ARTÍCULO 64° — Las empresas y organizaciones de cualquier tipo que contraten jóvenes trabajadores/as en los términos de la presente ley y que contribuyan a la generación de empleo joven podrán ser reconocidas con un sello distintivo destinado a hacer pública su adhesión.

ARTÍCULO 65° — Además de las medidas específicas que contempla la presente ley, el Poder Ejecutivo instrumentará acciones dirigidas a:

- a) Incluir proyectos de alta incidencia ocupacional de la población joven en la programación de la inversión pública nacional;
- b) Atenuar y atender los efectos negativos en el empleo joven de los sectores en declinación y áreas geográficas en crisis;
- c) Profundizar la asociación estratégica entre la capacitación y formación de la fuerza laboral joven y el sistema productivo;
- d) Estimular regímenes especiales de créditos para MiPyMEs destinados a la ampliación, o mejora de infraestructura, a la compra de bienes de capital e incorporación de innovación tecnológica;
- e) Priorizar proyectos con impacto en la generación de empleo local y regional;
- f) Priorizar proyectos con impacto en la generación de empleo verde.

CAPÍTULO IX

Del Consejo Consultivo para la promoción del empleo e inclusión laboral de Jóvenes

ARTÍCULO 66° — Créase el Consejo Consultivo para la Promoción del Empleo e Inclusión Laboral de Jóvenes con el objeto de generar un espacio de diálogo, consulta e incidencia en las políticas de empleo joven, de carácter tripartito, en línea a coordinar, evaluar, dar seguimiento, formular recomendaciones y promover la participación de las organizaciones vinculadas a la problemática del empleo juvenil.

La Secretaría de Trabajo, Empleo y Seguridad Social dependiente del Ministerio de Capital Humano organizará y coordinará el Consejo Consultivo y establecerá los procedimientos para su creación, alcance y funcionamiento.

CAPÍTULO X

De los recursos

ARTÍCULO 67° — El financiamiento de los institutos, programas, acciones, sistemas y servicios contemplados en el presente Título se hará efectivo a través de:

- a) El Fondo Nacional del Empleo creado por la Ley N° 24.013.
- b) Las partidas específicas que asigne anualmente la Ley de Presupuesto.

TÍTULO VI

Fortalecimiento de la Inspección del Trabajo

CAPÍTULO I

Disposiciones Generales

ARTÍCULO 68° — Objeto. El presente Título tiene por objeto la modernización del Sistema Integral de Inspección del Trabajo y de la Seguridad Social (SIDITYSS), adaptando sus facultades de fiscalización y sanción a las nuevas modalidades de producción y prestación de servicios, con el fin de erradicar el trabajo no registrado y garantizar la protección social de los trabajadores.

ARTÍCULO 69° — Ámbito de Aplicación. La autoridad administrativa del trabajo y de la seguridad social nacional y las autoridades provinciales y de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, cada una conforme a sus competencias, ejercerán facultades de fiscalización sobre todas las modalidades de trabajo, incluyendo expresamente:

- a. El trabajo prestado en establecimientos físicos tradicionales;
- b. El trabajo gestionado a través de plataformas digitales y aplicaciones móviles;
- c. El trabajo remoto, teletrabajo y trabajo a domicilio;
- d. Las cadenas de valor deslocalizadas y
- e. Toda forma de tercerización, subcontratación, intermediación o suministro de mano de obra, cualquiera sea la modalidad jurídica adoptada para su instrumentación.

CAPÍTULO II

Del Alta Automática y Presunción de Laboralidad

ARTÍCULO 70° — Alta Administrativa de Oficio. Facúltese a la autoridad de inspección del trabajo, nacional o provincial, a proceder a la inscripción inmediata, provisional y de oficio ante el Sistema Único de la Seguridad Social de la Agencia de Recaudación y Control Aduanero (ARCA) de todo trabajador que sea encontrado prestando tareas sin la debida registración. El alta se otorgará con fecha de inicio al momento de la constatación o la que surja de la prueba recabada en el acto inspectivo.

La facultad reconocida en el presente incluye, cuando fuere necesaria para hacer efectiva el alta del trabajador encontrado prestando tareas sin la debida registración, la de formular el alta de oficio del empleador como tal.

ARTÍCULO 71° — Carácter de la Medida e Inversión de la Carga de la Prueba. El acto administrativo de alta automática gozará de presunción de legitimidad y ejecutoriedad. La inscripción se mantendrá firme salvo prueba en contrario. Corresponderá exclusivamente al empleador la carga de desvirtuar la presunción de laboralidad mediante la presentación de prueba fehaciente en sede administrativa, dentro del plazo perentorio de 5 (cinco) días hábiles desde la notificación de la instrucción del sumario respectivo. El silencio o la insuficiencia probatoria del empleador consolidará el alta definitiva y habilitará la determinación de deuda por aportes y contribuciones omitidos.

CAPÍTULO III

Herramientas De Fiscalización Digital

ARTÍCULO 72° — Domicilio Electrónico y Actuaciones Digitales. Autorízase a la inspección del trabajo a realizar notificaciones, requerimientos y actuaciones mediante el uso de tecnologías de la información y comunicación (TICs). Las notificaciones cursadas al Domicilio Fiscal Electrónico del empleador tendrán plena validez legal.

CAPÍTULO IV

Participación Sindical En La Fiscalización

ARTÍCULO 73° — Derecho de Colaboración Sindical. Reconócese a las asociaciones sindicales con personería gremial representativas de la actividad el derecho a actuar como colaboradores de la inspección del trabajo. A tal efecto, podrán designar representantes o delegados autorizados para acompañar a los inspectores de la autoridad de aplicación durante los procedimientos de fiscalización y relevamiento en los lugares de trabajo, con el objeto de cooperar en la detección de irregularidades.

ARTÍCULO 74° — Obstrucción a la Participación Sindical - Falta Muy Grave. El empleador que impida, obstaculice, demore el ingreso o restrinja el ejercicio del derecho de acompañamiento y colaboración de los representantes sindicales durante el acto inspectivo, incurrirá en una infracción calificada como Falta Muy Grave.

ARTÍCULO 75° — Régimen Sancionatorio. La infracción tipificada en el artículo precedente será sancionada conforme los parámetros y montos establecidos para las infracciones muy graves en el Anexo II del Pacto Federal del Trabajo (ratificado por Ley N° 25.212) y sus normas modificatorias y complementarias, sin perjuicio de las sanciones que correspondan por obstrucción a la labor de la autoridad administrativa del trabajo.

CAPÍTULO V

Disposiciones Finales

ARTÍCULO 76° — Federalismo. Invítase a las Provincias y a la Ciudad Autónoma de Buenos Aires a adherir al mecanismo de Alta Automática establecido en el Artículo 70° de la presente ley y a adecuar sus procedimientos sancionatorios locales a lo dispuesto en el Capítulo IV, coordinando su implementación a través del Consejo Federal del Trabajo.

La adhesión de las Provincias y/o de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires deberá contemplar la celebración de acuerdos complementarios con la Agencia de Recaudación y Control Aduanero (ARCA) que regulen la condiciones de su ejecución y que necesariamente deberán contemplar el deber de información de las actuaciones al organismo nacional.

TÍTULO VII

Financiamiento Bancario de Indemnizaciones Laborales

CAPÍTULO I

Modificación de la Ley N° 20.744 de Contrato de Trabajo

ARTÍCULO 77° - Sustitúyase el artículo 277° de la Ley N° 20.744 de Contrato de Trabajo (t.o. 1976) y sus modificatorias, por el siguiente texto:

Artículo 277: Pago en juicios laborales. Integridad y financiamiento de acuerdos homologados.

El pago de las indemnizaciones y créditos laborales derivados de sentencias condenatorias o acuerdos homologados, judicial o administrativamente, deberá efectivizarse mediante depósito bancario en autos a la orden del Tribunal interviniente y a favor del trabajador. Queda prohibido el pago fraccionado o en cuotas directamente al trabajador, debiendo éste percibir la totalidad de su crédito en un solo acto, salvo la excepción prevista en el párrafo siguiente respecto a la fuente de financiamiento.

Financiamiento Bancario y Subrogación: A los fines de facilitar el cumplimiento de la obligación sin afectar el carácter alimentario del crédito laboral, el Banco de la Nación Argentina otorgará al empleador comprendido en la Ley N° 24.467 en el marco de acuerdos homologados judicial o administrativamente una línea de financiamiento de otorgamiento inmediato para la cancelación total de la deuda.

El Banco depositará la totalidad del monto en la cuenta del trabajador, subrogándose de pleno derecho en los derechos de cobro contra el empleador. Este crédito a favor del Banco de la Nación Argentina conservará, en caso de concurso preventivo o quiebra del empleador, el mismo grado de privilegio especial y general que la legislación vigente otorga al crédito laboral de origen al cual fue afectado.

Condiciones de devolución: El empleador deberá reintegrar el financiamiento al Banco de la Nación Argentina bajo las siguientes modalidades:

a. *Micro PyMES: Financiación en hasta 18 (dieciocho) cuotas mensuales, iguales y consecutivas.*

b. *Pequeñas y Medianas Empresas (PyMES): Financiación en hasta 12 (doce) cuotas mensuales, iguales y consecutivas.*

En ambos casos, el capital adeudado se ajustará mensualmente de acuerdo a la variación del Índice de Precios al Consumidor (IPC) publicado por el INDEC, devengando un interés compensatorio fijo del 3% (tres por ciento) anual sobre saldos ajustados.

La responsabilidad del pago íntegro y oportuno al trabajador es indelegable. La falta de acceso al crédito bancario por causales imputables exclusivamente al empleador no lo exime de la obligación del pago único e inmediato.

TÍTULO VIII

Promoción y regularización laboral. Micro PyME

CAPÍTULO I

Modificación de la Ley N° 27.541

ARTÍCULO 78° — Sustitúyase el artículo 22° de la Ley N° 27.541 por el siguiente:

Artículo 22: De la base imponible sobre la que corresponda aplicar la alícuota prevista en el primer párrafo del art. 19° se detraerá mensualmente por empleador un importe de pesos \$1.750.000 (pesos un millón setecientos cincuenta mil) en concepto de masa salarial bruta por la nómina de personal dependiente. Dicho importe ascenderá a \$2.600.000 (pesos dos millones seiscientos mil) cuando la nómina de personal dependiente incluya un mínimo de 25% (veinticinco por ciento) de trabajadoras y trabajadores con edades entre los 18 (dieciocho) y los 25 (veinticinco) años.

Los importes antes mencionados podrán detraerse cualquiera sea la modalidad de contratación, adoptada bajo la Ley de Contrato de Trabajo, Ley N° 20.744, to. 1976 y sus modificatorias, el Régimen Nacional de Trabajo Agrario, Ley N° 26.727 y el régimen de la industria de la construcción establecido por la Ley N° 22.250, sus modificatorias y complementarias.

Los importes de la detracción se actualizarán desde enero de 2026, sobre la base de las variaciones de la Remuneración Imponible Promedio de los Trabajadores Estables (RIPE) que suministre la Secretaría de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, considerando las variaciones acumuladas de dicho índice correspondiente al mes de octubre del año anterior al del ajuste respecto al mismo mes del año anterior.

Quedan excluidos del beneficio dispuesto en este Artículo los empleadores que:

a. figuren en el Registro Público de Empleadores con Sanciones Laborales (REPSAL) creado por la Ley N° 26.940 y sus modificatorias, por el tiempo que permanezcan en ese registro; y/o

b. incurran en prácticas de uso abusivo del beneficio establecido por el presente artículo. Se entiende por “prácticas de uso abusivo” el hecho de producir sustituciones de personal bajo cualquier figura o el cese como empleador y la constitución de una nueva figura como tal, ya sea a través de las mismas o distintas personas humanas o jurídicas, así como también cualquier otro supuesto que establezca la Agencia De Recaudación Y Control Aduanero (ARCA).

La exclusión se producirá en forma automática desde el momento en que ocurra cualquiera de las causales indicadas en los incisos a) y b) de este artículo.

El incumplimiento de las situaciones indicadas en el párrafo anterior producirá el decaimiento de los beneficios, debiendo el empleador, por las alícuotas diferenciales de contribuciones patronales, ingresar las contribuciones con destino a la seguridad social no abonadas por haberse acogido al régimen más los intereses y sanciones que pudieran corresponder, en los términos y condiciones que, a esos efectos, establezca la Agencia De Recaudación Y Control Aduanero (ARCA).

TÍTULO IX

Régimen de Participación Laboral en las Ganancias de las Empresas. Reglamentación del Artículo 14 Bis de la Constitución Nacional

CAPÍTULO I

Del Régimen para las Empresas con Fines de Lucro

ARTÍCULO 79° — Disposiciones generales del Régimen General para Empresas con Fines de Lucro. Bajo el régimen de esta ley y de las disposiciones reglamentarias que en su consecuencia se dicten, se da operatividad al mandato constitucional establecido en el

artículo 14 bis de la Constitución Nacional, garantizando a los trabajadores y trabajadoras el derecho a una retribución anual en concepto de participación en las ganancias, sujeta a los resultados del ejercicio económico de la empresa a que pertenecen.

ARTÍCULO 80° — La participación de los trabajadores y trabajadoras en las ganancias de las empresas no integrará ni sustituirá al salario legal, convencional ni contractual, ni su pago podrá compensar o alterar la percepción de otros beneficios u obligaciones a cargo del empleador, tengan o no carácter remuneratorio.

En ningún caso la participación en las ganancias se computará para la determinación de las cargas sociales, montos de indemnización, ni de los aportes y contribuciones con destino a regímenes previsionales o asistenciales, y no tendrá incidencia en ningún otro instituto relativo al contrato de trabajo.

ARTÍCULO 81° — A los fines de este Capítulo se considerará ganancia de las empresas con fines de lucro a la renta gravable de conformidad con las normas de la legislación impositiva vigente sobre Impuesto a las Ganancias, o las que se establezcan en el futuro sobre los beneficios, utilidades, réditos o ganancias de las empresas.

Solo estará afectado a la participación laboral el rédito neto, obtenido en cada ejercicio anual, para lo cual se restará del rédito bruto los gastos necesarios para obtenerlo, mantenerlo y conservarlo cuya deducción admita la legislación impositiva aplicable. También serán deducibles las reinversiones de utilidades hasta un máximo del 50% (cincuenta por ciento).

No se harán compensaciones de los años de pérdidas con los de ganancias. Sin embargo cada tres ejercicios consecutivos de resultados negativos, en el primer año en que obtengan resultado positivo las empresas podrán distribuir sólo un 50% (cincuenta por ciento) de las cantidades que establece esta ley.

ARTÍCULO 82° — La determinación de las ganancias de la empresa de conformidad con la legislación impositiva aplicable estará sujeta a la revisión que surja del ejercicio del control de los trabajadores y trabajadoras y sus organizaciones sindicales, en las condiciones y modalidades establecidas por la presente ley.

ARTÍCULO 83° — Fijase en el 10% (diez por ciento) de las ganancias netas anuales, de acuerdo a lo normado en el artículo 81° de esta Ley, el porcentaje de participación en las ganancias.

ARTÍCULO 84° — La determinación de la ganancia mínima anual a partir de la cual las empresas quedan sometidas al régimen regulado en esta Ley será fijada por cada convención colectiva de trabajo. En su defecto, la ganancia mínima anual será la que a tal fin sea fijada por el Consejo Nacional del Empleo, la Productividad y el Salario Mínimo Vital y Móvil.

Las convenciones colectivas de trabajo de actividad tomarán en consideración, a tal fin, los diferentes sectores que integren la actividad, las eventuales asimetrías regionales, las dimensiones y estructura de costos de las empresas, los ingresos de la empresa y cantidad de personal empleado, y todo otro aspecto que resulte relevante para el normal desenvolvimiento de la actividad de la empresa; así como la caracterización de micro, pequeñas y medianas empresas de conformidad con las leyes vigentes y su normativa reglamentaria, pudiendo fijar para éstas umbrales diferenciados de ganancia mínima anual para quedar comprendidas en el presente régimen.

En caso de concurrencia conflictiva de convenciones colectivas de diferente ámbito y/o nivel, prevalecerá aquella que resulte más favorable a los trabajadores y trabajadoras, considerando el sistema de participación en las ganancias como institución objeto de cotejo.

CAPÍTULO II

Excepciones al Régimen General para Empresas con Fines de Lucro

ARTÍCULO 85° — Quedan exceptuadas de las obligaciones que esta ley establece para distribuir ganancias a su personal:

a) Las nuevas empresas, durante los 2 (dos) primeros años de funcionamiento, o las que al entrar en vigencia esta ley no tuviesen tal antigüedad. A los fines del cálculo de la antigüedad requerida por esta ley se estará a la de la empresa y no a la del titular de su explotación;

- b) Las empresas cuya ganancia anual en los términos del artículo 81° de la presente Ley no supere el mínimo que determine la convención colectiva de trabajo.
- c) Las fundaciones e instituciones de carácter privado con personería jurídica, que no tengan propósitos de lucro y ejecuten actos de asistencia con fines humanitarios, culturales o científicos y en general todo empleador que no obtenga lucro con la actividad del trabajador;
- d) Las sociedades cooperativas, con relación exclusivamente a los socios de las mismas.

ARTÍCULO 86° — El derecho a la participación en las ganancias regulado en la presente ley no será aplicable a:

- a) Los directores, administradores y gerentes.
- b) Los trabajadores y trabajadoras no comprendidos en la convención colectiva de trabajo aplicable a la empresa cuya remuneración sea superior en al menos un 30% (treinta por ciento) al salario más alto previsto en la convención colectiva de trabajo.
- c) Los trabajadores y trabajadoras contratados por medio de Empresas de Servicios Eventuales autorizadas para funcionar como tales, destinados a la cobertura de necesidades eventuales de empresas usuarias, respecto de las ganancias de éstas.

ARTÍCULO 87° — Los trabajadores y trabajadoras de temporada adquieren los derechos que esta ley asigna a los trabajadores y trabajadoras permanentes, en proporción al tiempo trabajado dentro del ejercicio económico.

ARTÍCULO 88° — La ruptura del contrato de trabajo, cualquiera sea la causa, antes del término del ejercicio económico, no priva al trabajador y a la trabajadora de su derecho a participar en las ganancias de la empresa. En tal supuesto la retribución que le corresponda según el tiempo de servicios cumplidos y las remuneraciones devengadas hasta el momento de la extinción del contrato, se hará efectiva simultáneamente con los demás trabajadores de la empresa.

CAPÍTULO III

Normas para la Distribución en el Régimen General para Empresas con Fines de Lucro

ARTÍCULO 89° — El importe total a distribuir entre los trabajadores dependientes de la empresa en concepto de participación en las ganancias será distribuido entre el plantel de trabajadores y trabajadoras del siguiente modo:

- a. El 50% (cincuenta por ciento) se distribuirá entre todos los trabajadores en proporción al número de días efectivamente trabajados por cada uno de ellos en el año, independientemente de su remuneración;
- b. El 30% (treinta por ciento) se distribuirá en proporción a la sumatoria de las remuneraciones devengadas por cada trabajador o trabajadora durante el ejercicio económico de que se trate.
- c. El 20% (veinte por ciento) restante se distribuirá en proporción a la antigüedad en la empresa de cada trabajador o trabajadora a la fecha de cierre del ejercicio económico de que se trate.

La determinación del monto y modalidad de distribución de ganancias deberá efectuarse dentro de los 30 (treinta) días posteriores a la fecha de vencimiento para la presentación de la declaración anual de impuestos a las ganancias.

ARTÍCULO 90° — A los fines del cómputo de días trabajados, se considerará como tales a los días efectivamente laborados y a todos los períodos de licencias legales o convencionales que no tengan por causa la culpa o voluntad del trabajador.

A los efectos de la distribución de utilidades, las remuneraciones a considerar en cada periodo solo comprenden las cantidades que el trabajador reciba en dinero.

ARTÍCULO 91° — El pago a los trabajadores y trabajadoras del importe que les corresponda por participación en las ganancias deberá efectuarse dentro de los 60 (sesenta) días siguientes a la fecha de vencimiento para la presentación de la declaración anual de impuestos a las ganancias.

Cuando mediaren observaciones a las cantidades que la empresa haya denunciado como ganancia del período y se aumentara posteriormente el monto a distribuir, se efectuará un reparto adicional una vez determinada definitivamente la diferencia a abonar. En tal supuesto la retribución adicional que corresponda a cada trabajador será incrementada en un 25% (veinticinco por ciento) y devengará un interés igual al normativamente previsto para las

deudas de aportes y contribuciones al Sistema Nacional de Obras Sociales desde el vencimiento del plazo previsto en el párrafo precedente y hasta su efectivo pago.

Cuando corresponda a la empresa abonar diferencias con motivo de indebidas exclusiones de trabajadores o trabajadoras del universo de dependientes con derecho a percibir participación en las ganancias, o fueran tales diferencias derivadas de incumplimientos patronales a las obligaciones legales a su cargo o a los deberes que le son impuestos en la presente ley, pesarán sobre la empresa las consecuencias económicas de su actuar aún cuando excedan de los montos totales que debió haber distribuido como participación en las ganancias, no pudiendo repetir suma alguna de los trabajadores y trabajadoras que hubieran percibido sumas superiores a las que habrían percibido de no haber mediado aquellas exclusiones o incumplimientos patronales.

ARTÍCULO 92° — Las cantidades que correspondan a los trabajadores en concepto de participación en las ganancias quedan protegidas por las normas generales que la legislación laboral vigente establece sobre la tutela y pago de salarios y sometidas al mismo régimen de pago.

CAPÍTULO IV

Control de los Trabajadores en el Régimen General para Empresas con Fines de Lucro. Procedimiento.

ARTÍCULO 93° — Cada empleador deberá, a los fines de esta ley, informar a los trabajadores de la empresa o establecimiento y a la asociación sindical que ostente la representación de los intereses colectivos de éstos, dentro del término para la presentación de la declaración anual de impuestos a las ganancias sobre:

- a.- la ganancia considerada en el artículo 81° de esta Ley;
- b.- la información de los días trabajados y remuneraciones devengadas por cada trabajador;
- c.- el proyecto de distribución de ganancias de conformidad con lo dispuesto en esta Ley.

La asociación sindical podrá fiscalizar la información proporcionada por la empresa y requerir la totalidad de la información complementaria y documentación respaldatoria que considere necesaria para cumplir con su cometido. A tal fin, podrá designar a los representantes gremiales y a los profesionales técnicos idóneos.

La empresa deberá facilitar el acceso a la información y documentación requerida, no pudiendo negarse a su entrega ni obstaculizar el ejercicio de las facultades de control. Será considerada práctica desleal en los términos previstos por el artículo 53 y siguientes de la Ley N° 23.551 la reticencia empresaria a entregar información o a exhibir documentación respaldatoria, y la obstaculización al ejercicio de las facultades de fiscalización y control por parte de la representación sindical. Sin perjuicio de la aplicación de las multas correspondientes, el juez deberá ordenar la entrega de la información o la exhibición de la documentación respaldatoria requeridas.

La asociación sindical, por su parte deberá guardar secreto respecto de la información o documentación que la empresa brinde justificadamente bajo reserva.

ARTÍCULO 94° — La existencia de impugnaciones deducidas por la asociación sindical a la determinación de ganancias o a su distribución no exime a la empresa de la efectivización del pago de la que hubiere determinado dentro del plazo previsto en el artículo 91° de esta Ley.

CAPÍTULO V

Del Régimen para las Empresas Sin Fines de Lucro y para los Trabajadores Estatales

ARTÍCULO 95° — Una ley especial reglamentará el derecho constitucional a la participación para los trabajadores y trabajadoras dependientes de empresas privadas sin fines de lucro.

ARTÍCULO 96° — Una ley especial reglamentará el derecho constitucional a la participación para los trabajadores y trabajadoras dependientes de los tres poderes del Estado Nacional.

ARTÍCULO 97° — El pago a los trabajadores y trabajadoras del importe que les corresponda por participación en las ganancias, deberá efectuarse dentro de los 90 (noventa) días siguientes a la fecha de terminación del ejercicio financiero del sector público nacional.

ARTÍCULO 98° — Invítase a las Provincias, a la Ciudad Autónoma de Buenos Aires y Municipios a adherir a la presente ley, y a dictar las normas pertinentes, en el ámbito de sus respectivas jurisdicciones, que aseguren a sus trabajadores los derechos garantizados por la presente ley.

CAPÍTULO VI

Exención Impositiva

ARTÍCULO 99° — Las cantidades percibidas por los trabajadores en concepto de participación en las ganancias estarán eximidas del pago de cualquier tipo de impuesto.

CAPÍTULO VII

Disposiciones Complementarias

ARTÍCULO 100° — Esta ley es de orden público. Consecuentemente, será nulo y sin valor todo pacto o convención de partes, anterior o posterior a la entrada en vigencia de la presente ley, que suprima o reduzca los derechos previstos por ésta y quedan derogadas todas las disposiciones en contrario.

Las convenciones colectivas de trabajo debidamente homologadas que contengan normas más favorables a los trabajadores serán válidas y de aplicación.

ARTÍCULO 101° — Sin perjuicio de las sanciones que pudieran corresponder por otras leyes, el falseamiento de balances o declaraciones juradas de ganancias serán sancionadas

con multas de entre el 10% (diez por ciento) y el 100% (cien por ciento) del total que debió haberse abonado en concepto de participación en las ganancias. Los importes abonados en concepto de multas serán destinados al servicio de inspección laboral de la autoridad administrativa del trabajo nacional, quien deberá distribuir el 80% (ochenta por ciento) de lo recaudado entre los servicios locales de cada jurisdicción provincial que hubieran adherido a la presente ley.

La autoridad de aplicación de esta Ley graduará prudencialmente la multa teniendo en cuenta los antecedentes del infractor y la naturaleza y gravedad de la infracción constatada.

ARTÍCULO 102° — Las acciones que se deriven de los derechos previstos en la presente ley prescriben a los 5 (cinco) años a partir del vencimiento del plazo para el pago de la participación regulada en esta Ley. Las reclamaciones y controversias que se deduzcan en los términos previstos en esta ley interrumpirán el curso de la prescripción durante su trámite, pero en ningún caso por un lapso inferior a 6 (seis) meses.

ARTÍCULO 103° — El régimen de participación en las ganancias creado por la presente ley no será acumulable con los regímenes de participación en las ganancias provenientes de convenios colectivos, acuerdos de empresa, contratos individuales o disposiciones unilaterales del empleador, los que mantendrán su vigencia en tanto resulten más favorables que el creado en esta ley.

CAPÍTULO VIII

Competencia Judicial

ARTÍCULO 104° — Las acciones judiciales que se promuevan con motivo de controversias colectivas de derecho referentes a las declaraciones de ganancias de la empresa, de distribución de ganancias entre las empresas integrantes de un grupo económico, o proyectos de distribución de las ganancias en los términos de esta ley o de los convenios colectivos, serán de competencia de los tribunales que constituyan instancia ordinaria superior de la justicia especializada con competencia en lo laboral de cada jurisdicción. Se encontrará legitimada para promover la acción colectiva la entidad sindical que ostente la representación de los intereses y derechos colectivos de los trabajadores dependientes de la empresa o, en su caso, del establecimiento sobre el que recaiga el conflicto.

Las acciones judiciales referidas a controversias individuales de derecho referidas a la participación en las ganancias reguladas en la presente ley, serán de competencia de los jueces o tribunales con competencia en lo laboral en las respectivas jurisdicciones.

Las acciones referidas en los párrafos precedentes dirigidas contra empleadores del sector público serán de competencia de la autoridad judicial competente para dirimir las controversias referidas al empleo público en el sujeto demandado.

CAPÍTULO IX

Balance Social

ARTÍCULO 105° — Sustitúyese el párrafo primero del artículo art. 25° de la Ley N° 25.877, por el siguiente:

Artículo 25: Las empresas que ocupen más de 50 (cincuenta) trabajadores deben elaborar, anualmente, el Balance Social con información sistematizada sobre condiciones de trabajo y empleo, de higiene y seguridad, del costo laboral y prestaciones sociales a cargo de la empresa. El Balance Social debe ser girado por la empresa a la organización sindical con personería gremial, signataria de la convención colectiva de trabajo que le sea aplicable, antes del 31 de octubre de cada año calendario. Una copia de dicha documentación quedará depositada, al mismo tiempo, en la Secretaría de Trabajo Empleo y Seguridad Social.

CAPÍTULO X

Disposiciones Finales y Transitorias

ARTÍCULO 106° — Las disposiciones de la presente ley resultarán aplicables a partir del inicio del primer año calendario posterior a su publicación en el Boletín Oficial.

ARTÍCULO 107° — Los signatarios de convenios colectivos que al momento de la publicación de la presente ley en el Boletín Oficial previeran la participación de los trabajadores en las ganancias de las empresas, o pactaran cláusulas con tal objeto durante el año calendario de dicha publicación, podrán, por única vez, acordar la subsistencia de dichas

cláusulas convencionales durante el primer año de vigencia de esta ley, rigiendo a su vencimiento lo dispuesto en el artículo 100° de la presente.

TÍTULO X

De las Licencias Parentales

CAPÍTULO I

Modificaciones a la Ley N° 20.744 de Contrato de Trabajo (t. o. 1976) y sus modificatorias

ARTÍCULO 108° — Licencias especiales. Sustitúyese el artículo 158° de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t. o. 1976) y sus modificatorias, por el siguiente:

Artículo 158; Clases. La persona que trabaja gozará de las siguientes licencias especiales:

- a) Por matrimonio o unión convivencial, 12 (doce) días corridos.*
- b) Por fallecimiento de cónyuge, conviviente, hijo o hija, hijo afín o hija afín, 10 (diez) días corridos.*
- c) Por fallecimiento de padre, madre, padre afín o madre afín, hermano o hermana, nieta o nieto 3 (tres) días corridos.*
- d) Para el cuidado por enfermedad de un o una miembro del grupo familiar o persona a cargo, un máximo de 20 (veinte) días por año que podrán ser utilizados en forma continua o discontinua. Esta licencia podrá extenderse hasta 60 (sesenta) días anuales, sin goce de haberes.*
- e) Para rendir examen en cualquier nivel educativo de la educación formal, 2 (dos) días corridos por examen, con un máximo de 10 (diez) días por año calendario.*
- f) Para el cuidado o atención de un o una miembro del grupo familiar; y persona a cargo, con discapacidad, ya sea por causas congénitas o sobrevinientes, 3 (tres) días corridos con un máximo de 15 (quince) días por año calendario. Para el acompañamiento en actividades de formación y rehabilitación de los sujetos alcanzados por este inciso, hasta 15 (quince) horas por año calendario.*
- g) Por interrupción del embarazo 10 (diez) días corridos contados a partir del día en que se solicita la licencia, tanto para la persona gestante como para la persona no gestante con la cual hubiera compartido la responsabilidad parental. La persona trabajadora deberá presentar certificación médica que acredite dicha situación.*

h) Para la asistencia a entrevistas con fines de adopción, audiencias, encuentros o visitas a un niño, una niña o adolescente que se pretende adoptar, hasta 12 (doce) días hábiles anuales, desde el inicio de los trámites de adopción y hasta la resolución judicial que ordena su otorgamiento.

i) Por Técnicas de Reproducción Humana Asistida (TRHA) conforme lo establecido en la Ley N° 26.862, 15 (quince) días laborables continuos o discontinuos por año calendario como persona gestante, ovodonante o manifestando su voluntad procreacional. A fin de acreditar las circunstancias que habilitan esta licencia, la persona solicitante deberá presentar certificado médico que indique el inicio del proceso de Reproducción Humana Asistida y copia del consentimiento informado. El plazo de licencia podrá ser prorrogado en caso de recomendación médica o de profesional tratante por el tiempo que fuera indicado.

j) Por encontrarse atravesando una situación de violencia de género y/o de violencia laboral, 15 (quince) días hábiles por año calendario, prorrogables por una única vez por otro periodo igual. Las ausencias o faltas de puntualidad al lugar de trabajo motivadas por situaciones derivadas de la violencia de género conforme Ley N° 26.485 se consideran justificadas presentando la correspondiente constancia policial, judicial y/o cuando fuere emanada de alguno de los servicios sociales que pudieren corresponder; sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas fehacientemente a su empleador o empleadora en un plazo razonable. En todos los casos, éste o ésta deberá garantizar la intimidad y confidencialidad de la información contenida en la documentación aportada por la denunciante.

k) Por controles preventivos de cáncer de mama, cérvico uterino o prostático, 1 (un) día por año calendario, mediante la presentación del certificado médico expedido por el o la profesional o centro de salud interviniente.

l) Por adaptación escolar de hijo/a en los niveles de jardín maternal, preescolar y primer grado 4 (cuatro) horas diarias durante 5 (cinco) días en el año calendario; y por reuniones organizadas por el establecimiento educativo hasta 15 (quince) horas por año calendario. En estos casos los permisos se ampliarán proporcionalmente a la cantidad de hijos/as.

ARTÍCULO 109° — Día hábil en licencias especiales. Sustitúyese el artículo 160° de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias, por el siguiente:

Artículo 160: Día hábil. En todas las licencias especiales a las que refiere el artículo 158 deberá necesariamente computarse un día hábil, cuando las mismas coincidieran con días domingo, feriados o no laborables.

ARTÍCULO 110° — Acumulación de vacaciones. Inclusión de convivientes. Sustitúyese el artículo 164° de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias, por el siguiente:

Artículo 164: Acumulación. Podrá acumularse a un período de vacaciones la tercera parte de un período inmediatamente anterior que no se hubiere gozado en la extensión fijada por esta ley. La acumulación y consiguiente reducción del tiempo de vacaciones en uno de los períodos, deberá ser convenida por las partes. El/la empleador/a, a solicitud de la persona trabajadora, deberá conceder el goce de las vacaciones previstas en el artículo 150 acumuladas a las que resulten del artículo 158, inciso a), aun cuando ello implicase alterar la oportunidad de su concesión frente a lo dispuesto en el artículo 154 de esta ley. Cuando un matrimonio o dos convivientes se desempeñen a las órdenes del mismo empleador, las vacaciones deben otorgarse en forma conjunta y simultánea, siempre que no afecte notoriamente el normal desenvolvimiento del establecimiento.

ARTÍCULO 111° — Sustitución de la denominación del TÍTULO VII. Sustitúyese la denominación del TÍTULO VII de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias, por el siguiente:

“TÍTULO VII Cuidados personales y familiares.”

ARTÍCULO 112° — Ampliación de prohibición de trato discriminatorio. Sustitúyese el artículo 172° de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias, por el siguiente:

Artículo 172.- Principio de igualdad y paridad de géneros. Todas las personas trabajadoras tendrán garantizada la plena observancia del principio de igualdad de retribución por trabajo de igual valor. Queda prohibido el trato discriminatorio respecto de los ingresos, participación y ascensos de las personas trabajadoras por

motivos de sexo, características sexuales, género, identidad y expresión de género, orientación sexual, responsabilidad parental o responsabilidades familiares. Las regulaciones específicas para cada actividad se establecerán mediante la negociación colectiva respetando los principios de no discriminación, igualdad y paridad de géneros.

ARTÍCULO 113° — Derogación. Derógase el artículo 176 de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t. o. 1976) y sus modificatorias.

ARTÍCULO 114° — Trabajo a domicilio. Ampliación de prohibición para toda persona trabajadora. Sustitúyese el artículo 175° de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias, por el siguiente:

Artículo 175: Trabajo a domicilio. Prohibición. Queda prohibido encargar la ejecución de trabajos a domicilio fuera del horario laboral a la persona trabajadora que se encuentre ocupada en algún local u otra dependencia en la empresa.

ARTÍCULO 115° — Sustitución de la denominación del Capítulo II del TÍTULO VII. Sustitúyese la denominación del CAPÍTULO II del TÍTULO VII de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias, por el siguiente:

“CAPÍTULO II De la protección de las personas trabajadoras que adquieran nuevas responsabilidades familiares”.

ARTÍCULO 116° — Prohibición de trabajar para personas gestantes, no gestantes y adoptantes. Conservación del empleo. Sustitúyese el artículo 177° de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t. o. 1976) y sus modificatorias, por el siguiente:

Artículo 177: Prohibición de trabajar. Conservación del empleo. Con relación al personal gestante, no gestante y adoptante, se determina que:

a) Queda prohibido el trabajo de la persona gestante durante los 45 (cuarenta y cinco) días anteriores al parto y hasta 81 (ochenta y un) días posteriores al mismo. Sin embargo, acreditando autorización médica, la persona gestante podrá solicitar la

reducción del período previo, en cuyo caso se extenderá proporcionalmente el período posterior, de modo de completar los 126 (ciento veintiséis) días.

i. Si se tratara de nacimientos múltiples, la licencia se extenderá por el plazo de 30 (treinta) días por cada hijo o hija a partir del segundo o de la segunda.

ii. En caso de nacimiento pretérmino, todo el lapso de licencia que no se hubiere gozado antes del parto, se acumulará al período posterior. En caso de que el niño o la niña debiera permanecer internado o internada se extenderá durante ese lapso el tiempo de la licencia, y el cómputo de la licencia posterior al nacimiento iniciará el día hábil siguiente al alta hospitalaria.

iii. En caso de interrupción del embarazo luego del sexto mes de gestación o fallecimiento del/la hijo/a después del parto, la persona gestante tendrá derecho a gozar de la totalidad de la licencia establecida en este inciso.

iv. Si la gestante es persona con discapacidad, a fin de familiarizarse con los procesos de crianza, así como realizar las adecuaciones mobiliarias que se requieran, la licencia se extenderá por el plazo de 30 (treinta) días.

b) Queda prohibido el trabajo de la persona no gestante por el plazo de 45 (cuarenta y cinco) días corridos posteriores al nacimiento de un hijo o una hija. La persona no gestante podrá optar por reducir a 15 (quince) días corridos el período de prohibición de trabajo inmediatamente posterior al nacimiento y completar los 30 (treinta) días restantes, en forma continua o discontinua, dentro de los 180 (ciento ochenta) días posteriores al nacimiento o 15 (quince) días anteriores a la fecha probable de parto.

i. Si se tratara de nacimientos múltiples, la licencia se extenderá por el plazo de 10 (diez) días por cada hijo o hija a partir del segundo o de la segunda.

ii. En caso de nacimiento pretérmino, todo el lapso de licencia que no se hubiere gozado antes del parto, se acumulará al período posterior. En caso de que el niño o la niña debiera permanecer internado o internada se adicionará dicho período al tiempo de la licencia establecida en este inciso, y el cómputo de la misma iniciará el día hábil siguiente al alta hospitalaria.

iii. En caso de interrupción del embarazo luego del sexto mes de gestación de la persona con la cual comparte la responsabilidad parental o fallecimiento del/la hijo/a después del parto, la licencia se extenderá por el plazo de 10 (diez) días, contados a partir del día hábil siguiente del alta hospitalaria.

iv. Si la no gestante es persona con discapacidad, a fin de familiarizarse con los procesos de crianza, así como realizar las adecuaciones mobiliarias que se requieran, la licencia se extenderá por el plazo de 10 (diez) días.

c) *Queda prohibido el trabajo de la persona adoptante por 126 (ciento veintiséis) días corridos. La prohibición computará a partir de la fecha en que se inicie la convivencia en el hogar de la persona adoptante. La persona adoptante podrá optar por reducir a 45 (cuarenta y cinco) días corridos el período de prohibición de trabajo inmediatamente posterior a la fecha en que se inicie la convivencia y completar los 81 (ochenta y un) días restantes dentro de un plazo de 180 (ciento ochenta) días contados desde la misma fecha.*

i. Si se tratara de adopciones múltiples, la licencia se extenderá por el plazo de 30 (treinta) días por cada hijo o hija a partir del segundo o de la segunda. Bajo los supuestos establecidos en los incisos a), b) y c) de este artículo, en caso de nacimiento o guarda de hija, hijo, niño, niña o adolescente con discapacidad, síndrome, enfermedad crónica o discapacidad sobreviniente o diagnosticada dentro de los 365 (trescientos sesenta y cinco) días posteriores al nacimiento o guarda, la licencia se extenderá por el plazo de 180 (ciento ochenta) días.

En todos los casos, la extensión de la licencia se añadirá al período de licencia ya gozado. La persona trabajadora deberá acreditar los extremos invocados en los incisos a), b) y c) del presente artículo ante el empleador o la empleadora mediante la presentación de certificado médico en el que conste la fecha presunta del parto, certificado de nacimiento del hijo o la hija que justifica la licencia o constancia del organismo competente que otorga la convivencia, respectivamente.

La persona trabajadora conservará su empleo durante el tiempo de licencia establecido por los incisos a), b) y c) de este artículo y gozará de las asignaciones dispuestas por los sistemas de seguridad social, a fin de garantizar la percepción de una suma igual a la retribución que corresponda al período de licencia asignado, conforme las disposiciones reglamentarias correspondientes.

Garantízase a toda persona trabajadora comprendida en este artículo el derecho a la integralidad salarial y a la estabilidad absoluta en el empleo. En el caso de los supuestos establecidos en los incisos a) y b), los mismos tendrán carácter de derecho adquirido a partir del momento de la concepción cuando ello acontezca en el curso de la relación laboral, o a partir del momento de la iniciación de la misma, si el hecho de la concepción fuese anterior al inicio del vínculo de empleo. En el caso del

supuesto establecido en el inciso c), los mismos tendrán carácter de derecho adquirido desde la notificación de la resolución judicial por la que se otorga la guarda de un niño, una niña o adolescente. 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 persona trabajadora será acreedora a los beneficios previstos en el artículo 208 de esta ley.

ARTÍCULO 117° — Sustitúyese el artículo 178° de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias, por el siguiente:

Artículo 178: Despido por causa de embarazo, nacimiento o adopción de hijo/a. Presunción. Se presume, salvo prueba en contrario, que el despido de la persona trabajadora obedece a razones de embarazo, nacimiento o adopción de hijo/a cuando fuese dispuesto dentro del plazo de 8 y ½ (ocho y medio) meses anteriores o posteriores a la fecha del parto o adopción, siempre y cuando el empleador o la empleadora se encontrase en conocimiento del estado de embarazo, del nacimiento, o del proceso de adopción. El despido en tales condiciones dará lugar al pago de una indemnización equivalente a la doble de la prevista en el artículo 182 de esta ley o, a opción de la persona trabajadora, la posibilidad de requerir la reinstalación en su puesto de trabajo con el pago de los salarios caídos. El supuesto previsto en este artículo se aplicará asimismo en el caso de despido dispuesto dentro del plazo de 45 (cuarenta y cinco) días corridos desde que la persona trabajadora notifica a la parte empleadora que efectuará Técnicas de Reproducción Humana Asistida (TRHA)”

ARTÍCULO 118° — Sustitución de la denominación del Capítulo III del TÍTULO VII. Sustitúyese la denominación del CAPÍTULO III del TÍTULO VII de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias, por el siguiente:

“CAPÍTULO III De la prohibición del despido por causa de matrimonio o de unión convivencial”.

ARTÍCULO 119° — Inclusión de unión convivencial. Sustitúyese el artículo 180° de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias, por el siguiente:

Artículo 180: Nulidad. Serán nulos y sin valor los actos o contratos de cualquier naturaleza que se celebren entre las partes o las reglamentaciones internas que se dicten, que establezcan para su personal el despido por causa de matrimonio o de unión convivencial.

ARTÍCULO 120° — Inclusión de unión convivencial. Sustitúyese el artículo 181° de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias, por el siguiente:

Artículo 181: Presunción. Se considera que el despido responde a la causa mencionada cuando el mismo fuese dispuesto sin invocación de causa por el empleador, o no fuese probada la que se invocare, y el despido se produjere dentro de los 3 (tres) meses anteriores o 6 (seis) meses posteriores al matrimonio o unión convivencial y siempre que haya mediado notificación fehaciente del mismo a su empleador, no pudiendo esta notificación efectuarse con anterioridad o posteridad a los plazos señalados.

ARTÍCULO 121° — Ampliación de las distintas situaciones en favor de los y las responsables parentales. Sustitúyese el artículo 183° de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias, por el siguiente:

Artículo 183: Distintas situaciones. Opción en favor de los y las responsables parentales. El personal gestante, no gestante y adoptante que, vigente la relación laboral, tuviera o adoptara un hijo o una hija, podrá optar entre las siguientes situaciones:

- a) Continuar su trabajo en la empresa, en las mismas condiciones en que lo venía haciendo.*
- b) Rescindir su contrato de trabajo, percibiendo la compensación por tiempo de servicio que se le asigna por este inciso, o los mayores beneficios que surjan de los estatutos profesionales o convenciones colectivas de trabajo. En tal caso, la compensación será equivalente al 25% (veinticinco por ciento) de la remuneración de la trabajadora o del trabajador, calculada sobre la base del artículo 245 por cada año de servicio.*

c) *Quedar en situación de excedencia por un período no inferior a 3 (tres) meses ni superior a 6 (seis) meses. Se considera situación de excedencia la que asuma voluntariamente el personal gestante, no gestante y adoptante que le permite reintegrarse a las tareas que desempeñaba en la empresa a la época del nacimiento o adopción del hijo o de la hija, dentro de los plazos fijados. El personal que hallándose en situación de excedencia formalizara un nuevo contrato de trabajo con otro empleador u otra empleadora quedará privado de pleno derecho de la facultad de reintegrarse.*

d) *Reincorporarse a su puesto de trabajo reduciendo hasta la mitad su jornada laboral. En ningún caso la jornada de trabajo podrá ser inferior a 4 (cuatro) horas diarias. El/la trabajador/a podrá hacer uso de ese derecho una sola vez al vencimiento de los plazos establecidos en el artículo 177 y permanecer en esa situación por un plazo no mayor de 6 (seis) meses contados a partir del día del nacimiento o del inicio de la convivencia del niño, la niña o adolescente en guarda con fines de adopción. Serán de aplicación en esta situación las reglas del artículo 92 ter de esta ley.*

Lo normado en el inciso c) del presente artículo es de aplicación para el personal gestante, no gestante y adoptante en el supuesto justificado de cuidado de hijo enfermo o hija enferma menor de edad a su cargo, con los alcances y limitaciones que establezca la reglamentación.”

ARTÍCULO 122° — Reingreso de personas gestantes, no gestantes y adoptantes. Sustitúyese el artículo 184° de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias, por el siguiente:

Artículo 184: Reingreso. El reintegro del personal gestante, no gestante y adoptante en situación de excedencia deberá producirse al término del período por el que optara. El empleador o la empleadora podrá disponerlo: a) En cargo de la misma categoría que tenía al momento del nacimiento o adopción del hijo o de la hija o de la enfermedad del hijo o de la hija. b) En cargo o empleo superior al indicado, de común acuerdo con la persona trabajadora.

ARTÍCULO 123° — Sustitúyese el artículo 185° de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias, por el siguiente:

Artículo 185: Requisito de antigüedad. Para gozar de los derechos del artículo 183, apartados b) y c), de esta ley, la persona trabajadora deberá tener 6 (seis) meses de antigüedad, como mínimo, en la empresa.

ARTÍCULO 124° — Eliminación de la opción tácita. Sustitúyese el artículo 186° de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias, por el siguiente:

Artículo 186: Opción expresa. Si el personal gestante, no gestante y adoptante no se reincorporara a su empleo luego de vencidos los plazos de licencia previstos por el artículo 177, y no comunicara a su empleador o empleadora dentro de los 2 (dos) días hábiles anteriores a la finalización de los mismos que se acoge a los plazos de excedencia, el empleador o la empleadora deberá cursar intimación fehaciente para que en el plazo de 2 (dos) días hábiles ejerza alguna de las opciones previstas en el artículo 183 de esta ley, bajo apercibimiento de considerar que se acoge a la establecida en el inciso c) de dicho artículo. El derecho que se reconoce a la persona trabajadora en mérito a lo antes dispuesto no enerva los derechos que le corresponden a la misma por aplicación de otras normas.

CAPÍTULO II

Modificaciones a la Ley N° 26.844 de Régimen Especial de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares

ARTÍCULO 125° — Licencias especiales. Sustitúyese el artículo 38° de la Ley de Régimen Especial de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares N° 26.844, por el siguiente:

Artículo 38: Clases. El personal comprendido en el presente régimen gozará de las siguientes licencias especiales pagas:

- a) Por matrimonio o unión convivencial, 12 (doce) días corridos.*
- b) Por fallecimiento de cónyuge, conviviente, hijo o hija, hijo afín o hija afín, 10 (diez) días corridos.*
- c) Por fallecimiento de padre, madre, padre afín o madre afín, hermano o hermana, nieta o nieto 3 (tres) días corridos.*

- d) *Para el cuidado por enfermedad de un o una miembro del grupo familiar o persona a cargo, un máximo de 20 (veinte) días por año que podrán ser utilizados en forma continua o discontinua. Esta licencia podrá extenderse hasta 60 (sesenta) días anuales, sin goce de haberes.*
- e) *Para rendir examen en cualquier nivel educativo de la educación formal, 2 (dos) días corridos por examen, con un máximo de 10 (diez) días por año calendario.*
- f) *Para el cuidado o atención de un o una miembro del grupo familiar, y persona a cargo, con discapacidad, ya sea por causas congénitas o sobrevinientes, 3 (tres) días corridos con un máximo de 15 (quince) días por año calendario. Para el acompañamiento en actividades de formación y rehabilitación de los sujetos alcanzados por este inciso, hasta 15 (quince) horas por año calendario.*
- g) *Por interrupción del embarazo 10 (diez) días corridos contados a partir del día en que se solicita la licencia, tanto para la persona gestante como para la persona no gestante con la cual hubiera compartido la responsabilidad parental. La persona trabajadora deberá presentar certificación médica que acredite dicha situación.*
- h) *Para la asistencia a entrevistas con fines de adopción, audiencias, encuentros o visitas a un niño, una niña o adolescente que se pretende adoptar, hasta 12 (doce) días hábiles anuales, desde el inicio de los trámites de adopción y hasta la resolución judicial que ordena su otorgamiento.*
- i) *Por Técnicas de Reproducción Humana Asistida (TRHA) conforme lo establecido en la Ley N° 26.862, 15 (quince) días laborables continuos o discontinuos por año calendario como persona gestante, ovodonante o manifestando su voluntad procreacional. A fin de acreditar las circunstancias que habilitan esta licencia, la persona solicitante deberá presentar certificado médico que indique el inicio del proceso de Reproducción Humana Asistida y copia del consentimiento informado. El plazo de licencia podrá ser prorrogado en caso de recomendación médica o de profesional tratante, por el tiempo que fuera indicado.*
- j) *Por encontrarse atravesando una situación de violencia de género y/o de violencia laboral, 15 (quince) días hábiles por año calendario, prorrogables por una única vez por otro periodo igual. Las ausencias o faltas de puntualidad al lugar de trabajo motivadas por situaciones derivadas de la violencia de género conforme Ley N° 26.485 se consideran justificadas presentando la correspondiente constancia policial, judicial o cuando fuere emanada de alguno de los servicios sociales que pudieren corresponder, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas*

fehacientemente a su empleador o empleadora en un plazo razonable. En todos los casos, éste o ésta deberá garantizar la intimidad y confidencialidad de la información contenida en la documentación aportada por la denunciante.

k) Por controles preventivos de cáncer de mama, cérvico uterino o prostático, 1 (un) día por año calendario, mediante la presentación del certificado médico expedido por el o la profesional o centro de salud interviniente.

l) Por adaptación escolar de hijo/a en los niveles de jardín maternal, preescolar y primer grado, 4 (cuatro) horas diarias durante 5 (cinco) días en el año calendario; y por reuniones organizadas por el establecimiento educativo, hasta 15 (quince) horas por año calendario. En estos casos los permisos se ampliarán proporcionalmente a la cantidad de hijos/as. Tendrán derecho al goce de las licencias completas previstas en los incisos d), e), f), h) y k) quienes, como mínimo, presten servicios en forma normal y regular por espacio de 16 (dieciséis) o más horas semanales. En los demás casos, la licencia será proporcional al tiempo de trabajo semanal del/la trabajador/a.

ARTÍCULO 126° — Prohibición de trabajar para personas gestantes, no gestantes y adoptantes. Conservación del empleo. Sustitúyese el artículo 39° de la Ley de Régimen Especial de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares N° 26.844, por el siguiente:

Artículo 39: Prohibición de trabajar. Conservación del empleo. Queda prohibido el trabajo del personal gestante, no gestante o adoptante en los términos establecidos en el artículo 177 de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t. o. 1976) y sus modificatorias, según corresponda. Durante dichos plazos el personal gozará de las asignaciones que le confieren los sistemas de la seguridad social.

CAPÍTULO III

Modificaciones a la Ley N° 26.727 de Régimen de Trabajo Agrario y su modificatoria

ARTÍCULO 127° — Personal gestante temporario. Sustitúyese el artículo 51° de la Ley de Régimen de Trabajo Agrario N° 26.727 y su modificatoria, por el siguiente:

Artículo 51 - Licencia personal gestante. Personal temporario. El personal gestante temporario tendrá también derecho a la licencia parental, cuando esa licencia debiere gozarse durante el tiempo de efectiva prestación de servicios y hubiere, en forma fehaciente, hecho la correspondiente denuncia al empleador o a la empleadora. La persona trabajadora tendrá estabilidad en su empleo durante la gestación y hasta el vencimiento de la licencia parental para el personal gestante, 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 de aportes que corresponda al período de licencia legal y del que exceda el tiempo de trabajo efectivo correspondiente a las labores para las que fuera contratada, conforme lo determine la reglamentación que en consecuencia se dicte. La violación de estos derechos obligará al empleador o a la empleadora al pago de una indemnización, cuyo importe será equivalente al que hubiere percibido la persona trabajadora hasta la finalización de dicha licencia.

ARTÍCULO 128° — Derogación. Derógase el artículo 52° de la Ley de Régimen de Trabajo Agrario N° 26.727 y su modificatoria.

CAPÍTULO IV

Disposiciones comunes a las Obras Sociales y a las Empresas de Medicina Prepaga

ARTÍCULO 129° — Beneficio de obra social en excedencia. Sustitúyese el inciso g) del artículo 10 de la Ley N° 23.660 y sus modificatorias, por el siguiente:

g) La persona trabajadora que quedare en situación de excedencia podrá optar por mantener su calidad de beneficiaria durante el período de la misma, cumpliendo con las obligaciones del aporte a su cargo y de la contribución a cargo del empleador o de la empleadora que establece la presente ley.

ARTÍCULO 130° — Obligación de las obras sociales de otorgar prestaciones durante las licencias parentales para el personal gestante, para el personal no gestante y adoptante. Incorporáse como inciso i) del artículo 10 de la Ley N° 23.660 y sus modificatorias, el siguiente:

i) Durante el período correspondiente a las licencias legales parentales para el personal gestante, para el personal no gestante y adoptante, las obras sociales deberán otorgar todas las prestaciones a las que se encuentran obligadas de conformidad con lo dispuesto por la presente ley. Los aportes a cargo de la persona trabajadora y la contribución a cargo del empleador o de la empleadora serán financiados con recursos del Régimen de las Asignaciones Familiares, los que serán transferidos a la orden de la respectiva obra social en la forma y plazo que establezca la reglamentación.

ARTÍCULO 131° — Obligación de los Agentes de Seguro de Salud y demás entidades que brinden prestaciones médico asistenciales. El sector público de salud, la Obra Social del Poder Judicial de la Nación, la Dirección de Ayuda Social para el Personal del Congreso de la Nación, las entidades que brinden atención al personal de las universidades, las entidades de medicina prepaga reguladas por la Ley N° 26.682, que brinden prestaciones de salud a través de una modalidad de adhesión voluntaria, y planes superadores o complementarios por mayores servicios que comercialicen los agentes de Seguro de Salud, así como también todos aquellos agentes que brinden servicios médico-asistenciales a sus afiliados independientemente de la figura jurídica que posean, deberán brindar a sus afiliados y afiliadas o beneficiarios y beneficiarias las prestaciones previstas en el inciso i) del artículo 10 de la Ley N° 23.660 y sus modificatorias.

CAPÍTULO V

Modificaciones a la Ley N° 24.714 de Asignaciones Familiares y sus modificatorias

ARTÍCULO 132° — Incorporáse como inciso a") del artículo 1° de la Ley N° 24.714 y sus modificatorias, los siguientes:

a'') Un subsistema contributivo de aplicación a las personas trabajadoras autónomas inscriptas y aportantes al Sistema Integrado Previsional Argentino establecido en la Ley N° 24.241 y sus modificatorias, el que se financiará con los recursos previstos en el artículo 5° de la presente ley.

ARTÍCULO 133° — Financiamiento de las asignaciones familiares. Incorpórase como inciso a'') del artículo 5° de la Ley N° 24.714 y sus modificatorias, el siguiente:

“a”) Las que correspondan al inciso a'') del artículo 1° de la presente ley con los siguientes recursos: 1. El porcentaje del aporte con destino al Sistema Integrado Previsional Argentino (SIPA) que corresponda, a cargo de las personas inscriptas y aportantes al Régimen General de Autónomos.

ARTÍCULO 134° — Sustitúyese el artículo 6° de la Ley N° 24.714 y sus modificatorias, por el siguiente:

Artículo 6°: Se establecen las siguientes prestaciones: a) Asignación por hijo o hija. b) Asignación por hijo o hija con discapacidad. c) Asignación prenatal. d) Asignación por ayuda escolar anual para la educación inicial, general básica y polimodal. e) Asignación parental para el personal gestante. e') Asignación parental para el personal no gestante. e'') Asignación parental para el personal adoptante. f) Asignación por nacimiento. g) Asignación por adopción. h) Asignación por matrimonio. i) Asignación Universal por Hijo para Protección Social. j) Asignación por Embarazo para Protección Social. k) Asignación por Cuidado de Salud Integral.

ARTÍCULO 135° — Sustitúyese el artículo 11° de la Ley N° 24.714 y sus modificatorias, por el siguiente:

Artículo 11: La asignación parental para el personal gestante, parental para el personal no gestante y parental por adopción, para las personas trabajadoras en relación de dependencia, consistirá en el pago de una suma igual a la retribución que la trabajadora o el trabajador hubiera debido percibir en su empleo, la que se abonará durante el periodo de licencia legal correspondiente, en los términos del artículo 177 de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias, ya sea por nacimiento o por adopción.

Para el goce de esta asignación se requerirá una antigüedad mínima y continuada en el empleo de 3 (tres) meses.

ARTÍCULO 136° — Creación de asignación parental gestante, parental no gestante y adopción para monotributistas y autónomos. Incorporase como artículo 11° bis de la Ley N° 24.714 y sus modificatorias, el siguiente:

Artículo 11 bis: Las trabajadoras y los trabajadores inscriptos en el Régimen General de Autónomos, las personas adheridas al Régimen Simplificado para Pequeños Contribuyentes (RS) y aquellas inscriptas en el Registro Nacional de Efectores de Desarrollo Local y Economía Social del Ministerio de Capital Humano podrán solicitar las asignaciones parentales para personas gestantes, no gestantes y adoptantes, previstas en los incisos e), e') y e'') del artículo 6° de la presente ley, durante los plazos indicados por el artículo 177 de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias, según la situación que corresponda. Para el goce de las asignaciones referidas en el párrafo anterior, se requerirá que tengan efectivamente abonadas las imposiciones mensuales correspondientes al sistema de seguridad social, con una antigüedad mínima y continuada en el régimen no inferior a 18 (dieciocho) meses previos a la solicitud, conforme se establezca en la reglamentación. El monto mensual de la asignación para las personas trabajadoras inscriptas en el Régimen General de Autónomos, las adheridas al Régimen Simplificado para Pequeños Contribuyentes (RS) y las inscriptas en el Registro Nacional de Efectores de Desarrollo Local y Economía Social del Ministerio de Capital Humano será equivalente al monto del Salario Mínimo Vital y Móvil neto, vigente en cada período.

ARTÍCULO 137° — Garantía de monto de asignación equivalente a un Salario Mínimo, Vital y Móvil para trabajadores y trabajadoras de casas particulares y trabajadores y trabajadoras agrarias. Incorporase como artículo 11° ter de la Ley N° 24.714 y sus modificatorias, el siguiente:

Artículo 11 ter: El Estado Nacional garantizará a las personas trabajadoras comprendidas en las Leyes N° 26.844 de Régimen Especial de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares y N° 26.727 de Régimen de Trabajo Agrario,

un monto no inferior al Salario Mínimo Vital y Móvil neto para las asignaciones establecidas en los incisos e), e') y e'') del artículo 6° de la presente.

ARTÍCULO 138° — Asignaciones familiares para las personas comprendidas en el Régimen General de Autónomos y en el Régimen Simplificado para Pequeños Contribuyentes (RS). Supuestos. Incorpórase como artículo 17° bis de la Ley N° 24.714 y sus modificatorias, el siguiente:

Artículo 17 bis: Las personas comprendidas en el inciso a') del artículo 1° que se encontraren adheridas al Régimen Simplificado para Pequeños Contribuyentes (RS) en las Categorías H o inferior tendrán derecho a la percepción de las prestaciones establecidas en los incisos a), b), c), d), e), e'), y e'') del artículo 6° de la presente ley, conforme a las siguientes previsiones:

a) Cuando la persona se encontrare simultáneamente comprendida en el subsistema instituido en el inciso a') del artículo 1° de la presente ley y en alguno de los subsistemas referidos en los incisos a) y/o b) de dicho artículo, las asignaciones familiares serán percibidas conforme a lo establecido en estos últimos.

b) Cuando dentro del grupo familiar una persona se encontrare comprendida en el subsistema establecido en el inciso a') del artículo 1° de la presente ley, y otra en alguno de los subsistemas instituidos en los incisos a) y/o b) de dicho artículo, las asignaciones familiares serán percibidas por esta última, conforme a lo establecido en los referidos subsistemas, excepto las asignaciones mencionadas en los incisos e), e') y e'') del artículo 6°, las cuales serán percibidas conforme al subsistema en el cual la persona titular del derecho se encontrare comprendida.

c) La inscripción en la Categoría I o superior en el Régimen Simplificado para Pequeños Contribuyentes (RS) por parte de la persona titular o de un integrante del grupo familiar, excluirá a la titular y a dicho grupo familiar del cobro de las asignaciones familiares, excepto las del inciso b) y de las mencionadas en los incisos e), e') y e'') del artículo 6° las cuales serán percibidas por la persona titular del derecho conforme al subsistema en el cual se encontrare comprendida.

d) Cuando dentro del grupo familiar ambas personas se encontraren comprendidas en el subsistema establecido en el inciso a') del artículo 1°, percibirá las prestaciones previstas en el mismo aquella que ostente la categoría más alta, y por el valor de las asignaciones familiares que a ésta le corresponda, excepto las asignaciones mencionadas en los incisos e), e') y e'') del artículo 6° las cuales serán percibidas por la persona titular del derecho, conforme al referido subsistema.

e) La inscripción en el Régimen General de Autónomos por parte de un integrante del grupo familiar excluirá a la persona comprendida en el subsistema instituido en el inciso a') del artículo 1° de la presente y a dicho grupo familiar del cobro de las asignaciones familiares, excepto las mencionadas en los incisos e), e') y e'') del artículo 6° las cuales serán percibidas conforme al subsistema mencionado precedentemente.

f) Cuando dentro del grupo familiar una persona se encontrare comprendida en el subsistema establecido en el inciso a') del artículo 1° y otra se encontrare comprendida en el Régimen Especial de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares, las asignaciones familiares serán percibidas conforme al subsistema referido en primer término, con excepción de las asignaciones mencionadas en los incisos e), e') y e'') del artículo 6° de la presente ley, las cuales serán percibidas por la persona titular del derecho conforme al subsistema en el cual se encontrare comprendida.

ARTÍCULO 139° — Determinación del monto de las asignaciones parental para el personal gestante, parental para el personal no gestante y parental por adopción. Sustitúyese el inciso e) del artículo 18° de la Ley N° 24.714 y sus modificatorias, por el siguiente:

e) Asignaciones parental para el personal gestante, parental para el personal no gestante y parental por adopción: la suma que corresponda de acuerdo a lo establecido en los artículos 11, 11 bis y 11 ter de la presente ley, conforme corresponda.

ARTÍCULO 140° — Asignación para ambos progenitores. Sustitúyese el artículo 20° de la Ley N° 24.714 y sus modificatorias por el siguiente:

Artículo 20: Cuando ambos progenitores o responsables parentales estén comprendidos en el presente régimen, las prestaciones enumeradas en los artículos 6° y 15° serán percibidas por uno solo de ellos o una solo de ellas, excepto las asignaciones parentales, que serán percibidas por cada persona titular del derecho. La asignación parental para la persona adoptante, establecida en el inciso e") del artículo 6°, podrá ser percibida por ambos o ambas responsables parentales, si los o las hubiere.

ARTÍCULO 141° — Mayor antigüedad. Sustitúyese el artículo 21° de la Ley N° 24.714 y sus modificatorias, por el siguiente:

Artículo 21 - Cuando el trabajador o la trabajadora se desempeñare en más de un empleo en relación de dependencia tendrá derecho a la percepción de las prestaciones de la presente ley en el que acredite mayor antigüedad, a excepción de la asignación parental para el personal gestante y las asignaciones parentales para el personal no gestante y por adopción, las que serán percibidas por cada uno de ellos.

CAPÍTULO VI

Modificaciones a la Ley N° 24.241 del Sistema Integrado de Jubilaciones y Pensiones y sus modificatorias

ARTÍCULO 142° — Inclusión de los meses de licencia y excedencia en el cálculo previsional. Incorpórase como último párrafo del artículo 22° de la Ley Nacional del Sistema Integrado de Jubilaciones y Pensiones N° 24.241 y sus modificatorias, el siguiente:

Serán computables como tiempo de servicio con aportes los periodos correspondientes al goce de las licencias parentales para el personal gestante, para el personal no gestante y por adopción. A los efectos de acreditar el mínimo de servicios necesarios para el logro de la Prestación Básica Universal (PBU) se computará como tiempo de servicio con aportes, el periodo correspondiente al estado de excedencia. La Secretaria De Trabajo, Empleo Y Seguridad Social dictará

las normas aclaratorias para el cómputo del tiempo de servicio y los montos correspondientes a los períodos mencionados en los párrafos precedentes. El reconocimiento establecido en el presente artículo no generará derecho a reajuste alguno en prestaciones preexistentes.

ARTÍCULO 143° — Cómputo de las licencias parentales para el personal gestante, para el personal no gestante y por adopción, y el periodo de excedencia para el logro de las Prestaciones de Retiro Transitorio por Invalidez o de la Pensión por Fallecimiento del afiliado o de la afiliada. Sustitúyese el artículo 27° bis de la Ley Nacional del Sistema Integrado de Jubilaciones y Pensiones N° 24.241 y sus modificatorias, por el siguiente:

Artículo 27 bis: Declárase computable a los fines de la acreditación de la condición de aportante de acuerdo a lo estipulado por los incisos a) o b) del artículo 95 para el logro de las Prestaciones de Retiro Transitorio por Invalidez o de la Pensión por Fallecimiento del afiliado o de la afiliada en actividad que prevén los artículos 97 y 98, el período correspondiente a las licencias parentales para el personal gestante, para el personal no gestante y por adopción, como así también, al periodo de excedencia, establecidas por las leyes de alcance nacional y los Convenios Colectivos de Trabajo respectivos. La Secretaría De Trabajo, Empleo Y Seguridad Social dictará las normas aclaratorias para el cómputo del tiempo reconocido en el marco de los artículos mencionados.

CAPÍTULO VII

Disposiciones Finales

ARTÍCULO 144° — Adecuación normativa. Solicítase al Poder Ejecutivo Nacional que, en uso de sus facultades, modifique el Decreto N° 460/1999, reglamentario de la Ley N° 24.241, el Decreto N° 3413/1979 de Licencias, Justificaciones y Franquicias de la Administración Pública Nacional, y todo Decreto que estime necesario, a los fines de adecuarlos a las disposiciones de la presente ley.

ARTÍCULO 145° — Derogación. Derógase la Ley N° 24.716 de Licencia por Nacimiento de Hijo o Hija con Síndrome de Down, los artículos 3°, 4°, 5°, 6° y 7° del Decreto de Necesidad y Urgencia N° 593 del 15 de abril de 2016 y sus modificatorios.

TÍTULO XI

De la participación de las trabajadoras y los trabajadores en la gestión de la Salud y Seguridad en el Trabajo

CAPÍTULO I

De la creación de los Comités Mixto de Salud, Seguridad y Prevención de Riesgos en el Trabajo

ARTÍCULO 146° — Objeto y definición. La presente ley tiene por objeto la creación de un Comité Mixto de Salud, Seguridad y Prevención de Riesgos en el Trabajo en cada ámbito laboral. El mismo consiste en un órgano de integración paritaria y funcionamiento colegiado destinado a la prevención de riesgos, la seguridad, salud y medio ambiente en los lugares de trabajo, tanto en empresas o establecimientos del ámbito privado como dependencias de los tres poderes del Estado y del Sector Público Nacional definidas en los términos del art. 8, incisos a), b) y c) de la Ley 24.156 y sus modificatorias.

ARTÍCULO 147° — Sujetos. El Comité Mixto de Salud, Seguridad y Prevención de Riesgos en el Trabajo será obligatorio en los lugares de trabajo, cuando se desempeñen 50 (cincuenta) o más personas trabajadoras. Estará formado, como mínimo, por 2 (dos) representantes de los trabajadores y las trabajadoras a través de la asociación sindical, por una parte, y en número igual por la parte empleadora, salvo que la conformación pudiera llegar a ampliarse en los convenios colectivos. En las empresas en que se desempeñen más de 150 (ciento cincuenta) personas se conformará con 3 (tres) representantes por cada parte, en las empresas que se desempeñen más de 300 (trescientas) personas se conformará con 4 (cuatro) representantes por cada parte y en las empresas que se desempeñen más de 500 (quinientas) personas se conformará con 5 (cinco) representantes por cada parte. En aquellas empresas en las que se desempeñen más de 10 (diez) trabajadores y/o trabajadoras y menos de 50 (cincuenta), el delegado o delegada sindical del personal tendrá facultades para participar en todas las iniciativas de prevención, efectuar planteos concernientes a ésta y para actuar en todos los temas referidos a la seguridad y la salud en el trabajo.

ARTÍCULO 148° — Designación de sus miembros. La entidad sindical con personería gremial designará a las personas representantes y a sus respectivos suplentes. Al menos una de ellas deberá designarse entre los delegados y las delegadas en los términos de los artículos 40 y 45 de la Ley 23.551 dentro de los lugares de trabajo, definidos en los términos del artículo 146° de esta ley. Cuando existiera más de 1 (una) asociación sindical con personería gremial con actuación en el lugar de trabajo, la integración se hará en forma proporcional a la cantidad de personas afiliadas cotizantes a cada una de ellas. En ningún caso la pluralidad de entidades sindicales que allí confluyan redundará en el aumento del número de miembros del Comité Mixto. La representación de la parte empleadora deberá contar al menos con un o una integrante o representante de sus máximos niveles de dirección, con facultad de decisión.

ARTÍCULO 149° — Autoridades. Se elegirá entre quienes integran el Comité Mixto una presidencia y una secretaría, con posibilidad de reelección. Si la presidencia representa a la parte empleadora, la secretaría representará a la parte trabajadora a través de la asociación sindical, y viceversa. Si no hay acuerdo, se decidirá por sorteo. El mandato de las autoridades que integran el Comité Mixto durará 2 (dos) años desde su conformación, debiendo rotar entre presidencia y secretaría al primer año de su designación.

ARTÍCULO 150° — Funcionamiento. En las reuniones del Comité Mixto participarán, con voz pero sin voto, los responsables técnicos de la prevención en los lugares de trabajo de la empresa y de la asociación sindical que no estén incluidos en su composición. En las mismas condiciones podrán participar representantes de la autoridad de aplicación o profesionales y técnicos con competencia en la materia que fueran invitados por el Comité. El Comité Mixto se reunirá mensualmente de manera ordinaria y, de manera extraordinaria, siempre que lo solicite alguna de las representaciones que lo integran. El Comité Mixto adoptará sus propias normas de funcionamiento. La convocatoria a reunión deberá realizarse con una antelación mínima de 2 (dos) días, señalándose lugar y hora en que se desarrollará la misma. En cada reunión se podrá establecer el temario de la reunión siguiente, sin perjuicio de los temas que se incorporen para cada convocatoria desde la Presidencia por iniciativa propia o por petición de al menos 2 (dos) de sus integrantes. El Comité Mixto deberá darse para sí un reglamento dentro de los 90 (noventa) días posteriores a su conformación siguiendo los

lineamientos estipulados por el convenio colectivo de trabajo, llevar un libro de actas y los registros que dispongan las normas vigentes en la materia o dicho reglamento interno.

CAPÍTULO II

De las competencias y funciones de los Comités Mixto de Salud, Seguridad y Prevención de Riesgos en el Trabajo

ARTÍCULO 151° — Competencias. El Comité Mixto tendrá las siguientes competencias, las cuales no niegan ni privan a la asociación sindical y sus representantes del ejercicio de las facultades que les son propias:

- a) Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos, la promoción de la seguridad y el resguardo de la salud. A tal efecto, en su seno se debatirán, antes de su puesta en práctica y en lo referente a su incidencia en materia de prevención, los proyectos atinentes a planificación, organización del trabajo e introducción de nuevas tecnologías así como la implementación de la inteligencia artificial en los procesos de trabajo.
- b) Elaborar planes, programas de prevención y atención de los factores de riesgo psicosociales en el ámbito laboral. Los factores de riesgo psicosociales deben ser entendidos como interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de su organización, por una parte, y por la otra, las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo, todo lo cual, a través de percepciones y experiencias, pueden influir en la salud y en el rendimiento y la satisfacción en el trabajo.
- c) Promover iniciativas sobre métodos y procedimientos para la efectiva prevención de los riesgos, la promoción de la seguridad y la salud en el ambiente laboral, proponiendo al empleador o empleadora la mejora de las condiciones o la corrección de las deficiencias existentes, así como la elaboración de normas de sana convivencia en el ámbito de trabajo.
- d) Participar en la elaboración de los planes de formación en materia preventiva.
- e) Hacerse presente en las inspecciones que de conformidad con la normativa vigente realizaren en el establecimiento, empresa o dependencia pública las aseguradoras de riesgo de trabajo.

- f) Conocer directamente la situación relativa a la prevención de riesgos, realizando a tal efecto las visitas que estime oportunas.
- g) Conocer todos aquellos documentos e informes relativos a las condiciones de trabajo que sean necesarios para el cumplimiento de sus funciones.
- h) Conocer y analizar los daños producidos en la salud, la identificación del riesgo ergonómico y de la integridad psicofísica de las personas que trabajan, con el objeto de valorar sus causas y proponer las medidas preventivas oportunas.
- i) Garantizar con periodicidad a las personas que trabajan capacitaciones, cursos y/o charlas formativas a los fines de erradicar conductas de violencia o acoso en el trabajo, haciendo especial hincapié en aquellas relacionadas con el género y colaborar en la implementación de protocolos y otras formas de prevención de las referidas conductas, así como de cualquier otra forma de discriminación.
- j) Garantizar a los trabajadores y trabajadoras canales de comunicación rápidos, expeditivos y confidenciales para que puedan denunciar eventuales casos de acoso y /o violencia en el trabajo.
- k) Abordar el impacto de la tecnología en la modificación y/o sustitución de las funciones y tareas laborales, así como en la modificación de las modalidades. El ejercicio de facultades del Comité Mixto y sus actuaciones deberán tener en cuenta, según las circunstancias de cada caso, la preservación de datos sensibles y el resguardo de la intimidad de las víctimas en los términos de la Ley 25.326. Las competencias relativas a la prevención de la violencia y el acoso en el trabajo no desplazan las obligaciones que emergen del “Convenio Sobre La Eliminación De La Violencia Y El Acoso En El Mundo Del Trabajo” –Convenio 190– adoptado por la Conferencia General de la Organización Internacional Del Trabajo (OIT), aprobado por la Ley 27.580. Los y las integrantes del Comité Mixto tienen derecho a acceder en tiempo útil a la información necesaria para el cumplimiento de sus funciones así como también libre acceso a todos los sectores del establecimiento.

ARTÍCULO 152° — Disminución de la prima. La creación y puesta en funcionamiento de un Comité Mixto de Seguridad, Salud y Prevención de Riesgos en el Trabajo en el ámbito laboral constituirá un indicador que deberá ser considerado por la autoridad de aplicación para la reducción de las alícuotas, con la consecuente disminución del valor de la prima de

entre un 5% (cinco por ciento) y un 20% (veinte por ciento), en los términos del artículo 13 de la Ley N° 26.773.

ARTÍCULO 153° — Inalterabilidad de las obligaciones emanadas de la Ley N° 24.557. Las actuaciones y decisiones del referido Comité Mixto no reemplazan ni desplazan las obligaciones que emergen de la Ley N° 24.557 de Riesgos del Trabajo y sus modificaciones, en cabeza de los empleadores y las empleadoras, de los autoasegurados y de las Aseguradoras de Riesgos del Trabajo (ART). El Comité Mixto deberá ser informado de las tareas que las aseguradoras de riesgos del trabajo realicen, en materia de prevención, en el marco de la Ley N° 24.557. Las facultades que en la presente ley se atribuyen al Comité Mixto, sus actuaciones y decisiones no implican desmedro alguno de los derechos individuales de las personas que trabajan, ni implica atribuir a sus integrantes en corresponsabilidad alguna en el deber de seguridad que recae exclusivamente sobre empleadores, empleadoras y las Aseguradoras de Riesgos de Trabajo.

ARTÍCULO 154° — Autonomía colectiva. El Comité Mixto creado por esta ley, con competencia específica en los lugares de trabajo, no afecta ni reemplaza a los órganos paritarios emergentes de la autonomía colectiva, con competencias genéricas para el análisis y la prevención de riesgos, seguridad e higiene, medio ambiente, violencia y acoso en el mundo del trabajo.

CAPÍTULO III

De Registro Nacional de Comités Mixto de Salud, Seguridad y Prevención de Riesgos en el Trabajo

ARTÍCULO 155° — Registro Nacional. Créase en el ámbito de la autoridad administrativa del trabajo el Registro Nacional de Comité Mixto de Salud, Seguridad y Prevención de Riesgos en el Trabajo. Será función del mismo crear una base de datos unificada del territorio nacional que contenga todos los Comités Mixtos de Salud, Seguridad y Prevención de Riesgos en el Trabajo. Esta información deberá ser articulada con las provincias y la

Ciudad Autónoma de Buenos Aires a través de sus ministerios de trabajo o máxima autoridad competente en la materia con la periodicidad de actualización que prevea la autoridad de aplicación.

ARTÍCULO 156° — Autoridad de aplicación. La autoridad administrativa del trabajo nacional y los ministerios o máximas autoridades administrativas del trabajo de las provincias y de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires serán las autoridades de aplicación del presente Título, en el ámbito de sus respectivas competencias.

CAPÍTULO IV

Disposiciones transitorias

ARTÍCULO 157° — En los lugares de trabajo en los que se desempeñen entre 50 (cincuenta) y 149 (ciento cuarenta y nueve) trabajadores y/o trabajadoras la creación del Comité Mixto será obligatoria dentro de los 60 (sesenta) días de promulgada la presente ley. En los lugares de trabajo en los que se desempeñen 150 (ciento cincuenta) o más trabajadores y/o trabajadoras, la creación del Comité Mixto será obligatoria dentro de los 30 (treinta) días de promulgada la presente ley.

Los establecimientos que posean un Comité Mixto en funcionamiento a la entrada en vigencia de la presente, conforme leyes provinciales o convenios colectivos de trabajo, continuarán funcionando en los mismos términos salvo que ambas partes requieran la adaptación a la ley nacional, en los términos que establezca la reglamentación.

TÍTULO XII

Del Ingreso Anual Complementario para Monotributistas

CAPÍTULO I

De su creación

ARTÍCULO 158° — Las personas adheridas al régimen de monotributo percibirán un ingreso anual complementario conforme lo previsto en la presente ley.

CAPÍTULO II

De su determinación y pago. Requisitos

ARTÍCULO 159° — El ingreso anual complementario para monotributistas se abonará en 2 (dos) cuotas. La primera de ellas entre los días 20 (veinte) y 30 (treinta) de junio y la segunda entre los días 8 (ocho) y 18 (dieciocho) de diciembre.

ARTÍCULO 160° — A los fines de la determinación de las cuotas previstas en el artículo precedente se sumará el total facturado durante el semestre anterior a la cuota correspondiente. El total será dividido por doce y el resultado será el monto a percibir por la persona monotributista.

ARTÍCULO 161° — Accederán al ingreso anual complementario para monotributistas las personas que cumplan con los siguientes requisitos:

- a) estar debidamente inscripto en el régimen de monotributo dentro de las categorías A, B y C; monotributo social y monotributo promovido, contando, en cualquier caso, con una antigüedad mínima de 6 (seis) meses.
- b) no registrar deudas con la Agencia de Recaudación y Control Aduanero (ARCA), provenientes de las cuotas mensuales del régimen de monotributo, al 20 (veinte) de junio y al 8 (ocho) de diciembre para el cobro de la primera y segunda cuota del ingreso anual complementario respectivamente.
- c) no ser empleador.
- d) no realizar aportes a ningún otro régimen por fuera del previsto en el régimen simplificado para monotributistas.

ARTÍCULO 162° — La reglamentación de la presente ley determinará el modo en que se efectivizará el pago del ingreso anual complementario.

TÍTULO XIII

Del Sistema Nacional de Integración y Protección de de los Trabajadores y Trabajadoras de la Economía Popular

CAPÍTULO I

De su creación

ARTÍCULO 163° — Objeto. Créase el Sistema Nacional de Integración y Protección de los Trabajadores y Trabajadoras de la Economía Popular (SNIP-EP), con el objeto de promover la inclusión social y productiva, el fortalecimiento de las unidades productivas y la protección integral de quienes desarrollan actividades en el ámbito de la Economía Popular.

El Sistema estará integrado por:

- a) El Registro Nacional de Unidades Productivas de la Economía Popular;
- b) Políticas de fortalecimiento productivo destinadas a las unidades productivas de la Economía Popular;
- c) El Salario Social Complementario (SSC) como política de contraprestación laboral;
- d) La adquisición de derechos laborales y protección social.

ARTÍCULO 164° - Registro Nacional de Unidades Productivas de la Economía Popular. Créase el Registro Nacional de Unidades Productivas de la Economía Popular (ReNUP-EP), de inscripción obligatoria y actualización periódica, basada en relevamientos presenciales.

El Registro tendrá por finalidad identificar, caracterizar y clasificar a los trabajadores, trabajadoras y unidades productivas de la Economía Popular en distintos segmentos, de acuerdo con su nivel de organización, escala económica, tipo de actividad y trayectoria productiva, a los efectos de definir y aplicar las políticas públicas correspondientes.

ARTÍCULO 165° — Líneas de apoyo y fortalecimiento productivo y comunitario. El Estado Nacional implementará líneas de apoyo destinadas al fortalecimiento productivo y comunitario de las unidades productivas de la Economía Popular que podrán comprender, entre otras, las siguientes acciones:

- a) Inversión en equipamiento, infraestructura y tecnologías apropiadas;
- b) Capacitación técnico-productiva y formación profesional;
- c) Provisión de insumos y herramientas de trabajo;
- d) Desarrollo de proyectos de cuidado comunitario, reciclado, infraestructura social o agricultura familiar.

ARTÍCULO 166° — Salario Social Complementario. Créase el Salario Social Complementario (SSC) como prestación monetaria mensual destinada a los trabajadores y trabajadoras de la Economía Popular que integren unidades productivas reconocidas en el marco del Sistema Nacional de Integración y Protección.

El monto del Salario Social Complementario será equivalente al 50% (cincuenta por ciento) del Salario Mínimo, Vital y Móvil, y se actualizará de manera automática conforme a las modificaciones que se dispongan sobre dicho salario.

ARTÍCULO 167° — Derechos laborales y protección social. Establecer los medios para la implementación efectiva y progresiva de derechos laborales y de protección social para los trabajadores incluidos en el Registro creado por el artículo 164 de la presente ley que posibiliten el acceso a la salud, cobertura por riesgos de trabajo, aportes previsionales, licencias, cuidado, formación profesional y espacios de participación gremial.

TÍTULO XIV

De la Regulación del Uso de la Inteligencia Artificial en el Trabajo

CAPÍTULO I

Ámbito de Aplicación. Principios Generales

ARTÍCULO 168° — **Ámbito de aplicación.** Las disposiciones del presente capítulo serán de aplicación a todo empleador, público o privado, que utilice o implemente sistemas de inteligencia artificial, algoritmos o herramientas automatizadas que incidan directa o indirectamente en la organización, gestión o desarrollo de las relaciones laborales.

ARTÍCULO 169° — **Principio general de protección.** La utilización de sistemas de inteligencia artificial en el ámbito laboral no podrá afectar, restringir ni menoscabar los derechos individuales y colectivos de las personas trabajadoras reconocidos por la Constitución Nacional, las leyes laborales, los convenios colectivos de trabajo y los tratados internacionales de derechos humanos.

La tecnología deberá ser implementada de conformidad con los principios de dignidad humana, protección del trabajo, igualdad y no discriminación.

ARTÍCULO 170° — **Robustez, seguridad y cumplimiento normativo.** Todo sistema de inteligencia artificial o algorítmico utilizado por la parte empleadora deberá cumplir estándares adecuados de robustez, seguridad, fiabilidad y cumplimiento normativo.

La autoridad competente, que deberá ser indicada en la reglamentación, podrá requerir su revisión y auditoría a fin de verificar que dichos sistemas respeten la legislación laboral vigente y no generen afectaciones indebidas a derechos individuales o colectivos.

ARTÍCULO 171° — **Riesgo inherente y deber de información.** La implementación de sistemas de inteligencia artificial, incluidos aquellos de propósito general que sean adaptados al ámbito laboral, será considerada de riesgo significativo cuando incida sobre decisiones vinculadas al empleo, la evaluación, la organización del trabajo o la continuidad de la relación laboral.

En tales supuestos, la parte empleadora deberá informar a las asociaciones sindicales con personería gremial sobre:

- a) la naturaleza del sistema utilizado;
- b) los riesgos inherentes a su funcionamiento;

- c) las diferencias entre sistemas de propósito general y aquellos diseñados específicamente para gestión laboral;
- d) las medidas adoptadas para mitigar riesgos sobre derechos laborales.

ARTÍCULO 172° — Transparencia algorítmica. Las personas trabajadoras tendrán derecho a ser informadas de manera clara, accesible y comprensible cuando una decisión que afecte su relación laboral sea adoptada, total o parcialmente, mediante sistemas de inteligencia artificial.

Dicha información deberá incluir, como mínimo:

- a) la existencia del sistema automatizado;
- b) su finalidad;
- c) los criterios generales utilizados para la toma de decisiones;
- d) el alcance de la intervención humana en el proceso decisorio.

ARTÍCULO 173° — Trazabilidad y verificabilidad. En orden a garantizar la transparencia, los sistemas de inteligencia artificial utilizados por la parte empleadora deberán permitir la trazabilidad y verificabilidad de sus procesos decisorios.

A tales efectos deberán contar con mecanismos que posibiliten:

- a) la reconstrucción del proceso decisorio aplicado en cada caso concreto;
- b) la identificación de las variables y criterios relevantes utilizados;
- c) la conservación de registros que permitan su revisión posterior por la autoridad competente o por quienes se encuentren legitimados conforme la presente ley.

ARTÍCULO 174° — Prohibición de decisiones exclusivamente automatizadas. Queda prohibida la adopción de decisiones exclusivamente automatizadas, sin intervención humana significativa y responsable, en materias que afecten:

- a) la contratación o no contratación de personas trabajadoras;

- b) la asignación o modificación sustancial de tareas;
- c) la evaluación de desempeño con consecuencias disciplinarias;
- d) la aplicación de sanciones;
- e) la extinción del contrato de trabajo.

Toda decisión en estos supuestos deberá contar con intervención humana responsable, debidamente identificable.

ARTÍCULO 175° — Evaluación de impacto laboral. La implementación de sistemas de inteligencia artificial que incidan en la organización del trabajo, el control, la evaluación o la continuidad del empleo deberá estar precedida de una evaluación de impacto laboral.

Dicha evaluación deberá analizar, como mínimo:

- a) riesgos para los derechos individuales y colectivos;
- b) riesgos de discriminación directa o indirecta;
- c) impactos sobre salud y seguridad en el trabajo;
- d) medidas de mitigación adoptadas.

ARTÍCULO 176° — Derechos de las asociaciones sindicales. Las asociaciones sindicales con personería gremial tendrán derecho a:

- a) recibir información completa y oportuna sobre los sistemas de inteligencia artificial utilizados o proyectados;
- b) participar en los procesos de implementación, modificación o ampliación de dichos sistemas;
- c) negociar colectivamente las condiciones, límites y garantías vinculadas al uso de inteligencia artificial en el trabajo;
- d) requerir información técnica suficiente para verificar el funcionamiento de los sistemas;

e) participar en instancias de verificación o auditoría cuando dichos sistemas incidan sobre derechos laborales.

ARTÍCULO 177° — Informes sectoriales y buenas prácticas. La información obtenida en el marco de los mecanismos de verificación previstos en el presente capítulo podrá ser utilizada para la elaboración de:

- a) informes sectoriales;
- b) recomendaciones de buenas prácticas;
- c) estadísticas laborales vinculadas al impacto de la inteligencia artificial en el trabajo.

Deberá preservarse la confidencialidad de información técnica o comercial sensible, sin que ello pueda invocarse para impedir el control del cumplimiento de derechos laborales.

ARTÍCULO 178° — Protección de datos y prohibición de reputación laboral digital. Las personas trabajadoras tendrán derecho a conocer, controlar y solicitar la rectificación o supresión de los datos que sobre ellas mantenga la parte empleadora una vez extinguida la relación laboral, conforme la legislación vigente en materia de protección de datos personales.

Queda prohibida la sistematización o circulación de datos que impliquen la conformación de sistemas de “reputación laboral digital” que puedan afectar el acceso futuro al empleo o generar estigmatización profesional.

El Poder Ejecutivo Nacional reglamentará el presente artículo, estableciendo mecanismos de certificación y control de sistemas y bases de datos que garanticen estas protecciones.

ARTÍCULO 179° — Nulidad. Será nula toda cláusula contractual individual o colectiva que excluya, limite o implique renuncia a los derechos reconocidos en el presente Título.

TÍTULO XV

Disposiciones Finales

ARTÍCULO 180° — Salvo para los casos en que se establezca un plazo específico, el Poder Ejecutivo Nacional reglamentará la presente ley en un plazo máximo de 90 (noventa) días a partir de su entrada en vigencia y dictará las normas complementarias, interpretativas o aclaratorias que resulten necesarias para su aplicación.

ARTÍCULO 181° — Las disposiciones de la presente ley entrarán en vigor el día siguiente al de su publicación en el Boletín Oficial de la República Argentina, salvo en los capítulos o títulos en donde se señala lo contrario.

ARTÍCULO 182° — Comuníquese al Poder Ejecutivo Nacional.

Sala de las comisiones, 18 de febrero de 2026.

*Cristian Andino. – Carlos D. Castagneto.
– Carlos Cisneros. – María G. de la
Rosa. – Andrea Freites. – José Gomez.
– Ana M. Ianni. – Mario Manrique.
– Germán P. Martínez. – Hugo A.
Moyano. – Jorge Mukdise. – Kelly
Olmos. – Blanca I. Osuna. – Sergio O.
Palazzo.* – Claudia M. Palladino. –
Gabriela Pedrali. – Luciana Potenza.
– Ariel Rauschenberger. – Agustín O.
Rossi. – Marina D. Salzmänn. – Sabrina
Selva. – Vanesa R. Siley.* – Julia Strada.
– Victoria Tolosa Paz. – Hugo Yasky. –
Pablo R. Yedlin. – Natalia Zaracho.*

INFORME

Señor Presidente,

El Senado envía con media sanción un proyecto que pomposamente denomina “Ley de Modernización Laboral”.

Nada más alejado de ello, por el contrario, dicho proyecto retrasa a 100 años las relaciones laborales quitándole derechos a los trabajadores, destruyendo la negociación colectiva y debilitando las organizaciones sindicales.

Los proyectos que siempre presenta la derecha son similares y cada tanto arman un refrito de todos esos proyectos y lo presentan bajo la forma de una Reforma Laboral, que en verdad, debería llamarse regresión laboral.

Los argumentos explicaciones que dan son los mismos, pero habida cuenta que dichas experiencias siempre fracasaron, dichos argumentos terminan siendo falaces y meras excusas para ocultar el verdadero objetivo que conllevan estas regresiones, que son muy claros:

- Debilitamiento de las organizaciones sindicales.
- Debilitamiento de la negociación colectiva.
- Quita de derechos a los trabajadores.
- Mejorar únicamente la tasa de rentabilidad de las empresas a costa de los derechos de los trabajadores.

Ahora bien, en que intentan sustentar sus regresiones laborales:

- a) Modernización de las relaciones del trabajo, ya que hay Convenciones Colectivas de Trabajo del año 1975 y la Ley de Contrato de Trabajo es del año 1974.
- b) Que el exceso de derechos genera que no haya más empleos disponibles.
- c) Que se lograría una mayor registración de trabajadores.
- d) Que la litigiosidad de esos derechos hace inviable a las empresas.

Nada de esto es cierto:

- A) Si bien el origen de algunos Convenios es del año 1975, cabe recordar que toda negociación colectiva pasa a ser parte integrante del CCT de origen.

Por lo cual están perfectamente actualizados, ya que desde el 2002 Argentina tiene la serie más larga de negociaciones colectivas ininterrumpidas.

Asimismo, si bien la Ley de Contrato de Trabajo es del año 1974, desde su creación ha tenido 240 reformas, adaptándose a las nuevas formas de trabajo. El gobierno se desmiente a sí mismo cuando habla de modernización, pero en su proyecto deroga la Ley de Teletrabajo, también lo hace cuando excluye a los trabajadores de plataformas yendo a contramano de lo que pasa en el mundo que ya los considera trabajadores de plataformas, también se desmiente a sí mismo en su supuesto de modernidad cuando no incluye ningún artículo con respecto al uso de la Inteligencia Artificial.

Podríamos seguir enumerando situaciones que demuestran que de modernidad no tiene nada, pero eso lo haremos más adelante en nuestro dictamen.

B) Cada vez que impulsaron políticas regresivas en materia de derechos laborales hubo crecimiento de la desocupación. Con el proceso precarizador de Menem se llegó al 18.5% de desocupación. Con De La Rúa, ley Banelco mediante, inmortalizada como la Ley de los sobornos, la desocupación llegó al 21.5%. Mauricio Macri duplicó el desempleo bajo que había dejado el gobierno de CFK; y este gobierno de Milei lleva destruidos casi 300.000 puestos de trabajo registrado.

C) No se logra una mayor registración y el ejemplo más claro es con la Ley N° 27.742 vigente y habiendo condenado deudas, eliminando multas, etc. el empleo informal registró el pico más alto en décadas con 42.3%. Es la prueba más cabal del fracaso de la Ley Bases, por ello más adelante de nuestro dictamen vamos a pedir su derogación en el capítulo laboral.

D) Tampoco es cierta la gravedad de la litigiosidad. De todos los juicios, de todos los fueros, de todos los juzgados del país, los juicios laborales ocupan uno de los últimos lugares.

Por el contrario, a lo que afirma el gobierno, cuando hay leyes que protegen a los trabajadores crece la generación de empleos y empresas.

Como muestra habrá que citar que entre 2002 y 2015 se crearon 233.000 empresas y se crearon 4.700.000 puestos de trabajo, incluso en un lapso de tiempo de ese período, la indemnización fue doble.

Para recuperar el empleo formal es urgente una Ley de Emergencia que, dando prioridad a la recuperación de la demanda, disponga entre otras medidas: una inmediata recuperación del

poder adquisitivo de los salarios, jubilaciones y el salario social complementario; revertir la apertura irrestricta de importaciones y regular más eficientemente el comercio exterior.

Es imprescindible remarcar que cada vez que el Gobierno Argentino recibió financiamiento del FMI, también recibió la imposición de llevar adelante procesos de regresión laboral, son circunstancias íntimamente ligadas.

La dictadura militar atacó con fiereza la Ley Centeno, el gobierno de Alfonsín envió a tratamiento la Ley Mucci, el gobierno de Menem y su reforma del Estado llevó adelante una precarización sin precedentes, el gobierno de Macri duplicó el desempleo y el gobierno de Milei con la Ley Bases incluida destruyó casi 300.000 puestos de trabajo.

Y decimos que de modernización no tiene nada, porque mientras el mundo va a la reducción de la Jornada de Trabajo, esta media sanción va a permitir jornadas diarias de hasta 12 horas que además de extenuantes desorganizan la vida familiar.

Mientras el mundo empieza a reconocer la actividad de los trabajadores de aplicaciones con relación de dependencia, este proyecto los excluye y los trata como “independientes”.

Mientras el mundo va hacia licencias parentales e igualitarias, este proyecto va a permitir que un trabajador tenga solo 5 días hábiles de licencia.

Dicen que es una ley para favorecer a las PyMEs, sin embargo, no traen al recinto el tratamiento de la emergencia PyME que ya tiene dictámenes favorables, mucho menos nos traen a tratamiento un programa de reactivación económica.

Es por ello señor Presidente que el bloque de Unión por la Patria presenta el presente dictamen de rechazo a la media sanción, derogación del capítulo laboral de la Ley Bases y un proyecto de modernización laboral que es abarcativo del mundo del trabajo actual, del avance tecnológico, de las nuevas formas de producción y sobre todo poniendo al ser humano como centro.

Se formula en el entendimiento de que el debate legislativo en torno al régimen laboral argentino debe asentarse sobre bases fácticas y jurídicas verificables, evitando caracterizaciones que no se condicen con la evolución normativa real.

En los fundamentos del proyecto en tratamiento, cuya iniciativa corresponde al Poder Ejecutivo Nacional, se afirma que el país enfrenta “100 (cien) años de decadencia” y que se presenta la oportunidad de retomar el sendero del progreso, calificando a la Ley de Contrato de Trabajo como una norma vetusta. Sin embargo, tal afirmación desconoce, como ya dijéramos más arriba que ha sido objeto cientos de reformas, lo que evidencia su permanente

actualización conforme a las transformaciones económicas, sociales y productivas, así como su adecuación al derecho internacional suscripto por la República Argentina, en los términos del artículo 75 inciso 22 de la Constitución Nacional.

Entre los años 2003 y 2015, y posteriormente entre 2019 y 2023, el Honorable Congreso de la Nación sancionó un conjunto de normas destinadas a revertir los efectos de los procesos de flexibilización laboral iniciados en la década de 1990, fortaleciendo el principio protectorio consagrado en el artículo 14 bis de la Constitución Nacional y reduciendo los niveles de precarización e informalidad.

En ese marco, la Ley de Ordenamiento Laboral N° 25.877 (sancionada en marzo del 2004), buscó revertir el abandono del Estado en la política de regularización del empleo no registrado y modificó determinados institutos centrales como el período de prueba, el preaviso, la integración del mes de despido y el régimen indemnizatorio por despido incausado e introdujo modificaciones en la Ley N° 14.250 de Convenios Colectivo de Trabajo, en consonancia con estándares de la OIT, además de establecer la obligación de elaborar un balance social anual para determinadas empresas.

Asimismo, durante dicho período se sancionaron, entre otras, las siguientes normas que priorizaron la ampliación y consolidación de derechos laborales: la Ley N° 26.341 (2007) [de reconocimiento del carácter remuneratorio de los tickets canasta](#); la Ley N° 26.428 (2008) que modificó el artículo 9° de la Ley de Contrato de Trabajo (LCT), reforzando el principio in dubio pro operario; la [Ley N° 26.427](#) (2008) sobre el Sistema de Pasantías Educativas en el marco del sistema educativo nacional; la Ley N° 26.574 (2009) que modifica la [Ley de Contrato de Trabajo](#) y establece la irrenunciabilidad de los derechos provenientes del contrato individual consagrando así en el texto legal los principios de progresividad y no regresión; la [Ley N° 26.590](#) (2010) modificatoria de la [Ley de Contrato de Trabajo](#), que garantiza la gratuidad de la cuenta sueldo y modalidades de pago seguras, prohibiendo costos de mantenimiento o límites en las extracciones; la Ley N° 26.727 (2011) que instituyó un nuevo régimen de trabajo agrario con reconocimiento de derechos; la Ley N° 26.773 (2012) que reforma la Ley de Riesgos del Trabajo (LRT) y por la cual se aumenta el tope indemnizatorio, se mejora la prevención y se fortalece la cobertura de los trabajadores, actualizando los valores de las prestaciones mediante el índice RIPTE; la Ley N° 26.844 (2013) sanción del régimen Especial de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares que reconoce derechos y régimen de aportes; la Ley N° 27.555 (2020) de regulación del teletrabajo, incorporando derechos como la reversibilidad, la desconexión

digital y la compensación de gastos; y la Ley N° 27.580 (2020) mediante la cual la República Argentina ratificó el Convenio 190 de la OIT sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.

Estas reformas fueron acompañadas por leyes de presupuesto nacional y por la implementación de políticas públicas orientadas a la creación de empleo registrado, la formalización laboral, el fortalecimiento de la negociación colectiva y la mejora sostenida de los ingresos de las y los trabajadores.

En este sentido, cabe mencionar la sanción del Decreto N° 144/2022 que reglamentó el art. 179 de la LCT, obligando a empresas con 100 (cien) o más empleados a brindar espacios de cuidado para niños de 45 (cuarenta y cinco) días a 3 (tres) años durante la jornada laboral, obligación que resulta exigible desde el 23 de marzo de 2023 e incluida en más de 100 (cien) Convenciones Colectivas de Trabajo.

En consecuencia, no resulta jurídicamente adecuado sostener que el régimen laboral argentino permaneció inalterado desde 1976 ni que carezca de actualización. Por el contrario, la evolución normativa evidencia un proceso continuo de adecuación legislativa, enmarcado en el principio de progresividad y en la prohibición de regresividad en materia de derechos laborales orientado a compatibilizar el desarrollo productivo con la protección del trabajo como valor social y derecho constitucionalmente garantizado.

La reforma laboral que se pretende introducir en las relaciones laborales a través del proyecto en tratamiento se caracteriza notoriamente por su regresividad respecto de los niveles de protección que a favor de los trabajadores/as establece la normativa vigente.

El contenido del proyecto viola palmariamente dos principios incorporados a la Constitución Nacional, tanto de manera directa como a través de la incorporación de Tratados Internacionales de Derechos Humanos: los principios de Progresividad y de No Regresión o Irregresividad, por los cuales, en materia de derecho social (y el laboral lo es) las normas tienen que prever una mejora continua de derechos -o al menos un mantenimiento del nivel de protección- (Progresividad) no pudiendo degradar derechos ni el nivel de protección adquirido (No regresión). Estos principios surgen tanto de la modalidad prospectiva del artículo 14 bis de la Carta Magna como de la mención a "*progreso económico con justicia social*" de su artículo 75 inc. 19; y están incorporados tanto al PIDESC (Pacto Internacional de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales) como en la Convención Americana de

Derechos Humanos (Pacto de San José de Costa Rica) tal como lo sostuvo su intérprete auténtico y último, la Corte Interamericana de Derechos Humanos.

Además el contenido laboral que se pretende introducir a través del proyecto indicado viola el artículo 14 bis de la Constitución Nacional, en tanto en un doble mandato ordena a los Poderes Constituidos *proteger* mediante *leyes* al trabajo en todas sus formas, asegurando a los trabajadores una serie de bienes (*“El trabajo en todas sus formas gozará de la protección de las leyes, las que asegurarán al trabajador...”*); y el contenido del proyecto en lugar de proteger, desprotege (en tanto reduce los niveles de protección).

En lo que hace al derecho colectivo del trabajo, viola disposiciones de tratados internacionales de Derechos Humanos por los cuales el Estado tiene el deber de respetar y garantizar la eficacia de los derechos sindicales (tales como el derecho de huelga), promover el fortalecimiento de las asociaciones sindicales y la eficacia del accionar sindical, no penalizar (en tanto Estado y no permitirlo a los empleadores privados) el ejercicio de los derechos sindicales (en particular el Derecho de Huelga), suprimir de sus ordenamientos jurídicos toda norma penal que pueda ser utilizada para perseguir el ejercicio del derecho de huelga, garantizar el derecho a la negociación colectiva como instrumento de “mejora” de los derechos de los trabajadores y trabajadoras, y fulmina la disponibilidad colectiva en tanto ello constituye incumplimiento de las obligaciones de desarrollo progresivo y de no regresividad y resulta contrario a la negociación colectiva libre y voluntaria -todo lo cual ha sido claramente señalado por la Corte Interamericana de Derechos Humanos, como intérprete autorizada y última de la Convención Americana de Derechos Humanos en la Opinión Consultiva 27/21- y el contenido que se incorpora al dictamen del proyecto de ley va claramente en sentido contrario de los mandatos que ordena la norma convencional y constitucional mencionada.

Resaltamos con especial vehemencia que no hay un solo artículo del proyecto que mejore derecho alguno de los trabajadores y trabajadoras o bien que les otorgue algún nuevo derecho aún no garantizado por el ordenamiento vigente, y que todos los artículos cuya sanción se pretende constituyen una regresión en los niveles de protección que la legislación hoy vigente otorga a los trabajadores y trabajadoras.

Por último en estas consideraciones generales debemos indicar que resulta sumamente llamativo el nombre otorgado al proyecto atribuyéndole el atributo de constituir una “modernización laboral” cuando el proyecto hace retroceder las relaciones laborales -tanto individuales como colectivas- y los derechos de los trabajadores/as a la situación previa al

nacimiento de la Organización Internacional del Trabajo (1919), de la concientización mundial sobre la “cuestión social” derivada de la explotación de los trabajadores/as por la falta de intervención reguladora de los Estados en protección de aquellos/as y su recepción por los ordenamientos constitucionales del Siglo XX a partir de la Constitución de Querétaro (1917) y de Weimar (1919) y de la sanción de los Tratados Internacionales de Derechos Humanos. Ello es notorio en materia de la regulación que propone en materia de jornada de trabajo (que al permitir jornadas diarias de 12 (doce) horas retrocede al estado anterior a la sanción del Convenio 1 de la OIT en 1919) y en materia de relaciones colectivas de trabajo en el tratamiento que pretende otorgar a las asociaciones sindicales y a los derechos colectivos. Nunca se vio una modernidad que atrase tanto.

Las normas que pretenden sancionar degradan derechos de los trabajadores y trabajadoras, principalmente -y sin exclusión de otros- en los siguientes aspectos:

- al excluir del ámbito de aplicación de la Ley de Contrato de Trabajo a los trabajadores que prestan tareas para empresas de aplicaciones; a quienes, en forma rayana al cinismo, les garantizan trabajo en la clandestinidad (bajo el eufemismo de “independencia”);
- al excluir del ámbito de aplicación de la Ley de Contrato de Trabajo al personal embarcado comprendido en el régimen de la Ley de Navegación N° 20.094 y sus modificatorias, cuestión que resulta absolutamente discriminatoria respecto del resto de los trabajadores;
- al equiparar el rol del trabajo como desarrollo humano y solo luego una relación de intercambio económico, poniendo ahora a la par la faz de intercambio económico con la faz humana;
- al eliminar el principio pro operario en materia de apreciación de la prueba;
- al suprimir la Justicia Social como principio de interpretación y aplicación de la ley;
- al restringir el principio de irrenunciabilidad y pretender validar las renunciaciones a derechos provenientes del contrato individual de trabajo;
- al suprimir la obligación de los juzgados de informar a los organismos estatales de control en caso de acuerdos conciliatorios sobre relaciones laborales no registradas;
- al desactivar la presunción de existencia de contrato de trabajo por la prestación de servicios;

- al facilitar y legitimar la utilización de mecanismos de contratación fraudulentos y violatorios del principio de identidad para eximir de responsabilidad por deudas laborales al real empleador, legalizando la interposición fraudulenta de personas en una relación laboral;
- al eximir de responsabilidad solidaria a las empresas que contratan o subcontratan parte de su actividad normal y específica propia por las deudas laborales de sus contratistas por el mero cumplimiento de requisitos formales, aún cuando no hayan cumplido con las responsabilidades in eligendo o in vigilando;
- al disminuir los presupuestos de responsabilidad solidaria de las empresas de un mismo grupo o conjunto económico por las deudas laborales de alguna de ellas;
- al reducir las consecuencias procesales derivadas de la falta de registro de un trabajador/a;
- al incrementar irrazonablemente las potestades patronales derivadas del ius variandi impidiendo a los trabajadores/as accionar en resguardo de sus condiciones de trabajo manteniendo la vigencia del vínculo laboral;
- al suprimir el deber del empleador de resguardar la dignidad del trabajador/a en el ejercicio de las potestades que le otorga la normativa;
- al derogar la obligación patronal de entregar al trabajador/a un Certificado de Trabajo y la Constancia de Ingreso de aportes y contribuciones al finalizar la relación laboral;
- al habilitar la realización de horas extraordinarias en exceso de la jornada pactada en el contrato de trabajo a tiempo parcial, dar laxitud a dicha modalidad de contratación confundiéndola con la jornada reducida, y suprimir la consecuencia de obligación de pago de la remuneración como jornada completa cuando se excediera del límite de la jornada pactada;
- al reducir la indemnización por despido en caso de ruptura ante tempus del contrato a plazo fijo;
- al desactivar mecanismos antifraude, tales como el de trabajo prestado por integrantes de una sociedad (art. 102 LCT);
- al habilitar la “desalarización” pretendiendo privar de naturaleza remuneratoria a prestaciones que se entregan y/o abonan como consecuencia del contrato de trabajo (contraviniendo el Convenio OIT nro. 95 y la doctrina de la CSJN in re “Perez, Anibal c/ Disco S.A.”) con las modificaciones a los arts. 103 bis y 105 LCT;

- al privar de carácter remuneratorio a las propinas;
- al habilitar la reducción salarial (incluso por decisión unilateral patronal) a través del eufemísticamente denominado salario “dinámico”;
- al habilitar la “disponibilidad individual” en materia de vacaciones (que por pseudo acuerdo individual se perfora el piso de protección legal);
- al permitir el fraccionamiento de vacaciones legitimando la imposición patronal en abuso de la hiposuficiencia del poder negocial del trabajador;
- al habilitar que la jornada de trabajo se extienda hasta 12 (doce) horas diarias, en violación del Conv. 1 OIT (norma supralegal) que ya en 1919 fijó el límite diario en 8 (ocho) horas;
- al habilitar la “disponibilidad individual” en materia de jornada de trabajo (banco de horas, horas extras, francos compensatorios, etc., agregando de manera alarmantemente abierta “...entre otros institutos relativos a la jornada de trabajo...”);
- al habilitar la “disponibilidad colectiva” para dejar sin efecto la pausa de 12 (doce) horas entre jornadas de trabajo, así como para suprimir los límites máximos diario y semanal a la jornada;
- al modificar la regulación de la suspensión de efectos del contrato derivado de accidentes y enfermedades inculpables, reduciendo el derecho a la percepción del salario íntegro, compeliendo así a los trabajadores y trabajadoras a descuidar su recuperación en aras de evitar una grave e injustificada merma en sus ingresos;
- al eximir de responsabilidad al adquirente de un establecimiento por las deudas del transmitente con los trabajadores/as, por el solo requerimiento de información de deudas o por la falta de información de deudas o incumplimientos por parte del transmitente; permitiendo así la frustración de los derechos de los trabajadores/as;
- porque deroga la obligación patronal de preavisar la extinción del contrato durante el eufemísticamente denominado “período de prueba”, consagrándolo como un período de “inestabilidad absoluta”;
- al establecer la extinción del contrato de trabajo por voluntad concurrente tácita de las partes aún cuando no exista comportamiento concluyente que traduzca inequívocamente la voluntad de extinción (por el mero silencio);
- al degradar la protección contra el despido arbitrario (que la Constitución Nacional ordena garantizar por ley) reduciendo la indemnización por el acto ilícito del despido sin causa (ya no sería la mejor remuneración mensual sino la

remuneración promedio cuando hay rubros variables; y excluir de su base de cálculo a rubros que se devengan en un continuo tales como el SAC y gratificaciones; y exigir percepción mensual de los rubros a ser incluidos en la base de cálculo indemnizatoria desactivando así el participio “devengada” del primer párrafo);

- al ratificar la inconstitucional previsión de la Ley Bases que habilitó la “disponibilidad colectiva” para reemplazar la protección contra el despido arbitrario de la Ley por fondo o sistema de cese laboral;
- al excluir todo otro sistema reparatorio frente al despido sin expresión de causa;
- al establecer irrazonablemente que en caso de despido de un trabajador reingresante, las sumas percibidas con motivo del despido anterior no solo se actualicen (lo que podría ser razonable) sino que también se deducen con intereses como si el dependiente fuera un deudor moroso (que no lo es);
- al disponer una forma de actualización de créditos laborales (ICP + 3% anual) solo a futuro y que será aplicable recién dentro de entre 6 (seis) y 8 (ocho) años (duración promedio de un juicio laboral), y licuando los créditos laborales de los trabajadores/as y las deudas laborales de las empresas generados o devengadas con anterioridad a la vigencia de la ley, aplicando a éstas parámetros de actualización que las pulverizan;
- al habilitar que las empresas paguen sus deudas laborales, después de perder un juicio laboral (lo que de por sí lleva entre 6 (seis) y 8 (ocho) años) en 6 (seis) cuotas mensuales -y las MIPyMES en 12 (doce)-; y ello sin la conformidad del acreedor trabajador/a; lo que de por sí afecta el derecho de propiedad de éstos, y afecta el principio de igualdad ante la ley ya que no se autoriza a los trabajadores/as a que en los mismos plazos y con bajos intereses puedan cancelar sus deudas con sus acreedores (bancos, tarjetas de crédito, supermercados, financieras etc...) no obstante ser aquellos -y no éstos- los sujetos de preferente tutela constitucional;
- al impedir, a los trabajadores víctima de trabajo no registrado o deficientemente registrado, reclamar por los daños y perjuicios que tal incumplimiento patronal les haya causado;
- al modificar la ley de Organización y Procedimiento ante la Justicia Nacional del Trabajo, que regula los procedimientos judiciales ante tal fuero judicial, lo que afecta la situación de los trabajadores en juicio estableciendo la caducidad de

instancia, impidiéndoles ampliar prueba con posterioridad a la contestación de demanda (compeliéndolos a agotar su prueba “a ciegas”), y se obliga a los jueces -obligación que solo pretende imponerse a los jueces laborales- a adecuar sus decisiones a los precedentes de la Corte Suprema de Justicia de la Nación alterando así el ordenamiento constitucional que no reconoce a este vértice del Poder Judicial facultades casatorias;

- al pretender suprimir la Justicia Nacional del Trabajo cuya jurisprudencia ha sido señera en la creación del derecho del trabajo e inspirado a los tribunales laborales de todas las provincias de nuestro país; sin que la propuesta haya sido objeto de tratamiento en la Comisión de Presupuesto a fin de determinar todo lo atinente a la transferencia de los recursos de su funcionamiento, y cediendo dicho fuero -solo el Laboral, y no los fueros Civil, Comercial, etc.), lo que denota el carácter discriminatorio y vindicativo de la medida y su pretensión de suprimir los tribunales que seguramente declararían la inconstitucionalidad de la reforma laboral que pretenden sancionar- a la Ciudad Autónoma de Buenos Aires que no tiene estatus de provincia en la Constitución Nacional;
- al exigir que la denuncia por trabajo no registrado o deficientemente registrado deba efectuarse “inmediatamente de conocida la irregularidad de la registración”, soslayando tanto la hiposuficiencia negocial, como el carácter irrenunciable del derecho a ser registrado como el carácter unilateral de la obligación patronal de registrar la relación laboral y el respeto del deber de iniciativa;
- al modificar peyorativamente tanto el Estatuto de Trabajadores y Trabajadoras de Casas Particulares y el Estatuto del Trabajador Agrario; y derogar numerosos estatutos particulares;
- Y, debemos destacar con especial vehemencia, todos estos derechos son suprimidos o degradados en el proyecto en tratamiento, sin que exista mejora en ningún derecho para los trabajadores y trabajadoras, ni creando ningún nuevo derecho para el pueblo asalariado.

Por otra parte, no puede soslayarse que el proyecto esconde en su extenso articulado la que será la gran estafa a la sociedad argentina, replicando la que se efectuó en la década del ‘90 con las AFJPs, al crear el “Fondo de Asistencia Laboral - FAL” por el cual con una parte considerable de los recursos de la seguridad social (que puede llegar al 3% (tres por ciento) de la masa salarial que se paga en la República Argentina) será detraída a los jubilados/as para subsidiar a las empresas que incurran en el acto ilícito de despedir sin

causa. De tal forma, serán los jubilados/as de nuestro país, que no reciben los incrementos previsionales que les permitan tener un haber digno, quienes subsidiarán a las empresas en el pago de las indemnizaciones por despido. Y ello con el agravante de que esos fondos -FAL-
iii serán administrados por Sociedades con Fines de Lucro!!!

En materia de derecho colectivo de trabajo, ello es: régimen jurídico de entidades sindicales, derecho a la negociación colectiva y convenios colectivos de trabajo y derecho de huelga, también existe una grosera degradación de derechos y garantías constitucionales, tal como resulta de las siguientes iniciativas del proyecto, en tanto:

- reglamentación de manera excesiva de la huelga en los servicios esenciales, tanto al establecer como tales o como de importancia trascendental a casi todas las actividades y servicios, en claro exceso de los parámetros internacionales, como al disponer los servicios mínimos en porcentajes que tienen por efecto tornar en inoperativa la huelga; todo ello violando los mandatos dados por la CIDH al interpretar -en calidad de intérprete autorizado y único- la Convención Americana sobre Derechos Humanos que posee jerarquía constitucional;
- afecta peyorativamente la ultraactividad de las convenciones colectivas de trabajo, y ello no sólo en cuanto a las cláusulas obligacionales, sino también a las normativas en tanto, pretendiendo reproducir el Decreto N° 1553/1996, faculta a la autoridad administrativa a “deshomologar” convenios colectivos de trabajo, lo que ya fue declarado inconstitucional en enero de 1997 por la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo en la acción judicial que promoviera la Confederación General del Trabajo; todo lo cual no solo afecta los derechos de trabajadores/as provenientes de la convención colectiva sino que desequilibra claramente el poder negocial, fortaleciendo a la representación patronal y debilitando a la sindical en la negociación colectiva por venir;
- deroga la regla de la aplicación de la norma más favorable en materia de concurrencia de convenciones colectivas de trabajo, reemplazándola por la prevalencia del CCT de ámbito menor aunque sea desfavorable respecto del CCT de ámbito mayor; lo cual no solo afecta a los trabajadores/as que se verán así perjudicados en sus derechos, sino también a las PYMEs porque una previsión en tal sentido profundiza el desequilibrio que existe entre éstas y las grandes empresas, en favor de estas últimas;
- modifica la regla de articulación de CCT, permitiendo que sea el convenio de ámbito menor el que disponga su articulación -peyorativa- respecto del CCT de

ámbito mayor. Cabe apuntar que para que el CCT de ámbito menor mejore los derechos previstos en el CCT de ámbito mayor no es necesaria reforma alguna y puede hacerlo con la normativa de la Ley N° 25.877;

- porque habilita que el CCT posterior pueda modificar en perjuicio el CCT anterior, vulnerando así el principio de progresividad y no regresión en materia de convenciones colectivas de trabajo;
- porque si bien simula reconocer el derecho de los sindicatos a convocar a asambleas en las empresas, en realidad lo impide al imponer la necesidad de solicitar autorización al empleador -incluso cuando no se realicen en el establecimiento del empleador-, impone que no afecte el “normal” desarrollo de las actividades de la empresa utilizando una terminología de excesiva amplitud, *“ni cause perjuicio a terceros”*; y mandatoriamente dispone -de forma absolutamente ajena a la naturaleza de la legislación laboral que fija pisos mínimos de derechos para trabajadores/as que pueden ser mejorados por convenio colectivo o contrato individual- que durante su transcurso el trabajador “no devengará salarios”;
- al establecer como “infracciones muy graves” de los sindicatos una serie de conductas redactadas en forma sumamente ambigua que podrían permitir encuadrar en las mismas al ejercicio de derechos humanos -tal como el ejercicio del derecho de huelga-; vulnerando además el principio de legalidad al delegar en la reglamentación las sanciones a aplicar;
- en tanto permite la representación de un mismo interés colectivo a más de una entidad sindical -con personería gremial y las que cuenten con simple inscripción-, lo que contradice reglas básicas de representación de intereses y acrecienta la conflictividad laboral;
- porque propende al debilitamiento y atomización de las organizaciones sindicales -cuyo sistema de organización y característica de concentración de poder es orgullo frente al mundo y permitió la mejor representación y defensa de los derechos de los trabajadores- facilitando el desplazamiento de la personería gremial hacia sindicatos de empresa;
- degrada el derecho a la estabilidad sindical amparado por la Constitución Nacional;
- bilateraliza las prácticas desleales, desconociendo no solo su esencia marcada por su origen en el derecho norteamericano de la década del ‘30, sino también la

titularidad unilateral de los derechos colectivos garantizados por la Constitución Nacional (el art. 14 bis reconoce el derecho a negociar colectivamente, a recurrir a mecanismos de conciliación y arbitraje y el derecho de huelga a los gremios, no a las representaciones patronales), ¡llegando incluso al despropósito y contrasentido de sancionar al sindicato víctima por prácticas desleales cometidas por los empleadores victimarios!

- exime de abonar la deuda de aportes y contribuciones a la obra social al empleador que no hubiera registrado, o hubiera registrado deficientemente, relaciones laborales;
- afecta peyorativamente los recursos económicos de las organizaciones sindicales provocando su debilitamiento económico que redundará en perjuicio de la representación del interés de los trabajadores y trabajadoras.

Por último señalamos que disposiciones del tipo de la que se pretende sancionar, que degradan los derechos de los trabajadores/as y de sus representaciones sindicales no son generadoras de empleo ni conllevan el registro de relaciones laborales, tal como ha quedado demostrado con claridad durante la larga década del '90 en que mediante sucesivas normas "flexibilizadoras" (eufemismo otrora utilizado y reemplazado actualmente por el de "modernización"), muchas de las cuales se replican en el proyecto en tratamiento, llevaron la desocupación del 6% (diciembre/1991) al 18,3% (diciembre/2001), y resulta del hecho de que las dos actividades con menor nivel de protección jurídica y frente al despido (Casas Particulares y Obreros de la Construcción) cuentan con los más elevados índices de empleo no registrado. Y ello sin mencionar lo ocurrido con posterioridad a la sanción de la Ley Bases, en que no obstante lo que se declamaba desde los propulsores de su Capítulo Laboral, descendió el empleo en relación de dependencia, se incrementó el empleo no registrado (fomentado además por la propia norma) y no tuvo ninguna eficacia el "blanqueo" allí implementado (solo el 0,3% de las relaciones laborales no registradas fue "blanqueada").

Señor Presidente, la normativa laboral no tiene aptitud para generar empleo, aún cuando sí podría ayudar a la redistribución del existente pero con políticas dirigidas a la reducción de la jornada de trabajo y no a su incremento como propone el proyecto; la generación de empleo depende de la política económica. Si la Argentina no genera empleo, habrá que revisar la política económica del gobierno nacional, y no afectar los derechos de los trabajadores/as. La legislación laboral preserva la dignidad de las personas que trabajan. Cuando se degradan sus derechos, como hace este proyecto, se agravia la dignidad de los trabajadores y trabajadoras.

En síntesis, la normativa que se somete a consideración es completamente regresiva (en tanto reduce los niveles de protección -derechos- que la legislación vigente otorga a los trabajadores/as), posee un tinte y direccionamiento claramente antisindical, constituyendo un franco ataque al accionar gremial y a los derechos de los cuales las entidades sindicales resultan titulares por disposiciones constitucionales, de tratados internacionales de derechos humanos, y de la legislación interna actualmente vigente, que su consagración no solo no generará empleo sino que ayudará a destruir el existente, y sumando a todo ello que la normativa que se pretende sancionar vulnera el art. 14 bis de la Constitución Nacional que ordena que las leyes protejan a los trabajadores en una serie de bienes jurídicos (condiciones dignas y equitativas de labor, remuneración justa, jornada limitada, descanso y vacaciones pagos, protección contra el despido arbitrario, libertad sindical), y a los gremios (derecho a concertar convenios colectivos de trabajo y derecho de huelga). Dichos derechos resultan vulnerados por el proyecto del Senado; lejos de brindar protección, este degrada los niveles de amparo ya alcanzados, contraviniendo así los principios de progresividad y de no regresión. (art. 75 inc. 22 CN y art. 2.1 del PIDESC) y los mandatos derivados de la Opinión Consultiva CIDH 27/21 y de los Convenios OIT Nros. 1, 87 y 98 así como pacífica jurisprudencia emanada de los dictámenes del Comité de Libertad Sindical y opiniones de la CEARC

En definitiva, el proyecto de 'Modernización Laboral' no es más que un retroceso normativo que abdica de los mandatos más elementales de nuestra Constitución Nacional. No estamos ante una ley de fomento, sino ante una herramienta de desprotección que violenta la libertad sindical y degrada la dignidad del trabajo. Este proyecto no solo es incapaz de generar empleo, sino que se erige como un instrumento de precarización que despoja al trabajador de su tutela, persigue el debilitamiento de las organizaciones sindicales y convalida una regresión normativa sin precedentes, ignorando décadas de evolución jurídica y tratados internacionales de rango supremo. El proyecto bajo análisis representa una claudicación de los niveles protectorios que el Estado está obligado a garantizar, pretendiendo 'modernizar' el derecho mediante la destrucción de sus cimientos. Por ello, propugnamos el rechazo íntegro del proyecto de Ley autodenominado “de Modernización Laboral”.

Sin embargo, no nos limitamos al rechazo. Proponemos ante este cuerpo y a la sociedad argentina lo que consideramos una propuesta superadora en muchos temas relevantes para las relaciones laborales en nuestro país, e inspirados en la finalidad de que la normativa laboral cumpla el rol que está llamada a cumplir: resguardar la dignidad de las personas que trabajan.

Es por esto que ponemos a consideración de las señoras y señores Diputados este dictamen para ser sancionado por este Congreso de la Nación.

En mérito a ello, y esperando que la política económica contribuya en la generación de condiciones económicas para la creación de puestos de trabajo -que sin dudas requiere una modificación de la actual estrategia económica nacional por su efecto destructivo sobre el mercado laboral- es que a continuación se exponen las propuestas estructuradas por materia. En cada Título se ofrece un análisis conceptual y las medidas normativas específicas que materializan, en términos legislativos, dichos fundamentos.

i. Derogación del Título V de la Ley N° 27.742 “Modernización Laboral”.

La autodenominada “Ley Bases” incluyó, en su Título V, una reforma a la normativa laboral de tinte neta y claramente regresivo, caracterizada por tender a la “deslaborización” de las relaciones laborales, legitimar esquemas fraudulentos en la contratación laboral a través del mecanismo de la interposición de personas entre las reales partes de una relación laboral, privar de toda reparación a trabajadores/as víctimas de trabajo no registrado o deficientemente registrado o de otros incumplimientos patronales graves (tales como no abonar las indemnizaciones por despido, o no ingresar a sus beneficiarios de los subsistemas de la seguridad social los aportes retenidos sobre el salario del trabajador/a, o no entregar el Certificado de Trabajo o la Constancia de Ingreso de Aportes y Contribuciones), a la par que deja impunes tales incumplimientos patronales; amplía el periodo de inestabilidad absoluta en el trabajo (eufemísticamente llamado “periodo de prueba”); incurre en el mecanismo inconstitucional de la disponibilidad colectiva (cfr. CIDH, O.C. 27/21) en materia de inestabilidad en el empleo y protección contra el despido arbitrario; legítima la violación del deber constitucional de proteger por ley al trabajador contra el despido arbitrario; persigue y penaliza el ejercicio del derecho de huelga haciendo incurrir al Estado Nacional en responsabilidad internacional al vulnerar expresos mandatos internacionales (CIDH y OIT) y legitima actos discriminatorios contra los trabajadores en razón de su condición, privándolos de la acción de nulidad, una garantía de la que goza el resto de los habitantes; entre otros derechos afectados. Y todo ello, sostenían sus pregoneros, resultaba un medio indispensable para la creación de puestos de trabajo y para combatir el trabajo no registrado.

La implementación de la 'Ley Bases', a un año y medio de su entrada en vigencia, ha demostrado una absoluta ineficacia para cumplir sus objetivos declarados. El escenario actual se caracteriza por la destrucción de 130.000 (ciento treinta mil) puestos de trabajo y la

irrelevancia del 'blanqueo' laboral, cuya cobertura alcanzó solo al 0,3% (cero coma tres) del universo no registrado. Esta regresión normativa ha desprotegido a los trabajadores, vulnerando sus derechos sin ofrecer, a cambio, la estabilidad laboral prometida.

Hoy el oficialismo sostiene que es necesaria la sanción del proyecto que mal llama de “modernización” laboral (y que hace retroceder las relaciones laborales en nuestro país en más de cien años), con el objetivo de, precisamente, generar las condiciones para la creación de empleo y el registro de relaciones laborales. Es la clara confesión del fracaso del Título Laboral de la Ley Bases.

En consecuencia, dado que la norma no ha cumplido sus objetivos declarados —tal como fuera advertido oportunamente por nuestra fuerza— y ha vulnerado de manera efectiva y contundente los derechos laborales, un imperativo de Justicia exige la derogación de tales disposiciones y el restablecimiento inmediato de la normativa afectada.

ii. Preservación del Salario: fijación del Valor del Salario Mínimo Vital y Móvil (SMVM) y homologación de Convenciones Colectivas de Trabajo.

El salario constituye el principal medio de subsistencia de la mayoría de la población y cumple una función social central en el orden constitucional argentino.

La Constitución Nacional, en su artículo 14 bis, garantiza al trabajador una retribución justa, el salario mínimo, vital y móvil y la protección integral del trabajo, principios que no pueden ser interpretados de manera meramente formal o nominal.

Durante los últimos años, el salario real de las personas trabajadoras ha sufrido un deterioro persistente como consecuencia de la inflación y de una intervención estatal orientada a utilizar el salario como ancla nominal para la política antiinflacionaria. La fijación de techos explícitos o implícitos a la negociación colectiva trasladó el costo del ajuste macroeconómico al ingreso laboral, generando un fenómeno estructural de trabajadores pobres aun en situaciones de empleo formal y registrado.

A este proceso de deterioro del salario real se suma un problema de particular gravedad y es que la forma en que se mide oficialmente la inflación no refleja adecuadamente el costo de vida real que afrontan las personas trabajadoras. Los índices de precios actualmente utilizados se construyen sobre canastas de bienes y servicios que no representan de manera fiel los patrones actuales de consumo de los hogares, especialmente en lo referido a

alimentos, vivienda, transporte y servicios esenciales, que concentran la mayor parte del gasto de los sectores asalariados.

Esta distorsión metodológica no es neutra ni desinteresada. La utilización de índices que subestiman el impacto real del aumento de precios produce una inflación estadística inferior a la inflación efectivamente vivida, lo que deriva en acuerdos salariales que, aun ajustándose a los indicadores oficiales, resultan insuficientes para preservar el poder adquisitivo. En los hechos, se consolida así un mecanismo de licuación del salario real que opera por vía indirecta y silenciosa.

Esta dinámica afectó la capacidad de la negociación colectiva para cumplir su función distributiva, profundizó la fragmentación salarial entre sectores y vació de contenido real al Salario Mínimo, Vital y Móvil, que dejó de operar como piso efectivo de protección. En este contexto, el trabajo perdió su aptitud para garantizar condiciones de vida dignas, contrariando los principios constitucionales y el estándar de los derechos humanos laborales.

La presente propuesta parte de un principio rector claro: no puede haber trabajadores pobres en una sociedad que se pretenda justa. El Estado no puede permanecer neutral frente a la licuación sistemática del salario real, ni delegar íntegramente la protección del ingreso laboral a negociaciones asimétricas en un contexto macroeconómico adverso.

Sin sustituir la negociación colectiva ni fijar salarios por ley, resulta necesario establecer reglas mínimas objetivas que garanticen un piso de dignidad salarial, fortalezcan el rol del Salario Mínimo, Vital y Móvil y aseguren mecanismos de revisión cuando dicho piso se vea comprometido. La vinculación del salario mínimo con una canasta básica cuando se produzca un desfase significativo constituyen herramientas razonables, proporcionales y compatibles con el orden constitucional vigente.

La reforma propuesta busca también modernizar la dinámica de la negociación colectiva alineándose con los principios de libertad sindical y autonomía de la voluntad promovidos por la Organización Internacional del Trabajo.

El sistema de homologación obligatoria, si bien resulta importante para garantizar el control estatal de legalidad, puede ser también usado como un instrumento político de injerencia que además retrasa mejoras urgentes. En contextos de alta inflación, la demora administrativa genera incertidumbre y pasivos laborales.

Si bien la normativa vigente contempla teóricamente como remedio la figura de la homologación tácita, lo cierto es que resulta prácticamente inaplicable en función de los condicionantes que la propia norma actualmente establece.

Por ello, proponemos la simplificación de la figura de la homologación tácita frente al silencio de la administración, procurando garantizar que las mejoras pactadas por las partes se apliquen de forma inmediata.

En tal sentido, se propone además asegurar la gratuidad de la publicación en el Boletín Oficial, para no imponer barreras económicas al ejercicio de la libertad sindical así como la posibilidad de que la publicidad pueda ejecutarse por otros mecanismos igualmente efectivos.

iii. Reducción de la jornada de trabajo

A más de cien años de ser consagrada a nivel internacional, en el Convenio OIT nro. 1, la jornada máxima de trabajo en 8 (ocho) horas diarias y 48 (cuarenta y ocho) horas semanales, y a más de noventa años de que en nuestro país fuera establecida una jornada máxima de 8 (ocho) horas diarias o 48 (cuarenta y ocho) horas semanales a través de la Ley 11.544, es hora de comenzar a transitar el camino hacia su reducción sin afectación de los niveles salariales, en aras de propender a una mejora en la calidad de vida de los trabajadores y trabajadoras, además de otros beneficios que arroja tal decisión, tanto en la vida familiar como en la organización social y empresarial, en tanto mejora la productividad.

Hemos arribado a una síntesis sobre la base de los textos y el espíritu de proyectos que varios diputados/as aquí firmantes hemos presentado y cuentan con estado parlamentario, a saber: Exptes. 0658-D-2023 encabezado por el Dip. Nac. Eduardo Valdés; 2133-D-2023 encabezado por la Dip. Nac. Mónica Litza; 0750-D-2024 y 0751-D-2024 encabezados por el Dip. Nac. Hugo Yasky; 1368-D-2024 encabezado por la Dip. Nac. Vanesa Siley; 1499-D-2024 encabezado por el Dip. Nac. Sergio Palazzo; 2595-D-2024 encabezado por la Dip. Nac. Julia Strada; y 7134/D/2025 encabezado por la Dip. Kelly Olmos; y con la consideración de antecedentes de proyectos presentados sobre la materia de los Dip. Nac. (m.c.) Claudia Ormachea (Expte. 6044-D-2020) y Héctor Recalde (Exptes. 6404-D-2017 y 0601-D-2017).

Citamos expresamente los datos identificatorios de cada uno de los expedientes bajo los cuales ingresaron cada uno de los proyectos de ley que se subsumen en el texto unificado en

este título, no solo por resguardar las “autorías” que a cada quien corresponde sobre algún aspecto de este resultado final, sino, principalmente, porque en los fundamentos de cada uno de ellos pueden recabarse las razones que nos llevan a sostener, afirmar y proponer, la reducción de la jornada máxima legal en los términos que surgen del texto propuesto, como una forma de lograr una mejora en las condiciones de vida, además de las condiciones de trabajo, de cada uno de los trabajadores y trabajadoras de nuestro país.

Las primeras reivindicaciones obreras tuvieron como finalidad el establecimiento de un límite a las extensas jornadas de trabajo. Incluso luctuosos sucesos en la historia de las reivindicaciones laborales en torno a la limitación a la jornada de trabajo han sido receptados por la comunidad internacional con relevantes jornadas conmemorativas, verbigracia, el 1° de mayo como Día del Trabajador, y el 8 de marzo como Día de la Mujer.

La creación de la Organización Internacional del Trabajo al finalizar la Primera Guerra Mundial, como parte del Tratado de Versalles, permitió receptor a nivel internacional el reclamo de la clase trabajadora, que se consolidó en el primer Convenio del flamante organismo. De tal forma, el Convenio nro. 1 de la Organización Internacional del Trabajo, de 1919, fijó con carácter general el máximo de la duración del trabajo en 8 (ocho) horas por día y 48 (cuarenta y ocho) horas por semana.

Años más tarde, en 1929, la Ley N° 11.544 consagró similar jornada máxima legal en nuestro país, la que fijó, para la jornada diurna y salubre, 8 (ocho) horas por día y 48 (cuarenta y ocho) horas semanales.

Ciento seis años transcurrieron desde la consagración de la jornada máxima del Convenio 1 de la OIT y noventa y seis años desde la sanción de la Ley 11.544.

En dicho lapso se sucedieron dos normas de la OIT proponiendo la reducción de la jornada de trabajo sin reducción salarial: el Convenio 47 de 1935 y la Recomendación 116 de 1962; y, principalmente, se dio el desarrollo de la técnica y tecnología a una velocidad y con un ritmo vertiginoso que superó todo lo que pudo haberse desarrollado durante toda la historia precedente de la humanidad.

Y si bien dichos avances sin dudas beneficiaron a la comunidad toda en cuanto se refiere a la ciencia, la salud, las comunicaciones, etc., el incremento de productividad que de todo ello se derivó no se trasladó a la mejora de las condiciones de vida de los trabajadores y trabajadoras en torno a una reducción de los tiempos dedicados al trabajo. Lo señalado denota que los

beneficios del incremento de la productividad derivados de los avances técnicos y tecnológicos no fueron repartidos equitativamente entre el capital y el trabajo.

Si bien el Convenio N.º 1 (1919) estableció las 48 (cuarenta y ocho) horas, instrumentos posteriores han instado a la reducción. Fundamentalmente, el Convenio N.º 47 consagra el principio de la semana de 40 (cuarenta) horas, y la Recomendación N.º 116 (1962) sugiere a los Estados miembros la reducción progresiva de la jornada sin disminución del salario.

Argentina, al mantener las 48 (cuarenta y ocho) horas, se encuentra rezagada respecto a los estándares modernos que priorizan la salud y la seguridad en el trabajo (reconocido como principio fundamental por la OIT en 2022). El mundo atraviesa una ola de modernización en este aspecto, demostrando que la reducción es viable económicamente si se hace con gradualidad. Por citar algunos ejemplos, Chile aprobó recientemente la "Ley de las 40 Horas" (Ley 21.561), que reduce la jornada de 45 (cuarenta y cinco) a 40 (cuarenta) horas en un esquema gradual de 5 (cinco) años. Colombia, mediante la Ley 2101 de 2021, estableció la reducción de 48 (cuarenta y ocho) a 42 (cuarenta y dos) horas semanales, también de forma escalonada y actualmente se encuentra en debate en México la reducción a 40 (cuarenta) horas semanales. En Europa, países como Francia (35 horas) o España (40 horas, con debate actual para reducir a 37.5) demuestran que jornadas más cortas se correlacionan con mayor productividad por hora trabajada (PIB/hora). Incluso en Estados Unidos, la jornada legal se rige por la Ley de Normas Laborales Justas (FLSA, por su sigla en inglés), estableciendo una semana estándar de 40 (cuarenta) horas (8 horas/día, 5 días), que exige pago de horas extras por toda hora trabajada más allá de 40 (cuarenta) en una semana.

Nuestra propuesta es reducir la jornada máxima legal de trabajo para todos los trabajadores y trabajadoras en nuestro país a un máximo de 7 (siete) horas diarias y 40 (cuarenta) horas semanales, para la jornada diurna y salubre. Manteniendo igual proporcionalidad que la actualmente vigente, se propone la reducción de la jornada máxima nocturna y de la jornada insalubre, y se establece la forma de cómputo de la jornada mixta diurna-nocturna.

En consonancia con la finalidad del proyecto, se deroga la previsión incorporada al artículo 198 LCT por la Ley de Empleo 24.013 que habilitaba la disponibilidad colectiva en materia de jornada para apartarse de su parámetros de limitación diaria o semanal; y se aclara que la jornada resultante de su reducción por vía reglamentaria, convención colectiva de trabajo o por contrato individual tendrá los mismos efectos que la jornada máxima legal.

Propone además que todas las jornadas máximas de trabajo dispuestas por normativa heterónoma estatal se vean reducidas en idéntica proporción.

Asimismo, en el marco de las alternativas de reducción de jornada de trabajo en cantidad de horas diarias o bien en cantidad de días de trabajo (p.ej., jornada semanal de 4 días), el proyecto establece como regla la reducción de la cantidad de horas diarias y semanales de labor; pero habilita a que, vía negociación colectiva, se pueda modular la reducción de la jornada a una semana laboral de 4 (cuatro) días con una jornada diaria máxima de 9 (nueve) horas.

Se propone que la reducción de jornada de trabajo entre en vigencia progresivamente, en tramos del 25% (veinticinco por ciento) de reducción anual, de forma tal que en el lapso de 4 (cuatro) años se haya cumplido el total de la reducción de la jornada máxima. Asimismo, entendemos pertinente habilitar que el avance hacia la reducción de la jornada de trabajo se pueda producir en plazos menores que se acuerden colectivamente entre las representaciones sindicales y patronales signatarias de cada convención colectiva de trabajo, con la idea de que ello pueda facilitar una mejor organización de los procesos productivos o de servicio de manera acorde a los nuevos tiempos de trabajo.

En todos los casos, obviamente, aclarando que la reducción de la jornada de trabajo no puede implicar reducción o supresión alguna en la remuneración de los trabajadores y trabajadoras, y que las remuneraciones fijadas por convenciones colectivas o contrato individual referidas a la jornada completa y/o máxima, se entenderán referidas a la nueva jornada máxima fijada por la normativa propuesta.

La propuesta que propugnamos tiene por finalidad mejorar la calidad de vida de las personas que trabajan en nuestro país. Pero además de ello debemos resaltar que la experiencia comparada y los estudios que se han llevado a cabo -inclusive en la Organización Internacional del Trabajo- denotan que la reducción de los tiempos de trabajo redundan en el incremento de la productividad, la reducción del ausentismo y de la siniestralidad, y constituye una forma de redistribuir -aunque sea parcialmente- el trabajo existente en un momento determinado.

Asimismo, el presente proyecto, incorpora el derecho a la denominada “desconexión digital” proviene del derecho comparado y refiere a la limitación legal o convencional de la disponibilidad del trabajador o la trabajadora en horarios extra laborales a través de las tecnologías de la comunicación. Se trata de uno de los desafíos de la era digital, la búsqueda

de nuevos medios para aplicar en forma eficaz límites a los horarios de trabajo. Mediante la ley 27.555 nuestro país incorporó el derecho a la desconexión digital para todas las personas que se desempeñen bajo la modalidad legal del teletrabajo, resta entonces extender este derecho a todas las trabajadoras y trabajadores de nuestro país.

Por las razones que aquí han sido expuestas, con más las que podrán surgir del debate en el recinto en caso de que el dictamen que contiene esta propuesta sea allí tratado, entendemos que debe avanzarse en la reducción de la jornada de trabajo como forma de mejorar las condiciones de vida de nuestro pueblo.

iv. Plataformas digitales

Las dinámicas de la producción capitalista han experimentado transformaciones significativas. La emergencia de la economía de plataformas digitales ha introducido una nueva dinámica, deslocalizando y mediando las relaciones laborales de manera inédita, lo que supone un desafío regulatorio en términos de protección social y previsional para quienes trabajan en este ámbito.

En nuestro país, durante la última década, hemos sido testigos del crecimiento significativo de la economía de plataformas, particularmente en el sector de las aplicaciones de reparto y transporte de pasajeros. Según datos recientes del proyecto WorkerTech Argentina, respaldado por Civic House y el BID Lab, estas empresas han experimentado un incremento promedio del 289,5% (doscientos ochenta y nueve coma cinco) en la cantidad de personas trabajadoras activas desde marzo de 2020 hasta junio de 2023.

A nivel internacional, diversos países y organismos han emprendido acciones para regular esta nueva forma de trabajo. En Europa, naciones como los países escandinavos, el Reino Unido, España, Italia, Alemania y Francia han promulgado legislaciones al respecto, mientras que la Unión Europea avanzó en un acuerdo provisional sobre la Directiva relativa al trabajo en plataformas digitales que tiene por objeto mejorar las condiciones de trabajo en las plataformas digitales y reglamentar la utilización de algoritmos por éstas. En este sentido, cuando los sistemas automatizados asumen funciones centrales de organización y control del trabajo —como la asignación de tareas, la evaluación del desempeño o la aplicación de sanciones— sin mecanismos suficientes de transparencia, supervisión y revisión humana, se dificulta el ejercicio efectivo de derechos fundamentales.

En América Latina, Chile ya ha avanzado con una ley de regulación de plataformas digitales de servicios en 2022, y México avanzó con una innovadora prueba piloto impulsada en diciembre de 2024. A su vez, Brasil, Colombia y Uruguay también tienen proyectos que están siendo trabajados. En Argentina, algunas ciudades como Buenos Aires, La Plata y La Rioja han implementado regulaciones específicas y/o políticas públicas para trabajadores y trabajadoras de aplicaciones.

Por su parte, este Congreso ha reconocido la urgencia de abordar la regulación de este sector, como lo demuestra la presentación de más de una decena de proyectos de ley por parte de legisladores de distintos bloques políticos durante los últimos cuatro años.

En el contexto de la delicada situación socioeconómica que vive nuestro país, producto del brutal ajuste impulsado por el gobierno de Javier Milei, se vuelve aún más imperativo garantizar los derechos mínimos de seguridad y cuidado para quienes trabajan en servicios de plataformas digitales. Los trabajadores y las trabajadoras del sector vienen reclamando por condiciones de protección, seguridad e higiene que las ponga en igualdad de condiciones con otras actividades del mundo del trabajo. Asimismo, cabe destacar que las empresas también propugnan por una legislación que les otorgue seguridad y reglas claras.

Es imposible obviar las diferencias claras entre los dos modelos de país que se expusieron en las últimas elecciones generales. El gobierno del Frente de Todos, en noviembre de 2023, había anunciado una política integral para este universo laboral, que lamentablemente no llegó a implementarse. Establecía una cobertura de una póliza de seguros de accidentes personales, y de responsabilidad civil contra terceros. Además, incorporaba la construcción de estaciones de higiene y refrigerio en estaciones de trenes.

Es en este marco que buscamos promover esta iniciativa, la cual busca garantizar una serie de derechos fundamentales para las personas repartidoras, incluyendo: (a) Garantía horaria para determinar su jornada laboral. (b) Establecimiento de estaciones sanitarias en la vía pública. (c) Derecho a conocer cómo funcionan los algoritmos que afectan su trabajo. (d) Prohibición del bloqueo arbitrario por parte de las empresas. (e) Establecimiento de un canal de revisión humana de las decisiones e información para trabajadores/as. (f) Salvaguarda de la reputación digital y portabilidad de datos. (g) Cuantificación de la distancia real recorrida. (h) Provisión de capacitación, elementos de protección, seguros y cobertura contra riesgos del trabajo. (i) Garantía de un mínimo de días de desconexión anual sin pérdida de reputación digital. (j) Derecho al multiapping, es decir la posibilidad de trabajar para varias plataformas digitales competidoras. (k) Creación de una Comisión Nacional de Trabajo en

Plataformas Digitales para la negociación tripartita de condiciones laborales y la promoción del cumplimiento de la normativa vigente.

En nuestro país solemos oír de los grandes medios hegemónicos, así como de los espacios políticos reaccionarios, que nuestra legislación en materia laboral es “vieja”, “vetusta” o “de antaño”, en referencia a la sanción de la Ley N° 20.744 de Régimen de Contrato de Trabajo en 1974. Lo que omiten estos discursos es que dicha norma tuvo 240 (doscientas cuarenta) reformas y reglamentaciones desde 1976 a la fecha, mediante leyes, decretos y resoluciones; cuestión que da cuenta de la actualización de nuestra normativa del trabajo acorde a cada momento histórico.

Quienes somos militantes políticos y políticas, bien sabemos que en nombre de la supuesta “modernización”, la derecha en sus gobiernos ha flexibilizado y precarizado las relaciones del trabajo. En este caso, venimos a proponer una modernización con derechos, una herramienta concreta que atiende una nueva realidad y busca proteger a las personas que trabajan.

v. Empleo joven y formación laboral

Los y las jóvenes están entre los grupos de población que más padecen las consecuencias sociales y económicas de la crisis, profundizada durante la pandemia del COVID-19, en la región y en el mundo, en una tendencia que agudiza la desigualdad en el acceso y permanencia en el mercado laboral. Por esto es necesario que hagamos frente a esta problemática que tiene a nuestros/as jóvenes como protagonistas y a la cual debemos dar una respuesta integral desde el Estado Nacional y desde una perspectiva federal e inclusiva.

Nuestra propuesta surge de la necesidad de apoyar políticas para revertir esta situación, porque es necesario contar con estrategias y políticas integrales específicas destinadas a mejorar la inserción laboral juvenil que redundará en una mejora en la calidad de vida de las y los jóvenes de nuestro país.

En el actual contexto, entendemos que es imprescindible apoyar mediante políticas integrales a los segmentos más vulnerables de nuestra sociedad, en este caso a los y las jóvenes trabajadores/as, para enfrentar el desafío del ingreso y/o reinserción laboral, completar estudios y mejorar su capacitación y favorecer las condiciones para la creación de empleo decente.

Este problema no es reciente: en los últimos años se ha producido una profunda crisis económica paralelamente a la reconfiguración del mundo productivo y laboral que se viene desarrollando y que demuestra inmensas dificultades de integración socio-laboral en empleos decentes, especialmente para los y las más jóvenes. En este sentido, la informalidad y el desempleo juvenil constituyen dos de los problemas más acuciantes y dolorosos de nuestra actualidad social y política a nivel mundial, además de ser uno de los desafíos más agudos para las políticas públicas y una deuda pendiente, la cual estamos obligados a saldar para la construcción de un futuro más justo.

La OIT alerta, en diversos estudios, que la tasa de desempleo juvenil en la región previamente a la pandemia, era tres veces más alta que la de la población adulta. Esta diferencia se viene profundizando y sus efectos críticos son visibles tanto en la inclusión educativa de los y las jóvenes así como en sus posibilidades de capacitación y aprendizaje en el trabajo. A su vez, provoca mayores dificultades para la búsqueda de empleo e inserción laboral, genera pérdida de empleo e ingresos y deterioro de la calidad en el empleo. Adicionalmente, el impacto de las nuevas tecnologías pone en evidencia la necesidad de profundizar e integrar esfuerzos para cerrar la brecha digital en el empleo y la formación laboral.

Todas estas problemáticas repercuten especialmente en los/as jóvenes trabajadores/as más vulnerables. Por ello es que consideramos oportuna y necesaria la inclusión de los reclamos de derechos surgidos de todos los colectivos y la integración en el sistema productivo de las sociedades actuales.

La propuesta prevé una serie de incentivos a la contratación de jóvenes trabajadores/as para apoyar a las empresas y organizaciones en la generación y sostenimiento del empleo, especialmente para aquellas que atraviesan dificultades en este contexto de crisis.

Es urgente generar herramientas que ayuden a generar puestos de trabajo de calidad para nuestros/as jóvenes y que incluyan a los más castigados, considerando, especialmente, las políticas de cuidado adecuadas que habilitan una inserción laboral de calidad de los/as jóvenes trabajadores/as y, a su vez, permitan ejercer el derecho al cuidado.

vi. Fortalecimiento de la Inspección del Trabajo.

El proyecto propone también una actualización y fortalecimiento del sistema de inspección del trabajo en la República Argentina. El mismo ha transitado un largo camino desde la

creación del Departamento Nacional del Trabajo en 1907 y la sanción de la Ley N° 4661. A lo largo de más de un siglo, el Estado ha buscado tutelar los derechos de los trabajadores adaptándose a los cambios políticos y sociales. Sin embargo, como bien señalan los especialistas en la materia, la estructura tradicional de fiscalización — concebida para la fábrica del siglo XX y basada casi exclusivamente en la visita presencial del inspector— enfrenta hoy desafíos existenciales que ponen en riesgo su eficacia.

La realidad productiva del siglo XXI ha mutado drásticamente. La irrupción de la economía de plataformas, la gestión algorítmica del trabajo, la deslocalización productiva y el teletrabajo han generado nuevas formas de evasión de la normativa laboral que la "inspección tradicional" no logra captar a tiempo. La burocracia administrativa actual permite que, aún detectada la irregularidad, el restablecimiento de los derechos del trabajador se dilate en el tiempo, perpetuando la desprotección y fomentando la competencia desleal.

El presente proyecto de ley tiene por objeto dotar al Estado de herramientas ágiles y contundentes para combatir el trabajo no registrado en esta nueva era. Para ello, se instituye la facultad de "Alta Administrativa de Oficio". No resulta admisible que, ante la constatación fáctica de un trabajador prestando servicios en la clandestinidad, el Estado se limite a labrar un acta; el Estado debe garantizar la cobertura inmediata de la Seguridad Social, invirtiendo la carga de la prueba hacia el empleador, quien deberá demostrar lo contrario si pretende desvirtuar la presunción de laboralidad.

Asimismo, entendemos que la capilaridad y la presencia territorial de las organizaciones sindicales son un recurso insustituible en la lucha contra el fraude laboral. Por ello, este proyecto incorpora formalmente a las asociaciones sindicales como colaboradores de la inspección, otorgándoles la facultad de acompañar los procedimientos. Para que este derecho no sea letra muerta, se tipifica la obstrucción a la labor sindical en el acto inspectivo como una "Falta Muy Grave", equiparando su gravedad a la obstrucción de la propia autoridad pública, conforme los parámetros del Pacto Federal del Trabajo (Ley N° 25.212).

vii. Financiamiento de Acuerdos Conciliatorios Homologados

La propuesta propone introducir una modificación sustancial al régimen de pago de acuerdos laborales homologados, conciliando dos intereses fundamentales que, en la coyuntura actual, aparecen en tensión: el carácter alimentario e integral del crédito del trabajador y la necesidad de sostener la viabilidad económica de las Micro, Pequeñas y Medianas Empresas (MiPyMES).

La reforma propone la intervención virtuosa del Banco de la Nación Argentina, por medio de una línea de financiamiento especial que garantice el pago de la totalidad del crédito al trabajador en un solo acto. De esta manera, el trabajador sale inmediatamente de la relación conflictiva con su crédito satisfecho, con un impacto directo en la reducción de la litigiosidad.

Correlativamente, se otorga al empleador PyME el beneficio de cancelar dicha deuda con el Banco en plazos de 12 (doce) a 18 (dieciocho) meses, con una tasa de interés razonable (ajustable por IPC + 3% anual), evitando la descapitalización abrupta o el cierre de la fuente de trabajo.

Finalmente, para resguardar el patrimonio del Banco de la Nación Argentina, se establece expresamente que el crédito resultante de esta operatoria gozará, en caso de concurso o quiebra del empleador, de los mismos privilegios especiales y generales que la Ley de Concursos y Quiebras asigna a los créditos laborales. Así, se garantiza que el esfuerzo financiero del Estado cuente con las máximas garantías de recupero, sin desproteger al eslabón más débil de la relación laboral.

viii. Promoción y regularización laboral. Micro PyME.

La informalidad laboral en Argentina representa un desafío estructural que, durante décadas, ha condicionado el desarrollo socioeconómico del país. Este fenómeno no solo implica la privación de derechos fundamentales para el trabajador —dejándolo desprotegido frente a imposiciones laborales del empleador, contingencias de salud, accidentes o seguridad social— sino que también distorsiona la economía en su conjunto. Las empresas que operan bajo la normativa vigente enfrentan una competencia desleal, mientras que el Estado ve limitada su capacidad recaudatoria y la equidad de su sistema de seguridad social.

En Argentina, conforme a los últimos datos relevados por la Encuesta Permanente de Hogares (EPH-INDEC) en el segundo trimestre de 2025, el fenómeno de la informalidad alcanza al 42,8% (cuarenta y dos coma ocho por ciento) de la población ocupada, afectando a alrededor de 9 (nueve) millones de trabajadores. Esta realidad se traduce en un escenario de profunda precariedad, dado que supone el ejercicio de actividades económicas por fuera de los marcos normativos laborales, tributarios y de la seguridad social. Del universo del trabajo informal, el segmento ocupacional que concentra el mayor número de trabajadores es el del empleo asalariado en establecimientos productivos del sector privado (es decir, excluyendo el sector público y el trabajo de casas particulares), el cual representa poco más de la mitad

del total de las personas ocupadas en situación de informalidad laboral (alrededor de 4,6 millones en el total país). La incidencia de la informalidad también se encuentra muy extendida en este segmento ocupacional, en el segundo trimestre de 2025, el 41% (cuarenta y uno por ciento) del total de los asalariados en unidades productivas no están registrados.

Un aspecto relevante a considerar es que la problemática de la informalidad laboral en unidades productivas privadas encuentra su núcleo en las microempresas. La información de la EPH revela que los establecimientos de hasta cinco empleados no solo agrupan a más de la mitad del total del empleo no registrado, sino que tres cuartas partes de su dotación de personal carece de registro. Esta situación evidencia que, aunque la informalidad responde a múltiples causas, la debilidad estructural de estas unidades, marcada por una escasa productividad y una prácticamente nula capacidad contributiva, es el factor determinante del empleo no registrado.

El régimen actual de contribuciones patronales posee un carácter regresivo al imponer una carga porcentual uniforme tanto a micro emprendimientos como a grandes empresas. Este esquema ignora la marcada heterogeneidad de la estructura productiva argentina, donde coexisten empleadores con niveles de productividad y capacidad contributiva sumamente dispares. Ante este escenario, se propone implementar un mínimo no imponible por empleador aplicable a la masa salarial bruta. Este mecanismo permite establecer una alícuota efectiva decreciente en función del tamaño de la firma; de este modo, a menor dotación de personal, menor es la carga relativa de contribuciones patronales que debe afrontar la unidad empleadora.

A diferencia del esquema vigente de la Ley N° 27.541 que aplica un mínimo no imponible (o deducción según la terminología utilizada en la normativa) por trabajador con valores hoy desactualizados, esta propuesta plantea una suma hipotética de entre \$1.750.000 y \$2.600.000 (actualizable anualmente por RIPTE) que se deduce de la masa salarial imponible total de la empresa. Considerando la estructura salarial de octubre de 2025, el impacto de esta medida es estratégico:

- Para la microempresa (hasta tres trabajadores): Elimina el costo de las contribuciones patronales, facilitando el ingreso de trabajadores al sistema formal.
- Para la pequeña y mediana empresa: Reduce la alícuota efectiva de manera sustancial.

- Para la gran empresa: Mantiene la carga tributaria casi inalterada, dado que el monto deducible se vuelve marginal frente a nóminas salariales de gran volumen.

Por otro lado, se establece un estímulo diferencial para el empleo joven, de forma tal de impulsar el trabajo registrado formal en uno de los segmentos etarios de mayor informalidad.

Asimismo, la propuesta contempla la exclusión de este beneficio para aquellos empleadores que incurran en la contratación de empleo no registrado y, por esta situación, se encuentren inscriptos en el Registro de Empleadores con Sanciones Laborales (REPSAL). Esta disposición genera un incentivo determinante para la formalización: mientras que el cumplimiento normativo reduce a cero el costo de las contribuciones para los micro empleadores, la persistencia en la informalidad conlleva la pérdida total del beneficio sobre el resto de la nómina hasta tanto se regularice la situación laboral del personal.

Una virtud distintiva de esta propuesta, que la diferencia de otros regímenes de incentivos para PyMEs, es la eliminación de los 'efectos umbral'. En este esquema, la expansión de la nómina nunca provoca la exclusión súbita del beneficio; por el contrario, la incorporación de nuevos trabajadores no actúa como un factor de penalización. El enfoque de un mínimo no imponible por empleador garantiza que la alícuota efectiva se ajuste de manera progresiva y moderada hacia el nivel general conforme aumenta la dotación de personal, asegurando una transición suave que no desincentiva el crecimiento de la empresa.

La viabilidad de esta reforma reside en su eficiencia fiscal. Debido a que la mayor parte del empleo registrado se concentra en las grandes empresas, el impacto sobre la recaudación global sería acotado; sin embargo, la medida beneficiaría a una amplia mayoría de micro empleadores, cuya nómina de personal es reducida. Simulaciones basadas en la estructura de empleo a octubre de 2025 demuestran que, al fijar un mínimo no imponible mensual de \$2.600.000, los empleadores con hasta tres trabajadores obtendrían una exención del 100%. Pese al alivio masivo para este sector vulnerable, el costo para el sistema de seguridad social (ANSES) representaría apenas un 0,6% (cero coma seis por ciento) de la recaudación total.

Incluso este costo inicial podría ser neutralizado o revertido: el incentivo está diseñado para que miles de puestos de trabajo hoy sumergidos pasen a la formalidad, generando un flujo de nuevos aportes y contribuciones que robustecerán el sistema a mediano plazo.

En síntesis, esta es una propuesta para elaborar una estructura de contribuciones patronales a la seguridad social de carácter progresivo, que considere la heterogeneidad de la estructura

productiva argentina, y que acompañe el crecimiento de las empresas sin generar desincentivos que impliquen la pérdida de beneficios.

ix. Participación en las ganancias.

También entendemos necesario legislar sobre el derecho de los trabajadores y trabajadoras a participar en las ganancias de las empresas, que garantiza el artículo 14 bis de la Constitución Nacional y, desde su consagración en el texto constitucional en 1957, se encuentra pendiente de reglamentación legal, generando así a los trabajadores y trabajadoras una injustificada privación de goce del ejercicio de un derecho que la Carta Magna les consagra.

Proponemos establecer que el régimen de participación de los trabajadores en las ganancias de las empresas sea objeto de tratamiento en la negociación colectiva, en primer término, a cuyo fin diferimos la entrada en vigencia del régimen cuya creación se promueve al segundo año posterior a su publicación en el Boletín Oficial, de forma tal que los sectores sociales, en el marco de la libertad negocial, acuerden la participación de los trabajadores en las ganancias de las empresas para el lapso que transcurra hasta la entrada en vigencia del régimen heterónomo que proponemos.

Asimismo, prevemos que de ser ello acordado en el convenio colectivo, y aún para los supuestos en que ya existe convencionado algún régimen de participación en las ganancias, las partes puedan prorrogar su vigencia para resultar aplicable en los términos pactados durante el primer año de vigencia del régimen cuya creación se propone. Se prevé además que en caso de no pactar dicha prórroga, o al vencimiento de la misma, las disposiciones convencionales deban ajustarse al régimen legal, y dispone el criterio y el mecanismo de resolución de los conflictos de concurrencia.

El artículo 14 bis de la Constitución Nacional da un claro mandato a este Poder Legislativo Nacional cuando ordena que *"El trabajo en su diversas formas gozará de la protección de las leyes, las que asegurarán al trabajador: (...) participación en las ganancias (...)".* El tiempo imperativo utilizado por el constituyente no da lugar a discusión respecto del derecho de los trabajadores a participar en las ganancias de las empresas.

Contestaba Germán Bidart Campos a quienes sostenían que su consagración era *"una pauta indicativa para un futuro indeterminado, cuando la vida social reclamara su vigencia"* que *"...incardinada la norma en la Constitución, la supremacía de ésta no tolera que la norma no funcione, ni habilita a esperar las oportunidades a plazo (...). Nada de lo que la*

Constitución reconoce como derechos subjetivos está puesto en ella para un mañana más lejano o más próximo, sino para un hoy y un ahora. Fijémonos que la participación está ubicada en el párrafo del artículo que se encabeza con un imperativo: la ley 'asegurará' y no cuando el Congreso quiera, porque el Congreso está obligado e impelido a dictar todas las leyes aseguradoras que sean necesarias o convenientes para que los derechos reconocidos en esta parte gocen de efectividad y vigencia. El art. 14 bis no da un consejo, no enuncia aspiraciones para cuando sea posible satisfacerlas, no alude a conquistas del porvenir: ordena legislar para asegurar, y sólo se asegura lo que realmente se da, no lo que se promete o se propone como objetivo lejano." (Germán Bidart Campos, "Principios Constitucionales de Derecho del Trabajo (Individual y Colectivo) y de la Seguridad social en el art. 14 bis", TySS, 1981, p.498).

Es incuestionable el derecho de los trabajadores a participar en las ganancias de las empresas, así está expresamente dispuesto por la Constitución Nacional. Y la reglamentación que se dicte, para hacer plenamente operativo el mandato constitucional, debe tener por objeto dar al derecho toda la plenitud que la Carta Magna le reconoce.

Dijo la Corte Suprema de Justicia de la Nación, con referencia a la Constitución Nacional: *"Es bien sabido que esta última asume el carácter de una norma jurídica y que, en cuanto reconoce derechos, lo hace para que éstos resulten efectivos y no ilusorios, sobre todo cuando, como en el caso, se encuentra en debate un derecho humano. Asimismo, los derechos constitucionales tienen, naturalmente, un contenido que, por cierto, lo proporciona la propia Constitución. De lo contrario, debería admitirse una conclusión insostenible y que, a la par, echaría por tierra el mentado control: que la Constitución Nacional enuncia derechos huecos, a ser llenados de cualquier modo por el legislador, o que no resulta más que un promisorio conjunto de sabios consejos, cuyo seguimiento quedaría librado a la buena voluntad de este último. Todo ello explica que la determinación de dicho contenido configure, precisamente, uno de los objetos de estudio centrales del intérprete constitucional. Explica también que al reglamentar un derecho constitucional, el llamado a hacerlo no pueda obrar con otra finalidad que no sea la de dar a aquél toda la plenitud que le reconozca la Constitución Nacional. Los derechos constitucionales son susceptibles de reglamentación, pero esta última está destinada a no alterarlos (art. 28 cit.), lo cual significa conferirles la extensión y comprensión previstas en el texto que los enunció y que manda a asegurarlos. Es asunto de legislar, sí, pero para garantizar 'el pleno goce y ejercicio de los derechos reconocidos por esta Constitución y por los tratados*

internacionales vigentes sobre derechos humanos' (Constitución Nacional, art. 75 inc. 23)." (C.S.J.N., 14/09/2004, in re "Vizzoti, Carlos Alberto c/ AMSA S.A. s/ Despido").

El derecho de los trabajadores a participar en las ganancias de las empresas fue consagrado, con el carácter señalado, en la reforma constitucional de 1957, proscripto el Peronismo y sin que participara en su discusión la Unión Cívica Radical Intransigente.

Respecto al fundamento del derecho de los trabajadores a participar en las ganancias de las empresas, refirió el Convencional Constituyente de 1957 Luis María Jaureguiberry -quien fuera además Miembro Informante de los Derechos Sociales en la misma Convención Nacional- que *"La empresa para nosotros es un centro de colaboración humana, donde no se restringe la libre iniciativa, pero se limita el interés privado en aras del bienestar colectivo."* (Luis María Jaureguiberry, "El Artículo Nuevo. (Constitucionalismo Social)", Ed. Librería y Editorial Castelvi S.A. - Santa Fe - Argentina, 1957, p.118).

De manera coincidente señalaba el Dr. Juan Carlos Fernández Madrid que *"...anoto que la disposición que se considera típicamente programática (de operatividad débil) vinculada en la participación en las ganancias, diseña un modelo de empresa socializada en la cual los trabajadores tendrán un efectivo control de la producción y colaborarán en la dirección. Estos conceptos, que no son ajenos a experiencias de otros países, son evidentemente superadores de un capitalismo individualista en el cual el derecho de propiedad es absoluto, o se lo limita sólo en ciertos aspectos. Por tanto el hecho de que la Constitución plantee un modelo diferente y superador; acorde con la Doctrina Social de la Iglesia y con principios de justicia social revelan el consenso en la Asamblea Constituyente acerca de lo que se proyectó para el futuro de la sociedad argentina."* (Juan Carlos Fernández Madrid, "Tratado Práctico de Derecho del Trabajo", T.I, p. 365).

Apuntaba al respecto el Dr. Rodolfo Capón Filas: *"El desafío del mercado es importante, sin duda. Sólo con conciencia, compromiso, poder, es posible superarlo: conciencia de que la empresa es una institución y no un mero objeto de dominio de acuerdo a los derechos reales; compromiso de integrar esfuerzo entre empleadores y trabajadores; poder para llevar adelante la experiencia hominizadora. Sólo así, el mercado se mostrará como lo que es: un objeto, y no como el neo- liberalismo lo presenta: un daemon, que regula los destinos de los pueblos y de los hombres."* (Rodolfo Capón Filas, "El Nuevo Derecho Sindical Argentino", Ed. Librería Editora Platense, 3° Edición, p.811).

Consagrado constitucionalmente en estos términos el derecho de los trabajadores a participar en las ganancias de las empresas, queda por reglamentar, ya que, como sostuvo Luis María Jaureguiberry, *"...no hemos dado un paso en la adopción de uno de los tantos sistemas de participación que cobijan distintas legislaciones (...) esa es tarea legislativa y no de técnica constitucional."* (Luis María Jaureguiberry, "El Artículo Nuevo. (Constitucionalismo Social)", Ed. Librería y Editorial Castelvi S.A. - Santa Fe - Argentina, 1957, p.117). Y a dicha tarea nos hemos abocado en este proyecto.

La participación de los trabajadores en las ganancias de las empresas genera una serie de beneficios muy importantes para la economía nacional.

En primer lugar, el proyecto prevé que quedan comprendidas en el régimen de participación en las ganancias las empresas con fines de lucro, quedando excluidas aquellas cuya ganancia anual no supere el mínimo que fije el Consejo Nacional de Participación Laboral en las Ganancias que se crea. También se exceptúan provisoriamente las nuevas empresas durante el término de 2 (dos) años, y por 4 (cuatro) años aquellas nuevas empresas cuya actividad principal gire en torno a la fabricación de un nuevo bien o servicio.

La participación de los trabajadores se aplica solamente sobre aquellas ganancias que sean consideradas tales a los efectos de la Ley de Impuesto a las Ganancias. Es por eso que al hacer partícipes a los trabajadores de este tipo de beneficio, se mejora la distribución del ingreso a favor de los que menos tienen, contribuyendo a generar una sociedad más igualitaria y justa.

Por otro lado, el proyecto excluye de las ganancias a distribuir aquellas que sean afectadas a reinversión de utilidades hasta un máximo del 50% (cincuenta por ciento), procurando así fomentar la inversión productiva que constituye el principal motor del crecimiento de la actividad económica y del empleo.

El porcentaje previsto de ganancias a distribuir se establece en el 10% (diez por ciento).

Mediante la redistribución prevista en el presente, la mejora en la distribución del ingreso tendrá incluso efectos virtuosos dentro del propio universo asalariado, puesto que la forma de repartir los mayores beneficios prevé una mayor equidad en la matriz salarial de la economía. Así, la mejora en los ingresos de los trabajadores desata un círculo virtuoso, debido a que parte de ese poder adquisitivo se vuelca al mercado interno bajo la forma de una mayor demanda de bienes, lo cual a su vez incentiva a los empresarios a incrementar sus inversiones, aumentando el nivel de empleo y consagrando un crecimiento económico

sostenido a lo largo del tiempo. En el mismo sentido, el proyecto prevé una aplicación paulatina de acuerdo al tamaño de la empresa o las ganancias de las mismas, y una exención temporal para aquellas empresas nacientes, que innoven y provean nuevos productos, contribuyendo a sostener los ciclos de innovación productiva.

La participación de los trabajadores en las ganancias de las empresas permite establecer un mecanismo automático que asegura una mejora en la distribución del ingreso en el momento del ciclo económico donde eso es precisamente menos costoso: en momentos donde las ganancias de las empresas están aumentando. Por esta razón, garantizar la participación en las ganancias propicia una menor conflictividad distributiva como consecuencia directa del mecanismo propuesto.

A su vez, desde la perspectiva empleadora, la propuesta no afecta la sostenibilidad del negocio, ya que no altera su lógica de inversión y, además, la firma queda eximida del pago en periodos donde no se registren utilidades. De esta manera, la participación de los trabajadores en las ganancias no constituye un costo para las empresas, puesto que las mismas no deben incurrir en esta erogación en caso de que obtengan pérdidas.

Se admite asimismo que en caso de resultados negativos durante 3 (tres) ejercicios consecutivos, el primer ejercicio en que la empresa obtenga resultados positivos podrá distribuir solo el 50% (cincuenta por ciento) de la ganancia obtenida en el mismo.

Se ha sostenido con razón que los esquemas de participación de los trabajadores en las ganancias tienden a incrementar su productividad, acrecentando a su vez las ganancias de las empresas y, con esto, la propia suma a ser redistribuida entre sus partes constitutivas. Estudios realizados por Weitzman y Kruse (1990) muestran que existe una relación positiva entre la participación de los trabajadores en las ganancias y la productividad, mientras que Weitzman (1984) muestra que este tipo de esquemas pueden contribuir a aumentar el empleo y a reducir presiones inflacionarias desatadas por conflictos distributivos.

Al decir de Welty *"se ha de procurar la propiedad en participación para: 1) lograr una ordenación (distribución) de la propiedad conforme a la justicia social; 2) asegurar la capitalización y la productividad económicas; 3) elevar la condición del trabajador e incorporarlo en la sociedad"*. (Welty, "Catecismo Social", p. 321; cit. en Jorge Rodríguez Mancini, "Ley de Contrato de Trabajo. Comentada, Concordada y Anotada", Ed. La Ley, p.663 y ss.)

Se prevé en el proyecto la inclusión en el sistema de todos los trabajadores dependientes de las empresas comprendidas, con excepción de los directores, administradores y gerentes, los trabajadores y trabajadoras cuya remuneración mensual sea superior en al menos un 30% al salario más alto de la CCT; y los trabajadores contratados a través de empresas de servicios eventuales para cubrir necesidades eventuales de las usuarias, ya que éstos participan de las ganancias de la empresa de servicios eventuales.

Se establece también cómo será distribuida la ganancia objeto de participación en función de diferentes criterios; a saber: días trabajados en el periodo, sumatoria de remuneraciones devengadas y antigüedad en la empresa.

Se establece asimismo la obligación de informar a la asociación sindical representativa de los trabajadores, y el derecho de ésta a fiscalizar información y respaldos documentales con el fin de que, tal como sostuvo el convencional Jaureguiberry: *"El control en la producción a que alude el mismo período se refiere pura y exclusivamente al control o contralor por parte de los trabajadores para que la participación y las ganancias no sean ilusorias."* (Luis María Jaureguiberry, "El Artículo Nuevo. (Constitucionalismo Social)", Ed. Librería y Editorial Castelvì S.A. - Santa Fe - Argentina, 1957, p.117). La violación de este deber patronal es considerada práctica desleal y es sancionada con multas, sin perjuicio del deber de cumplir con la obligación incumplida.

Por otro lado, el sistema propuesto preserva la autonomía colectiva en tanto se establece que las convenciones colectivas de trabajo que regulen regímenes más favorables que el de la ley serán válidas y de aplicación; y se prevé la solución para la concurrencia con regímenes convencionales de participación en las ganancias fijando la prevalencia del más favorable.

Se establece que el régimen creado conforma el orden público laboral, por lo cual resultan nulos y sin valor los pactos o convenciones de partes que supriman o reduzcan los derechos previstos en esta ley.

A fin de disuadir el falseamiento de balances o declaraciones juradas, se establecen para tales supuestos multas de entre un 10% (diez por ciento) y un 100% (ciento por ciento) del total que debió haberse abonado en concepto de participación en las ganancias.

Se fija en 5 (cinco) años el plazo de prescripción de las acciones que se derivan de la ley, y se prevé que las reclamaciones y controversias que se deduzcan en los términos previstos en la ley interrumpen el curso de la prescripción durante su trámite, pero en ningún caso por un lapso inferior a 6 (seis) meses.

La experiencia internacional muestra que los casos de participación de los trabajadores en las ganancias han sido implementados a lo largo y ancho del mundo, con algunas experiencias interesantes dentro de Latinoamérica (para un análisis exhaustivo, se puede consultar el estudio de Marinakis, 1999 - CEPAL). Por ejemplo, en el caso de México se aplica un sistema similar al propuesto por la presente ley. No se trata de una ley particular sino del capítulo octavo de la Ley Federal del Trabajo. Posee un sistema de alícuota variable -aunque en la actualidad se aplica una alícuota del 10% (diez por ciento)-, y las principales categorías del sistema son similares a las que se proponen en el presente, como ser la revisión sindical de los montos y la distribución 50% (cincuenta por ciento) per cápita y 50% (cincuenta por ciento) según la nómina salarial. El sistema mexicano, consagrado constitucionalmente desde 1946, es tomado como referencia internacional -y, sobre todo, como el principal faro latinoamericano- a la hora de tener en cuenta la implementación de sistemas de participación de los trabajadores en las ganancias de las empresas.

En el caso de Canadá existe un sistema levemente distinto, que se encuentra incorporado en la segunda parte del Acta Impositiva, división G, sección 144. Se trata de un plan de acuerdo diferido de ingresos entre el Estado y las empresas -establecido por primera vez en 1966-, por el cual estas últimas pueden optar, según el cual hacer participar a los trabajadores de las ganancias repercute en beneficios fiscales para las empresas. La alícuota también es variable, con un mínimo del 1% (uno por ciento). Estos montos no se destinan directamente al bolsillo de los trabajadores sino que componen fondos de la seguridad social. Estudios como el de Merrick (2006) muestran que el desempeño en materia de ganancias de las empresas que aplicaron este sistema fue mayor que el de las que no lo hicieron.

En el caso de Estados Unidos existe un sistema similar al canadiense, según el cual las empresas pueden optar por programas de participación laboral en las ganancias que crean fondos de garantías de la seguridad social, en especial para jubilaciones. La principal diferencia con el modelo canadiense y con los demás sistemas es que se permite utilizar un concepto de ganancia presunta en lugar de ganancia real, a través de una fórmula matemática, lo que permite que las erogaciones estén anticipadas. Según el estudio realizado por Kruse (1993) la productividad del trabajo era significativamente superior en empresas que decidían participar de estos programas, en un porcentaje similar al del caso canadiense.

En Gran Bretaña también se aplican métodos optativos para las empresas con incentivo fiscal. La participación de los trabajadores en las ganancias coexiste con otros sistemas, como el reparto de acciones a los trabajadores y la entrega de bonos anuales. El sistema

nació en 1978 de modo obligatorio, y luego se lo hizo optativo a partir de 1980. A partir de 1987 se incorporaron deducciones impositivas a las empresas que eligieran participar sus ganancias. De acuerdo con la investigación de Blanchflower y Oswald (1988), en los años ochenta el 20% (veinte por ciento) de las empresas británicas participaba a sus trabajadores de las ganancias, duplicándose el porcentaje en algunos rubros del sector de servicios. Las encuestas oficiales del Ministerio del Interior de Gran Bretaña muestran que las expectativas respecto al trabajo futuro en las empresas en las que se participan las ganancias son mayores a las de las empresas en las que esto no sucede. A su vez, Sandeep Bhargava (1994) realizó un estudio donde demostró que la rentabilidad neta -aun después de haberse pagado la participación de los trabajadores en las ganancias- de las empresas adherentes al sistema era superior a la de las empresas que no adherían, con lo que la participación laboral en las ganancias resultó, en el caso británico, beneficiosa para todos los sectores.

En Chile un sistema similar al mexicano rige desde el capítulo quinto del Código de Trabajo. Se establece un concepto de lucro líquido, que equivale a las ganancias distribuidas deducido el beneficio natural del empleador, que equivale al 10% (diez por ciento). Luego, la alícuota de participación es del 30% (treinta por ciento), pero las empresas pueden optar por pagar 4,75 (cuatro coma setenta y cinco) salarios mínimos a cada trabajador en lugar de repartir ganancias. En comparación con el sistema mexicano, el modelo chileno termina siendo menos beneficioso para los trabajadores, en especial para aquellos con salarios medianamente altos, para quienes 4,75 (cuatro coma setenta y cinco) salarios mínimos por año no implican una mejora considerable en sus ingresos.

En el caso de Perú rige un sistema similar al mexicano, establecido por el decreto legislativo 892 del año 1996, donde el reparto se hace 50% (cincuenta por ciento) per cápita y 50% (cincuenta por ciento) según el salario. En este caso se fijan alícuotas por sector de actividad económica, con un máximo de 10% (diez por ciento). A su vez, existe un máximo de participación que equivale a 18 (dieciocho) salarios mensuales, el cual es suficientemente alto como para rara vez alcanzarse, con lo que el sistema peruano termina siendo muy similar al mexicano con el agregado de alícuotas diferenciales.

En Brasil el derecho de los trabajadores a participar en las ganancias rige desde la reforma constitucional de 1946, aunque fue efectivamente reglamentado cuarenta y nueve años más tarde, en 1994, con la reglamentación de la medida provisional 794; y posteriormente mediante la Ley 10.101 del 19 de diciembre de 2000. El sistema es obligatorio, aunque goza de cierta flexibilidad. En primer lugar, las empresas pueden atar la participación a resultados

en lugar de utilidades, lo cual limita la capacidad de control por parte de los trabajadores. A su vez, si bien se fija la alícuota a participar, no se establece un mecanismo de reparto entre los trabajadores, con lo cual la empresa puede decidir a qué trabajadores beneficiar y a cuáles no. Sin embargo, es obligatoria en todas estas decisiones la negociación con las centrales sindicales -a diferencia del caso chileno, donde las elecciones corren únicamente por cuenta del empresario-.

Por supuesto, en general en el mundo no existen prohibiciones a que este sistema se emplee. Un caso donde no hay una normativa explícita a nivel nacional, pero muchas empresas lo implementan es Alemania. Por ejemplo, en la empresa Opel -filial de General Motors- se implementa una participación mediante convenios colectivos, la que puede alcanzar hasta el 10% (diez por ciento) de las ganancias, e incluso se implementa antes del pago de impuestos. En el caso concreto de Argentina, la fábrica de neumáticos de Firestone implementa este tipo de mecanismos mediante el acuerdo establecido entre la patronal y el gremio, que plantea que a los trabajadores se les distribuirá el 33% (treinta y tres por ciento) de las ganancias que superen una rentabilidad base del 6% (seis por ciento) anual luego del pago de impuestos, y en la actividad bancaria la participación en las ganancias rige por convenio colectivo desde el año 2015 con resultados favorables a todos los trabajadores y trabajadoras de la actividad.

En la redacción del presente, hemos tenido en consideración otros proyectos correspondientes a legisladores nacionales de diferentes bancadas. El proyecto presentado en 1987 por el Senador por la U.C.R. Hipólito Solari Yrigoyen, el presentado en el año 2004 por los Diputados Francisco Gutierrez, Lucrecia Monteagudo y Araceli Mendez de Ferreira, el presentado en abril de 2010 por los Diputados Juan Dante González, Omar Chafí Felix, Francisco Omar Plaini, Juan Carlos Gioja, Antonio Anibal Alizegui, Antonio Arnaldo María Morante, Juan Carlos Dante Gullo, Juan Manuel Irrazábal, Juan Carlos Díaz Roig, Sergio Ariel Basteiro y José Antonio Vilariño, el presentado el 28/06/2010 por los Diputados Eduardo Gabriel Macaluse, Nora Graciela Iturraspe, Verónica Claudia Benas, y Claudio Lozano, los presentados en 2010 y 2012 por el Diputado Héctor Pedro Recalde, y el presentado en 2022 por la Diputada Blanca Osuna (2721-D-2022).

x. Licencias parentales.

El actual régimen de licencias por nacimiento y maternidad resulta insuficiente para lograr una distribución equitativa de las tareas de cuidado en el hogar, incluyendo el cuidado de niños y niñas. Este sistema perpetúa los estereotipos de género y las desigualdades en nuestra sociedad, limitando las oportunidades de las mujeres y personas feminizadas para acceder a

recursos económicos, participar plenamente en el mundo del trabajo, ascender en sus carreras profesionales y formarse en áreas de su interés. Es necesario reconocer la diversidad familiar y ofrecer derechos especiales a las personas adoptantes, a las familias diversas y a aquellas que enfrentan situaciones de nacimientos múltiples, prematuros o con diagnósticos de discapacidad.

Otro punto fundamental es la Reproducción Humana Asistida (TRHA), cuyo derecho se consolidó con la sanción de la Ley N° 26.862. En este sentido, tenemos la responsabilidad de armonizar el sistema de licencias extraordinarias para este supuesto. Asimismo, además de las modificaciones en relación a la crianza y los cuidados de la nueva persona que llega al hogar, este proyecto se propone armonizar con la Ley N° 26.485, previendo las licencias que fueran necesarias para atender adecuadamente a las personas en situación de violencias por motivos de género.

Cuando enfatizamos en la reducción de las desigualdades sociales, se debe considerar la diversidad de regímenes laborales para acercar el derecho al cuidado a la mayor cantidad posible de trabajadores y trabajadoras. Desde este espíritu es que proponemos modificar una serie de normas: Ley N° 20.744 de Contrato de Trabajo, Ley N° 24.714 de Asignaciones Familiares, Ley N° 24.241 de Sistema Integrado de Jubilaciones y Pensiones, Ley N° 23.660 de Obras Sociales, Ley N° 26.844 de Régimen Especial de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares y Ley N° 26.727 de Trabajo Agrario.

La distribución desigual de las responsabilidades de cuidado y los estereotipos de género tienen un impacto negativo en la igualdad de oportunidades en el mundo del trabajo, lo que se conoce como la "segregación horizontal" o "paredes de cristal". Este fenómeno se refiere a que los varones tienden a concentrarse en actividades de la industria que ofrecen mayores ingresos, mientras que las mujeres suelen trabajar en sectores como la salud, la enseñanza y el trabajo doméstico, que se consideran extensión de su función cuidadora.

Esta situación tiene consecuencias significativas en la protección social de las mujeres. Por ejemplo, como resultado del impacto que tiene la distribución desigual de las tareas de cuidado en su inserción laboral, solo 1 (una) de cada 10 (diez) mujeres cumple con los requisitos para jubilarse después de haber contribuido durante 30 (treinta) años. Este dato se relaciona directamente con el hecho de que las mujeres representan el 74% (setenta y cuatro por ciento) de las personas que se benefician del régimen de moratorias, según la Administración Nacional de Seguridad Social (ANSES).

Por su parte, la Encuesta de Uso del Tiempo (EUT, 2021) da cuenta de que las mujeres pasan promedio tres horas más por día que los varones realizando tareas de cuidado, y dos horas más realizando tareas domésticas. Esto genera una disparidad en las oportunidades de inserción en el trabajo entre varones y mujeres. Adicionalmente, en la dimensión psíquica, estas dos jornadas se entrecruzan dando origen a lo que se denomina doble presencia: durante el tiempo de trabajo remunerado, se debe gestionar la organización de las responsabilidades domésticas y, durante el tiempo privado, se debe organizar o gestionar, de alguna manera, las responsabilidades profesionales. Esta movilización de los recursos afectivos y cognitivos, cuyo objeto es conciliar las diversas responsabilidades, representa un riesgo grave para la salud en términos de agotamiento, angustia y estrés.

Es un hecho que conforme la actual redacción de las licencias de maternidad y paternidad, nuestro país incumple con los estándares mínimos fijados por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), al prever noventa 90 (noventa) días de licencia para la madre y sólo 2 (dos) días corridos para el padre en la Ley N° 20.744 de Contrato de Trabajo, versus el mínimo de 14 (catorce) semanas de licencia parental y el recomendado de 18 (dieciocho) semanas que sugiere la OIT.

Cabe mencionar que la OIT ha tenido un lineamiento concreto para incentivar la igualdad entre varones y mujeres en el ámbito del empleo, a partir de la aprobación de una serie de Convenios: el Convenio N° 100 sobre Igualdad de remuneración, ratificado en el año 1956; el Convenio N° 111 sobre Discriminación en empleo y ocupación masculina y femenina, ratificado en el año 1968; el Convenio N° 156 sobre igualdad de oportunidades e igualdad de trato para trabajadores y trabajadoras: trabajadores con responsabilidades familiares, ratificado en el año 1988; el Convenio N° 189 sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, ratificado en el año 2014 y el Convenio N° 190 sobre la violencia y el acoso, ratificado en el año 2020.

La presente iniciativa recoge los principales puntos receptados por el dictamen de mayoría despachado por las comisiones de Legislación del Trabajo, Mujeres y Diversidad, y Presupuesto y Hacienda de esta H. Cámara el pasado 22 de agosto de 2023. Es dable recordar que se trató de una tarea legislativa sin precedentes: se sintetizaron en aquel texto 55 proyectos que perseguían la transformación del sistema de licencias y asignaciones parentales hacia un paradigma más igualitario, 54 proyectos de diputados y diputadas y 1 proyecto del Poder Ejecutivo. Aquellos de diputados y diputadas, representaban a ocho

bloques políticos (FIT, FDT, UCR, PRO, CC, Encuentro Federal, Socialismo e Identidad Bonaerense).

Es evidente que existe una preocupación y una voluntad común en todo el espectro político, más si se tiene en cuenta que la cuestión de la ampliación de las licencias parentales recibió por parte de la Comisión de Legislación de Trabajo dictamen 4 veces (2006, 2008, 2013, 2014), habiendo recibido media sanción la OD del período 2006. En lo que respecta al Senado, también se dictaminó este tema en 3 ocasiones (2010, 2018 y 2021).

A su vez, esta iniciativa no solo representó una síntesis de proyectos. Aún más, y bajo la convicción de que los proyectos se enriquecen cuando son fruto del diálogo con la sociedad civil, las presidencias de las comisiones de Legislación del Trabajo, Mujeres y Diversidad, y Previsión y Seguridad Social impulsaron entre 2022 y 2023 el “Foro Parlamentario sobre el Trabajo de Cuidados”, un espacio que contó con cuatro jornadas de debate entre el Estado, trabajadores y trabajadoras y especialistas en la materia, entre noviembre de 2022 y mayo de 2023. Concurrieron seis funcionarios y funcionarias del PEN, trece dirigentes sindicales y veintidós referentas de organizaciones de la sociedad civil y comunitarias.

En su seno, las diferentes posturas coincidieron en la necesidad de que la regulación que emane de este Congreso debía contemplar detenidamente la realidad de cada universo involucrado en el trabajo del cuidado.

En tiempos de brutal ajuste y discursos fiscalistas desprovistos de sensibilidad social, no es menor resaltar que el 20 de julio de 2023 la Oficina de Presupuesto del Congreso emitió un informe indicando que la inversión que suponía el mencionado dictamen es de 0,068% del PBI.

Concretamente, lo que la presente iniciativa persigue es garantizar los derechos que nos faltan. Hoy es absurdo que no contemos con ellos:

- Extensión de licencias parentales por 180 (ciento ochenta) días más en caso de nacimiento de hijo o hija con discapacidad. Hoy este supuesto no está contemplado en la normativa.
- Ampliación de la licencia para la persona no gestante (hoy paternidad) de 2 (dos) a 45 (cuarenta y cinco) días. ¿De qué corresponsabilidad hablamos con solo 2 (dos) días?
- Creación de la licencia para las personas adoptantes (hoy no tienen) de 126 (ciento veintiséis) días.

- Creación de licencias por encontrarse atravesando una situación de violencia por motivos de género y/o laboral de 15 (quince) días laborables anuales. Conocemos lo difícil y lo doloroso de estas situaciones. Es necesario que nuestra normativa contemple estos supuestos.

Según datos del ex Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación, un proyecto como el que se pone a consideración alcanzaría a más de 303.000 personas trabajadoras asalariadas y a más de 69.000 personas trabajadoras independientes.

Cuando hablamos de trabajo con derechos hablamos del trabajo del futuro. La derecha nos quiere hacer creer que desde el campo nacional y popular somos el pasado por exigir trabajo con derechos. Debemos sin duda discutir los nuevos desafíos que el trabajo actualmente nos invita a reflexionar: el derecho a la desconexión, la regularización de las nuevas formas de empleo, el teletrabajo, la reducción de la jornada laboral, la prevención de riesgos, especialmente el impacto psicosocial sobre trabajadores y trabajadoras, la agenda de los cuidados que recepta este proyecto, entre otras cuestiones.

El pasado, paradójicamente, es el trabajo sin derechos y la precarización, escondidos en que *“así son las nuevas formas de trabajo”*. La pandemia mostró cómo fue el trabajo el que nos mantuvo de pie, el del personal de salud, pero también el de industriales, investigadores, trabajadores y trabajadoras del Estado, que sostuvieron la producción, descubrieron vacunas, ejecutaron políticas públicas para preservar la salud, la educación y el trabajo. Asumimos la responsabilidad de reconocer, preservar y proteger el empleo bajo la premisa irrenunciable de la protección de los derechos laborales.

xi. Participación de las y los trabajadores en la gestión de la salud y seguridad en el trabajo.

La iniciativa tiene por objeto la conformación de Comités Mixtos por la salud, seguridad y prevención de riesgos en los espacios de trabajo en establecimientos del ámbito privado o bien de dependencias de los tres poderes del Estado en los que se desempeñen 50 (cincuenta) o más personas como un órgano paritario y colegiado destinado a la consulta y participación, regular y periódica, de las actuaciones en materia de prevención de riesgos, seguridad, salud y medio ambiente laboral.

El mismo tiene como antecedente inmediato la OD 556 del año 2022, que sistematizó y permitió arribar a un consenso entre la numerosa cantidad de proyectos presentados referidos a la temática, tanto de diputados y diputadas como del Poder Ejecutivo de la Nación.

Resulta imprescindible asegurar instancias de protección y prevención mediante mecanismos institucionales que respeten la composición de la relación laboral, esto es: Empleadores/as y Trabajadores/as desde sus instancias representativas.

Es necesario reorganizar el trabajo y en esa nueva organización debe encontrarse sí o sí la participación de los trabajadores y trabajadoras para la construcción de un nuevo consenso.

En los tratados internacionales suscriptos por nuestro país podemos encontrar numerosas referencias y mandas a las que se busca dar cumplimiento mediante la presente ley: La "Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre" contempla en el artículo 1° que *"Todo ser humano tiene derecho a la vida, a la libertad y a la seguridad de su persona"*, principio que consagra la Ley N° 19.587 de "Higiene y Seguridad en el Trabajo" cuando en su artículo 4° expresa que *"La higiene y seguridad en el trabajo comprenderá las normas técnicas y medidas sanitarias, precautorias, de tutela o de cualquier otra índole que tengan por objeto: a) Proteger la vida, preservar y mantener la integridad psico física de los trabajadores"*.

La "Declaración Universal de Derechos Humanos", aprobada por la Asamblea de las Naciones Unidas el 10 de diciembre de 1948, en su artículo 3° establece que *"Todo individuo tiene derecho a la vida, a la libertad y a la seguridad de su persona"*.

La Convención Americana sobre Derechos Humanos, conocido como el "Pacto de San José de Costa Rica", suscrito el 22 de noviembre de 1969, en su artículo 4° establece el derecho inalienable de todo ser humano: *"Toda persona tiene derecho a que se respete su vida"*, refrendado en el artículo 5°: *"Toda persona tiene derecho a que se respete su integridad física, psíquica y moral"*. En el "Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales", aprobado en nuestro país el 17 de abril de 1986, establece en el artículo 12° textualmente: *"Los Estados partes en el presente pacto reconocen el derecho de toda persona al disfrute del más alto nivel de salud física y mental. Entre las medidas que deberán adoptar los Estados Partes en el pacto a fin de asegurar la plena efectividad de este derecho, figurarán las necesarias para: ...b) El mejoramiento en todos sus aspectos de la higiene del trabajo y el medio ambiente; c) la prevención y el tratamiento de las enfermedades epidémicas, endémicas, profesionales y de otra índole, y la lucha contra ellas..."*.

Por su parte, la declaración Socio laboral del MERCOSUR, suscripta por la Argentina, en su artículo 25° apartado 6 establece que el sistema de salud y seguridad en el trabajo deberá

prever la participación de trabajadores en el ámbito de las empresas con el objetivo de prevenir accidentes y enfermedades originadas en el trabajo, de forma de hacer compatible, permanentemente, el trabajo con la preservación de la vida y la promoción de la salud de los trabajadores.

La creación de este tipo de comités en los ámbitos laborales tiene un fuerte anclaje en las discusiones que se dieron en el mundo del trabajo en la década del 70, cuando la propia OIT recalcó en la Conferencia Internacional del Trabajo de 1974 que era necesario en materia de condiciones de trabajo *“adoptar una visión global y de conjunto cuando intervienen diversos factores, que se relacionan con el bienestar físico, psíquico y mental del trabajador”*. Asimismo, en la investigación participativa de los trabajadores en el campo de la salud que dio surgimiento al “modelo obrero” impulsado por el movimiento obrero italiano de la década del setenta, se postulaba la puesta en valor del conocimiento obrero como principio para transformar la realidad: conocer para cambiar.

También los convenios internacionales ratificados por nuestro país indican el camino a recorrer en esta materia. En su Conferencia Internacional de junio 2022 (110°), la OIT incorporó la seguridad y la salud a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo. La histórica decisión significa que todos los Estados miembros de la OIT se comprometen a respetar y promover el derecho fundamental a un entorno de trabajo seguro y saludable, hayan ratificado o no los Convenios correspondientes.

Los nuevos Convenios fundamentales son el Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (N° 155) y el Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud de los trabajadores, 2006 (N° 187) ambos ratificados por Argentina el 13 de enero de 2014 mediante Ley N° 26.693 y N° 26.694, respectivamente.

Particularmente el Convenio 155 de la OIT en su artículo 19° (entre otros) establece que las legislaciones nacionales deben prever la cooperación de los trabajadores en el cumplimiento de las obligaciones que incumben al empleador; además añade que tal cooperación en el ámbito de la seguridad e higiene del trabajo debe ser liderada por los representantes de los trabajadores.

En el mismo sentido que el convenio antedicho, la recomendación 164 de la OIT que complementa al mismo establece en su artículo 12.1° que: *“las medidas adoptadas para favorecer la cooperación deberían incluir el nombramiento de delegados de seguridad de los trabajadores, comités obreros de seguridad e higiene, comités paritarios de seguridad e*

higiene o ambos a la vez". Es decir, promueve expresamente la creación de estos comités como medida de cumplimiento del Convenio 155 de la OIT ratificado por Argentina.

Por su parte el Convenio 187 sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, en su artículo 3.3°, establece que el Estado tiene la obligación de promover, de acuerdo con las condiciones y prácticas nacionales y en consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y trabajadores, principios básicos tales como: evaluar los riesgos o peligros del trabajo; combatir en su origen los riesgos o peligros del trabajo; y desarrollar una cultura nacional de prevención en materia de seguridad y salud que incluya información, consultas y formación.

En el marco regional existen varios países que han avanzado en iniciativas de esta índole, tales son los casos de Perú (Ley 29.783/2011), Uruguay (Decretos 59/1996 y 291/2007), México (NOM-019- STPS-2004), Brasil (Ley 6.514/77) y Chile (Decreto 64/69), entre otros. No obstante la ausencia de un marco a nivel nacional que regule los comités mixtos en el ámbito privado, lo cierto es que contamos con dos experiencias de ámbito provincial que marcan un camino a recorrer en esta materia, son los casos de la Provincia de Buenos Aires que sancionó en el año 2012 la Ley 14.408 y la Provincia de Santa Fe, que desde el año 2008 se rige bajo la Ley 12.904. Ambas experiencias son sumamente importantes para el desarrollo de este nuevo ámbito de participación laboral en nuestro país.

Tal como afirmara el reconocido abogado laboralista y ex diputado nacional Héctor Recalde, también autor de una de las iniciativas que constituyen valioso antecedente en la materia: *"El empleador tiene el deber de cuidado y protección. Sin embargo, la eficacia de las medidas de protección requiere la participación activa y constante de los trabajadores, pues son ellos quienes desarrollan la actividad productiva o de servicios y por eso son los que mejor conocen sus riesgos y pueden aportar medidas eficaces para su eliminación y control."* (exp: 5217-D-2013).

En conclusión, la aprobación de este proyecto de ley implica avanzar en el cumplimiento a la manda constitucional del artículo 14 bis y al compromiso asumido por el Estado en los Convenios 155 (Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores) y 187 (Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo) de la Organización Internacional del Trabajo.

Sancionar e instrumentar una ley que promueva la participación mediante la creación de comités mixtos es un primer paso para garantizar la operatividad de la manda constitucional.

xii. Implementación del Ingreso Anual Complementario para Monotributistas

Actualmente se registran en Argentina 4.080.151 de monotributistas. Son personas que trabajan, que producen bienes y prestan servicios, y que, sin embargo, no cuentan con derechos laborales elementales tales como el sueldo anual complementario o la percepción de una prestación económica adecuada para personas gestantes.

Estamos frente a un universo que trabaja, insistimos, pero que está al margen de la protección que brinda el derecho laboral y sus normas. No son empleados, tampoco son - en su inmensa mayoría- empleadores, y presentan un desamparo que este proyecto pretende justamente enmendar.

Las propuestas que se fundan con estas líneas son un paso en este camino tuitivo y protectorio que apuesta a ampliar derechos.

En primer término se propone que las personas comprendidas en el monotributo social, promovido y las primeras tres categorías del régimen simplificado (A, B y C) cuenten con un ingreso anual complementario, el que se abonará en 2 (dos) cuotas, una pagadera en junio y otra en diciembre. Cumpliéndose con los requisitos que establece la ley, a los que nos remitimos por su especificidad, se acerca un derecho elemental a un sector vulnerable.

Asimismo, se propone una prestación económica que sustituya adecuadamente la merma de ingresos en la economía de la persona gestante monotributista que debe discontinuar su actividad laboral para atender la gestación e inicial crianza de su hijo o hija.

Actualmente el universo de personas gestantes monotributistas que se verían beneficiados con esta norma acceden a la percepción de una Asignación Familiar Para Monotributistas. Esta asignación es un importante aporte a la economía familiar, sin duda, pero no alcanza a cubrir la disminución de ingresos que implica cursar un embarazo en su parte final y el posterior nacimiento y primeros meses de vida de la persona recién nacida.

La persona gestante entonces se ve apremiada por volver a la actividad productiva o de prestación de servicios, descuidando el importantísimo tramo final de embarazo y el nacimiento de su hijo o hija, atravesando esta etapa con impedimentos para generar normalmente su ingreso mensual.

Destacamos que la protección por embarazo debe estar destinada a todas las personas gestantes, estén o no en relación de dependencia, y debe además ser adecuada, puntos que se procura abordar con este proyecto de ley.

El derecho a la protección de la maternidad se ha ido reiterando en los tratados y declaraciones globales, en particular, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (CESCR), la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) y la Convención sobre los Derechos del Niño (CRC, los tres por sus siglas en inglés).

Es entonces que, equiparando a las personas gestantes en relación de dependencia, se propone asegurar un ingreso adecuado por el término de 3 (tres) meses que se equipare con la facturación mensual de la persona monotributista, garantizando un ingreso adecuado a la economía familiar, procurando asimismo la protección de la gestación y nacimiento.

Estas propuestas parten de una afirmación evidente: los monotributistas son trabajadores. No tienen una relación jurídica de dependencia formal, pero dependen de terceros para poder llevar a cabo su labor, en otras palabras, requieren que alguien más los convoque para poder hacer su trabajo.

Sobre el universo de 4.000.000 (cuatro millones) de trabajadores monotributistas casi un 70% (setenta por ciento) de ellos -2.9 millones (dos coma nueve millones)- integran las tres categorías más bajas (A, B y C). De estas categorías, la A, reúne al 50% (cincuenta por ciento) de los monotributistas de toda la Argentina que compone un segmento de 2.000.000 (dos millones) de personas.

Debemos despejar de este universo a aquellas personas que realizan aportes a otros sistemas por fuera del régimen simplificado de monotributo, y que no están comprendidas en este proyecto, en tanto son trabajadores en relación de dependencia, que además se registraron como monotributistas, por lo que ya acceden a percibir los derechos que se proponen con el presente.

De acuerdo a los números reseñados, el universo estimado al que se ampliarán derechos tan importantes como los que se proponen es de 2.000.000 (dos millones) de monotributistas.

Ampliar derechos es una de las características de nuestro país, de este Honorable Congreso y, particularmente, de los gobiernos peronistas que siempre han empujado en esa dirección.

Éste es un paso más que debemos dar en materia legislativa para ampliar el universo de personas que trabajan y requieren amparo por parte del ordenamiento jurídico.

xiii. Sistema Nacional de Integración y Protección de la Economía Popular.

La economía popular agrupa a millones de trabajadores y trabajadoras que, ante la exclusión del empleo formal, desarrollan actividades productivas y de servicios por su cuenta y por fuera del mercado formal como principal medio de subsistencia. Se trata de un sector estructural del mercado de trabajo argentino, que produce valor social y económico, pero lo

hace mayoritariamente en condiciones de informalidad, precariedad y sin acceso pleno a derechos laborales y de protección social.

La Ley N° 27.345 de Emergencia Social, sancionada en 2016, constituyó un avance significativo al reconocer a los trabajadores y trabajadoras de la economía popular, creando el Salario Social Complementario y el Registro Nacional de Trabajadores de la Economía Popular correspondiente.

Los años posteriores han implicado el desarrollo de políticas públicas de fortalecimiento y mejora de las condiciones laborales para los trabajadores de este sector, promoviendo su consolidación como un subsector más del sistema productivo que le da la posibilidad a miles de familias de llevar el pan a la mesa.

La realidad actual pone de manifiesto la necesidad de actualizar y rediscutir la implementación de políticas específicas para este sector, toda vez que el marco normativo hasta hace poco vigente fue fácilmente desestructurado por el oficialismo. Es momento de debatir el abordaje a la Economía Popular, superando la lógica de la emergencia y avanzando hacia un esquema integral y permanente, reconociendo que de estas actividades vive gran parte de la población.

El presente proyecto propone la creación del Sistema Nacional de Integración y Protección de los Trabajadores y Trabajadoras de la Economía Popular, con el objetivo de ordenar y fortalecer las políticas destinadas al sector, promover la inclusión social y productiva y mejorar las condiciones de trabajo así como crecer en los niveles de formalidad. En este marco, se crea el Registro Nacional de Unidades Productivas de la Economía Popular, como herramienta fundamental para relevar, caracterizar y segmentar a las unidades productivas, permitiendo una asignación más eficiente de los recursos públicos.

Asimismo, se establecen líneas de apoyo orientadas al fortalecimiento productivo y comunitario, y se reafirma el Salario Social Complementario como una política de contraprestación laboral, vinculada al Salario Mínimo, Vital y Móvil, garantizando su actualización y su carácter de derecho asociado al trabajo.

xiv. Regulación de la Inteligencia Artificial en el trabajo.

La incorporación de sistemas de inteligencia artificial en el ámbito del trabajo constituye uno de los procesos de transformación más profundos de las relaciones laborales contemporáneas. Herramientas algorítmicas y sistemas automatizados ya intervienen, de

manera creciente, en decisiones vinculadas a la contratación, asignación de tareas, evaluación del desempeño, control de productividad, organización del tiempo de trabajo, sanciones disciplinarias y extinción de la relación laboral.

Este fenómeno no es neutro. La utilización de inteligencia artificial en contextos de marcada asimetría de poder puede profundizar la desigualdad estructural entre empleadores y personas trabajadoras, erosionar el derecho de defensa, vaciar de contenido la tutela sindical y trasladar decisiones de alto impacto social a sistemas opacos, inaccesibles e inimpugnables en los hechos.

La experiencia comparada demuestra que la ausencia de regulación específica en materia de inteligencia artificial aplicada al trabajo favorece la automatización de decisiones sin responsabilidad humana, la discriminación indirecta, la vigilancia excesiva y la precarización de las condiciones laborales. Frente a ello, diversos ordenamientos jurídicos avanzados han comenzado a regular estos sistemas desde un enfoque basado en el riesgo, reconociendo que la inteligencia artificial utilizada en el ámbito laboral reviste un riesgo alto para los derechos fundamentales.

Entendemos que la innovación tecnológica debe estar al servicio del trabajo humano y del desarrollo social, y no a la inversa. En este marco, consideramos importante establecer que toda utilización de inteligencia artificial en el ámbito laboral deberá ser transparente, trazable y sometida a control humano efectivo, limitando las decisiones exclusivamente automatizadas en materias sensibles. Asimismo, se reconoce un rol central a las asociaciones sindicales, garantizando su derecho a la información, a la participación y a la negociación colectiva respecto de la implementación y uso de estas tecnologías.

La regulación propuesta no persigue frenar el desarrollo tecnológico ni desalentar la innovación, sino ordenarla democráticamente, asegurando que la incorporación de inteligencia artificial en el mundo del trabajo respete los principios constitucionales de protección del trabajo, dignidad humana, igualdad y justicia social.

Sergio O. Palazzo.

III

Dictamen de minoría

Honorable Cámara:

Las comisiones de Legislación del Trabajo y de Presupuesto y Hacienda han considerado el proyecto de ley venido en revisión del Honorable Senado por el cual se tramita el proyecto de la Ley de Modernización Laboral (P.E.-159/25; O.D.-699/25); y, por las razones expuestas en este informe que se acompaña y las que dará el miembro informante, aconsejan la sanción del siguiente

PROYECTO DE LEY

El Senado y Cámara de Diputados, ...

LEY DE MODERNIZACIÓN LABORAL

TITULO I

Modificaciones a la Ley de Contrato de Trabajo
Ley N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias

CAPITULO I

Disposiciones Generales

Artículo 1.- Sustitúyense los incisos b) y c) del artículo 2 de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias, por los siguientes:

“b) Al personal de casas particulares, con la sola excepción de aquellas normas que el régimen de la Ley del Régimen Especial de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares N° 26.844 y sus modificaciones expresamente declare aplicables;”

“c) A los trabajadores agrarios, sin perjuicio de que 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 Nacional de Trabajo Agrario;”

Artículo 2°.- Sustitúyese el artículo 4° de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificaciones por el siguiente:

“Artículo 4°- **Concepto de trabajo.** Constituye trabajo, a los fines de esta ley, toda actividad lícita que se preste en favor de quien tiene la facultad de dirigirla, mediante una remuneración.

El contrato de trabajo tiene como principal objeto la actividad productiva y creadora del ser humano en sí, en el marco de una relación de intercambio y un fin económico disciplinado por esta ley.

Artículo 3°.- Sustitúyese el artículo 9° de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.o.

1976) y sus modificaciones 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 el criterio de agrupamiento por instituciones, es decir, el conjunto de normas que rija cada una de las instituciones en el derecho del trabajo.”

Artículo 4°- Sustitúyese el artículo 11 de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificaciones por el siguiente:

“Artículo 11°.- **Principios de interpretación y aplicación de la ley.** Cuando una cuestión no pueda resolverse por aplicación de las normas que rigen el contrato de trabajo o por las leyes análogas, se decidirá conforme a los principios generales del derecho del trabajo, la equidad y la buena fe.”

Artículo 5°.- Incorpórase como artículo 11 bis a la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificaciones el siguiente texto:

“Artículo 11 bis.- **Formación profesional.** La promoción profesional y la formación en el trabajo, en condiciones igualitarias de acceso y trato, será un derecho fundamental para todos los trabajadores.”

Artículo 6°.- Sustitúyese el artículo 12 de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificaciones 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.”

Artículo 7.- Sustitúyese el artículo 15 de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificaciones, por el siguiente:

“Artículo 15.- **Acuerdos transaccionales conciliatorios o liberatorios. Su validez.** Los acuerdos transaccionales, conciliatorios o liberatorios sólo serán válidos cuando se realicen con intervención de la autoridad judicial o administrativa competente, y mediante resolución fundada firme de cualquiera de éstas que declare que mediante tales actos se ha alcanzado una justa composición de los derechos e intereses de las partes.

En todos los casos, la homologación administrativa o judicial de los acuerdos conciliatorios, transaccionales o liberatorios, una vez quede firme, les otorga autoridad de cosa juzgada”.

Artículo 8°.- Sustitúyese el artículo 16 de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificaciones por el siguiente:

“Artículo 16.- **Aplicación analógica de las convenciones colectivas de trabajo. Su exclusión.** Las convenciones colectivas de trabajo no son susceptibles de aplicación extensiva o analógica.”

Artículo 9.- Sustitúyese el artículo 18 de la ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias, por el siguiente:

“Artículo 18.- **Antigüedad del trabajador.** Cuando se reconozcan derechos al trabajador en función de su antigüedad, se considerará como tiempo de servicio aquel efectivamente trabajado desde el inicio de la relación laboral, incluyendo el correspondiente a los sucesivos contratos a plazo que las partes hubieran celebrado. Asimismo, se computará como antigüedad el tiempo de servicio anterior, en los casos en que el trabajador hubiese cesado por cualquier causa y reintegrarse bajo las órdenes del mismo empleador.

La antigüedad del tiempo de servicio anterior no será computada:

- a) Si transcurriese un plazo de DOS (2) años entre el cese del vínculo laboral, cualquiera fuera la causa, y el trabajador reintegrara a prestar servicios con el mismo empleador”.
- b) Cuando el vínculo anterior se hubiera extinguido por otorgamiento del beneficio jubilatorio conforme al artículo 253 último párrafo de esta ley”.

Artículo 10.- Sustitúyese el artículo 20 de la Ley de Contrato del Trabajo N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificaciones, por el siguiente:

“Artículo 20.- **Gratuidad.** El trabajador o sus derecho-habientes gozarán del beneficio de la gratuidad en los procedimientos judiciales o administrativos derivados de la aplicación de esta ley, estatutos profesionales o convenciones colectivas de trabajo.

La vivienda del trabajador o sus derecho-habientes no podrá ser afectada al pago de costas en caso alguno, ni siquiera en el supuesto previsto en el párrafo siguiente.

Si se declarare judicialmente la existencia de pluspetición inexcusable, entendida como una sobreestimación manifiesta y carente de fundamento razonable de los créditos reclamados y la decisión quedara firme, las costas podrán imponerse total o parcialmente a la parte actora, pudiendo extenderse solidariamente al profesional o profesionales intervinientes cuando su actuación resultare gravemente negligente o temeraria”.

Del mismo modo, cuando la parte demandada incurriere en resistencia manifiestamente infundada, conducta temeraria o dilatoria, declarada judicialmente y mediante decisión firme, las costas podrán imponerse total o parcialmente a dicha parte, pudiendo extenderse solidariamente al profesional interviniente cuando su actuación resultare gravemente negligente o temeraria.”

CAPITULO II

Del Contrato de Trabajo en General

Sección IV

De los derechos y deberes de las partes

Artículo 11.- Sustitúyese el artículo 21 de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificaciones por el siguiente:

“Artículo 21.- **Contrato de trabajo.** Habrá contrato de trabajo, cualquiera sea su forma o denominación, siempre que una persona humana se obligue a prestar servicios en favor de otra persona y bajo la dependencia de ésta, durante un período determinado o indeterminado de tiempo, mediante el pago de una remuneración. Sus cláusulas, en cuanto a la forma y condiciones de la prestación, quedan sometidas a las disposiciones de orden público, los

estatutos, las convenciones colectivas o los laudos con fuerza de tales.”

Artículo 12.- Sustitúyese el artículo 22 de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificaciones por el siguiente:

“Artículo 22.- **Relación de trabajo.** Habrá relación de trabajo cuando una persona humana preste servicios en favor de otra persona, bajo la dependencia de ésta en forma voluntaria y mediante el pago de una remuneración.”

Artículo 13.- Sustitúyese el artículo 23 de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificaciones por el siguiente:

“Artículo 23.- **Presunción de la existencia del contrato de trabajo.** El hecho de la prestación de servicios en situación de dependencia 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.

SECCIÓN II

De los sujetos del contrato de trabajo

Artículo 14.- Sustitúyese el artículo 26 de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificaciones por el siguiente:

“Artículo 26.- **Empleador.** Se considera empleador a la persona humana o jurídica, o conjunto de ellas aún sin personalidad jurídica propia, que, a los fines de desempeñarse bajo su dependencia, requiera los servicios de un trabajador.”

Artículo 15.- Sustitúyese el artículo 27 de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificaciones por el siguiente:

“Artículo 27.- **Socio-empleado.** Las personas que, integrando una sociedad, prestan a ésta toda su actividad en forma personal y habitual, con sujeción a las instrucciones o directivas que concretamente se le impartan, serán consideradas como trabajadores dependientes de la sociedad a los efectos de la aplicación de esta ley y de los regímenes legales o convencionales que regulan y protegen la prestación de trabajo en relación de dependencia.

Exceptúanse las sociedades de familia entre integrantes del grupo familiar primario.”

Artículo 16.- Sustitúyese el artículo 29 de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificaciones por el siguiente:

Artículo 29.- **Mediación. Intermediación.**

“La existencia de la relación de trabajo se determinará por los hechos relativos a la prestación efectiva de servicios y a la integración del trabajador en la organización empresarial, con independencia de la forma o denominación que se le haya dado al vínculo.

Cuando un trabajador sea contratado por un tercero para prestar servicios en favor de una empresa usuaria, el empleador será quien ejerza efectivamente las facultades de dirección, organización y control de la prestación.

En todo caso, el tercero contratante y la empresa usuaria responderán solidariamente por el

cumplimiento de las obligaciones laborales y de la seguridad social mientras dure la prestación en favor de esta última.

Ninguna modalidad de intermediación podrá implicar disminución de los derechos reconocidos por la legislación laboral ni desnaturalizar la imputación del vínculo conforme a la realidad de los hechos”.

Artículo 17.- Sustitúyese el artículo 29 bis de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificaciones por el siguiente:

“Artículo 29 bis.- **Empresas de servicios eventuales.**

Las empresas de servicios eventuales habilitadas por la autoridad competente podrán contratar trabajadores para ponerlos transitoriamente a disposición de empresas usuarias en los supuestos y con los límites previstos por la ley.

Cuando la intermediación responda efectivamente a necesidades transitorias y la empresa de servicios eventuales conserve las facultades propias del empleador, la relación laboral se considerará existente con esta última.

Si en los hechos la empresa usuaria ejerce en forma directa y permanente las facultades de dirección, organización y control de la prestación, o si la provisión de trabajadores excede los supuestos legales de eventualidad, será de aplicación lo dispuesto en el artículo 29.

En todos los casos, la empresa usuaria será solidariamente responsable con la empresa de servicios eventuales por el cumplimiento de las obligaciones laborales y de la seguridad social durante el período de prestación en su ámbito.

El trabajador eventual estará regido por la Convención Colectiva de Trabajo aplicable a la actividad o categoría en la que efectivamente preste servicios en la empresa usuaria, en condiciones no inferiores a las del personal permanente que realice tareas equivalentes.

La modalidad eventual no podrá implicar disminución de derechos individuales o colectivos ni ser utilizada para encubrir una provisión permanente o estructural de personal”.

Artículo 18.- Sustitúyese el artículo 30 de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificaciones por el siguiente:

“Artículo 30.- **Subcontratación y delegación.** Quienes cedan total o parcialmente a otros el establecimiento o explotación habilitado a su nombre, o contraten o subcontraten, cualquiera sea el acto que le dé origen, trabajos o servicios correspondientes a la actividad normal y específica propia del establecimiento, conformando una unidad técnica de ejecución destinada al logro del objeto de la empresa, deberán garantizar el cumplimiento por parte de sus cesionarios, contratistas o subcontratistas de las normas relativas al trabajo, a la seguridad social y a la cobertura por riesgos de trabajo.

A tal efecto, el principal deberá ejercer un control adecuado y razonable durante la ejecución del contrato, verificando el cumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales respecto de los trabajadores afectados a la prestación.

El incumplimiento de tales deberes hará responsable solidariamente al principal por las obligaciones laborales y de la seguridad social emergentes de la relación de trabajo, incluyendo las derivadas de su extinción, respecto del personal que ocuparen en la ejecución de los trabajos o servicios contratados.

La responsabilidad solidaria no quedará excluida por la mera exhibición de documentación formal cuando, en los hechos, se verifique incumplimiento de las obligaciones legales.

Las disposiciones del presente artículo resultan aplicables sin perjuicio de lo previsto en el artículo 29 y en el régimen especial establecido en el artículo 32 de la Ley 22.250.”

Artículo 19.- Sustitúyese el artículo 31 de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificaciones por el siguiente:

“Artículo 31.- **Empresas subordinadas o relacionadas. Solidaridad.** Siempre que UNA (1) o más empresas, aunque tuviesen cada una de ellas personalidad jurídica propia, estuviesen bajo la dirección, control o administración, o integrasen un conjunto económico de carácter permanente, serán solidariamente responsables por las obligaciones contraídas por cada una de ellas con sus trabajadores y con los organismos de seguridad social cuando exista integración funcional, coordinación operativa o comunidad de intereses que incida en la organización o ejecución del trabajo.

La responsabilidad solidaria procederá asimismo cuando la actuación conjunta, la descentralización o la fragmentación empresaria tenga por efecto dificultar, frustrar o poner en riesgo la satisfacción del crédito laboral.

La existencia de maniobras fraudulentas dará lugar a la responsabilidad solidaria sin necesidad de acreditar los extremos previstos en los párrafos anteriores”.

Sección III

De la forma y prueba del contrato de trabajo

Artículo 20.- Sustitúyese el artículo 52 de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificaciones por el siguiente:

Artículo 52.- **Registro del trabajador.** Los empleadores deberán registrar a los trabajadores ante la Agencia de Recaudación y Control Aduanero (ARCA), organismo descentralizado actuante en la órbita del Ministerio de Economía, de acuerdo a la normativa que dicho organismo dicte.

Esta registración será suficiente a todos los efectos, sin que puedan exigirse requisitos adicionales por parte de ninguna otra autoridad.

El empleador deberá conservar los libros preexistentes durante un plazo de DIEZ (10) años. A tal efecto, dichos libros podrán ser digitalizados y las copias digitales tendrán la misma validez legal que los originales en formato papel.”

Artículo 21.- Sustitúyese el artículo 53 de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificaciones por el siguiente:

“Artículo 53. **Omisión de formalidades.** Los jueces merituarán la omisión de formalidades en la registración en los términos del artículo 52 de la presente ley, en función de las particulares circunstancias de cada caso.”

Artículo 22.- Sustitúyese el artículo 55 de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificaciones por el siguiente:

“Artículo 55.- **Omisión de registración.** La falta de registración en los términos del artículo 52 de la presente ley, constituirá una presunción a favor de las manifestaciones del trabajador o de sus causahabientes respecto de las circunstancias que debieron constar en el pertinente registro.”

Sección IV

De los derechos y deberes de las partes

Artículo 23.- Sustitúyese el artículo 66 de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificaciones por el siguiente:

“Artículo 66.- **Facultad de modificar las formas y modalidades de trabajo.** El empleador está facultado para introducir todos aquellos cambios relativos a la forma y modalidades de la prestación del trabajo, en tanto esos cambios no alteren modalidades esenciales del contrato, ni causen perjuicio material al trabajador.

Cuando el empleador disponga medidas vedadas por este artículo, al trabajador, previa intimación y si ésta fuere desoída, le asistirá la posibilidad de considerarse despedido sin causa.”

Artículo 24.- Sustitúyese el artículo 68 de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificaciones por el siguiente:

“Artículo 68.- **Modalidades de su ejercicio.** El empleador, en todos los casos, deberá ejercitar las facultades que le están conferidas en los artículos anteriores, así como la de disponer suspensiones por razones económicas, en los límites y con arreglo a las condiciones fijadas por la ley, los estatutos profesionales y las convenciones colectivas de trabajo.”

Artículo 25.- Sustitúyese el artículo 80 de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificaciones, por el siguiente:

“Artículo 80.- **Entrega de certificados.** Dentro del plazo de 5 (CINCO) días hábiles desde la extinción del contrato de trabajo, el empleador deberá entregar de manera fehaciente al trabajador los certificados en los que consten los datos relativos a la relación laboral, la función desempeñada, las capacitaciones realizadas y la constancia del ingreso de los aportes y contribuciones al Sistema de Seguridad Social. Si así no lo hiciere, será sancionado con una indemnización a favor del trabajador equivalente a dos veces la mejor remuneración mensual, normal y habitual percibida por aquél durante el último año o durante el tiempo de prestación de servicios, si éste fuera menor. Esta indemnización se devengará sin perjuicio de las sanciones conminatorias que para hacer cesar esa conducta omisiva pudiere imponer la autoridad judicial competente.

La obligación se considerará cumplida cuando el empleador ponga efectivamente a disposición del trabajador dichos certificados: a) en formato físico en la sede de la empresa; o b) en formato digital a través de cualquier sistema que permita acreditar su entrega al trabajador de manera fehaciente.

Cuando la información requerida por este artículo se encuentre disponible para el trabajador a través del sitio web del organismo de la Seguridad Social o del sistema que establezca la Agencia de Recaudación y Control Aduanero (ARCA), también se considerará cumplida la obligación del empleador respecto de los certificados alcanzados por la información que allí conste”.

Artículo 26.- Derógase el CAPÍTULO VIII del Título II de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificaciones.

CAPITULO III

De las modalidades del Contrato de Trabajo

Sección I

Principios Generales

Artículo 27.- Sustitúyese el artículo 92 ter de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificaciones por el siguiente:

Artículo 92 ter- **Contrato de Trabajo a tiempo parcial.**

1. El contrato de trabajo a tiempo parcial es aquel en virtud del cual el trabajador se obliga a prestar servicios durante un determinado número de horas al día o a la semana, inferiores a la jornada legal o convencional de la actividad. En este caso, la remuneración no podrá ser inferior a la proporcional que le corresponda a un trabajador a tiempo completo, establecida por ley o convenio colectivo, de la misma categoría o puesto de trabajo.
2. Los trabajadores contratados a tiempo parcial podrán realizar voluntariamente horas suplementarias respecto de la jornada reducida pactada. No podrán realizar horas extraordinarias en exceso de la jornada legal, salvo el caso del artículo 89 de la presente ley.
3. Las cotizaciones a la seguridad social y las demás que se recaudan con ésta, se efectuarán en proporción a la remuneración del trabajador y serán unificadas en caso de pluriempleo. En este último supuesto, el trabajador deberá elegir entre las obras sociales a las que aporte, aquella a la cual pertenecerá.
4. Las prestaciones de la seguridad social se determinarán reglamentariamente teniendo en cuenta el tiempo trabajado, los aportes y las contribuciones efectuadas. Los aportes y contribuciones para la obra social será la que corresponda a un trabajador de tiempo completo de la categoría en que se desempeña el trabajador.
5. Los Convenios Colectivos de Trabajo podrán determinar el porcentaje máximo de trabajadores a tiempo parcial que en cada establecimiento se desempeñarán bajo esta modalidad contractual. Asimismo, podrán establecer la prioridad de los mismos para ocupar las vacantes a tiempo completo que se produjeren en la empresa.

Sección II

Del contrato de trabajo a plazo fijo

Artículo 28.- Sustitúyese el artículo 95 de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificaciones por el siguiente:

“Artículo 95- **Despido antes del vencimiento del plazo. Indemnización.** El despido injustificado dispuesto con antelación al vencimiento del plazo convenido, dará derecho al trabajador a percibir las indemnizaciones que correspondan por la extinción del contrato

considerando, a ese solo efecto, la antigüedad que habría acumulado hasta la fecha de finalización del plazo originariamente pactado.

Cuando la extinción del contrato se produjere mediante preaviso, y estando el contrato íntegramente cumplido, el trabajador recibirá una suma de dinero equivalente a la indemnización prevista en el artículo 250 de esta ley.”

Sección III

Del contrato de trabajo eventual

Artículo 29.- Sustitúyese el artículo 99 de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificaciones por el siguiente:

”Artículo 99.- **Caracterización.** Cualquiera sea su denominación, se considerará que media contrato de trabajo eventual cuando la actividad del trabajador se ejerce bajo la dependencia de un empleador para la satisfacción de resultados concretos, tenidos en vista por éste, con relación a servicios extraordinarios determinados de antemano o exigencias extraordinarias y transitorias de la empresa, explotación o establecimiento. Se entenderá además que media tal tipo de relación cuando el vínculo comienza y termina con la realización de la obra, la ejecución del acto o la prestación del servicio para el que fue contratado el trabajador.

El empleador que pretenda que el contrato inviste esta modalidad, tendrá a su cargo la prueba de su aseveración.”

Sección IV

Del contrato de trabajo de grupo o por equipo

Artículo 30.- Sustitúyese el artículo 102 de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificaciones por el siguiente:

“Artículo 102.- **Trabajo prestado por integrantes de una sociedad.** El contrato por el cual una sociedad, asociación, comunidad o grupo de personas, con o sin personalidad jurídica, se obligue a la prestación personal de servicios propios de una relación de trabajo por parte de sus integrantes, a favor de un tercero y bajo su dependencia, en forma permanente y exclusiva, será considerado contrato de trabajo por equipo, y cada uno de sus integrantes, trabajador dependiente del tercero a quien se hubieran prestado efectivamente los mismos.”

CAPITULO IV

De la remuneración del trabajador

Sección I

Del sueldo o salario en general

Artículo 31.- Sustitúyese el artículo 103 bis de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificaciones por el siguiente:

“Artículo 103 bis.- **Beneficios sociales.** Se denominan beneficios sociales a las prestaciones de naturaleza jurídica de seguridad social, no remunerativas, no dinerarias, no acumulables

ni sustituibles en dinero, que el empleador voluntariamente otorga al trabajador, directamente o por intermedio de terceros, con el objeto de mejorar la calidad de vida del trabajador y/o de su grupo familiar a cargo; por ende, estos beneficios no son salarios en especie.

En ningún caso corresponderá el pago de aportes ni contribuciones a la seguridad social, ni la aplicación de contribuciones patronales o aportes del trabajador sobre los conceptos comprendidos en la presente disposición.

Se consideran beneficios sociales las siguientes prestaciones:

- a) los servicios de comedor y alimentación del trabajador, dentro del establecimiento del empleador o en establecimientos gastronómicos cercanos durante la jornada laboral contratados por el empleador, en ese último caso, conforme a los límites que determine la Autoridad de Aplicación.
- b) Los reintegros de gastos médicos, odontológicos y farmacéuticos del trabajador y su grupo familiar, asumidos por el empleador, previa presentación de comprobantes emitidos por profesionales o establecimientos habilitados. También se incluyen los planes médicos integrales otorgados en especie o las diferencias de pago de las cuotas de dichos planes.
- c) La provisión de ropa de trabajo y de todo otro elemento de indumentaria o equipamiento necesario para el desempeño de las tareas del trabajador.
- d) Los reintegros documentados de gastos de guardería y/o sala maternal, utilizados por los trabajadores con hijos de hasta SEIS (6) años de edad, cuando la empresa no cuente con esas instalaciones.
- e) La provisión de útiles escolares y guardapolvos para los hijos del trabajador, otorgados en especie al inicio del período lectivo.
- f) El otorgamiento o pago documentado, contra recibo, de programas, cursos o seminarios de capacitación o especialización.
- g) El pago de gastos de sepelio de familiares a cargo del trabajador, debidamente documentado mediante comprobante.”

Artículo 32.- Sustitúyese el artículo 104 de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificaciones por el siguiente:

“Artículo 104.- **Formas de determinar la remuneración.** El salario puede fijarse por tiempo o por rendimiento del trabajo, y en este último caso por unidad de obra, comisión individual o colectiva. En ningún caso las propinas podrán ser consideradas como remuneración aun cuando por los usos y costumbres de determinadas actividades sean habituales.”

Artículo 33.- Incorpórase como artículo 104 bis a la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificaciones el siguiente texto:

“Artículo 104 bis.- **Otros componentes remunerativos.** Mediante la negociación colectiva de actividad, rama, región, acuerdo de empresa y/o mediante acuerdo individual o decisión unilateral del empleador, podrán incorporarse, por encima de los salarios y/o conceptos de pago de carácter obligatorio otros componentes retributivos dinámicos adicionales,

transitorios, fijos o variables, considerando para ello tanto el mérito personal del trabajador como aspectos propios de la organización. La incorporación, modificación y conservación de dichos componentes transitorios y variables podrá ser realizada por las partes, o decisión individual del empleador, con la frecuencia que ellas determinen, sin que puedan resultar de aplicación a su respecto la continuidad tácita, la ultraactividad, ni la costumbre, cualquiera fuere el tiempo transcurrido en su mantenimiento y aplicación.”

Artículo 34.- Sustitúyese el artículo 105 de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificaciones por el siguiente:

“Artículo 105.- **Formas de pago. Prestaciones complementarias.** El salario debe ser satisfecho en dinero, ya sea en moneda nacional o extranjera.

Las prestaciones complementarias que no resulten beneficios sociales en los términos del artículo 103 bis de esta ley, sean en dinero o en especie, integran la remuneración del trabajador, con excepción de:

- a. los retiros de socios, gerentes de sociedades de responsabilidad limitada, directores de sociedades por acciones a cuenta de las utilidades del ejercicio debidamente contabilizada en el balance;
- b. los sistemas de distribución de utilidades o ganancias, de derechos accionarios, de cobro de dividendos y de realización de las acciones o títulos otorgados por el empleador durante la vigencia del contrato de trabajo, según las partes lo hubiesen pactado o el empleador voluntariamente lo decida, en la oportunidad y con las modalidades que este último defina con arreglo a las normas del derecho comercial aplicables en cada caso y con los límites que la Autoridad de Aplicación establezca;
- c. los reintegros de gastos acreditados con comprobantes correspondientes al uso del automóvil de propiedad de la empresa o del empleado, calculado en base a kilómetro recorrido, conforme los usos y costumbres y/o los parámetros fijados o que se fijen como deducibles en el futuro por la Agencia de Recaudación y Control Aduanero (ARCA), organismo descentralizado actuante en la órbita del Ministerio de Economía;
- d. los viáticos acreditados con comprobantes en los términos del artículo 6° de la Ley N° 24.241;
- e. el reintegro con comprobantes de las sumas que resulten por el uso por parte del trabajador del transporte público de pasajeros correspondientes por el traslado desde y hacia el lugar de trabajo, por día efectivamente trabajado;
- f. el comodato de casa-habitación de propiedad del empleador, ubicado en barrios o complejos circundantes al lugar de trabajo, o la locación y/o la provisión de vivienda, por cualquier título, cuando el trabajador no haya tenido antes de la celebración del contrato arraigo en el lugar; y
- g. los gastos derivados del uso de telefonía celular e internet con fines laborales, totales o parciales, conforme a los límites que establezca la Autoridad de Aplicación.”

Artículo 35.- Sustitúyese el artículo 124 de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificaciones por el siguiente:

“Artículo 124.- Las remuneraciones en dinero debidas al trabajador deberán pagarse, bajo

pena de nulidad, únicamente mediante la acreditación en cuenta abierta a su nombre en entidad bancaria o en institución de ahorro oficial.

Dicha cuenta especial tendrá el nombre de cuenta sueldo y bajo ningún concepto podrá tener límite de extracciones, ni costo alguno para el trabajador, en cuanto a su constitución, mantenimiento o extracción de fondos en todo el sistema bancario, cualquiera fuera la modalidad extractiva empleada.”

Sección III

De la tutela y pago de la remuneración

Artículo 36.- Sustitúyese el inciso f) del artículo 132 de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificaciones por el siguiente:

“f) Depósitos en cajas de ahorro de instituciones del Estado Nacional, de las provincias, de los municipios, de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, sindicales o de propiedad de asociaciones profesionales de trabajadores, y pago de cuotas por préstamos acordados por el trabajador y esas instituciones o entidades bancarias.”

Artículo 37.- Sustitúyese el artículo 133 de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificaciones por el siguiente:

“Artículo 133.- **Porcentaje máximo de retención. Conformidad del trabajador. Autorización administrativa.** Salvo lo dispuesto en el artículo 130 de esta ley, en el caso de adelanto de remuneraciones, la deducción, retención o compensación no podrá insumir en conjunto más del VEINTE POR CIENTO (20 %) del monto total de la remuneración en dinero que tenga que percibir el trabajador en el momento en que se practique.

Las mismas podrán consistir, siempre dentro de dicha proporción, en sumas fijas y previamente determinadas. En ningún caso podrán efectuarse las deducciones, retenciones o compensaciones a las que se hace referencia en el artículo 132 de esta ley sin el consentimiento expreso del trabajador, salvo aquéllas que provengan del cumplimiento de las leyes, estatutos profesionales o de Convenios Colectivos de Trabajo, teniendo en cuenta el tope del DOS PORCIENTO (2%) establecido en el artículo 128 de la ley de Modernización Laboral, siempre que sean con destino al o los sindicatos signatarios de éstos. Las deducciones, retenciones o compensaciones, en todos los restantes casos, requerirán además la previa autorización del organismo competente, exigencias ambas que deberán reunirse en cada caso particular, aunque la autorización puede ser conferida, con carácter general, a un empleador o grupo de empleadores, a efectos de su utilización respecto de la totalidad de su personal y mientras no le fuese revocada por la misma autoridad que la concediera.

La Autoridad de Aplicación podrá establecer, por resolución fundada, un límite porcentual distinto para las deducciones, retenciones o compensaciones cuando la situación particular lo requiera.”

Artículo 38.- Sustitúyese el artículo 139 de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificaciones por el siguiente:

“Artículo 139.- **Modalidad.** El recibo será confeccionado por el empleador quien deberá hacer entrega al trabajador de una copia fiel del original si fuese papel o bien mediante el sistema que permita su firma de manera digital o electrónica como constancia de entrega.”

Artículo 39.- Sustitúyese el artículo 140 de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificaciones 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, su domicilio y su Clave Única de Identificación Tributaria (CUIT);
- b. nombre y apellido del trabajador, su calificación profesional y su Código Único de Identificación Laboral (CUIL);
- 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 éstas 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, porcentual devengado, y tiempo que corresponda. En los trabajos remunerados a jornal o por hora, el número de jornadas u horas trabajadas. 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 del artículo 129 de esta ley, firma y sello de los funcionarios o agentes dependientes de la autoridad, la que podrá ser electrónica;
- i. fecha de ingreso o antigüedad reconocida, y tarea cumplida o categoría en que efectivamente se desempeñó durante el período de pago;
- j. adicionalmente, se incluirán en el recibo, las contribuciones y/o conceptos abonados por el empleador por disposición legal o convencional, con la concreta determinación del importe, relativas a cada trabajador.

La Autoridad de Aplicación podrá disponer la inclusión de otros conceptos y datos en el recibo de pago a los fines de transparentar la totalidad de los costos asociados a la relación de trabajo y facilitar la información al trabajador.”

Artículo 40.- Sustitúyese el artículo 143 de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificaciones por el siguiente:

“Artículo 143.- **Conservación - Plazo.** El empleador deberá conservar los recibos y otras constancias de pago a fin de acreditar sus obligaciones considerando el plazo de prescripción de obligaciones laborales -DOS (2) años-, y previsionales -DIEZ (10) años-.

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.”

CAPÍTULO V

De las Vacaciones y otras Licencias

Régimen General

Artículo 41.- Sustitúyese el artículo 154 de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificaciones, por el siguiente:

“Artículo 154.- El empleador deberá conceder el goce de vacaciones de cada año dentro del período comprendido entre el 1° de octubre y el 30 de abril del año siguiente. Las partes podrán de mutuo acuerdo disponer el goce de vacaciones fuera del referido período.

En el caso de la concesión de vacaciones dentro del período fijado en el párrafo anterior, la fecha de inicio deberá ser notificada por escrito al trabajador con una antelación no menor a CUARENTA Y CINCO (45) días.

Si se tratare de vacaciones fuera del período fijado en el primer párrafo de este artículo, dispuestas de común acuerdo, la fecha de inicio será formalizada mediante notificación por escrito al trabajador con una antelación no menor a TREINTA (30) días.

En ambos casos, estas regulaciones se estipulan sin perjuicio de que las Convenciones Colectivas de Trabajo puedan establecer sistemas diferentes, conforme a las particularidades de cada actividad.

Excepcionalmente, el empleador y el trabajador, mediando la plena libertad de este último, podrán convenir el fraccionamiento del período vacacional, siempre que cada uno de los tramos no sea inferior a SIETE (7) días.

Cuando las vacaciones no se otorguen de manera simultánea a la totalidad de los trabajadores de un establecimiento, lugar de trabajo, sección o sector, y se acuerden en forma individual o por grupos, el empleador deberá organizarlas de tal manera de no afectar innecesariamente a los empleados con hijos menores de edad en situación de escolaridad, a quienes se reconocerá un derecho preferencial sobre los demás. En todos los casos se garantizará que cada trabajador goce de sus vacaciones, al menos UNA (1) vez cada DOS (2) años, durante la temporada de verano.

En caso de que las vacaciones se vean interrumpidas por enfermedad del trabajador informada en tiempo y que le permita al empleador ejercer su derecho de control, éste deberá reincorporarse a su puesto de trabajo al finalizar el período originalmente previsto para el goce de las vacaciones o, en caso de continuar imposibilitado de trabajar en los términos y bajo las condiciones previstas en el artículo 208 de esta ley, una vez concluido el respectivo lapso de suspensión. El saldo de días de vacaciones no gozadas deberá ser reprogramado conforme a lo establecido en los párrafos precedentes”.

Régimen Particular.

Artículo 41bis.- Sustitúyese el artículo 158 inciso a) de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificaciones, por el siguiente:

“Artículo 158 inciso a) QUINCE (15) días corridos por nacimiento de hijo o hija del trabajador. La licencia prevista en el presente inciso será obligatoria, computándose a partir del nacimiento, no pudiendo ser compensada en dinero ni sustituida por otro beneficio”.

Artículo 41ter.- Incorpórese el artículo 177 bis a la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificaciones:

“Artículo 177 bis.- **Licencia parental temprana.** Finalizadas las licencias previstas en el artículo 158 inciso a) y en el artículo 177 de la presente ley, los progenitores tendrán derecho, de común acuerdo, a gozar de una licencia parental adicional de hasta treinta (30) días corridos, la cual podrá ser utilizada por uno solo de ellos o distribuida entre ambos.

La licencia deberá gozarse dentro de los tres (3) meses contados a partir del día siguiente al vencimiento de las licencias mencionadas precedentemente.

En ningún caso la suma total de días gozados por ambos progenitores podrá exceder el límite máximo de treinta (30) días corridos.

La licencia prevista en el presente artículo tendrá carácter remunerado y estará íntegramente a cargo del empleador, quien deberá abonar al trabajador o trabajadora la remuneración normal y habitual que le hubiera correspondido de prestar servicios, con todos sus efectos legales y convencionales.”

Artículo 41 quater.- Incorpórese el artículo 177 ter a la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificaciones, por el siguiente:

“Artículo 177 ter.- **Aplicación en los supuestos de adopción.** Las disposiciones previstas en los artículos 158 inciso a) y 177 bis de esta ley serán igualmente aplicables a las personas trabajadoras adoptantes.

En tales supuestos, los plazos comenzarán a computarse a partir de la notificación fehaciente de la resolución judicial que otorgue la guarda con fines de adopción o disponga la adopción, según corresponda.”

Artículo 41 quinquies.- Incorpórese el artículo 177 quater a la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificaciones, por el siguiente:

“Artículo 177 quater.- **Supuestos especiales.** Los plazos previstos en los artículos 158 inciso a) y 177 bis se incrementarán de la siguiente manera:

- a) diez (10) días corridos adicionales en caso de nacimiento múltiple,
- b) diez (10) días corridos adicionales en caso de nacimiento prematuro y/o internación neonatal prolongada,
- c) quince (15) días corridos adicionales cuando el hijo o la hija presente discapacidad o enfermedad crónica debidamente acreditada.

Las ampliaciones previstas en el presente artículo serán igualmente aplicables a las personas trabajadoras adoptantes, cuando las circunstancias que las motivan resulten análogas o equivalentes al momento de la notificación de la guarda con fines de adopción o de la adopción, según corresponda.”

CAPITULO VI

De la duración del trabajo y descanso semanal

Jornada de trabajo

Artículo 42.- Sustitúyese el artículo 197 bis de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificaciones, por el siguiente:

“Artículo 197 bis.- El empleador y el trabajador podrán acordar voluntariamente un régimen de compensación de horas extraordinarias de trabajo mediante su sustitución por tiempo de descanso equivalente. El acuerdo deberá formalizarse por escrito, consignando expresamente la naturaleza voluntaria de la prestación de horas extras y sus límites, especificando el modo de funcionamiento del sistema y estableciendo un método fehaciente de control que permita a ambas partes registrar las horas efectivamente trabajadas y las horas disponibles para su goce por parte del trabajador.

La adhesión del trabajador deberá ser individual, expresa, y podrá ser revocada en cualquier momento sin que ello implique perjuicio alguno, sanción disciplinaria ni alteración de sus condiciones de trabajo.

La negativa a adherir o a la revocación del consentimiento no podrán constituir causa de trato discriminatorio ni de despido.

El trabajador conservará en todos los casos el derecho a optar por el pago de las horas extraordinarias con los recargos legales correspondientes.

Las horas compensables podrán ser utilizadas en la misma semana y hasta un plazo máximo de SEIS (6) meses desde su generación. Vencido dicho plazo sin que se hubieren compensado, deberán abonarse conforme al régimen legal de horas extraordinarias.

El régimen deberá respetar en todo momento los descansos mínimos legales y convencionales, y no podrá implicar la superación de la jornada máxima semanal establecida por la ley o el convenio colectivo aplicable.

El empleador deberá consignar en el recibo de haberes del trabajador, en forma clara y diferenciada, la cantidad de horas extraordinarias generadas, las horas pendientes de compensación, el saldo acumulado a favor del trabajador, y el plazo máximo para su utilización. La omisión de esta información impedirá la aplicación del régimen de compensación respecto de las horas que no estuvieran debidamente registradas.

Este régimen, que podrá igualmente ser pactado por el empleador con la representación sindical en la empresa observando las pautas descriptas anteriormente, deberá respetar los descansos mínimos legales, asegurando en todo momento la protección, beneficio e interés del trabajador”.

Artículo 43.- Sustitúyese el artículo 198 de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificaciones, por el siguiente:

“Artículo 198.- **Jornada reducida.** La reducción de la jornada máxima legal solamente procederá cuando lo establezcan las disposiciones vigentes en la materia, o se encuentre estipulado en los contratos individuales, Convenios Colectivos de Trabajo u otros acuerdos colectivos celebrados con la representación sindical en la empresa. Estos últimos podrán establecer métodos de cálculo de la jornada máxima en base a promedio, de acuerdo con las características de la actividad, siempre y cuando se respeten los descansos mínimos entre jornada y jornada de DOCE (12) horas y de descanso semanal de TREINTA Y CINCO (35) horas.

En ningún caso la jornada diaria efectiva podrá superar las DIEZ (10) horas, aun cuando se utilicen métodos de cálculo en promedio o el régimen de compensación previsto en el artículo 197 bis de esta ley.”

CAPÍTULO VII

De la suspensión de ciertos efectos del contrato de trabajo

De los accidentes y enfermedades inculpables

Artículo 44.- Supresión completa

Artículo 45. - Sustitúyese el artículo 209 de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificaciones por el siguiente:

“Artículo 209. - **Aviso al empleador.** El trabajador, en el transcurso de la primera jornada de trabajo respecto de la cual estuviere imposibilitado de concurrir, deberá dar aviso de la enfermedad o accidente y del lugar en que se encuentra, salvo casos de fuerza mayor. Mientras no lo haga, perderá el derecho a percibir la remuneración correspondiente salvo que la existencia de la enfermedad o accidente, y su imposibilidad de dar el aviso, teniendo en consideración su carácter y gravedad, resulte luego inequívocamente acreditada.”

Artículo 46- Sustitúyese el artículo 210 de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificaciones por el siguiente:

“Artículo 210.- **Acreditación. Control.** Los certificados médicos que el trabajador presente para justificar inasistencias por enfermedad o accidente inculpable, deberán contener el diagnóstico médico, el tratamiento y la cantidad de días de reposo laboral indicados, y ser emitidos en todo el territorio nacional por profesionales médicos habilitados para el ejercicio de la medicina y firmados digitalmente a través de las plataformas electrónicas autorizadas por la Ley N° 27.553 y su reglamentación.

El trabajador está obligado a someterse al control que se efectúe por el facultativo designado por el empleador.

En caso de discrepancia insalvable entre el diagnóstico presentado por el trabajador y el control efectuado por el facultativo designado por el empleador, la cuestión podrá someterse a una junta médica integrada por profesionales independientes designados por la autoridad administrativa laboral competente mediante procedimiento objetivo y transparente.

La intervención de la junta médica será obligatoria cuando cualquiera de las partes la solicite dentro del plazo que establezca la reglamentación. El costo será asumido por el empleador, sin que ello implique facultad alguna para designar o seleccionar a los profesionales intervinientes.

En ausencia de servicio administrativo habilitado en la jurisdicción, la autoridad laboral deberá disponer un mecanismo de designación por sorteo entre instituciones o profesionales previamente inscriptos en un registro público.

Hasta tanto se expida la junta médica, se mantendrá presunción de validez del certificado presentado por el trabajador”.

CAPITULO VIII

De la transferencia del contrato de trabajo

Artículo 47.- Sustitúyese el artículo 225 de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificaciones por el siguiente:

“Artículo 225.- **Transferencia del establecimiento.** En caso de transferencia por cualquier título del establecimiento, pasarán al sucesor o adquirente todas las obligaciones emergentes del contrato de trabajo que el transmitente tuviera con el trabajador al tiempo de la transferencia, aun aquéllas que se originen con motivo de la misma, en los términos de lo estipulado por el artículo 228 de la presente ley.

El contrato de trabajo, en tales casos, continuará con el sucesor o adquirente, y el trabajador conservará la antigüedad adquirida con el transmitente y los derechos que de ella se deriven.”

Artículo 48.- Sustitúyese el artículo 228 de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificaciones por el siguiente:

“Artículo 228- **Solidaridad.** El transmitente y el adquirente de un establecimiento serán solidariamente responsables por las obligaciones laborales derivadas del contrato de trabajo existentes al momento de la transmisión y que afectaren al establecimiento que se transmite, que debió o pudo haber conocido a ese momento. Por cuanto, toda información oculta o viciada que no fuera de conocimiento del adquirente luego de realizar los actos de debida diligencia para ello, lo exime de responsabilidad solidaria alguna.

Lo establecido precedentemente resulta aplicable ya sea que la transmisión se haya efectuado para surtir efectos en forma permanente o en forma transitoria.

A los efectos previstos en esta norma se considerará adquirente a todo aquel que pasare a ser titular del establecimiento aun cuando lo fuese como arrendatario o como usufructuario o como tenedor a título precario o por cualquier otro modo.

Lo establecido en el primer párrafo resulta aplicable con relación a las obligaciones emergentes del contrato de trabajo existente al tiempo de la restitución del establecimiento cuando la transmisión no estuviere destinada a surtir efectos permanentes y fuese de aplicación lo dispuesto en la última parte del artículo 227.

De igual manera, será también de aplicación cuando el cambio de empleador fuese motivado por la transferencia de un contrato de locación de obra, de explotación u otro análogo, cualquiera sea la naturaleza y el carácter de los mismos.”

CAPÍTULO IX

De la extinción del contrato de trabajo

Sección I

Del preaviso

Artículo 49.- Sustitúyese el inciso b) del artículo 231 de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificaciones por el siguiente:

“b) por el empleador, de UN (1) mes cuando el trabajador tuviese una antigüedad en el empleo que no exceda de CINCO (5) años y de DOS (2) meses cuando fuere superior.

Para el supuesto en que el trabajador se encuentre en período de prueba no se requerirá la obligación de preaviso.”

Sección II

De la extinción del contrato por renuncia del trabajador

Artículo 50.- Sustitúyese el artículo 240 de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificaciones por el siguiente:

“Artículo 240- **Forma.** La extinción del contrato de trabajo por renuncia del trabajador medie o no preaviso, deberá formalizarse, como requisito para su validez, mediante despacho telegráfico en formato físico o digital cursado por el trabajador a su empleador, o ante la autoridad administrativa del trabajo en la forma que determine la reglamentación.

Los despachos telegráficos serán expedidos en forma gratuita y requiriendo la validación de su identidad.”

Sección III

De la extinción del contrato de trabajo por voluntad concurrente de las partes

Artículo 51.- Sustitúyese el artículo 241 de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificaciones, por el siguiente:

“Artículo 241.- **Formas y modalidades.** Las partes, por mutuo acuerdo, podrán extinguir el contrato de trabajo. El acto deberá formalizarse mediante escritura pública o ante la autoridad judicial o administrativa del trabajo.

Será nulo y sin valor el acto que se celebre sin la presencia personal del trabajador y los requisitos consignados precedentemente.

Se considerará igualmente que la relación laboral ha quedado extinguida por voluntad concurrente de las partes, si ello resultase del comportamiento concluyente y recíproco de las mismas, que traduzca inequívocamente el abandono de la relación. En un contrato de trabajo de prestaciones continuas y permanentes, se considera configurado este supuesto luego de transcurridos DOS (2) meses calendarios sin que alguna de las partes manifieste su voluntad de continuidad de éste”.

Lo dispuesto en el párrafo anterior no será aplicable cuando la inactividad derive del goce de licencias legales o convencionales, vacaciones, suspensiones legales o cualquier otra causa justificada prevista en esta ley.”

Sección IV

De la extinción del contrato de trabajo por justa causa

Artículo 52.- Sustitúyese el artículo 245 de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.o. 76) y sus modificaciones, 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 período 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 éste fuera menor.

Se entiende como remuneración, a estos fines, la devengada y pagada en cada mes calendario, por cuanto no tendrán incidencia los conceptos de pago no mensuales como el Sueldo Anual Complementario, vacaciones, premios que no sean de pago mensual.

Se define como habitual, a estos fines, aquellos conceptos devengados como mínimo SEIS (6) meses en el último año calendario.

Se define como normal, en el caso de conceptos variables como ser premios mensuales, horas extras, comisiones, el promedio de los últimos SEIS (6) meses, o del último año si fuera más favorable al trabajador.

Dicha base salarial no podrá exceder el equivalente a TRES (3) veces el importe del salario mensual promedio de 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. Los topes de cada Convenio Colectivo de Trabajo serán calculados por las partes signatarias del Convenio Colectivo de Trabajo siendo su homologación y/o registración de suficiente intervención por la Autoridad de Aplicación.

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 que hubiera más de UNO (1).

En ningún supuesto la aplicación del tope previsto en este artículo podrá ser inferior al SESENTA Y SIETE POR CIENTO (67%) de la remuneración mensual, normal y habitual calculada conforme a lo establecido en los párrafos precedentes de este artículo.

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

Mediante Convenio Colectivo de Trabajo, las partes podrán sustituir el presente régimen indemnizatorio por un fondo o sistema de cese laboral cuyo costo estará a cargo del empleador.

A fin de solventar la indemnización prevista en el presente y/o el pago de la suma que libremente se pacte entre las partes para el supuesto de desvinculación por voluntad concurrente conforme al artículo 241 de la presente ley, los empleadores podrán optar por establecer un fondo o sistema de cese laboral cuyo costo estará siempre a cargo del empleador, en integración o no con los Fondos de Asistencia Laboral.

La indemnización prevista en este artículo tendrá carácter tarifado y constituirá la reparación propia del régimen laboral frente al despido sin justa causa.

No obstante, cuando se acredite judicialmente que el empleador, con conocimiento efectivo de hechos que razonablemente podían producir un daño cierto y previsible al trabajador, hubiere omitido deliberadamente adoptar medidas tendientes a evitarlo, el juez podrá asimilar el caso a los fines de la indemnización a lo dispuesto en el Art. 245 bis de la presente ley.

La procedencia de dicha reparación exigirá prueba fehaciente del daño, de su previsibilidad y del conocimiento o grave negligencia del empleador.

Las acciones basadas en ilícitos penales ~~se~~ regirán por las normas comunes”.

Modifíquese el artículo 245 bis de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificaciones, por el siguiente:

“Será considerado despido por un acto de discriminación aquel originado por motivos de raza o etnia, religión, nacionalidad, ideología, opinión política o gremial, sexo o género, orientación sexual, posición económica, caracteres físicos o discapacidad.

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 cincuenta por ciento (50%) del monto determinado por la suma de las indemnizaciones laboral y civil estipuladas en el artículo anterior.

Según la gravedad de los hechos, los jueces podrán incrementar esta indemnización hasta el cien por ciento (100%), conforme a los parámetros referidos anteriormente. La indemnización prevista en el presente artículo no será acumulable con ningún otro régimen especial que establezca agravamientos indemnizatorios, incluyendo a la indemnización civil prevista en el artículo anterior.

El despido dispuesto, en todos los casos, producirá la extinción definitiva del vínculo laboral a todos los efectos.”

SECCIÓN V

De la extinción del contrato de trabajo por muerte del trabajador

Artículo 53.- Sustitúyese el artículo 248 de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificaciones por el siguiente:

“Artículo 248.- **Indemnización por antigüedad. Monto. Beneficiarios.** En caso de muerte del trabajador, tendrán derecho a percibir una indemnización igual a la prevista en el artículo 247 de esta ley, las personas que se detallan a continuación:

- a) el cónyuge o conviviente del causante;
- b) los hijos del causante menores de edad;
- c) los hijos del causante mayores de edad con certificado único de discapacidad (CUD).

De concurrir DOS (2) o más de los supuestos detallados anteriormente, se distribuirá la indemnización en partes iguales, es decir, considerando cada titular del crédito como UNO (1).

En caso de ausencia de algunos de los supuestos indicados en los incisos anteriores, tendrán derecho los hijos del causante mayores de edad y, ante la falta de los beneficiarios considerando los supuestos detallados, se les reconoce este derecho a los padres del causante que estuvieren a cargo al momento del fallecimiento.

El empleador queda liberado del pago si cancela la misma dentro de los TREINTA (30) días de ocurrido el deceso considerando la documentación con la que contaba y/o que le fuera entregada con motivo del mismo. Si por alguna circunstancia algún acreedor con mejor o igual derecho que los que cobraron reclama al empleador vencido el pazo indicado, sólo tendrá una acción de repetición contra los otros acreedores quedando eximido el empleador de toda obligación.

Esta indemnización es independiente de la que se reconozca a los causa-habientes del trabajador por el Sistema de Riesgos del Trabajo, según el caso, y de cualquier otro beneficio que, por las leyes, Convenciones Colectivas de Trabajo, seguros, actos o contratos de previsión, le fuesen concedidos a los mismos en razón del fallecimiento del trabajador.”

Sección VI

Disposición común

Artículo 54.- Sustitúyese el artículo 255 de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificaciones 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) – Nivel General, elaborado por el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INDEC), 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.”

CAPITULO X

Disposiciones complementarias

Artículo 55.- Sustitúyese el artículo 276 de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificaciones 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 por la variación que resulte del Índice de Precios al Consumidor (IPC) - Nivel General, elaborado por el INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA Y CENSOS (INDEC), con más una tasa de interés del TRES POR CIENTO (3 %) anual, desde que cada suma sea debida y hasta el momento del efectivo pago.”

Artículo 56.- En los juicios en trámite y aún pendientes de sentencia definitiva, a la fecha de la entrada en vigencia de la presente ley, incluidos los recursos de queja que se

encuentren pendientes de resolución, los créditos provenientes de las relaciones individuales de trabajo serán actualizados en base a los siguientes criterios:

- a) A través de la aplicación de intereses moratorios ajustados a la tasa pasiva determinada por el BANCO CENTRAL DE LA REPÚBLICA ARGENTINA (BCRA) a estos fines para el período correspondiente.
- b) En ningún caso el resultado, aplicando las pautas del inciso a) del presente artículo, podrá ser superior al importe derivado de adicionar al capital histórico la suma resultante de la aplicación sobre el mismo del Índice de Precios al Consumidor (IPC) suministrado por el Instituto Nacional de Estadística y Censos (INDEC) con más una tasa de interés del TRES POR CIENTO (3%) anual.
- c) El valor resultante no podrá ser inferior al SESENTA Y SIETE (67 %) del cálculo obtenido al aplicar las pautas del inciso b) del presente artículo.

Las disposiciones del presente artículo son de orden público y serán aplicadas 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 57.- Sustitúyese el artículo 277 de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificaciones por el siguiente:

“Artículo 277.- **Pago en juicio.** Todo pago que deba realizarse en los juicios laborales se efectivizará mediante depósito bancario:

- a) en la cuenta sueldo del respectivo trabajador, creada en virtud de lo establecido en la Ley N° 26.590 y su normativa complementaria y siempre que aquella se encuentre disponible;
- b) excepcionalmente y sólo en caso de ausencia de la primera, en autos a la orden del Tribunal interviniente y giro judicial personal al titular del crédito o sus derechohabientes, aún en el supuesto de haber otorgado poder.

Todo pacto de cuota litis requerirá ratificación personal y homologación judicial, y en ningún caso podrá exceder del VEINTE POR CIENTO (20 %) del monto del proceso.

Las sentencias judiciales condenatorias de micro, pequeñas y medianas empresas podrán ser canceladas en cuotas mensuales consecutivas, en acuerdo con el trabajador o trabajadores demandantes.

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 en este artículo, así como el pacto de cuota litis o el desistimiento no homologado, 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.”

Artículo 58.- Incorporárase como artículo 278 a la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificaciones el siguiente:

“Artículo 278. **Remisión de antecedentes judiciales. Contribuciones adeudadas con destino a Obra Social.** Cuando en el marco de un proceso judicial se determine que el trabajador no fue registrado, o que su registración fue deficiente porque resultó tardía, y/o con una remuneración inferior a la realmente devengada y/o porque se omitió el ingreso total o parcial de los aportes y contribuciones correspondientes a los distintos organismos de la seguridad social, el juez, en la sentencia definitiva, deberá remitir los antecedentes a la Agencia de Recaudación y Control Aduanero (ARCA), organismo descentralizado actuante en la órbita del Ministerio de Economía, o al organismo competente, para la liquidación y obtención del pago de las sumas adeudadas con más las multas, recargos y accesorios que allí se determinen.

En el caso de contribuciones adeudadas con destino a la Obra Social, la condena sólo podrá contemplar el pago, en este caso al trabajador, si se acreditase haber mediado privación de toda cobertura de salud, y en tal supuesto, por los importes que éste acredite haber afrontado para mantener su afiliación.

Las prestaciones salariales, indemnizatorias y/o de cualquier otra naturaleza jurídica previstas en esta ley y/o en los distintos regímenes laborales especiales y/o previsionales son incompatibles con acciones y/o reclamos por daños y perjuicios fundados en el Código Civil y Comercial de la Nación.”

TÍTULO II

Fondo de Asistencia Laboral (FAL)

Artículo 59.- **Objeto.** Créanse los Fondos de Asistencia Laboral destinados exclusivamente a coadyuvar al cumplimiento de las obligaciones y pagos que se estipulen conforme los artículos 95, 212 párrafos segundo, tercero y cuarto, 232, 233, 241, 245, 246, 247, 248, 250, y 254 de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificaciones, y de las indemnizaciones reparadoras de preaviso, integración, y despido, previstas en los estatutos profesionales, por parte de los empleadores del Sector Privado, incluso las previstas en la Ley del Régimen de Trabajo Agrario N° 26.727 y sus modificaciones.

Adicionalmente, cuando las condiciones económico-financieras de los citados fondos lo permitan y se encuentre garantizada la cobertura mínima que establezca la reglamentación, la Secretaría de Trabajo, Empleo y Seguridad Social del Ministerio de Capital Humano, en forma conjunta con el Ministerio de Economía, podrán autorizar la ampliación de las indemnizaciones laborales que puedan ser cubiertas por los fondos.

Los referidos fondos sólo podrán prestar cobertura respecto de trabajadores registrados con una antelación no menor a DOCE (12) meses de la fecha de la extinción de la relación laboral. En ningún caso y bajo ninguna circunstancia prestarán cobertura respecto de trabajadores no registrados.

El presente régimen no modifica, sustituye, ni altera el régimen indemnizatorio.

Se encuentran excluidos del presente Régimen las relaciones laborales regidas por las leyes 22.250 y su modificatoria y 26.844 y sus modificaciones.

Artículo 60.- **Naturaleza jurídica.** Los empleadores que así lo decidan voluntariamente podrán adherirse al régimen contemplado en el Título II de la presente ley. A esos efectos, deberán ajustarse a la reglamentación que en tal sentido dicte la Administración Nacional de la Seguridad Social (ANSeS), la cual habilitará una cuenta especial que constituirá un patrimonio separado, de afectación específica, independiente, inajenable e inembargable. Los recursos disponibles en dichas cuentas estarán destinados exclusivamente al cumplimiento de las obligaciones determinadas en el artículo 59 de la presente ley.

Artículo 61.- **Contribución voluntaria.** Las cuentas de los Fondos de Asistencia Laboral se conformarán con una contribución mensual voluntaria del UNO POR CIENTO (1%) para las grandes empresas y DOS Y MEDIO POR CIENTO (2,5%) para las micro, pequeñas y medianas empresas de acuerdo a lo previsto en la ley 24467 y sus modificatorias de las remuneraciones que se toman como base para el cálculo de las Contribuciones Patronales con destino al Sistema Integrado Previsional Argentino (SIPA) de cada trabajador.

Los porcentajes de las cuentas de los Fondos de Asistencia podrán incrementarse hasta el UNO Y MEDIO POR CIENTO (1,5%) para las grandes empresas y hasta el TRES POR CIENTO (3%) para las micro, pequeñas y medianas empresas de las remuneraciones que se toman como base para el cálculo de las Contribuciones Patronales con destino al Sistema Integrado Previsional Argentino (SIPA) de cada trabajador, cuando así lo disponga el PODER EJECUTIVO NACIONAL atendiendo al cumplimiento de las metas asociadas a las políticas de equilibrio fiscal, previa aprobación de la Comisión Bicameral de Control de Fondos de la Seguridad Social del Honorable Congreso de la Nación.

Las sumas correspondientes serán integradas mensualmente por el empleador en oportunidad de declarar y abonar los aportes y contribuciones patronales.

Artículo 62.- **Recursos de los Fondos de Asistencia Laboral.** Los recursos de cada Fondo de Asistencia Laboral estarán constituidos por:

- a) las contribuciones mensuales obligatorias que deba efectuar el empleador;
- b) los rendimientos, intereses y/o cualquier otra renta derivada de las inversiones que efectúe la Administración Nacional de la Seguridad Social (ANSeS);
- c) las contribuciones voluntarias que efectúe el empleador;
- d) las donaciones o legados que reciba;
- e) cualquier otro ingreso no contemplado en los incisos precedentes.

Artículo 63.- **Administración.** Cada empleador tendrá una cuenta individual, de carácter común y no individualizable por trabajador, cuya administración estará a cargo de la Administración Nacional de la Seguridad Social (ANSeS).

Artículo 64.- **Información y trazabilidad.** Cada empleador contará con una cuenta identificada dentro de la Administración Nacional de la Seguridad Social (ANSeS), en la cual se registrarán:

- a) las contribuciones obligatorias mensuales que realice el empleador;

- b) los rendimientos, intereses y/o cualquier otra renta obtenida producto de su inversión;
- c) cualquier otro ingreso de fondos, en los términos del artículo 61 de la presente;
- d) los retiros efectuados conforme los fines previstos en esta ley;
- e) las comisiones abonadas y gastos de administración del Fondo;
- f) el remanente disponible.

Artículo 65.- Utilización de los recursos de los Fondos. Los recursos acumulados en la cuenta correspondiente a cada empleador sólo podrán utilizarse para cubrir el pago de las obligaciones y montos previstos en el artículo 58 de la presente ley, siempre que la relación laboral extinguida hubiera estado registrada.

En caso de que la relación laboral estuviere registrada de modo deficiente, los recursos de la cuenta podrán ser aplicados únicamente para cubrir las obligaciones y pagos que corresponderían si se consideraran solamente los datos de la relación laboral registrada.

La existencia, inexistencia o insuficiencia de recursos en la cuenta no limita, reduce, altera ni condiciona la responsabilidad del empleador por el pago íntegro de las obligaciones a su cargo derivadas de la extinción del vínculo laboral.

Ante cada situación prevista en el artículo 59 de la presente ley, que además cumpla con los requisitos previstos en el presente artículo, el empleador podrá optar por aplicar los recursos de la cuenta, o una parte de ellos, para el pago total o parcial de dicha obligación, o por no usarlos para ese caso y mantener los recursos en la cuenta.

ARTÍCULO 66.- Carencia. A efectos de su capitalización y con el fin de garantizar la estabilidad financiera, el Fondo de Asistencia Laboral no responderá por las extinciones laborales previstas en el artículo 59 de la presente ley, hasta luego de haber recibido las contribuciones correspondientes a al menos SEIS (6) períodos mensuales, en los términos que determine la reglamentación.

El Poder Ejecutivo Nacional podrá establecer un plazo mayor, cuando por las características del sector económico o del mercado laboral, entre otros motivos atendibles, así lo aconsejen.

Artículo 67.- Interrupción o suspensión de obligación de contribución. El empleador que pueda acreditar, en función de su nómina, que el saldo existente acumulado en su cuenta del Fondo de Asistencia Laboral al momento de la evaluación, cubre los porcentajes que determine la reglamentación de las posibles contingencias laborales de su nómina, podrá solicitar la interrupción o suspensión de la obligación mensual de efectuar el ingreso de las contribuciones prevista en el artículo 61 de la presente ley.

La Secretaría de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, dependiente del Ministerio de Capital Humano, en conjunto con la Administración Nacional de la Seguridad Social (ANSES) instrumentarán, en su totalidad, las condiciones y/o requisitos para acceder a dicha interrupción o suspensión.

En caso de ser concedida, el empleador quedará exceptuado de realizar la contribución por el período por el que se le haya concedido la interrupción o suspensión.

Artículo 68- **Tratamiento en el Impuesto a las Ganancias y en el Impuesto al Valor Agregado (IVA).** Exímese del Impuesto a las Ganancias a los rendimientos, intereses y/o a cualquier otra renta derivada de las inversiones efectuadas en el marco del funcionamiento del Fondo de Asistencia Laboral, obtenidas por el empleador, incluidos los resultados que se generen como consecuencia de las transformaciones que experimente el citado Fondo por efecto de reorganizaciones societarias del empleador, con independencia de que dichas reorganizaciones reúnan o no los requisitos del artículo 80 de la Ley de Impuesto a las Ganancias, texto ordenado en 2019 y sus modificaciones.

La integración de las contribuciones y de cualquier otra suma, conforme lo previsto en el artículo 61, al citado Fondo, están exentas del Impuesto a las Ganancias para éste, excepto que se trate de las comisiones que reciba. Idéntico tratamiento cabe dispensar a cualquier otro importe diferente al señalado en el párrafo anterior, que se le acredite al empleador como consecuencia de la utilización del Fondo.

El beneficio previsto en este artículo no afecta la deducibilidad, en cabeza del empleador, de los pagos por extinción de la relación laboral que el mismo efectúe de manera directa, conforme a las normas generales vigentes.

Los importes sustitutivos de las indemnizaciones que se abonen a los trabajadores en el marco del presente Régimen recibirán, a los fines del Impuesto a las Ganancias, el tratamiento previsto para dichas indemnizaciones. Los conceptos mencionados en este artículo, con excepción de la comisión mencionada en el segundo párrafo, no están gravados por el Impuesto al Valor Agregado (IVA).

Artículo 69.- **Responsabilidad.** El empleador y quienes tengan responsabilidad solidaria según las normas aplicables, serán los únicos responsables del pago de las indemnizaciones o montos que le corresponda al trabajador.

Artículo 70.- **Procedimiento.** Determinada la obligación de pago, si el empleador decide utilizar recursos de la cuenta del Fondo de Asistencia Laboral, deberá comunicar tal voluntad a la Administración de la Seguridad Social (ANSeS), presentando una Declaración Jurada que contenga:

- a) nombre y apellido del trabajador o beneficiario correspondiente del pago;
- b) Código Único de Identificación Laboral (CUIL) del trabajador o beneficiario correspondiente;
- c) datos completos de la cuenta bancaria de titularidad del trabajador o beneficiario correspondiente del pago;
- d) fecha y causa de la extinción de la relación laboral;
- e) detalle de la liquidación practicada;
- f) monto a transferir con indicación si se refiere a la cancelación total o parcial en relación con la liquidación que corresponda; y
- g) otros datos que establezca la reglamentación.

La Administración Nacional de la Seguridad Social (ANSeS) deberá verificar el cumplimiento de los requisitos que establecerá la reglamentación, y de encontrarse cumplidos, deberá transferir las sumas pertinentes a la cuenta bancaria del trabajador

o beneficiario indicada en la Declaración Jurada presentada, todo ello dentro del plazo máximo de CINCO (5) días hábiles.

Artículo 71- Pago de la obligación. El pago de la obligación mensual a cargo del empleador, en los términos del artículo 60, se formalizará a través del procedimiento que establezca la Administración Nacional de la Seguridad Social (ANSeS), quien deberá velar por el cumplimiento de la obligación mensual y será la responsable de la gestión de cobro.

Artículo 72.- Contraprestación. La Administración Nacional de la Seguridad Social (ANSeS) será la responsable primaria de la administración, inversión y resguardo de los Fondos de Asistencia Laboral, como también de velar por el cumplimiento del procedimiento de verificación y pago, y en su defecto de efectuar las denuncias ante irregularidades que pudieran detectar.

La Administración Nacional de la Seguridad Social (ANSeS) únicamente podrá percibir una contraprestación, en concepto de comisiones y gastos por todas las funciones que les asigna la presente ley, con un tope de comisión del 1%, según así lo establezca la reglamentación.

ARTÍCULO 73.- Remanente. En caso de cese, disolución, liquidación o quiebra del empleador, la cuenta individual quedará extinguida, y los recursos deberán ser transferidos a una cuenta bancaria de titularidad del empleador en el país, salvo disposición en contrario del juez de la quiebra.

En caso de que el empleador no cuente con trabajadores registrados en un plazo de SEIS (6) meses continuos, la cuenta individual, salvo que el empleador denuncie y acredite la existencia de por lo menos un reclamo judicial pendiente de resolución, quedará extinguida. Producida la extinción, los recursos deberán ser transferidos a una cuenta bancaria de titularidad del empleador en el país.

El empleador podrá solicitar la extinción de su cuenta individual a la SECRETARÍA DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL, dependiente del MINISTERIO DE CAPITAL HUMANO, acreditando la inexistencia de contingencias laborales, debiendo dar intervención a la Administración Nacional de la Seguridad Social.

Artículo 74.- Transferencia de establecimiento o cesión de personal. La transferencia del establecimiento o cesión de personal, en los términos de los artículos 225, 229 y concordantes de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificaciones que constituya un único establecimiento donde prestan tareas todos los trabajadores en relación de dependencia, implicará la transferencia de la cuenta asociada, incluyendo sus recursos, movimientos y remanentes, en los términos y condiciones previstos en las leyes aplicables y que se establezcan en la reglamentación. Se aplicará igual criterio para el caso de reorganizaciones en los términos de los artículos 80 y 81 de la Ley de Impuesto a las Ganancias, texto ordenado en 2019 y sus modificaciones.

Artículo 75.- Protección legal. Los Fondos, las cuentas individuales y todos los valores incorporados a ellos, serán inembargables y estarán afectados exclusivamente a la finalidad prevista en esta ley.

Artículo 76.- Sanciones. El empleador que utilice los recursos acumulados en las cuentas para fines distintos a los previstos en el artículo 59 de la presente ley, o contravenga las disposiciones del presente régimen, será sancionado con una multa de hasta el doble del monto ingresado al Fondo de Asistencia Laboral, más su rendimiento devengado a la fecha de la multa, sin perjuicio de las acciones civiles y/o penales que pudieran corresponder.

Artículo 77.- **Contribución Patronal.** Los empleadores no tendrán reducción alguna en las contribuciones patronales con destino a la Seguridad Social con motivo del presente régimen.

Artículo 78.- **Autoridades de Aplicación. Vigencia.** La Secretaría de Trabajo, Empleo y Seguridad Social dependiente del Ministerio de Capital Humano, la Agencia de Recaudación y Control Aduanero (ARCA), organismo descentralizado actuante en la órbita del Ministerio de Economía, en el marco de sus respectivas competencias, serán los organismos responsables de dictar las normas complementarias y velar por el funcionamiento y cumplimiento del presente régimen, como de establecer los procedimientos de control y auditoría, incluyendo el efectivo pago de las contribuciones a los fondos, el mecanismo de cobro y destino de los montos correspondientes a sanciones, la correcta afectación de los recursos a los fines exclusivamente previstos en la presente ley y el correcto funcionamiento y cumplimiento de los deberes de la Administración Nacional de la Seguridad Social (ANSeS), con motivo de su habilitación para administrar los fondos. El presente régimen entrará en vigencia a partir del 1° de junio de 2026, fecha que podrá ser prorrogada por el Poder Ejecutivo Nacional, por el plazo máximo de seis (6) meses junto con el dictado de la reglamentación y normas de instrumentación pertinentes.

TÍTULO III

Modificaciones a la Ley de Organización y Procedimiento de la Justicia Nacional de Trabajo N° 18.345 (t.o. por Decreto N° 106/98) y sus modificaciones

CAPÍTULO I

Sujetos del Proceso. Competencia

Artículo 79.- Sustitúyese el artículo 18 de la Ley de Organización y Procedimiento de la Justicia Nacional de Trabajo N° 18.345 (t.o. por Decreto N° 106/98) y sus modificaciones por el siguiente:

“Artículo 18.- **Peritos Médicos y Psicólogos.** Los peritos médicos y psicólogos deberán ser profesionales legistas o especialistas en la rama de la medicina relacionada con la cuestión sometida a su dictamen. Estos deberán contar con la capacidad operativa y la especialización necesaria para atender las controversias judiciales suscitadas en el marco del Sistema de Riesgos del Trabajo, asegurando la objetividad e independencia en sus dictámenes. Para ello deberán valerse de los entornos digitales que la Superintendencia de Riesgos del Trabajo ponga a su disposición, y sus trabajos serán retribuidos tomando en consideración exclusivamente la relevancia, calidad y extensión de la labor profesional realizada, con total prescindencia del monto del proceso y de la gravedad de las constataciones efectuadas.”

Artículo 80.- Sustitúyese el artículo 20 de la Ley de Organización y Procedimiento de la Justicia Nacional de Trabajo N° 18.345 (t.o. por Decreto N° 106/98) y sus modificaciones por el siguiente:

“Artículo 20. **Competencia por materia.** Serán de competencia de la Justicia Nacional del Trabajo, en general, las causas contenciosas en conflictos individuales de derecho, por demandas o reconveniones fundadas en los contratos de trabajo, convenciones colectivas de trabajo, laudos con eficacia de convenciones colectivas, o disposiciones legales o reglamentarias del Derecho del Trabajo; y las causas entre trabajadores y empleadores

relativas a un contrato de trabajo, aunque se funden en disposiciones del derecho común aplicables a aquél.

En los casos que versen sobre la materia establecida en el párrafo anterior y a su vez sea parte o tercero interesado el Estado Nacional – Poder Ejecutivo Nacional, Poder Legislativo, Poder Judicial, Ministerio Público -, incluyendo los entes previstos en el artículo 8, inciso a), de la Ley N° 24.156 y sus modificaciones, serán competentes el fuero Contencioso Administrativo Federal de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires y, en las demás jurisdicciones, la Justicia Federal con competencia en lo contencioso administrativo. En ningún caso la Justicia Nacional del Trabajo podrá expedirse en las causas aquí comprendidas.

Se entenderá por modificada toda norma que asigne, en el supuesto contemplado en el párrafo anterior, competencia alguna al fuero nacional del trabajo.”

Artículo 81.- Sustitúyese el artículo 24 de la Ley de Organización y Procedimiento de la Justicia Nacional de Trabajo N° 18.345 (t.o. por Decreto N° 106/98) y sus modificaciones, por el siguiente:

“Artículo 24.- **Competencia territorial.** En las causas entre trabajadores y empleadores será competente, a elección del demandante, el juez del lugar del trabajo, o el del lugar de celebración del contrato, o el del domicilio del empleador.

El que no tuviere domicilio fijo, podrá ser demandado en el lugar en que se encuentre o en el de su última residencia.

En las causas incoadas por asociaciones profesionales por cobro de aportes, contribuciones o cuotas, será competente el juez del domicilio del demandado.

En las causas iniciadas en los términos de las leyes. 24.557 y sus modificaciones y 27.348, se estará a la competencia territorial prevista en ellas.”

Artículo 81.- Sustitúyese el artículo 26 de la Ley de Organización y Procedimiento de la Justicia Nacional de Trabajo N° 18.345 (t.o. por Decreto N° 106/98) y sus modificaciones, por el siguiente:

Artículo 26.- **Recusación y excusación.** En materia de recusaciones, con y sin expresión de causa, y excusaciones de jueces, secretarios, árbitros y peritos regirán las disposiciones del Código Procesal Civil y Comercial de la Nación.”

CAPÍTULO II

Actos Procesales y Contingencias Generales

Artículo 83.- Sustitúyese el artículo 46 de la Ley de Organización y Procedimiento de la Justicia Nacional de Trabajo N° 18.345 (t.o. por Decreto N° 106/98) y sus modificaciones por el siguiente:

“Artículo 46.- **Impulso del proceso.** El procedimiento será impulsado por las partes. Se producirá la caducidad de instancia cuando no se instare su curso dentro de los siguientes plazos, sin necesidad de intimación previa:

- 1) de SEIS (6) meses, en primera o única instancia;

- 2) de TRES (3) meses, en segunda instancia y en cualquiera de las instancias en el juicio sumarísimo, en el juicio ejecutivo, en las ejecuciones especiales y en los incidentes;
- 3) de UN (1) mes, en el incidente de caducidad de instancia.

La instancia se abre con la promoción de la demanda, aunque no hubiere sido notificada la resolución que dispone su traslado y termina con el dictado de la sentencia.”

CAPÍTULO III

Procedimiento de primera instancia

Artículo 84.- Incorpórase como inciso 8 al artículo 65 de la Ley de Organización y Procedimiento de la Justicia Nacional de Trabajo N° 18.345 (t.o. por Decreto N° 106/98) y sus modificaciones, el siguiente texto:

“8) La mención de los medios de prueba que la parte intente hacer valer para demostrar sus afirmaciones. Asimismo, presentará los documentos que obraren en su poder y si no los tuviere los individualizará indicando su contenido, la persona en cuyo poder se hallaren, o el lugar, archivo u oficina donde se encuentren.”

Artículo 85.- Sustitúyese el artículo 71 de la Ley de Organización y Procedimiento de la Justicia Nacional de Trabajo N° 18.345 (t.o. por Decreto N° 106/98) y sus modificaciones, por el siguiente:

“Artículo 71.- **Contestación de la demanda.** La contestación de la demanda se formulará por escrito y se ajustará, en lo aplicable, a lo dispuesto en el artículo 65 de esta ley y en el artículo 356 del Código Procesal Civil y Comercial de la Nación. La carga prevista en el inciso 1° del artículo 356 del CÓDIGO PROCESAL CIVIL Y COMERCIAL DE LA NACIÓN no regirá respecto de los representantes designados en juicios universales.

Del responde y de su documentación, se dará traslado al actor quien dentro del tercer día de notificado reconocerá o desconocerá la autenticidad de la documentación aportada por la demandada.

Si el demandado debidamente citado no contestare la demanda en el plazo previsto en el artículo 68 será declarado rebelde, presumiéndose como ciertos los hechos expuestos en ella, salvo prueba en contrario.

En caso de discordancia entre los datos de la persona demandada y los del que contesta la demanda, el juez tendrá por enderezada la acción, salvo oposición expresa de la parte actora. Si el trabajador actuare mediante apoderado se entenderá que el poder es suficiente para continuar la acción contra quien ha contestado la demanda.”

Artículo 86.- Sustitúyese el artículo 76 de la Ley de Organización y Procedimiento de la Justicia Nacional de Trabajo N° 18.345 (t.o. por Decreto N° 106/98) y sus modificaciones, por el siguiente:

“Artículo 76.- **Excepciones previas.** En materia de excepciones de previo y especial pronunciamiento, regirán las disposiciones del CÓDIGO PROCESAL CIVIL Y COMERCIAL DE LA NACIÓN. Junto con la oposición de la excepción deberá ofrecerse toda la prueba referida a ella.

En el caso de la resolución de la excepción de prescripción, para que sea resuelta de previo y especial pronunciamiento será necesario que ella no requiera la producción de prueba.

Junto con la oposición de la excepción deberá ofrecerse toda la prueba referida a ella.

En el caso de la resolución de la excepción de prescripción, para que sea resuelta de previo y especial pronunciamiento será necesario que ella no requiera la producción de prueba.

Junto con la oposición de la excepción deberá ofrecerse toda la prueba referida a ella”.

Artículo 87.- Incorporase como inciso d) al artículo 108 de la Ley de Organización y Procedimiento de la Justicia Nacional de Trabajo N° 18.345 (t.o. por Decreto N° 106/98) y sus modificaciones, el siguiente texto:

“d) Las sentencias por las que el magistrado rechaza excepciones de incompetencia y de falta de legitimación pasiva y activa.”

Artículo 88.- Sustitúyese el artículo 110 de la Ley de Organización y Procedimiento de la Justicia Nacional de Trabajo N° 18.345 (t.o. por Decreto N° 106/98) y sus modificaciones, por el siguiente:

“Artículo 110.- **Apelaciones anteriores a la sentencia.** Salvo el caso del artículo 146, los supuestos vinculados a la competencia del tribunal, la falta de legitimación pasiva y activa, y los de medidas cautelares, todas las apelaciones interpuestas aun en juicios prima facie inapelables, se tendrán presentes con efecto diferido hasta el momento en que se haya puesto fin al proceso de conocimiento, en primera instancia, con la sentencia definitiva.”

Artículo 89.- Sustitúyese el artículo 124 de la Ley de Organización y Procedimiento de la Justicia Nacional de Trabajo N° 18.345 (t.o. por Decreto N° 106/98) y sus modificaciones por el siguiente:

“Artículo 124.- **Dictado de fallos plenarios.** Prohibiciones. En materia de fallos plenarios, regirán las disposiciones del Código Procesal Civil y Comercial de la Nación.

Los criterios de aplicación obligatoria o sugerida para la resolución de aspectos concernientes a las causas judiciales, no podrán ser establecidos por otro instrumento que no sea sentencia plenaria”.

Artículo 90.- Los jueces que resuelvan causas de índole laboral deberán, de forma obligatoria, adecuar sus decisiones a los precedentes establecidos por la CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA NACIÓN en la materia.

El apartamiento infundado de los magistrados respecto de dichos criterios configurará una causal de mal desempeño en sus funciones.

CAPÍTULO V

Acuerdo de Transferencia de la función judicial en materia laboral

Artículo 91.- **Aprobación del Acuerdo de Transferencia de la función judicial en materia laboral.** Apruébese el “Acuerdo de Transferencia de la Función Judicial en Materia Laboral del Ámbito Nacional a la Justicia del Trabajo de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires”, celebrado entre el ESTADO NACIONAL y el Gobierno

de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires el 9 de febrero de 2026, cuyo texto se adjunta en copia como Anexo I y forma parte integrante del presente artículo.

Deróguese toda norma que se oponga a lo dispuesto en el ACUERDO que por el presente artículo se aprueba y encomiéndese al PODER EJECUTIVO NACIONAL a dictar los textos ordenados de aquéllas normas que precisen ser adecuadas en virtud de lo establecido en el ACUERDO.

Artículo 91 Bis.- Encomiéndase al Poder Ejecutivo Nacional a transferir al Gobierno de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires los recursos necesarios para el funcionamiento del fuero del trabajo de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, garantizando el adecuado funcionamiento transitorio de la Justicia Nacional del Trabajo, en virtud del acuerdo aprobado por el artículo precedente de esta ley, y a celebrar los convenios específicos para la transferencia de recursos que fueran necesarios para su adecuada ejecución en los términos de su Cláusula Séptima.

CAPÍTULO VI

Disposiciones Transitorias al Título III Modificaciones a la Ley de Organización y Procedimiento de la Justicia Nacional de Trabajo N° 18.345 (t.o por Decreto N°106/98) y sus modificaciones

Artículo 93.- Las disposiciones de la Ley N° 18.345 mantendrán su vigencia hasta tanto se encuentre concluido el proceso de transferencia de competencias establecido en el “Acuerdo de Transferencia de la Función Judicial en Materia Laboral del Ámbito Nacional a la Justicia del Trabajo de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires”, aprobado por la presente Ley.

Artículo 94. - Las modificaciones introducidas por el presente Título serán de aplicación a todos los procesos en trámite a partir del día siguiente al de la publicación de la presente ley en el Boletín Oficial, con excepción de lo dispuesto en los artículos 79 y 80 de la presente ley.

Artículo 95.- Las modificaciones introducidas por los artículos 79 y 80 de la presente ley serán de aplicación a partir del día siguiente al de la publicación de la presente ley en el Boletín Oficial y en aquellos procesos en trámite en los que la competencia estuviere pendiente de resolución.

TÍTULO IV

Modificaciones a la Ley de Honorarios Profesionales de Abogados, Procuradores y Auxiliares de la Justicia Nacional y Federal N° 27.423 y su modificación

Honorarios de auxiliares de la Justicia

Artículo 96.- Sustitúyese el artículo 60 de la Ley de Honorarios Profesionales de Abogados, Procuradores y Auxiliares de la Justicia Nacional y Federal N° 27.423 y su modificación por el siguiente:

“Artículo 60.- En los procesos no susceptibles de apreciación pecuniaria, los honorarios de los peritos y de los peritos liquidadores de averías serán fijados conforme a las pautas valorativas del artículo 16 y en un mínimo de DOS (2) UMA, siendo suficiente para la fijación de los honorarios mínimos, la aceptación del cargo conferido. En el caso de los demás auxiliares de la Justicia, se aplicarán las normas específicas.”

Artículo 97.- Sustitúyese el artículo 61 de la Ley de Honorarios Profesionales de Abogados, Procuradores y Auxiliares de la Justicia Nacional y Federal N° 27.423 y su modificación por el

siguiente:

“Artículo 61.- En los procesos susceptibles de apreciación pecuniaria, por las actuaciones de primera instancia hasta la sentencia, los honorarios del perito y del perito liquidador de averías serán fijados conforme lo establece el artículo 32. Para tales casos los honorarios mínimos a regular alcanzan a DOS (2) UMA. En el caso de los demás auxiliares de la Justicia se aplicarán las normas específicas.”

Artículo 98.- Incorpórase como artículo 61 bis de la Ley de Honorarios Profesionales de Abogados, Procuradores y Auxiliares de la Justicia Nacional y Federal N° 27.423 y su modificación el siguiente:

“Artículo 61 bis.- Los honorarios de los peritos que intervengan en las controversias judiciales, no estarán vinculados a la cuantía del respectivo juicio, ni al porcentaje de incapacidad que se dictamine en caso de producirse una pericia médica. Su regulación responderá exclusivamente a la apreciación judicial de la labor técnica realizada en el pleito y su relevancia; calidad y extensión en lo concreto y deberá fijarse en un monto que asegure una adecuada retribución al perito.

Por cada pericia, se fijará un monto mínimo de DOS (2) UMAS.

En caso de finalizar el proceso por transacción, avenimiento y conciliación, sin que el perito haya presentado la pericia encargada, se le regulará UN CUARTO (1/4) de UMA en tanto el perito haya aceptado el cargo.”

TÍTULO V

Modificaciones a la Ley de Empleo N° 24.013 y sus modificaciones

CAPÍTULO I

De la regularización del empleo no registrado

Artículo 99.- Sustitúyese el artículo 7° ter de la Ley N° 24.013 y sus modificaciones por el siguiente:

“Artículo 7° ter.- El trabajador deberá informar ante la Agencia de Recaudación y Control Aduanero (ARCA), organismo descentralizado actuante en la órbita del Ministerio de Economía, los aspectos que configuren irregular la registración del contrato de trabajo: falta de inscripción, la real fecha de ingreso y/o el monto total de la remuneración. La denuncia deberá formularse inmediatamente de conocida la irregularidad de la registración.”

Artículo 100. - Incorpórese como inciso i) al artículo 114 de la Ley N° 24.013 y sus modificaciones, el siguiente texto:

“i) Extinción por mutuo acuerdo de las partes en los términos del artículo 241 de la Ley N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificaciones.”

TÍTULO VI

Modificaciones a la Ley N° 11.544 y sus modificaciones sobre Jornada de Trabajo

Artículo 101.- Sustitúyese el artículo 3° de la Ley N° 11.544 y sus modificaciones por el siguiente:

“Artículo 3°- En las explotaciones comprendidas en el artículo 1°, se admiten las siguientes excepciones:

- a) cuando se trate de empleos de dirección o de vigilancia;
- b) cuando los trabajos se efectúen por equipos, la duración del trabajo podrá ser prolongada más allá de las OCHO (8) horas por día y de CUARENTA Y OCHO (48) semanales;
- c) en caso de accidente ocurrido o inminente, o en caso de trabajo de urgencia a efectuarse en las máquinas, herramientas o instalaciones, o en caso de fuerza mayor, pero tan sólo en la medida necesaria para evitar que un inconveniente serio ocurra en la marcha regular del establecimiento y únicamente cuando el trabajo no pueda ser efectuado durante la jornada normal, debiendo comunicarse el hecho de inmediato a las autoridades encargadas de velar por el cumplimiento de la presente ley.”

TÍTULO VII

Modificaciones a la Ley N° 25.877 y sus modificaciones sobre el Régimen Laboral

CAPÍTULO I

Conflictos Colectivos de Trabajo

Artículo 102- Sustitúyese el artículo 24 de la Ley N° 25.877 y sus modificaciones 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 se podrá negociar o imponer a las partes una cobertura menor al CINCUENTA POR CIENTO (50 %) 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 siguientes actividades:

- a) el cuidado de menores y educación de niveles guardería, preescolar, primario y secundario, así como la educación especial;
- b) los servicios sanitarios y hospitalarios, así como el transporte y distribución de medicamentos e insumos hospitalarios y los servicios farmacéuticos;
- c) la producción, transporte y distribución y comercialización de agua potable, gas, petróleo y otros combustibles y energía eléctrica;
- d) los servicios de telecomunicaciones, incluyendo internet y comunicaciones satelitales;

- e) el servicio de recolección de residuos.
- f) la aeronáutica comercial y el control de tráfico aéreo y portuario; incluyendo balizamiento, dragado, amarre, estiba, desestiba, remolque de buques y todos los servicios portuarios;
- g) el transporte de caudales; y
- h) los servicios privados de seguridad y custodia.

Se consideran actividades de importancia trascendental las siguientes:

- a) el transporte marítimo y fluvial de personas y/o mercaderías y/o carga, servicios conexos y operaciones costa afuera, a través de los distintos medios que se utilicen para tal fin;
- b) los servicios aduaneros y migratorios, y demás vinculados al comercio exterior;
- c) la producción de medicamentos y/o insumos hospitalarios;
- d) el transporte terrestre y subterráneo de personas y/o mercaderías a través de los distintos medios que se utilicen para tal fin;
- e) los servicios de radio y televisión;
- f) las actividades industriales continuas, incluyendo siderurgia y la producción de aluminio, actividad química y la actividad cementera;
- g) la industria alimenticia en toda su cadena de valor;
- h) los servicios bancarios, financieros, servicios hoteleros y gastronómicos y el comercio electrónico; e
- i) la producción de bienes y/o servicios de toda actividad que estuvieran afectados a compromisos de exportación.

La autoridad de aplicación a propuesta de una comisión independiente y autónoma, denominada Comisión de Garantías de Garantías, integrada según se establezca en la Reglamentación por CINCO (5) miembros de reconocida solvencia técnica, profesional y académica en materia de relaciones del trabajo, del derecho laboral o del 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.

Las fuerzas de seguridad en ningún caso podrán brindar una cobertura menor al CIENTO POR CIENTO (100%) de la prestación normal de su servicio.

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

Artículo 103.- Incorpóranse al artículo 24 de la Ley N° 25.877 y sus modificaciones los siguientes apartados:

“24.1- Cumplida la obligación impuesta a las partes del conflicto por el artículo 2° de la Ley N° 14.786 y vencido el plazo de QUINCE (15) días previsto en el artículo 11 de la misma ley, la parte que se propusiere ejercer medidas de acción directa que involucren a los servicios referidos en este artículo, deberá preavisarlo a la otra parte y a la Autoridad de Aplicación en forma fehaciente y con CINCO (5) días de anticipación a la fecha en que se realizará la medida.

24.2- Dentro del día inmediato siguiente a aquél en que se efectuó el preaviso establecido en el artículo anterior, las partes acordarán ante la Autoridad de Aplicación sobre los servicios mínimos que se mantendrán con arreglo a lo dispuesto en este artículo, párrafo segundo, las modalidades de su ejecución, señalando concreta y detalladamente la forma en que se ejecutarán las prestaciones, incluyendo la designación del personal involucrado, pautas horarias, asignación de funciones y equipos.

24.3- Si las partes no cumplieran con las obligaciones previstas en los apartados que anteceden dentro de los plazos establecidos para ello, o si los servicios mínimos acordados por las mismas fueren insuficientes, la Autoridad de Aplicación, en consulta con la COMISIÓN DE GARANTÍAS, fijará los servicios mínimos para asegurar la prestación del servicio, cantidad de trabajadores que se asignará a su ejecución, pautas horarias, asignación de funciones y equipos, procurando resguardar tanto el derecho de huelga como los derechos de los usuarios afectados. La decisión será notificada a las partes involucradas y, en caso de incumplimiento, se procederá de acuerdo a lo previsto en este artículo, apartado 24.6.

24.4- Las partes en cuanto vinculadas a la prestación de un servicio o actividad considerada esencial o de importancia trascendental garantizarán la ejecución de los servicios mínimos y deberán poner en conocimiento de los usuarios, por medios de difusión masiva, las modalidades que revestirá la prestación durante el conflicto, dentro del plazo de CUARENTA Y OCHO (48) horas antes del inicio de las medidas de acción directa, detallando el tiempo de iniciación y la duración de las medidas, la forma de distribución de los servicios mínimos garantizados y la reactivación de las prestaciones. Asimismo, deberán arbitrar los medios tendientes a la normalización de la actividad una vez finalizada la ejecución de dichas medidas.

24.5- Si la medida de acción directa consistiere en paro nacional de actividades o cualquier otra ejercida por centrales sindicales u organizaciones empresariales con representatividad sectorial múltiple, se aplicarán las disposiciones establecidas en el presente artículo.

24.6- La inobservancia por alguna de las partes de los procedimientos conciliatorios establecidos en la legislación vigente, o el incumplimiento de las resoluciones dictadas por la Autoridad de Aplicación o de los pronunciamientos emitidos por la COMISIÓN DE

GARANTÍAS en ejercicio de sus facultades, dará lugar a la aplicación de las sanciones establecidas por las Leyes Nros. 14.786, 23.551 y 25.212, sus modificatorias y sus normas reglamentarias y complementarias, según corresponda. La falta de cumplimiento del deber de trabajar por las personas obligadas a la ejecución de los servicios mínimos, dará lugar a las responsabilidades previstas en las disposiciones legales, estatutarias o convencionales que les resultaren aplicables.”

TÍTULO VIII

Modificaciones a la Ley N° 24.467 y sus modificaciones del Régimen de la Pequeña Mediana Empresa

CAPÍTULO I

Registro Único de Personal

Artículo 104.- Sustitúyese el artículo 84 de la Ley N° 24.467 y sus modificaciones por el siguiente:

“Artículo 84.- Las empresas comprendidas en el presente título únicamente deberán registrar a los trabajadores mediante su inscripción en los sistemas que la Agencia de Recaudación y Control Aduanero (ARCA), organismo descentralizado actuante en la órbita del Ministerio de Economía, disponga a tal fin, sin que, a estos efectos, se les pueda exigir el cumplimiento de trámite adicional alguno ante otra autoridad nacional, provincial o municipal.

La Agencia de Recaudación y Control Aduanero (ARCA) establecerá la información de la relación laboral y demás datos que deberán aportar los empleadores y los requisitos a cumplir para proceder a esta inscripción, siendo la misma suficiente a los fines de cumplimentar lo dispuesto por el artículo 7° de la Ley N° 24.013 y sus modificaciones, sin poder requerirse mayores exigencias que las solicitadas por la precitada Agencia.”

Artículo 105- Sustitúyese el artículo 85 de la Ley N° 24.467 y sus modificaciones por el siguiente:

“Artículo 85.- La Agencia de Recaudación y Control Aduanero (ARCA), organismo descentralizado actuante en la órbita del Ministerio de Economía, dispondrá un REGISTRO ÚNICO DE PERSONAL a los fines de registrar a aquellos trabajadores dependientes de las empresas comprendidas en esta ley.

La Agencia de Recaudación y Control Aduanero (ARCA) establecerá la información de la relación laboral y demás datos que deberán aportar los empleadores y los requisitos a cumplir para proceder a esta inscripción, siendo la misma suficiente a los fines de cumplimentar lo dispuesto por el artículo 7° de la Ley N° 24.013 y sus modificaciones, sin poder requerirse mayores exigencias que las solicitadas por la precitada agencia.”

TÍTULO IX

Modificaciones a la Ley N° 12.713 y su modificatoria sobre Trabajo a Domicilio

CAPÍTULO I

Condiciones del trabajo a domicilio

Artículo 106.- Sustitúyese el artículo 6° de la Ley N° 12.713 y su modificatoria por el siguiente:

“Artículo 6°- Los empresarios, intermediarios y talleristas que den trabajo a domicilio, deberán registrar a los trabajadores mediante su inscripción en los sistemas que la Agencia de Recaudación y Control Aduanero (ARCA) disponga a tal fin, sin que, a estos efectos, se les pueda exigir el cumplimiento de trámite adicional alguno ante otra autoridad.

La Agencia de Recaudación y Control Aduanero (ARCA) establecerá la información de la relación laboral y demás datos que deberán aportar los empleadores y los requisitos a cumplir para proceder a esta inscripción, siendo la misma suficiente a los fines de cumplimentar lo dispuesto por el artículo 7° de la Ley N° 24.013, sin poder requerirse mayores exigencias que las solicitadas por la precitada agencia.”

CAPÍTULO II

De las sanciones

Contravenciones

Artículo 107.- Sustitúyese el artículo 31 de la Ley N° 12.713 y su modificatoria por el siguiente:

“Artículo 31.- El empresario, intermediario o tallerista que no se inscriba en los sistemas de la Agencia de Recaudación y Control Aduanero (ARCA), organismo descentralizado actuante en la órbita del Ministerio de Economía, o destruya los rótulos y marcas de las mercancías elaboradas, o quien niegue sin causa justificada la exhibición de dicha inscripción, o incumpla cualquiera de las disposiciones establecidas, será sancionado conforme los términos contenidos en el Régimen General de Sanciones por Infracciones Laborales previsto en el Anexo II de la Ley N° 25.212 y sus modificatorias.”

TÍTULO X

Modificaciones al Régimen Especial de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares – Ley N° 26.844 y sus modificaciones

CAPÍTULO II

Deberes y derechos de las partes

Artículo 109.- Sustitúyese el artículo 14 de la Ley N° 26.844 y sus modificaciones por el siguiente:

Artículo 14. - **Derechos y deberes comunes para el personal con y sin retiro.** Los derechos y deberes comunes para las modalidades, con y sin retiro, serán:

14.1- Derechos del personal.

- a) Jornada de trabajo que no podrá exceder de OCHO (8) horas diarias o CUARENTA Y OCHO (48) horas semanales. Podrá establecerse una distribución semanal desigual de las horas de trabajo, en tanto no importe una jornada ordinaria superior a las NUEVE (9) horas;
- b) Descanso semanal de TREINTA Y CINCO (35) horas corridas a partir del sábado a las

TRECE (13) horas;

- c) Ropa y elementos de trabajo que deberán ser provistos por el empleador. Una vez transcurrido el periodo de prueba, la presente obligación podrá cumplirse a través del pago de una suma dineraria no remunerativa.
- d) Alimentación sana, suficiente y que asegure la perfecta nutrición del personal. Dicha alimentación comprenderá: desayuno, almuerzo, merienda y cena, las que en cada caso deberán brindarse en función de la modalidad de prestación contratada y la duración de la jornada;
- e) Obligación por parte del empleador de contratar a favor del personal un seguro por los riesgos del trabajo, según lo disponga la normativa específica en la materia y conforme lo establecido en el artículo 74 de la presente ley;
- f) En el caso del personal con retiro que se desempeñe para un mismo empleador, entre el cese de una jornada y el comienzo de la otra deberá mediar una pausa no inferior a DOCE (12) horas.

14.2- Deberes del personal. El personal comprendido en el presente régimen tendrá los siguientes deberes:

- a) Cumplir las instrucciones de servicio que se le impartan;
- b) Cuidar las cosas confiadas a su vigilancia y diligencia;
- c) Observar prescindencia y reserva en los asuntos de la casa de los que tuviere conocimiento en el ejercicio de sus funciones;
- d) Preservar la inviolabilidad del secreto personal y familiar en materia política, moral, religiosa y en las demás cuestiones que hagan a la vida privada e intimidad de quienes habiten la casa en la que prestan servicios;
- e) Desempeñar sus funciones con diligencia y colaboración.”

CAPÍTULO III

Remuneración

Artículo 110.- Sustitúyese el artículo 20 de la Ley N° 26.844 y sus modificaciones por el siguiente:

“Artículo 20.- **Recibos. Formalidad. Constancias bancarias. Prueba de pago.** El recibo deberá ser instrumentado de forma electrónica, emitido por el sistema que determine la Agencia de Recaudación y Control Aduanero (ARCA), organismo descentralizado actuante en la órbita del Ministerio de Economía.

La documentación obrante en el banco o la constancia que éste entregare al empleador constituirá prueba suficiente del hecho de pago.”

CAPÍTULO IV

Disposiciones finales y complementarias

Artículo 107.- Sustitúyese el artículo 70 de la Ley N° 26.844 y sus modificaciones por el siguiente:

“Artículo 70.- **Actualización. Tasa aplicable.** Los créditos demandados provenientes de las relaciones laborales reguladas por la presente ley serán actualizados y devengarán intereses en los mismos términos y condiciones previstas en el artículo 276 de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificaciones, resultando igualmente de aplicación las normas contenidas en los arts. 277 y 278 de la citada ley y el artículo 55 de la Ley de Modernización Laboral.”

TÍTULO XI

Modificación al Régimen de Trabajo Agrario – Ley N° 26.727 y sus modificaciones

CAPÍTULO I

Del Contrato de Trabajo Agrario en General

Artículo 112.- Sustitúyese el artículo 12 de la Ley N° 26.727 y sus modificaciones por el siguiente:

“Artículo 12.- Contratación, subcontratación y cesión. Solidaridad. 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, exclusivamente respecto de aquellas devengadas durante el tiempo de efectiva prestación para esta última. Aquellos propietarios que den en arrendamiento maquinarias, equipamiento o las tierras de su titularidad, en ningún caso serán considerados responsables solidarios por las obligaciones emergentes de la relación laboral entre los trabajadores y aquellos que los hubieran registrado, resultando ajenos a dicho vínculo.”

Artículo 113.- Modifíquese el artículo 17 de la ley 26.727 y sus modificaciones por el siguiente:

“Artículo 17.- **Contrato de trabajo temporario.** Habrá contrato de trabajo temporario cuando la relación laboral se origine en necesidades de la explotación de carácter cíclico o estacional, o por procesos temporales propios de la actividad agrícola, pecuaria, forestal o de las restantes actividades comprendidas dentro del ámbito de aplicación de la presente ley, así como también, las que se realizaren en ferias y remates de hacienda.

Se encuentran también comprendidos en esta categoría los trabajadores contratados para la realización de tareas ocasionales, accidentales o supletorias.

La celebración de sucesivos contratos de trabajo temporario con el mismo empleador para atender a las necesidades cíclicas o estacionales descriptas en el presente artículo, cualquiera sea el número de contrataciones, no modificará la naturaleza temporaria del vínculo”.

CAPÍTULO II

Modalidades Contractuales del Trabajo Agrario

Artículo 109.- Sustitúyese el artículo 16 de la Ley N° 26.727 y sus modificaciones, por el

siguiente:

“Artículo 16.- **Contrato de trabajo agrario permanente de prestación continua.** El contrato de trabajo agrario se entenderá celebrado con carácter permanente y como de prestación continua, salvo los casos previstos expresamente por esta ley. Su extinción se regirá por lo dispuesto en el título XII de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificaciones.

Para los trabajadores de esta modalidad, el período de prueba será de OCHO (8) meses.”

CAPÍTULO III

De la Retribución del Trabajador Agrario

De la remuneración y su pago

Artículo 115.- Sustitúyese el artículo 32 de la Ley N° 26.727 y sus modificaciones por el siguiente:

“Artículo 32. — **Fijación de remuneraciones.** Las remuneraciones serán acordadas entre la representación trabajadora y la empleadora conforme la Ley N° 14.250 (t.o. 2004) y su modificación y la Ley N° 23.546 (t.o. 2004), con posterior homologación de la SECRETARÍA DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL del MINISTERIO DE CAPITAL HUMANO. No podrán ser inferiores al salario mínimo vital y móvil vigente, y su monto se determinará por mes, por día y por hora.

La negociación deberá realizarse en el marco y con la coordinación de la Comisión Nacional de Trabajo Agrario.”

Artículo 116.- Sustitúyese el artículo 34 de la Ley N° 26.727 y sus modificaciones por el siguiente:

“Artículo 34.- **Remuneración mínima por rendimiento del trabajo. Salario mínimo garantizado.** La remuneración por rendimiento del trabajo se determinará en la medida del trabajo que se haya efectuado, pero en ningún caso podrá ser inferior, para una jornada de labor y a ritmo normal de trabajo, a la remuneración mínima que acuerden las partes en el marco de la negociación del artículo 32 y para esa unidad de tiempo.

En los casos de actividades cuyas remuneraciones no hayan sido fijadas o actualizadas conforme lo previsto en la presente ley, se aplicarán las dispuestas con carácter general.

La remuneración mínima sustituirá a la que por aplicación del sistema de rendimiento del trabajo pudiere corresponder cuando el trabajador, estando a disposición del empleador y por razones no imputables al primero, no alcanzare a obtener ese mínimo y aun cuando ello ocurriera a causa de fenómenos meteorológicos que impidieren la realización de las tareas en la forma prevista o habitual.”

Artículo 117.- Incorpórase como artículo 34 bis a la Ley N° 26.727 y sus modificatorias el siguiente texto:

“Artículo 34 bis- **Compatibilidad entre trabajo rural registrado y prestaciones sociales.** Los trabajadores que sean contratados bajo las modalidades de trabajo temporario, previstas en la Ley N° 26.727 y su modificatoria, así como aquellos comprendidos en el artículo 96 de la Ley N° 20.744 y sus modificatorias, tendrán derecho a percibir las asignaciones

familiares contributivas establecidas en la Ley N° 24.714.

Al cesar la relación laboral y dejar de estar alcanzados por el régimen contributivo, los trabajadores accederán automáticamente al régimen de asignaciones familiares no contributivas correspondiente, garantizándose la continuidad en la percepción del beneficio.”

CAPÍTULO IV

De los órganos tripartitos del Régimen de Trabajo Agrario

De la Comisión Nacional de Trabajo Agrario

Artículo 118.- Sustitúyese el artículo 89 de la Ley N° 26.727 y sus modificaciones por el siguiente:

“Artículo 89.- Atribuciones y deberes. Serán atribuciones y deberes de la Comisión Nacional de Trabajo Agrario (CNTA):

- a)* Dictar su reglamento interno y organizar su funcionamiento.
- b)* Dictar el reglamento y organizar el funcionamiento de las comisiones asesoras regionales, determinando sus respectivas jurisdicciones conforme a las características ecológicas, productivas y económicas de cada zona.
- c)* Establecer las categorías de los trabajadores permanentes que se desempeñen en cada tipo de tarea, determinando sus características, modalidades especiales y condiciones generales de trabajo.
- d)* Establecer, observando las pautas de la presente ley, las modalidades especiales y las condiciones de trabajo generales de las distintas actividades cíclicas, estacionales u ocasionales y sus respectivas remuneraciones, con antelación suficiente al comienzo de las tareas, teniendo especialmente en cuenta las propuestas remitidas por las comisiones asesoras regionales.
- e)* Convocar a la negociación salarial del sector, que deberá ser acordada por el sector trabajador y el empleador conforme las Leyes Nros. 14.250 (t.o 2004) y su modificación y 23.546 (t.o 2004), con posterior homologación del organismo de aplicación.
- f)* Determinar la forma de integración de los equipos mínimos o composición de cuadrillas para las tareas que fueren reglamentadas, cuando resultare necesario.
- g)* Dictar normas sobre las condiciones mínimas a las que deberán ajustarse las prestaciones de alimentación y vivienda a cargo del empleador teniendo en consideración las pautas de la presente ley y las características de cada región.
- h)* Promover el cumplimiento de las normas de higiene y seguridad en el trabajo rural.
- i)* Aclarar las resoluciones que se dicten en cumplimiento de esta ley.
- j)* Asesorar a los organismos nacionales, provinciales, de la CIUDAD AUTÓNOMA DE BUENOS AIRES, municipales o autárquicos que lo solicitaren.
- k)* Solicitar de las reparticiones nacionales, provinciales, de la CIUDAD AUTÓNOMA DE BUENOS AIRES, municipales o entes autárquicos, los estudios técnicos, económicos y sociales vinculados al objeto de la presente ley y sus reglamentaciones.

- l)* Fijar asignaciones no remunerativas en compensación por suspensiones de la prestación laboral que se fundaren por causales de emergencia climáticas, económicas, desastre natural, cualquier otra no imputable al empleador y/o cualquier otra circunstancia de fuerza mayor debidamente comprobada. En todos los casos, se requerirá el voto favorable de la parte empleadora. Los programas serán opcionales y no vinculantes para el empleador.
- m)* Celebrar acuerdos de cooperación con entidades públicas y privadas, tanto nacionales como internacionales.
- n)* Encarar acciones de capacitación de los actores sociales que negocian en las comisiones asesoras regionales dependientes de la misma y de difusión de la normativa aplicable a los trabajadores comprendidos en el ámbito de aplicación de la presente ley.

Las competencias son únicamente las taxativamente enunciadas.”

CAPÍTULO V

Disposiciones complementarias

Artículo 119.- Incorporase como artículo 106 a la Ley N° 26.727 y sus modificaciones el siguiente texto:

“Artículo 106.- **Intereses.** Los créditos provenientes de las relaciones de trabajo agrarias serán actualizados y devengarán intereses en los términos y bajo las condiciones previstas en el artículo 276 de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias, resultando igualmente de aplicación las normas contenidas en los artículos 277 y 278 de la citada ley y el artículo 55 de la Ley de Modernización Laboral.”

TÍTULO XII

Régimen de los Servicios Privados de Movilidad de Personas y/o Reparto que utilizan plataformas tecnológicas

Disposiciones generales

Artículo 120- **Objeto.** El presente régimen tiene por objeto establecer reglas adecuadas para promover el desarrollo de la economía de plataformas tecnológicas en el país, asegurando la independencia de quienes ofrecen o prestan a través de dichas plataformas, los servicios de movilidad de personas y/o reparto de bienes, productos u objetos.

Artículo 121.- **Definiciones.** A los fines del presente régimen se entiende por:

1. Servicio de Reparto a través de plataformas tecnológicas: comprende el retiro, traslado o entrega de bienes, productos u objetos, sin tratamiento o procesamiento, utilizando cualquier medio de transporte, incluyendo la prestación del servicio a pie, contratados a través de una plataforma tecnológica.
2. Servicio de movilidad de personas a través de plataformas tecnológicas: comprende el traslado de personas, concertado a través de una plataforma que conecta a usuarios y prestadores independientes por un precio de traslado convenido.
3. Prestador independiente de plataformas tecnológicas: persona humana que conviene la prestación del servicio privado de reparto y/o de movilidad de personas a usuarios a

través de las plataformas tecnológicas de forma independiente.

4. Contrato de prestación del servicio de reparto a través de plataformas tecnológicas: contrato que se perfecciona con la aceptación a través de la plataforma entre un usuario consumidor que solicita un traslado y/o compra un bien a un particular y/o a un comercio adherido y/o solicita un servicio de reparto y un prestador independiente de plataformas que presta dicho servicio por el que recibe una retribución dineraria a través de la plataforma en la cual se registra este último.
5. Plataforma Tecnológica: aquella persona jurídica que, a título oneroso, administra o gestiona un código ejecutable en aplicaciones tecnológicas de dispositivos móviles o fijos que permite al prestador independiente de plataformas ofrecer y ser contratado por un usuario para ejecutar sus servicios de movilidad de personas y/o reparto de bienes, productos u objetos en un territorio geográfico específico y de forma independiente.”

Artículo 122.- **Libertad de conexión del prestador independiente a la plataforma tecnológica del servicio de movilidad de personas y reparto.** El prestador independiente será libre de conectarse a cualquiera de las plataformas, a través de sus respectivas aplicaciones, ofreciendo sus servicios de reparto y/o movilidad de personas durante los horarios y en el tiempo que estime convenientes, pudiendo el prestador libremente aceptar y/o rechazar solicitudes según su conveniencia y oportunidad. También será libre de definir el medio de transporte en que preste el servicio, siempre que cumpla con los requisitos legales y convencionales para ellos.

Los prestadores independientes tendrán derecho a conocer los criterios utilizados por las plataformas para la agrupación de los mismos. Los criterios deberán ser expresados en lenguaje claro y deben estar disponibles de manera digital para su consulta en la máxima medida en que el derecho al secreto comercial de la plataforma lo permita.

Artículo 123.- **Ámbito de Aplicación.** El presente régimen rige en todo el territorio de la REPÚBLICA ARGENTINA respecto de las relaciones que se establezcan entre prestadores independientes que prestan sus servicios a través de plataformas, en tanto estas tengan como objeto principal intermediar en el servicio de reparto y/o movilidad de personas.

Artículo 124.- **Principio de libertad de formas.** Las partes podrán acordar libremente los términos del contrato.

Artículo 125.- **Obligaciones de las plataformas tecnológicas.** Son obligaciones específicas de las plataformas tecnológicas:

1. brindar a los prestadores independientes la información necesaria a efectos que pueda decidir aceptar o rechazar la prestación del servicio de movilidad de personas y/o reparto requerida por un usuario;
2. respetar la libertad de conexión del prestador independiente;
3. ofrecer, a través de medios digitales, información vinculada a la normativa en seguridad vial y a la prestación del servicio, destinadas a los prestadores independientes;
4. facilitar el acceso a los elementos de seguridad vial aplicables según el tipo de vehículo;
5. contar con un mecanismo digital de reporte de quejas de manera simple, accesible y constantemente disponible para los usuarios, debiendo establecer un procedimiento eficaz para solucionar o dar respuesta a los reclamos;

6. arbitrar los medios para que los prestadores independientes tengan instancias de atención a través de operadores y/o recepcionistas, con un rol estrictamente de soporte auxiliar, en la cual puedan obtener justificaciones respecto a las decisiones que afecten su operatoria con las plataformas.

Artículo 126.- **Obligaciones de los prestadores independientes.** A los efectos de poder utilizar las plataformas, los prestadores independientes deben cumplir las siguientes obligaciones:

1. ser titular de la cuenta de usuario necesaria para prestar sus servicios a través de las diferentes plataformas de intermediación digital que utilice;
2. estar inscripto debidamente ante las autoridades fiscales correspondientes y cumplir con todas sus obligaciones tributarias y de seguridad social, notificando cualquier alteración en su situación fiscal. Asimismo, deberán hacer los pagos de los aportes respectivos a través de los cuales tendrán acceso a la Prestación Básica Universal (PBU), el retiro por invalidez o la pensión por fallecimiento, previstas en el artículo 17 de la Ley N° 24.241 y sus modificaciones y a las prestaciones del Sistema Nacional del Seguro de Salud, entre otras, según corresponda en cada caso;
3. tener cuenta bancaria o billetera electrónica cuya Clave Bancaria Uniforme (CBU) o Clave Virtual Uniforme (CVU) sea debidamente informada a la plataforma tecnológica, a fin de recibir las transferencias que correspondan por sus servicios;
4. respetar las normas de tránsito al momento de la prestación del servicio;
5. cumplir su prestación debidamente y realizar los viajes que libremente decida en beneficio de tantos usuarios como decida.

Artículo 127.- **Derechos de los prestadores independientes.** Los prestadores independientes de plataformas tecnológicas del servicio de movilidad de personas y/o reparto, tendrán derecho, sin que éstos impliquen un indicio de relación laboral, subordinación o dependencia, a:

1. rechazar cualquiera de los pedidos y/o solicitudes que reciba por la aplicación, sin obligación de brindar justificativo alguno;
2. recibir una explicación de los motivos por los cuales la plataforma suspenda o imposibilite, parcial o totalmente, el acceso a la infraestructura digital. A su vez, tendrán derecho a interactuar con operadores y/o recepcionistas y podrán ejercer su derecho a réplica;
3. solicitar la portabilidad de sus datos en un formato estructurado, genérico y de uso común;
4. acceder a una capacitación en la cual se detalle el uso de la infraestructura digital, la interacción con los diferentes usuarios y a todo aquel conocimiento relevante para la prestación de sus servicios independientes. La misma será de acceso libre para los prestadores independientes, debiendo las plataformas asumir los costos asociados;
5. acceder a una capacitación en aspectos de seguridad vial, con el objetivo de conocer las normativas de tránsito, las mejores prácticas de convivencia vial, y el correcto uso de los elementos de seguridad vial necesarios para su prestación de servicios. La misma

será de acceso libre para los prestadores independientes, debiendo las plataformas asumir los costos asociados;

6. acceder a un seguro de accidentes personales proporcionado por las plataformas, el cual, en su cobertura mínima, deberá contemplar los riesgos asociados al fallecimiento accidental, la incapacidad total y/o parcial permanente derivada de la prestación del servicio, los gastos médicos y farmacéuticos, así como los costos funerarios.

La responsabilidad de la provisión de este seguro y los gastos asociados al mismo serán objeto de libre acuerdo entre las partes involucradas, sin establecer una responsabilidad exclusiva para ninguna de ellas, ni un indicio de relación laboral o dependencia entre las plataformas y repartidores. La ampliación de las prestaciones o la implementación de seguros adicionales no implicarán incumplimiento de lo dispuesto en esta normativa, ni serán considerados como indicio de laboralidad;

7. recibir una retribución dineraria por la prestación de sus servicios de parte del usuario consumidor, a través de la plataforma por la que ofrece o presta los servicios de movilidad de personas y/o reparto; asimismo también tiene derecho a percibir el CIEN POR CIENTO (100 %) del monto que los usuarios agreguen en concepto de gratificación, recompensa o propina. Dicho monto puede ser sugerido por la plataforma, a efectos ilustrativos y preservando la posibilidad de modificarlo por parte del usuario;
8. conectarse sin tener la exigibilidad de una periodicidad o frecuencia mínima;
9. registrarse en la aplicación sin que ello implique asumir la obligación de conectarse y/o aceptar pedidos;
10. interrumpir la utilización de la aplicación, sin tener que dar previo aviso a la plataforma, sin perjuicio de la responsabilidad civil que pueda tener frente al usuario;
11. prestar servicios durante el tiempo que el prestador independiente estime conveniente;
12. conectarse a la aplicación y prestar los servicios dentro del ámbito de cobertura establecido por la plataforma tecnológica;
13. decidir el mejor trayecto o recorrido, pudiendo valerse de la sugerencia de ruta que muestra la aplicación o utilizar otras aplicaciones de navegación de sistemas de posicionamiento global (GPS), siempre que ello no perjudique al usuario.

Artículo 128.- **Autoridad de aplicación.** El Poder Ejecutivo Nacional, vía reglamentación, determinará la autoridad de aplicación del presente régimen.

Artículo 129.- **Aplicación supletoria.** Para los casos no previstos en este régimen y su reglamentación, en lo que respecta a la vinculación entre la plataforma digital y el prestador independiente de plataformas digitales, serán de aplicación supletoria las disposiciones del Código Civil y Comercial de la Nación.

TÍTULO XIII

Bolsas de Trabajo

Artículo 130.- **Bolsas de trabajo.** Las Bolsas de Trabajo, cualquiera fuera su denominación

o modalidad de organización, que se encuentren a cargo de las asociaciones sindicales de trabajadores o bajo organismos provinciales o municipales, podrán proponer a los empleadores que así lo requirieran un listado de los trabajadores disponibles para la realización de tareas temporarias, facilitando al empleador requirente los curriculum vitae de los candidatos propuestos por el sindicato.

El empleador podrá contratar a la persona sugerida y/o a cualquier otra que disponga, sin que pudiera considerarse exclusiva u obligatoria la solicitud y/o asignación de personal a través de las Bolsas de Trabajo.

Quedan derogadas todas las normas legales, así como las obligaciones derivadas de usos y costumbres, que se opongan al presente artículo y/o vulneren, en cualquier medida, el principio de libertad de contratación y de elección de personal por parte de cualquier empleador que así lo requiera.

TÍTULO XIV

Modificaciones a la Ley N° 14.250 (t.o. 2004) y su modificación

CAPÍTULO I

Convenciones Colectivas

Artículo 131.- Sustitúyese el artículo 4° de la Ley N° 14.250 (t.o. 2004) y su modificación, por el siguiente:

“Artículo 4°- Las normas originadas en las convenciones colectivas que sean homologadas por la Secretaría de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, del Ministerio de Capital Humano en su carácter de Autoridad de Aplicación, regirán respecto de todos los trabajadores de la actividad, o de la región, o de la categoría dentro del ámbito a que estas convenciones se refieran; cuando se trate de un acuerdo destinado a ser aplicado a más de un empleador, alcanzarán a todos los comprendidos en sus particulares ámbitos.

Todo ello sin perjuicio de que los trabajadores y los empleadores invistan o no el carácter de afiliados a las respectivas asociaciones signatarias.

Será presupuesto esencial para acceder a la homologación, que la convención no contenga cláusulas violatorias de normas de orden público o que afecten el interés general.

Los Convenios Colectivos de Trabajo de empresa o de grupo de empresas, deberán observar las condiciones establecidas en el párrafo precedente y serán presentados ante la Autoridad de Aplicación para su registro, publicación y depósito, conforme a lo previsto en el artículo 5° de esta Ley.

Sin perjuicio de ello, estos convenios podrán ser homologados a pedido de parte.”

Artículo 132.- Sustitúyese el artículo 6° de la Ley N° 14.250 (t.o. 2004) y su modificación por el siguiente:

“Artículo 6°- Una convención colectiva de trabajo, cuyo término estuviere vencido, mantendrá la plena vigencia de todas sus cláusulas hasta que una nueva convención colectiva la sustituya, salvo que en la convención colectiva vencida se hubiese acordado lo contrario. Las partes podrán establecer diferentes plazos de vigencia de las cláusulas convencionales. Operado el vencimiento, cualquiera de las partes signatarias de la

convención colectiva podrá denunciar cualquiera de las normas e iniciarse el proceso de renegociación de las cláusulas denunciadas”.

ARTÍCULO 133.- Sustitúyese el artículo 7 de la Ley N° 14.250 (t.o. 2004) y su modificación por el siguiente:

“Artículo 7º- Las disposiciones de las convenciones colectivas deberán ajustarse a las normas legales que rigen las instituciones del derecho del trabajo, a menos que las cláusulas de la convención relacionadas con cada una de esas instituciones resultaran más favorables a los trabajadores, conforme las pautas del artículo 9º de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificaciones y siempre que no afectaren disposiciones dictadas en protección del interés general.”

Artículo 134.- Sustitúyese el artículo 9º bis a la Ley N° 14.250 (t.o. 2004) por el siguiente:

“Los aportes, contribuciones y cualquier otro concepto previstos en las Convenciones Colectivas de Trabajo, cualquiera sea su denominación u objeto, en beneficio directo o indirecto a cámaras, asociaciones, agrupaciones o personas jurídicas integradas parcialmente o totalmente por empleadores o cuyos órganos directivos estén integrados por representantes de los empleadores, no podrán superar el CERO Y MEDIO POR CIENTO (0,5%) de las remuneraciones de los trabajadores.

Las contribuciones y los aportes previstos en las Convenciones Colectivas de Trabajo, a favor de asociaciones de trabajadores, que sean válidas para afiliados o no afiliados comprendidos en el ámbito de la convención, no podrán superar el DOS POR CIENTO (2%) de las remuneraciones de los trabajadores. Quedan excluidas las cláusulas que acuerden otros beneficios en función de la afiliación a la asociación profesional de trabajadores que suscribió el convenio colectivo.”

CAPÍTULO II

Comisiones paritarias

Artículo 135. - Sustitúyese el artículo 13 de la Ley N° 14.250 (t.o. 2004) y su modificación por el siguiente:

“Artículo 13.- Los Convenios Colectivos de Trabajo podrán prever la constitución de Comisiones Paritarias, integradas por un número igual de representantes de empleadores y trabajadores del mismo ámbito personal y territorial de cada convenio colectivo de trabajo, cuyo funcionamiento y atribuciones serán las establecidas en el respectivo convenio, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo siguiente.”

CAPÍTULO III

Articulación de los Convenios Colectivos

Artículo 136.- Sustitúyese el artículo 18 de la Ley N° 14.250 (t.o. 2004) y su modificación por el siguiente:

“Artículo 18- Los Convenios Colectivos de ámbito mayor no podrán modificar ni disponer el contenido de los convenios de ámbito menor.

Los Convenios Colectivos de empresa, podrán establecer formas de articulación entre unidades de negociación de ámbitos diferentes, ajustándose las partes a sus respectivas

facultades de representación. Asimismo, podrán hacer remisión expresa de las materias a negociar en los Convenios de ámbito mayor que resulten aplicables en el ámbito personal y territorial del Convenio de ámbito menor.”

CAPÍTULO IV

Artículo 138.- En el plazo de DOS (2) años contados desde la promulgación de la presente ley, la Secretaría de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, del Ministerio de Capital Humano, podrá convocar a las partes legitimadas para negociar, y/o renegociar y/o ratificar las cláusulas de los Convenios Colectivos de Trabajo que fueran denunciados por las partes signatarias, acorde a lo dispuesto por el artículo 6° de la Ley N° 14.250 (t.o. 2004) y su modificación.

A petición de cualquiera de las partes legitimadas para negociar un Convenio Colectivo de Trabajo que fuera denunciado por las partes, cualquiera sea su nivel, cuyas cláusulas normativas se hallaren vigentes sólo por ultraactividad, la autoridad administrativa del trabajo podrá convocar a las partes a negociar cuando se alegare y demostrare sumariamente que su aplicación genera distorsiones económicas graves que afecten el interés general o la aplicación de otras normas dictadas en protección de toda o parte de la población. En tales condiciones, la suspensión no podrá ser decretada hasta tanto concluya su cometido.

TÍTULO XV

Modificaciones a la Ley N° 23.551 y sus modificaciones – Asociaciones Sindicales

CAPÍTULO I

De las asambleas y congresos

Artículo 139.- Sustitúyese el artículo 20 bis de la Ley N° 23.551 y sus modificaciones por el siguiente:

“Artículo 20 bi.- **Derecho de realizar Asambleas. Congresos.** La asociación sindical, legalmente reconocida, podrá convocar a asambleas de personal y congresos de delegados, siempre que ello no afecte el normal desarrollo de las actividades de la empresa ni cause perjuicio a terceros. En caso de celebrarse una asamblea dentro o fuera del establecimiento del empleador, deberá contarse con su autorización previa, tanto del horario y el tiempo de su duración.

Además, en caso de que se realice dentro del establecimiento deberá requerirse también autorización respecto del lugar. Para ejercer dicha facultad el empleador deberá estar al día en el cumplimiento del pago de haberes.

El trabajador no devengará salarios durante el tiempo de la misma.”

Artículo 140.- Sustitúyese el artículo 20 ter de la Ley N° 23.551 y sus modificaciones por el siguiente:

“Artículo 20 ter- Serán consideradas infracciones muy graves:

- a) Afectar la libertad de trabajo de quienes no adhieran a una medida de fuerza mediante actos y/o hechos y/o intimidaciones o amenazas;

- b) provocar, y/o instar y/u organizar 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, se encuentren o no en el establecimiento del empleador (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 disponga al efecto la Autoridad de Aplicación, sin perjuicio de las responsabilidades civiles y/o penales que pudieran corresponder.”

CAPÍTULO II

De los derechos y obligaciones de las asociaciones sindicales

ARTÍCULO 135.- Sustitúyese el artículo 23 de la Ley N° 23.551 y sus modificaciones por el siguiente:

Artículo 141.- Sustitúyese el artículo 23 de la ley 23.551 y sus modificaciones, por el siguiente:

“Artículo 23.- La asociación a partir de su inscripción, adquirirá personería jurídica y tendrá los siguientes derechos:

- a) Peticionar y representar, a solicitud de parte, los intereses individuales de sus afiliados;
- b) representar los intereses colectivos de sus afiliados en su ámbito personal y territorial;
- c) promover:
 - 1° la formación de sociedades cooperativas y mutuales,
 - 2° el perfeccionamiento de la legislación laboral, previsional de seguridad social,
 - 3° la educación general y la formación profesional de los trabajadores;
- d) imponer cotizaciones a sus afiliados;
- e) realizar reuniones o asambleas conforme a las normas que regulen su ejercicio.”

CAPÍTULO III

De las asociaciones sindicales con personería gremial

Artículo 142.- Sustitúyese el artículo 29 de la Ley N° 23.551 y sus modificaciones por el siguiente:

“Artículo 29.- Podrá otorgarse personería gremial a un sindicato de empresa cuando su cantidad de afiliados cotizantes fuere, durante un período mínimo y continuado de SEIS (6) meses anteriores a su presentación, superior a la cantidad de afiliados cotizantes en el ámbito de la misma empresa a la asociación con personería preexistente, cualquiera sea el grado o el ámbito material, territorial y personal de actuación de esta última.

A tales fines, se aplicará en lo pertinente las reglas de procedimiento previstas en el artículo anterior, con el efecto establecido en su párrafo cuarto respecto del ámbito de la empresa.”

CAPÍTULO IV

De la representación sindical en la empresa

Artículo 143.- Sustitúyese el inciso c) del artículo 44 de la Ley N° 23.551 y sus modificaciones por el siguiente:

“c) conceder a cada uno de los delegados del personal, para el ejercicio de sus funciones un crédito de horas para el ejercicio de las funciones que serán fijadas mediante Convenio Colectivo de actividad, o acuerdo de empresa en el plazo de 3 años entre las partes representativas a contar desde la entrada en vigencia de la presente ley”.

CAPÍTULO V

De la tutela sindical

Artículo 144.- Sustitúyese el artículo 50 de la Ley N° 23.551 y sus modificaciones por el siguiente:

“Artículo 50.- A partir de la notificación fehaciente al empleador de su postulación para un cargo de representación sindical, cualquiera sea dicha representación y por el término de SEIS (6) meses, el trabajador no podrá ser despedido ni suspendido sin justa causa, ni modificadas sus condiciones de trabajo, salvo que mediare una reorganización total del establecimiento o sector. Esta protección cesará para aquellos trabajadores cuya postulación no hubiere sido oficializada según el procedimiento electoral aplicable desde el momento de determinarse definitivamente dicha falta de oficialización y/o que el candidato hubiere obtenido menos del CINCO POR CIENTO (5 %) de los votos válidos emitidos. La asociación sindical deberá comunicar al empleador el nombre de los postulantes; lo propio podrán hacer los candidatos.”

Artículo 145.- Sustitúyese el artículo 52 de la Ley N° 23.551 y sus modificaciones por el siguiente:

“Artículo 52- Los trabajadores amparados por las garantías previstas en los artículos 40, 48 y 50 de la presente ley, no podrán ser suspendidos, despedidos ni con relación a ellos podrán modificarse las condiciones de trabajo, en los términos y con los alcances que definen las citadas normas, si no mediare resolución judicial previa que los excluya de la garantía, conforme al procedimiento establecido en el artículo 47. El juez o tribunal interviniente, a pedido del empleador, dentro del plazo de CINCO (5) días podrá disponer la suspensión de la prestación laboral con el carácter de medida cautelar, cuando la permanencia del cuestionado en su puesto o en mantenimiento de las condiciones de trabajo pudiere ocasionar peligro potencial para la seguridad de las personas o bienes de la empresa o el funcionamiento normal de esta.

Esta tutela regirá solamente para los delegados o representantes gremiales legalmente electos y que ocupen los cargos de titulares. y para hasta DOS (2) congresales titulares en grandes empresas y UN (1) congresal titular en las pymes en los términos de la Ley 24.467 y sus modificatorias. En este último caso la tutela solo podrá ser invocada exclusivamente durante el tiempo en que el trabajador asista al congreso en cuestión, debiendo notificar al

empleador la fecha de inicio y conclusión del mismo. A aquellos que sean designados suplentes no les será aplicable la tutela sindical prevista en la presente ley.

La violación por parte del empleador de las garantías establecidas en los artículos citados en el párrafo anterior, dará derecho al afectado a demandar judicialmente, por vía sumarísima, la reinstalación en su puesto, con más los salarios caídos durante la tramitación judicial, o el restablecimiento de las condiciones de trabajo.

Si se decidiera la reinstalación del trabajador, el juez podrá aplicar al empleador que no cumpliera con la decisión firme, las disposiciones del artículo 804 del CÓDIGO CIVIL Y COMERCIAL DE LA NACIÓN, durante el período de vigencia de su tutela sindical.

El trabajador con cargo de delegado de personal o titular en la organización sindical con personería gremial representativa en el ámbito personal y territorial, salvo que se trate de un candidato no electo, podrá optar por considerar extinguido el vínculo laboral en virtud de la decisión del empleador, colocándose en situación de despido indirecto, en cuyo caso tendrá derecho a percibir, además de indemnizaciones por despido, una suma equivalente al importe de las remuneraciones que le hubieren correspondido durante el tiempo faltante del mandato y el año de estabilidad posterior. Si el trabajador fuese un candidato no electo tendrá derecho a percibir, además de las indemnizaciones y de las remuneraciones imputables al período de tutela aún no agotado, el importe de UN (1) año más de remuneraciones, no siendo las mismas acumulables a las dispuestas en el artículo 245 bis de la Ley de Contrato de Trabajo Nº 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias. La promoción de las acciones por reinstalación o por restablecimiento de las condiciones de trabajo a las que refieren los párrafos anteriores interrumpe la prescripción de las acciones por cobro de indemnización y salarios caídos allí previstas.

El curso de la prescripción comenzará una vez que recayere pronunciamiento firme en cualquiera de los supuestos.

En cualquier caso, el empleador podrá liberar de prestar servicios al trabajador amparado por las garantías previstas en los artículos 40, 48, o 50 de la ley, en cuyo caso deberá comunicarlo, dentro de las CUARENTA Y OCHO (48) horas hábiles, al Ministerio de Capital Humano y mantener el cumplimiento de la totalidad de los deberes que la ley o convenciones colectivas ponen a su cargo como consecuencia de la relación laboral. En este supuesto, dentro del plazo de caducidad de DIEZ (10) días de ocurridos los hechos en que funda su decisión, deberá promover ante el juez competente acción declarativa para que se compruebe la concurrencia de los motivos fundados que autoriza el artículo 78 de la Ley de Contrato de Trabajo Nº 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias o, en su caso, requerir la exclusión de la garantía con el alcance que justifique la causa que invoque.”

CAPÍTULO VI

De las prácticas desleales

Artículo 146.- Incorporase como artículo 53 bis a la Ley Nº 23.551 y sus modificaciones el siguiente texto:

“Artículo 53 bis- Serán consideradas prácticas desleales y contrarias a la ética de las relaciones profesionales del trabajo por parte de las asociaciones sindicales, o en su caso, de quienes las representen:

- a) Incurrir en alguna de las acciones previstas en el artículo 20 ter de la presente ley;

- b) intervenir o interferir intencionalmente afectando el desenvolvimiento de la actividad de la empresa mediante la convocatoria a asambleas violando los términos del artículo 20 bis de la presente ley, u otras medidas de acción directa;
- c) promover la afiliación compulsiva e involuntaria de trabajadores, en forma directa o indirecta;
- d) incurrir en conductas y/o mecanismos extorsivos a los fines de lograr la afiliación compulsiva y/o involuntaria de trabajadores;
- e) incurrir en conductas y/o mecanismos extorsivos en contra de los empleadores;
- f) adoptar represalias contra los trabajadores que no se adhieran a una medida de fuerza;
- g) rehusarse a negociar colectivamente con los representantes de la parte empleadora legitimados para hacerlo o provocar dilaciones que tiendan a obstruir el proceso de negociación;
- h) no acatar la conciliación obligatoria dispuesta por la autoridad con facultades con suficientes.“

Artículo 147.- Sustitúyese el artículo 54 de la Ley N° 23.551 y sus modificaciones por el siguiente:

“Artículo 54.- Todo damnificado por una acción y/u omisión que la presente ley define como práctica desleal podrá promover una querrela ante el juez o tribunal competente.”

Artículo 148.- Sustitúyese el artículo 55 de la Ley N° 23.551 y sus modificaciones por el siguiente:

“Artículo 55. Las prácticas desleales se sancionarán con multas que serán fijadas de acuerdo con el REGIMEN GENERAL DE SANCIONES POR INFRACCIONES LABORALES previsto en el Anexo II de la Ley N° 25.212 y sus modificatorias de infracciones a las leyes de trabajo, salvo las modificaciones que aquí se establecen.

En el supuesto de prácticas desleales múltiples, o de reincidencia, la multa podrá elevarse hasta el quintuplo del máximo previsto en la ley N° 25.212 y sus modificatorias.

La multa será fijada por el juez hasta un máximo del equivalente al VEINTE POR CIENTO (20 %) de los ingresos provenientes de las cuotas sindicales que deban pagar los afiliados en el mes en que se cometió la infracción.

Los importes de las multas serán actualizados a la fecha del efectivo pago, de acuerdo a las pautas de ajuste que correspondan a los créditos laborales. Cuando la práctica desleal pudiera ser reparada mediante el cese de la medida que la hubiere producido o la realización de los actos que resulten idóneos, conforme a la decisión calificadora, y el infractor mantuviera las medidas o dejare de cumplir los actos tendientes a la cesación de sus efectos, el importe originario se incrementará automáticamente en un DIEZ POR CIENTO (10%) por cada CINCO (5) días de mora, mientras se mantenga el incumplimiento.

Sin perjuicio de ello, el juez, a petición de parte, podrá también aplicar lo dispuesto por el artículo 804 del CÓDIGO CIVIL Y COMERCIAL DE LA NACIÓN, quedando los importes que así se establezcan en favor del damnificado.

El importe de las multas será percibido por la autoridad administrativa del trabajo, e ingresado en una cuenta especial, y será destinado al mejoramiento de los servicios de inspección del trabajo, a cuyo fin la autoridad administrativa tomará intervención en el expediente judicial, previa citación del juez.

Cuando la práctica desleal fuese reparada mediante el cese de los actos motivantes, dentro del plazo que al efecto establezca la decisión judicial, el importe de la sanción podrá reducirse hasta el CINCUENTA POR CIENTO (50%) .

En aquellos casos en los que la asociación sindical o el empleado incurra reiteradamente en las conductas estipuladas en el artículo 53 bis del presente cuerpo normativo, la JUSTICIA NACIONAL DEL TRABAJO podrá revocarle la personería y/o la inscripción gremial.”

CAPÍTULO VII

De la Autoridad de Aplicación

Artículo 149.- Sustitúyese el artículo 59 de la Ley N° 23.551 por el siguiente:

“Artículo 59.- Para someter las cuestiones de encuadramiento sindical a la autoridad administrativa, las asociaciones interesadas deberán agotar previamente la vía asociacional, mediante el pronunciamiento de la organización gremial de grado superior a la que se encuentren adheridas, o a la que estén adheridas las federaciones que integren.

Si el diferendo no hubiera sido resuelto dentro de los SESENTA (60) días hábiles, cualquiera de las asociaciones sindicales en conflicto, podrá someter la cuestión a conocimiento y resolución de la Autoridad Administrativa, que deberá pronunciarse dentro de los VEINTE (20) días hábiles, rigiendo en caso de silencio lo dispuesto en el artículo 10 de la Ley N° 19.549 y su Reglamentación. Agotado el procedimiento administrativo, quedará expedita la acción judicial prevista en el artículo 62, inciso e) de la presente Ley.

La resolución de encuadramiento emanada de la autoridad administrativa del trabajo o de la vía asociacional, será directamente recurrible ante la CÁMARA NACIONAL DE APELACIONES DEL TRABAJO. La resolución que ponga fin al conflicto de encuadramiento sindical sólo tendrá por efecto determinar la aptitud representativa de la asociación gremial respectiva con relación al ámbito en conflicto.

El derecho de encuadramiento sindical no implica afectación de los procesos productivos y/o de servicios que se brindan por el colectivo en conflicto en el ámbito territorial y/o personal, por cuanto, será sancionable por la SECRETARÍA DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL del MINISTERIO DE CAPITALHUMANO toda conducta gremial que afecte a terceros -empleador, trabajadores, clientes, proveedores, consumidores- para cual, deberá adoptar todas las medidas conducentes para evitar situaciones de abuso de derechos.”

TÍTULO XVI

Modificaciones a la Ley N° 23.546 (t.o. 2004) sobre Procedimiento para la Negociación Colectiva

Artículo 150.- Sustitúyese el artículo 4° de la Ley N° 23.546 (t.o. 2004) por el siguiente:

“Artículo 4°- En el plazo de QUINCE (15) días a contar desde la recepción de la notificación del artículo 2° de esta ley, se constituirá la comisión negociadora con representantes de los trabajadores de acuerdo al nivel de negociación que se proponga.

Si se trata de una negociación por empresa o por región, la representación sindical será la del o de los sindicatos de primer grado o de empresa con personería gremial en el ámbito territorial y personal que se pretenda negociar. Esta disposición es de orden público por cuanto toda disposición establecida por estatuto de la Organización Sindical de Segundo o Primer Grado que se oponga a la misma, no será válida.

En el supuesto de una negociación por actividad, la representación será de la Federación u Organización Gremial de Primer Grado con alcance nacional de acuerdo a la personería gremial otorgada.

En cualquiera de los casos, la representación sindical deberá integrarse respetando lo establecido en la Ley N° 25.674.

La representación de los empleadores -cualquiera sea su nivel- se acreditará conforme lo disponga la Secretaría de Trabajo, Empleo y Seguridad Social del Ministerio de Trabajo Humano en cada caso. Las partes podrán concurrir a las negociaciones con asesores técnicos con voz pero sin voto.

A) Las partes están obligadas a negociar de buena fe. Ello implica:

- I. Concurrir a las reuniones acordadas o fijadas por la Autoridad de Aplicación.
- II. Designar negociadores con mandato suficiente.
- III. Intercambiar la información necesaria a los fines del examen de las cuestiones en debate, para entablar una discusión fundada y obtener un acuerdo. Dicho intercambio deberá obligatoriamente incluir la información relativa a la distribución de los beneficios de la productividad, la situación actual del empleo y las previsiones sobre su futura evolución.
- IV. Realizar esfuerzos conducentes a lograr acuerdos.

B) En la negociación colectiva entablada al nivel de la empresa el intercambio de información alcanzará, además, a las informaciones relativas a los siguientes temas:

- I. Situación económica de la empresa, del sector y del entorno en el que aquélla se desenvuelve.
- II. Costo laboral unitario.
- III. Causales e indicadores de ausentismo.
- IV. Innovaciones tecnológicas y organizacionales previstas.
- V. Organización, duración y distribución del tiempo de trabajo.
- VI. Siniestralidad laboral y medidas de prevención. Planes y acciones en materia de formación profesional.
- VII. Planes y acciones en materia de formación profesional

En el caso del procedimiento de crisis, la empresa deberá informar sobre las siguientes

materias:

1. Mantenimiento del empleo.
2. Movilidad funcional, horaria o salarial.
3. Innovación tecnológica y cambio organizacional.
4. Recalificación y formación profesional de los trabajadores
5. Reubicación interna o externa de trabajadores y programas de reinserción laboral.
6. Aportes convenidos al Sistema Integrado de Jubilaciones y Pensiones.
7. Programas de apoyo a la generación de microemprendimientos para los trabajadores afectados.

En el supuesto de empresas concursadas, se deberá informar especialmente sobre las siguientes materias:

- I. Causas de la crisis y sus repercusiones sobre el empleo.
 - II. Situación económico financiera de la empresa y del entorno en que se desenvuelve.
 - III. Propuesta de acuerdo con los acreedores.
 - IV. Rehabilitación de la actividad productiva.
 - V. Situación de los créditos laborales.
- ii. Quienes reciban información calificada de confidencial por la empresa, como consecuencia del cumplimiento por parte de ésta de los deberes de información, están obligados a guardar secreto acerca de la misma.
- iii. Cuando alguna de las representaciones, se rehusare injustificadamente a negociar colectivamente vulnerando el principio de buena fe, en los términos del inciso a), la parte afectada por el incumplimiento podrá solicitar a la SECRETARÍA DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL del MINISTERIO DE CAPITAL HUMANO que adopte las medidas conducentes para la concreción de la mesa de negociación pudiendo entre otras facultades delimitar el alcance de la prórroga en la vigencia de las cláusulas obligacionales del Convenio Colectivo de Trabajo que se intenta renegociar si a ese momento aún se encontrasen vigentes, como también la de promover una acción judicial ante el tribunal laboral competente, mediante el proceso sumarísimo establecido en el artículo 498 del CÓDIGO PROCESAL CIVIL Y COMERCIAL DE LA NACIÓN, o equivalente de los Códigos Procesales Civiles provinciales.

El tribunal dispondrá el cese inmediato del comportamiento violatorio del deber de negociar de buena fe y sancionará a la parte incumplidora con una multa de hasta un máximo equivalente al VEINTE POR CIENTO (20

%) del total de la masa salarial del mes en que se produzca el hecho, correspondiente a los trabajadores comprendidos en el ámbito personal de la negociación. Si la parte infractora mantuviera su actitud, el importe de la sanción se incrementará en un DIEZ POR CIENTO (10 %) por cada CINCO (5) días de mora en acatar la decisión judicial. en el supuesto de reincidencia el máximo previsto en el presente inciso podrá elevarse hasta el equivalente al CIEN POR CIENTO (100 %) de esos montos.

Sin perjuicio de ello, el juez, a petición de parte, podrá también aplicar lo dispuesto por el artículo 804 del CÓDIGO CIVIL Y COMERCIAL DE LA NACIÓN.

Cuando cesaren los actos que dieron origen a la acción entablada, dentro del plazo de DIEZ (10) días que al efecto debe establecer la decisión judicial, el monto de la sanción podrá ser eliminada por el juez

Todos los importes que así se devenguen tendrán como exclusivo destino programas de inspección de la SECRETARÍA DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL del MINISTERIO DE CAPITAL HUMANO.

Artículo 151.- Sustitúyese el artículo 6° de la Ley N° 23.546 (t.o. 2004) por el siguiente:

“Artículo 6°- Las convenciones colectivas de trabajo son homologadas y/o registradas por la SECRETARÍA DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL del MINISTERIO DE CAPITAL HUMANO, en su carácter de Autoridad de Aplicación.

La homologación o registración deberá producirse dentro de un plazo no mayor de TREINTA (30) días de recibida la solicitud, siempre que la convención reúna todos los requisitos establecidos a tal efecto. Transcurrido dicho plazo, sin que existan observaciones a cumplir por las partes, se la considerará tácitamente homologada.”

Artículo 152.- Sustitúyese el artículo 7° de la Ley N° 23.546 (t.o. 2004) por el siguiente:

“Artículo 7°- En los diferendos que se susciten en el curso de las negociaciones se aplicará la Ley N° 14.786.

Sin perjuicio de ello las partes podrán, de común acuerdo, someterse a la intervención de un servicio de mediación, conciliación y arbitraje que funcionará en el ámbito de la SECRETARÍA DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL del MINISTERIO DE CAPITAL HUMANO.

La reglamentación determinará sus funciones así como su organización y normas de procedimiento, preservando su autonomía.”

TÍTULO XVII

Programa de Formación Laboral Básica

Artículo 153. - Créase el Programa de Formación Laboral Básica para garantizar el desarrollo de las competencias mínimas necesarias para la incorporación al mundo laboral de las personas que por diversas situaciones no hubieran podido adquirirlas. El programa tendrá DOS (2) ejes:

1. Programa de Competencias Sociolaborales Básicas. Su objetivo es el desarrollo, en especial de las personas sin terminalidad educativa, de las competencias de lectura y comprensión de textos, la expresión oral, el razonamiento matemático, la alfabetización digital y el conocimiento del marco normativo de los valores que rigen nuestro ordenamiento social según la CONSTITUCIÓN NACIONAL.
2. Programa de Formación Laboral Inicial. Su objetivo es el desarrollo de las competencias iniciales en una de las ramas de la actividad productiva económica con prioridad regional y en la perspectiva de su demanda futura, que permita a las personas poder integrarse al trabajo real complementando eventualmente su formación con el Programa de Entrenamiento para el trabajo.

Artículo 154.- Designase a la Secretaría de Trabajo, Empleo y Seguridad Social del MINISTERIO DE CAPITAL HUMANO como Autoridad de Aplicación para el desarrollo,

activación y seguimiento de este Programa, así como para definir el mecanismo de certificación de las competencias de sus trabajadores.

TÍTULO XVIII

Modificaciones a la Ley Complementaria de la Ley sobre Riesgos del Trabajo N° 27.348

CAPÍTULO I

De las comisiones médicas

Artículo 155.- Incorpórase como artículo 4° bis de la Ley Complementaria de la Ley sobre Riesgos del Trabajo N° 27.348, el siguiente texto:

“Artículo 4° bis: Se entiende que aquellas jurisdicciones que han adherido al contenido normativo están obligadas al cumplimiento íntegro de las condiciones allí establecidas, entre ellas, la estricta aplicación de la TABLA DE EVALUACIÓN DE INCAPACIDADES LABORALES, aprobada por el Decreto N° 659/96 y sus modificatorios.

En tal orden, se aclara que corresponderá:

- a) En los casos en que no existan peritos médicos judiciales en las condiciones establecidas en el artículo 2° de la presente ley, cada jurisdicción deberá constituir, dotar y garantizar el adecuado funcionamiento de Cuerpos Médicos Forenses u organismos o entidades equivalentes.
- b) Estos deberán contar con la capacidad operativa y la especialización necesaria para atender las controversias judiciales suscitadas en el marco del Sistema de Riesgos del Trabajo, asegurando la objetividad e independencia en sus dictámenes.
- c) El plazo máximo para su completa implementación será de NOVENTA (90) días, contados desde la entrada en vigencia de la ley por la que se incorpora el presente artículo para las jurisdicciones ya adheridas, o desde la fecha de su respectiva ley de adhesión para las que lo hagan con posterioridad.
- d) En el mismo plazo establecido en el inciso precedente, las jurisdicciones adheridas deberán implementar los entornos digitales que la SUPERINTENDENCIA DE RIESGOS DEL TRABAJO ponga a su disposición, los cuales asistirán a médicos y peritos en el cálculo de las incapacidades laborales;
- e) Para la ejecución de esta modalidad, se suscribirán los convenios pertinentes que establecerán los protocolos y requisitos técnicos necesarios, garantizando la confidencialidad y seguridad de la información médica.

El incumplimiento de las obligaciones establecidas en los artículos 2°, 4°, segundo párrafo y en el presente por parte de las jurisdicciones, transcurridos los plazos previstos facultará a la SUPERINTENDENCIA DE RIESGOS DEL TRABAJO a suspender la asistencia técnica y/o el financiamiento específico, o a determinar la restricción o el cese de cualquier otra forma de apoyo que, en el marco de sus competencias, destine a dicha jurisdicción en materia de riesgos del trabajo. Dicha medida podrá mantenerse hasta tanto la jurisdicción acredite el pleno cumplimiento de lo aquí dispuesto.”

TÍTULO XIX

Artículo 156.- En el marco del proceso de modernización, simplificación y unificación de los regímenes administrativos establecidos por la presente ley, y a fin de asegurar coherencia normativa entre las distintas obligaciones de registración laboral, dispónese que los empleadores deberán registrar a sus trabajadores ante la Agencia de Recaudación y Control Aduanero (ARCA), organismo descentralizado en la órbita del Ministerio de Economía, conforme la normativa que dicho organismo dicte, teniéndose dicha registración como plena y suficiente a todos los efectos legales. El Instituto Nacional de Estadísticas y Registro de la Industria de la Construcción deberá adecuar sus sistemas y normativa interna a lo dispuesto en esta ley, reconociendo como válidos y suficientes los requisitos de registración establecidos por la Agencia de Recaudación y Control Aduanero (ARCA), quedando prohibido que dicho Instituto —o cualquier otra autoridad— requiera, intime o condicione a empleadores o trabajadores al cumplimiento de requisitos de registración adicionales o distintos de los establecidos por la autoridad nacional competente.

Acreditada la registración ante la AGENCIA DE RECAUDACIÓN Y CONTROL ADUANERO (ARCA), se tendrán por cumplidos todos los requisitos exigidos a los empleadores en materia de registro del trabajador.

TÍTULO XX

Régimen de Incentivo a la Formalización Laboral (RIFL)

Artículo 157.- Créase el RÉGIMEN DE INCENTIVO A LA FORMALIZACIÓN LABORAL (RIFL), con una vigencia de UN (1) año contado desde el primer día del segundo mes inmediato siguiente al de la entrada en vigencia de la presente ley, destinado a todos aquellos empleadores a quienes les resulten de aplicación las disposiciones del Capítulo 3 del Título IV de la Ley de Solidaridad Social y Reactivación Productiva en el Marco de la Emergencia Pública N° 27.541 y sus modificatorias, de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias, de las Ley N° 22.250 y su modificatoria y de la Ley del Régimen de Trabajo Agrario N° 26.727 y sus modificatorias, y en tanto se cumplimenten los requisitos establecidos en el presente Título.

Artículo 158.- Los empleadores comprendidos en el presente régimen gozarán de los beneficios previstos en este Título, por cada nueva incorporación de trabajadores, en tanto cada trabajador incorporado:

- a) no haya contado con una relación laboral registrada al 10 de diciembre de 2025; o
- b) previo al mes de alta laboral, hubiera estado desempleado en los últimos SEIS (6) meses;
o
- c) hubiera estado inscripto en el Régimen Simplificado para Pequeños Contribuyentes; o
- d) su último empleo haya sido bajo relación de dependencia en el sector público nacional, provincial, municipal o de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires.

Artículo 159.- Aquellos que adquieran el carácter de empleador a partir del 10 de diciembre de 2025, inclusive, podrán aplicar las condiciones del presente régimen, hasta el máximo de trabajadores que determine la Reglamentación, el que no podrá ser superior al OCHENTA POR CIENTO (80 %) de la nómina de trabajadores.

Artículo 160.- Por las nuevas relaciones laborales dadas de alta en el marco del presente régimen, el empleador deberá ingresar las alícuotas previstas para el régimen general de contribuciones patronales, tomando en cuenta las siguientes adecuaciones para los subsistemas que se mencionan seguidamente, independientemente de que el empleador encuadre en el inciso a) o b) del artículo 19 de la Ley de Solidaridad Social y Reactivación Productiva en el Marco de la Emergencia Pública N° 27.541 y sus modificatorias:

- a) una alícuota del DOS POR CIENTO (2 %) total en concepto de contribuciones patronales con destino al Sistema Integrado Previsional Argentino (SIPA), al Fondo Nacional de Empleo y al Régimen de Asignaciones Familiares, correspondientes a los primeros CUARENTA Y OCHO (48) meses contados a partir del mes de inicio de la nueva relación laboral, inclusive;
- b) una alícuota del TRES POR CIENTO (3 %) con destino al Subsistema de Seguridad Social regido por la Ley N° 19.032 (INSSJP), correspondiente a los primeros CUARENTA Y OCHO (48) meses contados a partir del mes de inicio de la nueva relación laboral, inclusive.

Quedan excluidas del tratamiento previsto en la presente norma las alícuotas adicionales previstas en regímenes previsionales diferenciales y/o especiales de la seguridad social.

Artículo 161.- El empleador no podrá hacer uso del beneficio previsto en este Título, con relación a los trabajadores que hayan sido declarados en el Régimen General de la Seguridad Social y luego de producido el distracto laboral, cualquiera fuese su causa, sean reincorporados por el mismo empleador dentro de los DOCE (12) meses, contados a partir de la fecha de la desvinculación.

Quedan excluidos del beneficio dispuesto en este Título los empleadores que:

- a) figuren en el Registro Público de Empleadores con Sanciones Laborales (REPSAL), creado por la Ley de Promoción del Trabajo Registrado y Prevención del Fraude Laboral N° 26.940 y sus modificaciones, por el tiempo que permanezcan en ese registro; y/o
- b) incurran en prácticas de uso abusivo del beneficio establecido por el presente Título. Se entiende por prácticas de uso abusivo el hecho de producir sustituciones de personal bajo cualquier figura o el cese como empleador y la constitución de una nueva figura como tal, ya sea a través de las mismas o distintas personas humanas o jurídicas, así como también cualquier otro supuesto que establezca la Agencia de Recaudación y Control Aduanero (ARCA), organismo descentralizado actuante en la órbita del Ministerio de Economía.

La exclusión se producirá en forma automática desde el momento en que ocurra cualquiera de las causales indicadas en los incisos a) y b) de este artículo.

Artículo 162.- El incumplimiento de las obligaciones previstas en este Título o el acaecimiento de las situaciones indicadas en el artículo anterior, producirá el decaimiento de los beneficios, debiendo el empleador, por las alícuotas diferenciales de contribuciones patronales del artículo 155, ingresar las contribuciones con destino a la seguridad social no abonadas por haberse acogido al régimen, más los intereses y sanciones que pudieran corresponder, en los términos y condiciones que, a esos efectos, establezca la Agencia de Recaudación y Control Aduanero (ARCA), organismo descentralizado actuante en la órbita del Ministerio de Economía.

Artículo 163.- El beneficio establecido en este Título es optativo para el empleador, por lo que la falta de ejercicio de dicha opción, a partir del inicio de la nueva relación laboral, obstará a que pueda hacer uso retroactivo del beneficio por el o los períodos en que no lo hubiese gozado.

Artículo 164.- El tratamiento especial establecido en este Título operará de forma automática al momento de darse de alta la nueva relación laboral, en los términos y condiciones que a esos efectos establezca la Agencia de Recaudación y Control Aduanero (ARCA), organismo descentralizado actuante en la órbita del Ministerio de Economía.

Artículo 165.- Las personas que sean contratadas a partir de la entrada en vigencia de la presente ley, y se encuentren gozando de planes y/o programas de empleo y/o de asistencia social -contributivas y no contributivas- instrumentados por el Ministerio de Capital Humano, continuarán percibiendo dichas prestaciones, en la medida que cumplan con los requisitos aplicables a los mismos, por el plazo máximo de hasta UN (1) año desde la registración de la relación laboral, en carácter de subsidio a su nueva ocupación y formalidad laboral.

TÍTULO XXI

Beneficios al empleo ya registrado

Artículo 166: Sustitúyese, con efecto para las contribuciones que se devenguen a partir del primero de enero de 2027, el inciso a) del artículo 16 de la ley N° 23.660 y sus modificaciones, por el siguiente:

“a) Una contribución a cargo del empleador equivalente al SEIS POR CIENTO (6%) de la remuneración de los trabajadores que presten servicios en relación de dependencia. La Superintendencia de Servicios de Salud (SSS) estará facultada para auditar el destino de las contribuciones referenciado en el párrafo precedente.”

Artículo 167.- Derógase, con efecto para las contribuciones que se devenguen a partir del primero de enero de 2027, el primer párrafo del artículo 74 de la Ley N° 11.672 Complementaria Permanente de Presupuesto (t.o. 2014) y sus modificaciones, correspondiente al artículo 80 de la Ley N° 25.565 y sus modificaciones

TÍTULO XXII

Promoción del Empleo Registrado (PER)

Artículo 169.- Los empleadores podrán regularizar las relaciones laborales vigentes del sector privado iniciadas hasta la fecha de promulgación de la presente ley. La regularización podrá comprender relaciones laborales no registradas o aquellas deficientemente registradas conforme los parámetros que establezca la Reglamentación.

Artículo 170.- El Poder Ejecutivo Nacional 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 el artículo 16 del Régimen Penal Tributario, establecido por el Título IX de la Ley N° 27.430 y la condonación de las infracciones, multas y sanciones de cualquier naturaleza correspondientes a dicha regularización, previstas en las Leyes Nros. 11.683, texto ordenado en 1998 y sus modificaciones, 17.250 y sus modificatorias, 22.161, el artículo 32 de la Ley N° 24.557 y sus modificaciones, delitos relativos a los recursos de la Seguridad Social de la Ley N° 24.769 y sus modificatorias, la Ley N° 25.212 y sus modificatorias, firmes o no, siempre que se encuentren impagas o incumplidas hasta el último día, inclusive, del mes en que se presente la solicitud de regularización;

- b) baja del Registro de Empleadores con Sanciones Laborales (REPSAL), creado por la Ley N° 26.940 y sus modificaciones, 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 paguen, 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, devengadas hasta el último día, inclusive, del mes en que se presente la solicitud de regularización, 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 SETENTA POR CIENTO (70 %) del total de las sumas adeudadas. Se podrán establecer incentivos para la cancelación de la obligación de contado y beneficios especiales para las Micro, Pequeñas y Medianas Empresas.

Artículo 171.- 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 o, de existir, sobre la remuneración declarada, aun cuando fuere deficiente, si ésta resultare mayor, únicamente 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, pensión por invalidez o por fallecimiento 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 a los fines de la determinación de la prestación compensatoria ni de la prestación adicional por permanencia.

Artículo 172.- La regularización de las relaciones laborales deberá efectivizarse dentro de los CIENTO OCHENTA (180) días corridos, contados desde la fecha de entrada en vigencia de la reglamentación del presente Título de la ley.

Artículo 173.- El goce de los efectos previstos en el artículo 165 resultará procedente en la medida en que el empleador cancele la deuda que no haya sido condonada, bajo las modalidades de pago al contado o mediante plan de facilidades de pago, en los términos y condiciones que establezca la Agencia de Recaudación y Control Aduanero (ARCA), organismo descentralizado actuante en la órbita del Ministerio de Economía.

A tales fines, la Agencia de Recaudación y Control Aduanero (ARCA) considerará los siguientes parámetros:

- a. Cantidad máxima de cuotas para el plan de facilidades de pago: SETENTA Y DOS (72);
- b. tasa máxima de financiación de dicho plan de pagos: DOCE POR CIENTO (12 %) nominal anual;
- c. anticipo de hasta el CINCO POR CIENTO (5 %) de la deuda regularizada;

- d. posibilidad de asignar un descuento en la financiación por cancelación de contado de hasta el DIEZ POR CIENTO (10 %) en la deuda consolidada;
- e. posibilidad de segmentar los parámetros precedentes privilegiando la antigüedad de la deuda, el tamaño de la empresa, la cantidad de empleados regularizados y el monto de la regularización.

Artículo 174.- 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 175.- No podrán adherir al presente régimen los sujetos que hubieran adherido al régimen de Promoción del empleo registrado previsto en el Título IV de la Ley de Bases y Puntos de Partida para la Libertad de los Argentinos N° 27.742, por los mismos empleados regularizados.

Artículo 176.- La Agencia de Recaudación y Control Aduanero (ARCA), organismo descentralizado actuante en la órbita del Ministerio de Economía, 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 177.- La Agencia de Recaudación y Control Aduanero (ARCA), organismo descentralizado actuante en la órbita del Ministerio de Economía, reglamentará el presente régimen dentro de los QUINCE (15) días corridos contados a partir de su entrada en vigencia y dictará las normas complementarias que resulten necesarias a los efectos de su aplicación.

La reglamentación que se dicte no podrá establecer ninguna restricción o limitación a los sujetos, de ningún tipo, por el hecho de adherir y acogerse al presente régimen.

TÍTULO XXIII

Régimen de Incentivo para Medianas Inversiones (RIMI)

Artículo 178.- **Creación del RIMI.** Créase el RÉGIMEN DE INCENTIVO PARA MEDIANAS INVERSIONES (RIMI), aplicable en todo el territorio de la REPÚBLICA ARGENTINA.

Artículo 179.- **Objetivos.** Los objetivos del RÉGIMEN DE INCENTIVO PARA MEDIANAS INVERSIONES son principalmente, los siguientes:

- a) incentivar las Medianas Inversiones nacionales y extranjeras en la REPÚBLICA ARGENTINA, a fin de garantizar la prosperidad del país;
- b) promover el desarrollo económico y de las cadenas de valor;
- c) desarrollar y fortalecer la competitividad de los diversos sectores económicos;
- d) incrementar las exportaciones de mercaderías y servicios; y

e) favorecer la creación de empleo.

Artículo 180.- **Sujetos alcanzados.** Podrán ser beneficiarios del RÉGIMEN DE INCENTIVO PARA MEDIANAS INVERSIONES los sujetos comprendidos en el artículo 53 de la Ley de Impuesto a las Ganancias, texto ordenado en 2019 y sus modificaciones, que califiquen como Micro, Pequeñas o Medianas Empresas —hasta la categoría de Mediana Empresa Tramo 2 inclusive— en los términos del artículo 2° de la Ley N° 24.467, sus modificatorias y reglamentarias, por las inversiones productivas que realicen en el país durante los DOS (2) primeros años contados a partir de la fecha de entrada en vigencia del régimen, conforme lo establezca la Reglamentación.

Artículo 181.- **Inversiones Productivas. Concepto.** A los fines del RÉGIMEN DE INCENTIVO PARA MEDIANAS INVERSIONES se consideran inversiones productivas a aquellas destinadas a la adquisición, elaboración, fabricación y/o importación de bienes muebles nuevos -excepto automóviles-, amortizables en el impuesto a las ganancias, así como a la realización de obras, a ser afectadas directamente al desarrollo de actividades productivas en el territorio de la REPÚBLICA ARGENTINA.

Están expresamente excluidos del presente régimen las inversiones en activos financieros, de portfolio y bienes de cambio.

Sin perjuicio de los compromisos relativos a los montos mínimos establecidos en el artículo siguiente, las inversiones productivas efectuadas en sistemas y/o equipos de riego, bienes de alta eficiencia energética, mallas antigranizo para el sector agropecuario y en bienes semovientes, serán susceptibles de promoción, independientemente del monto de la inversión involucrada, en cada caso.

Artículo 181.- **Monto mínimo de la inversión.** A efectos de acceder a los beneficios previstos en el RÉGIMEN DE INCENTIVO PARA MEDIANAS INVERSIONES, el monto de las inversiones productivas efectuadas durante el período previsto en el artículo 175, debe ser igual o superior a las sumas que se detallan a continuación:

- A. para las Micro empresas, en los términos del artículo 2° de la Ley N° 24.467 y sus modificatorias y reglamentarias, la suma de: DÓLARES ESTADOUNIDENSES CIENTO CINCUENTA MIL (USD 150.000);
- B. para las Pequeñas empresas, en los términos del artículo 2° de la Ley N° 24.467 y sus modificatorias y reglamentarias, la suma de: DÓLARES ESTADOUNIDENSES SEISCIENTOS MIL (USD 600.000);
- C. para las Medianas empresas Tramo 1, en los términos del artículo 2° de la Ley N° 24.467 y sus modificatorias y reglamentarias, la suma de: DÓLARES ESTADOUNIDENSES TRES MILLONES QUINIENTOS MIL (USD 3.500.000);
- D. para las Medianas empresas Tramo 2, en los términos del artículo 2° de la Ley N° 24.467 y sus modificatorias y reglamentarias, la suma de: DÓLARES ESTADOUNIDENSES NUEVE MILLONES (USD 9.000.000).

Artículo 183.- **Amortización acelerada en el Impuesto a las Ganancias.** Los beneficiarios del RÉGIMEN DE INCENTIVO PARA MEDIANAS INVERSIONES podrán optar por practicar las respectivas amortizaciones de sus inversiones productivas, a partir del período fiscal de afectación del bien, de acuerdo con las normas previstas en los artículos 78, 87 y 88, según corresponda, de la Ley de Impuesto a las Ganancias, texto ordenado en 2019 y sus modificaciones, o conforme el régimen de amortización acelerada que se establece a continuación:

- a) Para Inversiones en bienes muebles amortizables -excepto los bienes mencionados en los incisos c), d) y e) del presente: en DOS (2) cuotas anuales, iguales y consecutivas
- b) Para Inversiones en obras: como mínimo en la cantidad de cuotas anuales, iguales y consecutivas que surja de considerar su vida útil reducida al SESENTA POR CIENTO (60 %) de la estimada.
- c) En equipos de riego agrícola y/o equipos de alta eficiencia energética: en UNA (1) cuota.
- d) En bienes semovientes amortizables: en UNA (1) cuota.
- e) En mallas antigranizo: en UNA (1) cuota.

Ejercida la mencionada opción, deberá comunicarse a la Agencia de Recaudación y Control Aduanero (ARCA), organismo descentralizado actuante en la órbita del Ministerio de Economía, y tendrá que aplicarse -sin excepción- a todas las inversiones productivas que se realizan en los términos del presente régimen.

Por las inversiones en bienes a los que se refiere el artículo 78 de la Ley del Impuesto a las Ganancias, t.o. 2019 y sus modificaciones, la cuota de amortización será, hasta agotarse íntegramente el costo impositivo del bien de que se trate, la que surge de multiplicar por un coeficiente de UNO COMA SEIS (1,6) al valor unitario de agotamiento calculado conforme al citado artículo 78. Cuando se trate de operaciones que den derecho a la opción prevista en el artículo 71 de la Ley del Impuesto a las Ganancias, texto ordenado en 2019 y sus modificaciones, la amortización especial establecida en este artículo deberá practicarse sobre el costo determinado de acuerdo con lo dispuesto en la norma legal del gravamen.

Si la enajenación y reemplazo se realizaran en ejercicios fiscales diferentes, la amortización eventualmente computada en exceso deberá reintegrarse en el balance impositivo correspondiente a dicha enajenación.

El referido tratamiento queda sujeto a la condición de que los bienes adquiridos en reemplazo permanezcan en el patrimonio del contribuyente, en los términos de lo establecido en el artículo 182 de la presente. De no cumplirse esta condición, corresponderá rectificar las declaraciones juradas presentadas e ingresar las diferencias de impuesto resultantes más sus intereses, salvo en el supuesto previsto en el párrafo siguiente.

No se producirá la caducidad del tratamiento señalado precedentemente en el caso de reemplazo de bienes que hayan gozado de la franquicia, en tanto el monto invertido en la reposición sea igual o mayor al obtenido por su venta. Cuando el importe de la nueva adquisición fuera menor al obtenido en la venta, la proporción de las amortizaciones computadas en virtud del importe reinvertido que no se encuentre alcanzada por el programa, tendrá el tratamiento indicado en el párrafo anterior.

El Ministerio de Economía dictará la normativa complementaria necesaria para precisar el alcance y la nómina de bienes de capital y tipo de obra comprendidos en este beneficio.

Artículo 184.- Devolución de créditos fiscales en el Impuesto al Valor Agregado. Los créditos fiscales a que se refiere el primer artículo sin número a continuación del artículo 24 de la Ley del Impuesto al Valor Agregado, generados por las inversiones productivas comprendidas en el artículo 176 de la presente ley, podrán computarse a los efectos de su devolución prevista en este régimen, luego de transcurridos TRES (3) períodos fiscales mensuales contados a partir de aquél en que haya resultado procedente su cómputo. Las previsiones del citado artículo se aplicarán en tanto no se opongan a lo establecido en el presente régimen.

Artículo 185.- **Exclusiones.** No podrán acogerse al tratamiento dispuesto por este Capítulo, quienes se hallen en alguno de los siguientes supuestos:

- a. Los condenados, con condena confirmada en segunda instancia, por cualquier tipo de delito en virtud de la Ley N° 27.401, o cuyos socios o accionistas se encuentren en dicha situación;
- b. los declarados en estado de quiebra, en los términos de las Leyes Nro. 19.551 y 24.522 y sus modificatorias, según corresponda;
- c. los condenados, con condena confirmada en segunda instancia, con fundamento en la Ley N° 24.769 y sus modificatorias o del Régimen Penal Tributario del Título IX de la Ley N° 27.430 y sus modificaciones, o bajo el Título I, Sección XII del CÓDIGO ADUANERO (Ley N° 22.415 y sus modificaciones), o bajo el Régimen Penal Cambiario de la Ley N° 19.359 (texto ordenado 1995) y sus modificaciones, según corresponda;
- d. quienes registren deudas firmes, exigibles e impagas de carácter fiscal, aduanero o previsional;
- e. las personas jurídicas en las que sus socios, administradores, directores, representantes legales, síndicos, miembros del consejo de vigilancia o quienes ocupen cargos equivalentes, hayan sido condenados, con condena confirmada en segunda instancia, con fundamento en las Leyes Nro. 23.771 y 24.769 y sus modificatorias o del Régimen Penal Tributario del Título IX de la Ley N° 27.430 y sus modificaciones, o bajo el Título I, Sección XII del CÓDIGO ADUANERO (Ley N° 22.415 y sus modificaciones), o bajo el Régimen Penal Cambiario de la Ley N° 19.359 (texto ordenado 1995) y sus modificaciones, según corresponda.
- f. Las personas jurídicas que accedan a los beneficios previstos en el Título VII - Régimen de Incentivo para Grandes Inversiones (RIGI) de la Ley de Bases y Puntos de Partida para la Libertad de los Argentinos N° 27.742 y/o a cualquier otro régimen de incentivos, por las mismas inversiones productivas.

Facultase a la Autoridad de Aplicación a ampliar o modificar la presente exclusión.

El acaecimiento de cualquiera de los supuestos mencionados en los incisos anteriores, producido con posterioridad a la adhesión de los interesados a los beneficios establecidos en el RIMI, será causal de caducidad total de los tratamientos fiscales diferenciales previstos en los artículos 178 y 179 del presente.

Artículo 186.- **Momento de la inversión productiva.** A los efectos de lo establecido en este Régimen, las inversiones productivas se consideran realizadas en el ejercicio fiscal anual en el que se verifique su puesta en marcha y su afectación a la producción de ganancias gravadas, de acuerdo con la Ley de Impuesto a las Ganancias texto ordenado en 2019 y sus modificaciones.

Artículo 187.- **Caducidad de los beneficios.** Si los bienes que dieron origen al goce de los beneficios previstos en los artículos 178 y 179, dejaran de integrar el patrimonio del beneficiario dentro de los DOS (2) años fiscales de que fueran afectadas, se producirá la caducidad de los mismos, excepto cuando:

- a) Se debiera al reemplazo de un bien por otro -siempre que el valor de este último fuera igual o mayor al precio de venta del bien reemplazado;
- b) se produjera su destrucción por caso fortuito o fuerza mayor; o
- c) hubiera transcurrido un tercio de la vida útil del bien que se trate, en los términos y condiciones que establezca la Reglamentación.

La Autoridad de Aplicación podrá ampliar las causales de excepción.

Artículo 188.- **Sanciones.** Dispuesta la revocación de los beneficios acordados, mediante acto administrativo expreso, previa instrucción del respectivo sumario administrativo y salvaguardando el derecho de defensa del beneficiario, este último deberá restituir al Fisco: los créditos fiscales devueltos y/o, en su caso, el Impuesto a las Ganancias ingresado en defecto, más los intereses resarcitorios correspondientes, quedando alcanzado además por una multa que no podrá exceder de DOS (2) veces el monto de la franquicia usufructuada, la que será graduada por la Agencia de Recaudación y Control Aduanero (ARCA), organismo descentralizado actuante en la órbita del Ministerio de Economía.

Artículo 189.- La Agencia de Recaudación y Control Aduanero (ARCA), organismo descentralizado actuante en la órbita del Ministerio de Economía, dictará las normas complementarias, aclaratorias y operativas necesarias para la efectiva aplicación de lo dispuesto en el presente Título, pudiendo requerir, en caso de considerarlo pertinente, la intervención de las áreas competentes de la Administración Pública Nacional.

TÍTULO XXIV

Modificaciones a leyes impositivas

CAPÍTULO I

Impuesto al Valor Agregado

Artículo 190.- Incorporárase, con efectos a partir del primer día del mes inmediato siguiente al de la entrada en vigencia de esta ley, como inciso m) del cuarto párrafo del artículo 28 de la Ley de Impuesto al Valor Agregado (t.o. en 1997), el siguiente:

“m) La provisión de energía eléctrica utilizada en sistemas y/o equipos de riego con destino al sector agroindustrial.”

CAPÍTULO II

Impuesto a las Ganancias

Artículo 191.- Sustitúyese el undécimo párrafo del artículo 25 de la Ley de Impuesto a las Ganancias, texto ordenado en 2019 y sus modificaciones, por el siguiente:

“Los quebrantos generados en los ejercicios fiscales que se inicien a partir del 1° de enero de 2025, inclusive, se actualizarán teniendo en cuenta la variación del Índice de Precios al Consumidor Nivel General (IPC) que suministre el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos, organismo desconcentrado actuante en el ámbito del Ministerio de Economía, operada entre el mes de cierre del ejercicio fiscal en que se originaron y el mes de cierre del ejercicio fiscal que se liquida, sin que resulte de aplicación lo dispuesto en el primer párrafo del artículo 93 de esta ley.

Artículo 192.- Sustitúyese, con efectos para los años fiscales que se inicien a partir del 1° de enero de 2026, en el primer párrafo del inciso h) del artículo 26 de la Ley de Impuesto a las Ganancias, texto ordenado en 2019 y sus modificaciones, la expresión a plazo fijo en moneda nacional por la expresión a plazo fijo.

Artículo 193.- Sustitúyese el inciso n) del artículo 26 de la Ley de Impuesto a las

Ganancias, texto ordenado en 2019 y sus modificaciones, por el siguiente:

“n) El valor locativo de la casa habitación y, con efectos para los ejercicios o años fiscales que se inicien a partir del 1° de enero de 2026, las ganancias derivadas del alquiler de inmuebles con destino a casa-habitación a las que no les resultará de aplicación lo previsto en el inciso k) del artículo 85.

Asimismo, también se encuentra exento el resultado derivado de la enajenación de inmuebles y de la transferencia de derechos sobre inmuebles, alcanzados por las disposiciones del artículo 99 de esta ley, que se enajenen o transfieran a partir del 1° de enero de 2026, en los términos que al respecto establezca la Reglamentación.”

Artículo 194.- Incorpórase, con efectos para los ejercicios fiscales que inicien a partir del 1° de enero de 2026, como artículo sin número a continuación del artículo 58 de la Ley de Impuesto a las Ganancias, texto ordenado en 2019 y sus modificaciones, el siguiente:

“Artículo ...- Los titulares de los establecimientos de invernada y/o engorde a corral a los que se refiere el punto 2 del inciso d) del primer párrafo del artículo 56 de esta ley, podrán optar por valuar sus existencias por los métodos descriptos en los incisos a) o b) del artículo 57 de esta norma legal, dependiendo del tipo de hacienda de que se trate. Para calcular la valuación de las vaquillonas y de los novillos, los contribuyentes podrán usar los índices de relación contenidos en las tablas anexas a la Ley N° 23.079, para todas las vaquillonas, el correspondiente a vaquillona de UNO (1) a DOS (2) años y para todos los novillos, el de novillo de UNO (1) a DOS (2) años, de acuerdo con la categoría de que se trate.”

Artículo 195.- Incorpórase como último párrafo del artículo 116 de la Ley del Impuesto a las Ganancias, texto ordenado en 2019 y sus modificaciones, el siguiente:

“Las personas humanas extranjeras que hubieran obtenido la ciudadanía argentina por naturalización en virtud de haber realizado inversiones relevantes en el país, en los términos del inciso 2 del artículo 2° de la Ley de Ciudadanía N° 346 y sus modificaciones, no serán consideradas residentes fiscales en los términos del inciso a) del presente artículo por el solo hecho de dicha naturalización.

A efectos exclusivos de la aplicación del inciso b) de este artículo, las personas humanas extranjeras que hubieran obtenido la ciudadanía argentina por naturalización en virtud de haber realizado inversiones relevantes en el país, en los términos del inciso 2 del artículo 2° de la Ley de Ciudadanía N° 346 y sus modificaciones, serán consideradas como personas humanas de nacionalidad extranjera, continuarán siendo consideradas residentes en los términos del inc. b) del presente artículo aquellos que al momento de obtener la ciudadanía por inversión ya fueren residentes permanentes en el país.”

TÍTULO XXV

Reducción de la carga tributaria

CAPÍTULO I

Reducción impositiva

ARTÍCULO 191- Sustitúyase en el primer párrafo del artículo 1° de la Ley 25.413 y sus modificatorias la expresión “SEIS POR MIL (6‰)” por “TRES POR MIL (3‰)”.

CAPÍTULO II

Otros impuestos

Artículo 192.- Sustitúyese, a partir del primer día del mes inmediato siguiente al de la entrada en vigencia de esta ley, el inciso d) del artículo 21 de la Ley de Fomento de la Actividad Cinematográfica Nacional N° 17.741 (t.o. 2001) y sus modificaciones, por el siguiente:

“d) con el importe de los intereses, recargos, multas y toda otra sanción pecuniaria que se aplique en virtud de las disposiciones de la presente ley.”

TÍTULO XXV

Escrutinio Legislativo Posterior y de forma

ARTICULO 121 BIS.- El Poder Ejecutivo Nacional, a través de la autoridad o autoridades de aplicación que determine esta ley en cada caso o la reglamentación, deberá realizar el seguimiento y la evaluación periódica del impacto económico, social, laboral, fiscal de la presente ley.

La evaluación deberá contemplar, como mínimo:

- a) el cumplimiento de los objetivos de la ley;
- b) su impacto en el empleo, la formalización laboral y la sostenibilidad del sistema de seguridad social;
- c) su incidencia en la actividad económica, la inversión y la recaudación fiscal;
- d) la identificación de eventuales efectos no previstos o distorsiones; y
- e) propuestas de adecuación normativa o reglamentaria.

El Poder Ejecutivo remitirá al Honorable Congreso de la Nación un informe anual durante los primeros tres (3) años de vigencia de la presente ley.

Dichos informes podrán ser considerados por las comisiones competentes de ambas Cámaras, las que también podrán requerir información adicional, convocar audiencias públicas y formular recomendaciones.

Los informes serán de acceso público y se publicarán en formato digital abierto.

ARTÍCULO 212 TER.- Salvo disposición en contrario los artículos de la presente ley entrarán en vigencia a partir de la publicación en el Boletín Oficial.

ARTÍCULO 213.- Comuníquese al PODER EJECUTIVO

Sala de las comisiones, 18 de febrero de 2026.

Jorge A. Avila. – Nicolás Massot. – Jorge Rizzotti.

INFORME

Honorable Cámara

Las comisiones de Legislación del Trabajo y de Presupuesto y Hacienda han considerado el proyecto venido en revisión del Honorable Senado por el cual tramita el proyecto de la Ley de Modernización Laboral; con el objeto de introducir modificaciones sustantivas al texto con media sanción, con el objeto de preservar la coherencia sistémica del derecho del trabajo argentino, reforzar la seguridad jurídica y evitar distorsiones interpretativas o desprotecciones no deseadas.

I.- Introducción General.

La propuesta no implica un rechazo integral del proyecto aprobado por el *Senado*, sino una revisión técnica y sustantiva de aquellos artículos que pueden debilitar el principio de primacía de la realidad; restringen de modo excesivo la responsabilidad solidaria por supuestos en descentralización empresaria; generan desequilibrios procesales; o requieren de mayor precisión normativa para evitar litigiosidad futura.

A continuación se desarrollan, en orden cronológico, los cambios introducidos.

II.- Desarrollo particular de las modificaciones.

1.- Artículo 1. Sustitución de los incisos b) y c) del Art. 2° LCT (Ámbito de aplicación).

El dictamen mantiene el régimen actual de la Ley de Contrato de Trabajo 20.744 y la modificación del texto de los incisos b) y c) del Art. 2° por parte del proyecto de ley del *Senado*, pero suprime fórmulas abiertas que pudieran interpretarse como exclusión automática de relaciones que, en los hechos, configuren dependencia, como la del inciso e), referida “a los trabajadores independientes y sus colaboradores en los términos del artículo 97 de la Ley de Bases y Puntos de Partida para la Libertad de los Argentinos N 1° 27742”.

También se suprimen las excepciones a los incisos d) (contrataciones de obra, servicios, agencia, transporte, flete y todas las reguladas en el Código Civil y Comercial de la Nación, que había sido introducida en el Art. 88 de la Ley Bases y Puntos de Partida para la Libertad de los Argentinos N° 27.742; f) (personal embarcado) y h) (personas privadas de libertad).

2.- Artículo 3. Norma más favorable (Art. 9° LCT).

El dictamen ratifica el criterio de agrupamiento por instituciones. Se consolida así la media sanción, precisando el método interpretativo para evitar combinaciones parciales artificiales.

3.- Artículo 7°. Acuerdos transaccionales conciliatorios o liberatorios. Su validez. Se introduce aquí que los acuerdos serán válido cuando se realicen con intervención de la autoridad judicial o administrativa “competente” (agregado nuestro), y mediare resolución fundada “firme” (agregado nuestro).

En el mismo sentido, también se agrega a la cláusula “En todos los casos, la homologación administrativa o judicial de los acuerdos ... les otorga autoridad de cosa juzgada”, la frase “una vez quede firme”.

4.- Artículo 9°. Antigüedad del trabajador.

Se ordena lo dispuesto respecto a que “Si transcurriese un plazo de DOS (2) años entre el cese del vínculo laboral, cualquiera fuera la causa, y el trabajador reintegrara a prestar servicios con el mismo empleador” no se computa la antigüedad anterior (inciso a); y se agrega que “Cuando el vínculo anterior se hubiera extinguido por otorgamiento del beneficio jubilatorio conforme al artículo 243 último párrafo de esta ley”.

5.- Artículo 10° - Gratuidad (Art. 20° LCT).

El dictamen introduce modificaciones sustanciales respecto del texto del *Senado*, definiendo técnicamente la pluspetición; exigiendo resolución firme; introduciendo simetría procesal frente a conductas abusivas del empleador; manteniendo expresamente la inembargabilidad de la vivienda de los trabajadores o sus causa-habientes. Además, se preserva la gratuidad, pero se evita su utilización abusiva.

6.- Artículos 16 (Arts. 29 y 29 bis de la LCT)

– Intermediación y servicios eventuales.

El dictamen refuerza expresamente la primacía de la realidad, estableciendo que “Ninguna modalidad de intermediación podrá implicar disminución de los derechos reconocidos por la legislación laboral ni desnaturalizar la imputación del vínculo conforme a la realidad de los hechos”.

En relación a las empresas de servicios eventuales se señala que “La modalidad eventual no podrá implicar disminución de derechos individuales o colectivos ni ser utilizada para encubrir una provisión permanente o estructural de personal”.

7.- Artículo 18 (Art. 30° LCT) – Subcontratación.

A diferencia del *Senado*, que privilegia el control documental, el dictamen establece: “El principal deberá ejercer un control adecuado y razonable ...”, y aclara: “La responsabilidad solidaria no quedará excluida por la mera exhibición de documentación formal cuando, en los hechos, se verifique incumplimiento ...”.

Se elimina la eximición automática por formalismo y se preserva la eficacia probatoria del instituto.

8.- Artículo 19 (Art. 31° LCT) – Conjunto económico.

El dictamen la amplía en los siguientes términos: “... cuando exista integración funcional, coordinación operativa o comunidad de intereses ...”; y además, “cuando la actuación conjunta, la descentralización o la fragmentación empresaria tenga por efecto dificultar, frustrar o poner en riesgo la satisfacción del crédito laboral”.

Recién en un tercer párrafo contempla el fraude. Se preserva así la operatividad real del instituto.

9.- Artículo 24 (Art. 80° LCT) – Certificados

Se mantiene el plazo de entrega de la ley vigente, ampliándose de 2 (dos) a 5 (cinco) días hábiles; aclarándose que la entrega de hacerse “de manera fehaciente”. En caso de incumplimiento se mantiene la sanción de indemnización equivalente a la mejor remuneración mensual, normal y habitual percibida por el trabajador durante el último año o durante el tiempo de prestación de servicios, si ésta fuera menor, reduciéndose de tres a dos veces.

10.- Artículo 41 (Art. 154° LCT) – Vacaciones y otras licencias

Se eleva el plazo de notificación de las vacaciones del empleador al trabajador de 30 a 45 días en términos generales si se tratare del plazo ordinario; y se mantiene en 30 días si se tratare de vacaciones fuera del período ordinario, pero dispuesta de común acuerdo.

Respecto al fraccionamiento del período vacacional se introduce la condición de su excepcionalidad y la obligatoriedad de mediar “la plena libertad” del trabajador para consentirla.

Por otra parte, nos parece razonable que, a la hora de acordar el otorgamiento por grupos, se tenga en consideración a “los empleados con hijos menores de edad en situación de escolaridad” a quienes debe reconocerse un “derecho preferencial sobre los demás”. Por otra parte, se reduce la garantía de vacaciones durante la temporada de verano de uno cada tres años a una cada dos años.

11.- Artículo 41 (Art. 154° LCT, segunda parte)

Licencia Paternal y Parental por Embarazo

Se aumenta el plazo de licencia por embarazo paternal de 2 (dos) a 15 (quince) días corridos mediante la modificación del inciso a) del Art. 158°; y se incorpora como Art. 177 bis la licencia parental temprana, la cual consiste en reconocer a los progenitores (padre y madre) el goce de una licencia parental de hasta 30 (treinta) días corridos, que pueden ser utilizados por sólo uno de ellos o distribuida entre ambos.

Se agrega asimilación al derecho en los supuestos de adopción.

Adicionalmente se amplía el plazo en 10 (diez) días corridos para los casos de nacimientos múltiples y prematuros y/o internación neonatal prolongada; y en 15 (quince) en caso de discapacidad o enfermedad crónica debidamente acreditadas.

Esta propuesta está en línea con antecedentes de la OIT, de la OCDE y de la Unión Europea.

12.- Artículo 42 (Art. 197 bis LCT)

Jornada de Trabajo

Se redefine el concepto de “compensación de horas extraordinarias de trabajo” otorgándose mayores garantías al trabajador, cuya adhesión, si así lo desea, deberá ser “individual, expresa, y podrá ser revocada en cualquier momento sin que ello implique perjuicio alguno, sanción disciplinaria ni alteración de sus condiciones de trabajo”. Más aún, se agrega: “La negativa a adherir o a la revocación del consentimiento no podrán constituir causa de trato discriminatorio ni de despido”.

En caso de aceptar, el trabajador tendrá un plazo máximo de hasta 6 (seis) meses desde su generación, evitando de ese modo que se acumulen en el tiempo.

“Vencido dicho plazo sin que se hubieren compensado, deberán abonarse conforme al régimen legal de horas extraordinarias”.

Para mayor claridad y transparencia, recae sobre el empleador “consignar en el recibo de haberes del trabajador, en forma clara y diferenciada, la cantidad de horas extraordinarias generadas, las horas pendientes de compensación, el saldo acumulado a favor del trabajador, y el plazo máximo para su utilización”.

13.- Artículo 43 (Art. 198 LCT).

Jornada Reducida

Se introduce como regulación que “En ningún caso la jornada diaria efectiva podrá superar las 10 (diez) horas, aun cuando se utilicen métodos de cálculo en promedio o el régimen de compensación descripto en el punto anterior.

14.- Artículo 44 (accidentes y enfermedades inculpables)

Se suprime completamente.

En lo relativo a la acreditación y control de las enfermedades, se introduce una modificación a la versión del *Senado* para los casos de discrepancia “insalvable” entre el diagnóstico médico presentado por el trabajador y el control médico del empleador, sometiéndose la cuestión a una junta médica, integrada por “profesionales independientes designados por la autoridad administrativa laboral competente mediante procedimiento objetivo y transparente”, debiendo asumir el costo el propio empleador.

Por lo demás, “Hasta tanto se expida la junta médica, se mantendrá presunción de validez del certificado presentado por el trabajador”.

15.- Art. 51 (Art. 241 LCT).

Extinción del contrato por voluntad concurrente

Se introduce como aclaración para el caso de “comportamiento concluyente y recíproco” de trabajador y empleador de “abandono de la relación”, configurada “luego de transcurridos 2 (dos) mes calendarios”, que ello “no será aplicable cuando la inactividad derive del goce de licencias legales o convencionales, vacaciones, suspensiones legales o cualquier otra causa justificada”.

16.- Art. 52 (Art. 245 LCT). Despido por “justa causa”.

El dictamen mantiene el sistema tarifado, pero introduce una cláusula excepcional: “cuando se acredite judicialmente que el empleador, con conocimiento efectivo de hechos que razonablemente podían producir un daño cierto y previsible al trabajador, hubiere omitido deliberadamente adoptar medidas tendientes a evitarlo ...”.

Se habilita la asimilación al régimen agravado del Art. 245 bis. Se equilibra previsibilidad con responsabilidad agravada en supuestos graves.

17.- Art. 55 (Art. 276 LCT). Créditos laborales.

En relación a las sentencias judiciales condenatorias, se limita la referencia al pago en cuotas a las micro, pequeñas y medianas empresas, “en acuerdo con el trabajador o trabajadores demandantes”.

18.- Art. 59. Creación del FAL

Fondo de Asistencia Laboral

Se transforma su lógica sin eliminarlo, pasando de obligatorio a facultativo u optativo para los empleadores, que mantienen la modalidad de cuenta especial, “patrimonio separado, de afectación específica, independiente, inajenable e inembargable”, bajo administración de la ANSeS, no de instituciones del mercado financiero.

El fondo mantiene la fuente de financiación (las contribuciones, “optativas”, se fijaron en el proyecto del *Senado* en 1% (uno por ciento) para las grandes empresas y 2,5% (dos con cinco por ciento) para las micro, pequeñas y medianas empresas, así como la posibilidad de su incremento hasta el 1,5% (uno por ciento) para las grandes empresas y hasta 3% (tres por ciento) para las micro, pequeñas y medianas empresas.

Se mantiene resto del régimen (siempre voluntario y centrado en la propia ANSeS), pero se suprime la reducción en las contribuciones patronales con destino a la Seguridad Social que fijaba el Art. 77 del proyecto del *Senado*, excluyéndose expresamente. En esa línea, el Art. 168 del proyecto del *Senado* se elimina.

19.- Art. 102 (Art. 24, Ley 25.877).
Conflictos Colectivos de Trabajo

Se asimila la cobertura menor (prestación de servicios mínimos) tanto para los servicios esenciales como para las actividades o servicios de importancia trascendental, determinados en un 50% (cincuenta por ciento).

20.- Art. 108 (Art. 7º, Ley 26.844).
Período de Prueba Personal Casas Particulares

Se deja sin efecto la propuesta del *Senado* de extender el período de prueba a 6 (seis) meses.

21.- Art. 131 (Art. 4º, Ley 14.250)
Convenciones Colectivas

En relación a las convenciones colectivas de trabajo vencidas, se propicia la plena vigencia de todas sus cláusulas “hasta que una nueva convención colectiva la sustituya, salvo que en la convención colectiva vencida se hubiese acordado lo contrario”.

Además se estipula que “Operado el vencimiento, cualquiera de las partes signatarias de la convención colectiva podrá denunciar cualquiera de las normas e iniciarse el proceso de renegociación de las cláusulas denunciadas”.

22.- Art. 136 y ss. (Art. 18, Ley 14.250).
Articulación de los Convenios Colectivos

Se elimina el orden de prelación de normas que viene del proyecto del *Senado* conforme al cual un convenio colectivo posterior modifica “en cualquier sentido” a un convenio colectivo anterior de igual ámbito; y un convenio de ámbito “menor”, prevalece dentro de su ámbito de representación personal y territorial frente a otro convenio de “ámbito mayor”, anterior o posterior.

Por su parte, respecto a la negociación y/o renegociación y/o ratificación de las cláusulas de convenios colectivos de trabajo que estuvieran vencidos, se propone su reemplazo por “denunciados por las partes signatarias”, facultándose a la autoridad de aplicación a convocar a negociar las partes si hubiera petición de alguna de ellas. “En tales condiciones, la suspensión no podrá ser decretada hasta tanto concluya su cometido”.

23.- Art. 143 (Art. 44, Ley 23.551)
Representación Sindical

Se modifica la propuesta del proyecto del *Senado* respecto al crédito de 10 (diez) horas reconocido a los delegados del personal para el ejercicio de sus funciones, dejando su determinación al acuerdo de partes, a través de Convenio Colectivo de actividad, o acuerdo de empresa.

24.- Art. 191 (Título XXV, Reducción de la carga tributaria)

Se reemplaza la propuesta del proyecto del *Senado* de dejar sin efecto los impuestos vinculados a seguros, servicios de telefonía celular y satelital, objetos suntuarios, vehículos automotores, embarcaciones de recreo o deportes y aeronaves y, en su reemplazo, reducir en un cincuenta por ciento, del actual seis por mil a tres mil el impuesto al cheque regulado en la Ley 25.413, el cual recaerá en términos generales sobre toda la población y sobre todas las personas jurídicas que operan en el país.

25.- Título XXVI (derogaciones).

Se dejan sin efecto las derogaciones totales o parciales introducidas en este capítulo del proyecto del *Senado*, vinculadas con: los estatutos del Periodista Profesional (Ley 12.908); del Viajante de Comercio (Ley 14.546); del Peluquero (Ley 23.947); choferes (Ley 12.867, a partir del 1° de enero de 2027); trabajo agrario (Ley 26.727); de radio cable telegráficos y afines (Decreto 15.954/1946); entre otros, así como leyes vinculadas a licencias para ciudadanos extranjeros en elecciones (Ley 23.759); mano de obra nacional (Ley 24.493); promoción comercial supermercados (Ley 20.657); PyMEs (Ley 24.467); penas privativas de la libertad (Ley 24.660); servicios de comunicación audiovisual (Ley 26.522); entre otras, incluyendo la derogación a partir del 1° de enero de 2028 de los incisos a), b) y c) del artículo 21 y los artículos 22 y 23 de la Ley de Fomento de la Actividad Cinematográfica Nacional N°17.741, pretendiendo establecerse que a partir del 1° de enero de 2028 el Instituto Nacional de Cine y Artes Visuales (INCAA) sea financiado exclusivamente con las partidas que a tal efecto se asignan anualmente en la ley de Presupuesto General de la Administración Nacional, quitándole su histórica fuente de financiación.

Las derogaciones que están directamente vinculadas a asuntos tratados en la presente ley de “Modernización” laboral se interpretara modifican o derogan los existentes; no correspondiendo la introducción en esta ley de temas ajenos a la misma como si se tratara de una ley “ómnibus”, constituyendo una pésima práctica legislativa, motivo por el cual se rechaza.

En definitiva, este dictamen de minoría no se limita a replicar ni a ajustar marginalmente la media sanción de *Senado*, sino contrariamente a ello introduce mejoras concretas y delimitadas que buscan corregir puntos críticos, fortaleciendo la coherencia interna del régimen y reduciendo riesgos de desprotección o de litigiosidad futura.

Por último, el proyecto incorpora una cláusula de evaluación y seguimiento de la ley que finalmente se sancione, motivada en la necesidad de fortalecer la calidad institucional y la eficacia normativa. Las reformas estructurales en materia laboral producen efectos complejos y dinámicos sobre el empleo, la formalización, la inversión, la sostenibilidad del sistema de seguridad social y la litigiosidad, cuyos resultados no pueden presumirse de manera apriorística sino que deben verificarse con evidencia empírica.

La experiencia comparada demuestra que los sistemas jurídicos más sólidos incorporan mecanismos de revisión periódica de leyes, permitiendo medir su impacto real, detectar eventuales efectos no previstos y realizar las adecuaciones en función de datos objetivos.

Este enfoque no implica desconfianza en la norma sancionada, sino responsabilidad institucional. Una legislación moderna no se agota en su promulgación: requiere seguimiento, transparencia y rendición de cuentas.

La obligación de remitir informes al Congreso y su eventual consideración por parte de las comisiones competentes refuerzan el principio republicano de control y permiten que el debate legislativo futuro se sustente en información verificable, favoreciendo decisiones más racionales y menos ideologadas.

En definitiva, la cláusula propuesta busca consolidar una cultura de evaluación normativa permanente, que debió ser previa al tratamiento del proyecto, y sin lugar a duda debe ser posterior, orientada dicha práctica a la mejora continua de las políticas públicas y al fortalecimiento de la seguridad jurídica.

Luego de su estudio, resuelven dictaminarlo favorablemente, con modificaciones.

Nicolás Massot.

IV

Dictamen de minoría

Honorable Cámara:

Las comisiones de Legislación del Trabajo y de Presupuesto y Hacienda han considerado el proyecto de ley venido en revisión del Honorable Senado sobre Modernización Laboral; y, por las razones expuestas en el informe que se acompaña y las que dará el miembro informante aconsejan la sanción del siguiente

Proyecto de ley

El Senado y Cámara de Diputados, ...

TÍTULO I

Modificaciones a la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias

Artículo 1°. *Modifíquese el Artículo 29° de la Ley 20.744, (t.o. 1976) y sus modificatorias, el que quedará redactado de la siguiente manera:*

Artículo 29° Interposición y medición – Solidaridad.

Los trabajadores que, habiendo sido contratados por terceros para proporcionarlos a las empresas, serán considerados empleados directos de quien utilice su prestación.

En tal supuesto, y cualquiera que sea el acto o estipulación que al efecto concierten, los terceros contratantes y la empresa para la cual los trabajadores presten o hayan prestado servicios responderán solidariamente de todas las obligaciones emergentes de la relación laboral y de las que se deriven del régimen de la seguridad social.

Los trabajadores contratados por empresas de servicios eventuales habilitadas por la autoridad competente para desempeñarse en los términos de los artículos 99 de la presente y 77 a 80 de la Ley Nacional de Empleo, serán considerados en relación de dependencia, con carácter permanente continuo o discontinuo, con dichas empresas.

Artículo 2°. *Modifíquese el Artículo 30° de la Ley 20.744, (t.o. 1976) y sus modificatorias, el que quedará redactado de la siguiente manera:*

Artículo 30. Subcontratación y delegación – solidaridad.

Quienes cedan total o parcialmente a otros el establecimiento o explotación habilitado a su nombre, o contraten o subcontraten, cualquiera sea el acto que le dé origen, trabajos o servicios complementarios e inescindibles en relación a la actividad normal, específica y propia del establecimiento, conformando una unidad técnica de ejecución destinada al logro del objeto de la empresa, deberán exigir a sus contratistas o subcontratistas el cumplimiento de todas las normas relativas al trabajo, los organismos de la seguridad social y la cobertura por riesgos del trabajo, de acuerdo a las disposiciones dictadas por la autoridad de aplicación correspondiente.

La obligación del principal, establecida en el párrafo precedente, importa la solicitud de la información a los cesionarios o subcontratistas, la verificación efectiva del cumplimiento de los requisitos legales correspondientes a cada uno de los trabajadores que presten servicio para ellos y la comunicación a la autoridad de aplicación competente cuando se verifique el incumplimiento de tales requisitos.

Si del control ejercido por el principal surge el incumplimiento de alguno de los requisitos legales aludidos en el primer párrafo y el contrato entre el principal y el cesionario o contratista continúa en ejecución, el principal se hará responsable solidariamente por las obligaciones de los cesionarios, contratistas o subcontratistas respecto del personal que ocuparen en la prestación de dichos trabajos o servicios y que fueren emergentes de la relación laboral incluyendo su extinción.

Las disposiciones insertas en este artículo resultan aplicables al régimen de solidaridad específico previsto en el artículo 32 de la Ley 22.250.

Artículo 3°. *Sustitúyase el artículo 80 de la Ley 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias, por el siguiente:*

Artículo 80. Entrega de certificados.

Al momento de la extinción del contrato de trabajo, el empleador deberá entregar al trabajador los certificados en los que consten los datos completos y veraces relativos a la relación laboral, la función desempeñada, las capacitaciones realizadas y la constancia del ingreso de los aportes y contribuciones al Sistema de Seguridad Social.

La obligación se considerará cumplida cuando el empleador ponga a disposición del trabajador dichos certificados: a) en formato físico en la sede de la empresa; o b) en formato digital a través de cualquier sistema que permita acreditar su entrega al trabajador de manera fehaciente. Cuando la información requerida por este artículo se encuentre disponible para el trabajador a través del sitio web del organismo de la seguridad social o del sistema que establezca la Agencia de Recaudación y Control Aduanero (ARCA), también se considerará cumplida la obligación del empleador respecto de los certificados alcanzados por la información que allí conste. Durante el tiempo de la relación deberá otorgar tales constancias cuando medien causas razonables.

Si el empleador no hiciera entrega de la constancia de aportes y contribuciones o del certificado de trabajo previstos en este artículo, dentro de los treinta (30) días hábiles computados desde la finalización de la relación laboral y previa intimación fehaciente del trabajador para su cumplimiento en el plazo de dos días, deberá abonar una indemnización a favor del trabajador, equivalente a tres veces la mejor remuneración mensual, normal y habitual percibida por éste durante a el último año o durante el tiempo de prestación de servicios, si éste fuere menor.

La misma indemnización le corresponderá al empleador cuando la documentación entregada resulte incompleta, deficiente o adulterada.

Cuando el empleador acredite la condición de micro o pequeña empresa, según las disposiciones del Artículo 2 de la Ley 24.467, el juez determinará el monto de la indemnización establecida en este artículo, aplicando una reducción de hasta el 60%, teniendo en cuenta la capacidad económica y financiera del mismo.

Esta indemnización se devengará sin perjuicio de las sanciones conminatorias que para hacer cesar esa conducta omisiva pudiere imponer la autoridad judicial competente, o las acciones reparatorias de carácter civil, derivadas de la falta de aportes a los organismos previsionales.

Sanción Conminatoria

Artículo 4°. *Agréguese como artículo 132 bis de la Ley 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias, el siguiente:*

Artículo 132 bis: *Si el empleador hubiere retenido aportes del trabajador con destino a alguno de los conceptos previstos en los incisos b), c), d), e), f), e i), del Artículo 132 de la presente ley, y al momento de producirse la extinción del contrato de trabajo, por cualquier causa, no hubiere ingresado, total o parcialmente, dichos importes a favor de los organismos o instituciones a los que estuvieren destinados, deberá a partir de ese momento pagar al trabajador afectado una sanción conminatoria mensual equivalente a al valor de un salario mínimo vital y móvil vigente al momento de operarse la extinción del contrato de trabajo,*

importe que se devengará mensualmente hasta que el empleador acredite de modo fehaciente haber hecho efectivo el ingreso de los fondos retenidos.

La sanción conminatoria no podrá devengarse en períodos posteriores a la fecha en que quede firme y consentida la sentencia que la disponga.

Cuando el empleador acredite la condición de micro o pequeña empresa, según la clasificación determinada por el artículo 2° de la Ley 24.467 y alegare causas objetivas que afecten negativamente su capacidad económica o financiera, el juez o tribunal, mediante resolución fundada, podrá reducir el monto de la sanción prevista en este artículo hasta un 60%.

Dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a la fecha en que quede firme y consentida la sentencia, la autoridad judicial interviniente pondrá en conocimiento de los organismos de la seguridad social y/o las demás entidades acreedoras, toda la información que permita determinar el valor de los aportes retenidos y no ingresados a dichos organismos, repetir del empleador las sumas resultantes y efectuar el reconocimiento de los aportes retenidos al trabajador.

La imposición de la sanción conminatoria prevista en este artículo no enerva la aplicación de las acciones penales o reparatorias de carácter civil, que pudieran corresponder.

Régimen de Licencias Especiales

Artículo 5°. *Modifícase el artículo 158 de la Ley N.° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias, el que quedará redactado de la siguiente manera:*

Artículo 158. Los trabajadores/as gozarán de las siguientes licencias especiales:

- a) Por nacimiento de hijo o sentencia de guarda con fines de adopción, veinte (20) días corridos. En los supuestos de nacimientos o adopciones múltiples, la licencia se extenderá a veinticinco (25) días corridos.*
- b) Por matrimonio o unión civil, diez (10) días corridos.*
- c) Por fallecimiento del cónyuge o de la persona conviviente de hecho o de padres, cinco (5) días corridos.*
- d) Por fallecimiento de hermano o hermana, cuatro (4) días corridos.*
- e) Para rendir examen en la enseñanza media, terciaria o universitaria, dos (2) días corridos por examen, con un máximo de catorce (14) días por año calendario.*
- f) Por fallecimiento de hija o hijo, diez (10) días corridos.*
- g) Por enfermedad de hijo menor de edad o familiar a cargo exclusivo, hasta quince (10) días corridos y/o alternados, pudiendo extenderse a quince (15) días, cuando razones de fuerza mayor, debidamente acreditadas, lo justifiquen.*
- h) Para realizar exámenes médicos periódicos, un (1) día al año. Cuando los mismos respondan a esquemas de controles anuales, debidamente acreditados, tres (3) días corridos y/o alternados.*
- i) Para trámites judiciales de adopción de niños, niñas y adolescentes, cumpliendo los requisitos de adoptante previstos en la ley vigente, tres (3) días corridos por gestión, con un máximo de diez (10) días por año calendario.*

De la Prescripción

Artículo 6. *Modifíquese el Artículo 256° de la Ley 20.744, (t.o. 1976) y sus modificatorias, el que quedará redactado de la siguiente manera:*

Artículo 256. Prescriben a los dos (2) años las acciones relativas a créditos provenientes de las relaciones individuales de trabajo y, en general, de disposiciones de convenios colectivos, laudos con eficacia de convenios colectivos y disposiciones legales o reglamentarias del Derecho del Trabajo.

Cuando los créditos previstos en el párrafo anterior se originen en incumplimientos a las previsiones salariales establecidas en el Título IV, las acciones prescriben a los diez (10) años. Esta norma tiene carácter de orden público y el plazo no puede ser modificado por convenciones individuales o colectivas.

TÍTULO II

Modificaciones a la Ley Nacional de Empleo N° 24.013

Empleo no registrado – Indemnización

Artículo 7. *Incorpórese como artículo 8 de la Ley 24.013 y sus modificatorias, el siguiente texto:*

Artículo 8. *El empleador que no registre una relación laboral, o la registrare consignando una fecha de ingreso posterior a la real, o una remuneración menor que la percibida por el trabajador, abonará a éste una indemnización equivalente a una cuarta parte de:*

- a) las remuneraciones devengadas desde el comienzo de la vinculación,*
- b) el importe de las remuneraciones devengadas desde la fecha de ingreso hasta la fecha falsamente consignada,*
- c) el importe de las remuneraciones devengadas y no registradas.*

Dichos importes que serán computados a valores reajustados de acuerdo con la normativa vigente.

Artículo 8. *Incorpórese como artículo 9 de la Ley 24.013 y sus modificatorias, el siguiente texto:*

Artículo 9. *Las indemnizaciones previstas en el artículo 8, procederán cuando el trabajador o la asociación sindical que lo represente, intimen al empleador para que regularice el incumplimiento descripto en esa norma y al mismo tiempo denuncien tal circunstancia ante la Administración de Recaudación y Control Aduanero (ARCA).*

Si el empleador diera total cumplimiento a la intimación dentro del plazo de treinta (30) días, quedará eximido del pago de las indemnizaciones antes indicadas.

Artículo 9. *Incorpórese como artículo 10 de la Ley 24.013 y sus modificatorias, el siguiente texto:*

Artículo 10. *Cuando el empleador revista la condición de micro o pequeña empresa, según la clasificación determinada por el artículo 2° de la Ley 24.467 y alegare causas objetivas que pusieran en riesgo la continuidad de la explotación, el juez o tribunal, mediante resolución fundada, podrá reducir el monto de las indemnizaciones previstas en el artículo 8 hasta un 60%.*

TITULO III

Regularización del empleo no registrado

Artículo 10. *Los empleadores que acrediten la condición de micro o pequeña empresa, según las disposiciones del Artículo 2 de la Ley 24.467 y no fueran beneficiarios de planes de regularización de deudas anteriores al dispuesto por esta ley, 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 deficientemente registradas, en cuyo caso quedarán excluidas las retenciones practicadas sobre los salarios que no hubieran sido depositadas en los organismos pertinentes.*

Artículo 11. *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: 1. Sistema Integrado Previsional Argentino, Ley N° 24.241 y sus modificaciones. 2. Instituto Nacional de Servicios Sociales para Jubilados y Pensionados, Ley N° 19.032 y sus modificaciones. 3. Régimen Nacional del Seguro de Salud, Ley N° 23.661 y sus modificaciones. 4. Fondo Nacional de Empleo, Ley N° 24.013 y sus modificaciones. 5. Régimen Nacional de Asignaciones Familiares, Ley N° 24.714 y sus modificatorias. 6. Contribución con destino al Registro Nacional de la Industria de la Construcción, Ley N° 22.250 y sus modificatorias. 7. Otros regímenes laborales o de seguridad social que determine la reglamentación. d) La condonación de capital se aplicará, exclusivamente, a las deudas contraídas por las Micro y Pequeñas Empresas, con un tope del 70% de las mismas. e) La condonación de intereses, en todos los casos, se instrumentará mediante planes de pago, que prevean incentivos para su cancelación de contado. La reglamentación determinará las formas y los porcentajes correspondientes a las situaciones previstas en este artículo.

Artículo 12.- Los trabajadores incluidos en la regularización prevista en el presente régimen tendrán derecho a computar todo el tiempo de prestación de servicios, defectuosamente registrados o no registrados, a fin de cumplir con los años de servicios requeridos por la Ley 24.241 y sus modificatorias, para la obtención de la Jubilación Ordinaria y el beneficio de Prestación por Desempleo previsto en el artículo 113 de la Ley 24.013 y sus modificatorias; la regularización del tiempo de servicio deberá realizarse teniendo en cuenta el salario correspondiente a la categoría del C.C.T. que revistiere el trabajador, actualizado a la fecha de cumplimiento de la obligación.

Artículo 13. Podrán incluirse en el presente régimen las deudas que se encuentren controvertidas en sede administrativa, 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. El allanamiento o desistimiento podrá ser total o parcial y procederá en cualquier etapa o instancia administrativa.

TÍTULO IV

Modificaciones a la Ley de Convenios Colectivos de Trabajo N° 14.250 Ultraactividad de los Convenios Colectivos

Artículo 14. Modifíquese el artículo 6 de la Ley 14.250 (t.o. Decreto N° 1135/2004), el que quedará redactado de la siguiente manera:

Artículo 6. Una convención colectiva de trabajo, cuyo término estuviere vencido, mantendrá la plena vigencia de todas sus cláusulas hasta que una nueva convención colectiva la sustituya, salvo que en la convención colectiva vencida se hubiese acordado lo contrario.

Cuando la convención colectiva se encontrare vigente por ultraactividad, cualquiera de las partes interesadas podrá solicitar ante la Autoridad de Aplicación, el inicio de las negociaciones previstas en los artículos 11 o 21 de la presente ley, con el objeto de promover la renegociación de las cláusulas del convenio que considere desactualizadas por el transcurso del tiempo, respetando el principio de progresividad respecto de las cláusulas convencionales a renegociar.

La promoción del trámite referido en el párrafo anterior importará la iniciación del procedimiento previsto en el artículo 1° de la Ley 23.546 (t.o. 2004).

Cuando la parte debidamente notificada de la convocatoria se rehusare injustificadamente a participar de la comisión negociadora, la parte que promovió la negociación podrá optar por solicitar ante la autoridad administrativa, la aplicación del mecanismo previsto en el artículo 21 de la presente ley, o promover una acción judicial ante el tribunal laboral competente, mediante el proceso sumarísimo establecido en el artículo 498 del Código

Procesal Civil y Comercial de la Nación, o equivalente de los Códigos Procesales Civiles provinciales, en los términos del artículo 4° inc e) de la Ley 23.546 (t.o. 2004).

TÍTULO V

Modificaciones al Régimen Legal del Contrato de Teletrabajo Ley N° 27.555

Artículo 15. *Modifíquese el artículo 6 de la Ley 27.555, el que quedará redactado de la siguiente manera:*

Artículo 6. Tareas de cuidados.

Las personas que trabajen bajo esta modalidad y que acrediten tener a cargo el cuidado de personas menores de catorce (14) 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, horarios compatibles a la tarea de cuidado a su cargo y/o la interrupción esporádica de su jornada, compensado dichos periodos de tiempo de manera acorde con las tareas asignada.

Si el empleador no reconociera el derecho establecido en el párrafo precedente y no alegare una causa razonable y de ello resulte un perjuicio moral o material para el trabajador, será aplicable el artículo 66 de la Ley de Contrato de Trabajo 20.744 (t.o. 1976).

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

Artículo 16. *Modifíquese el artículo 8 de la Ley 27.555, el que quedará redactado de la siguiente manera:*

Artículo 8. Reversibilidad. *Cuando el trabajador presencial, hubiera accedido a tareas bajo la modalidad de teletrabajo, podrá retornar a la modalidad originaria, previa comunicación a su empleador con un plazo mínimo de 30 días, salvo que razones de fuerza mayor, debidamente acreditadas, se lo impidieran.*

En este caso el empleador le otorgará tareas en el establecimiento en que se desarrollaban las tareas en forma presencial, o el más cercano al domicilio del trabajador, salvo impedimento debidamente acreditado.

Si el contrato se iniciara adoptando la modalidad de teletrabajo, cualquier variación sobre esta modalidad, deberá contar con el consentimiento de las ambas partes.

Si el empleador no acredita un impedimento razonable para que el trabajador retorne a las tareas presenciales, o disponga la modalidad presencial cuando inicialmente se acordó la de teletrabajo y no mediare una causa razonable y de ello resultara un perjuicio moral o material para el trabajador, será aplicable el artículo 66 de la Ley de Contrato de Trabajo 20.744 (t.o. 1976).

Artículo 17°. *Comuníquese al Poder Ejecutivo Nacional.*

Sala de las comisiones, 18 de febrero de 2026.

Mónica Frade.

INFORME

Honorable Cámara:

El Poder Ejecutivo Nacional ha enviado a sesiones extraordinarias una reforma laboral, cuyo propósito no confeso es poner fin al trabajador como “sujeto” de derechos. El discurso oficial lo presenta como único camino para “fomentar” el empleo y disminuir la precarización laboral. La consecución del objetivo se pretende por el camino liso y llano de suprimir conquistas históricas. Desde ya, con esto lo que se alcanzaría no es la disminución de la precarización laboral, sino su consagración masiva y “legal”.

Las razones -de hecho y de derecho- de nuestro rechazo se fundamentan, no solo en ese espíritu que atraviesa toda la propuesta oficial, sino en el propio análisis de varias pautas objetivas de modificación de la normativa vigente, que contraviene la doctrina sostenida por lo más destacado en el estudio del derecho laboral, por caso: la Asociación de Abogados Laboralistas, doctrinarios y más recientemente el Foro por la Defensa del Derecho del Trabajo y la Justicia Social, entre otros.

Consideramos que, de aprobarse el proyecto del Poder Ejecutivo, se consumaría un retroceso histórico en los derechos laborales, materializados en la flexibilización de la jornada laboral, la reducción de indemnizaciones vía la baja de los montos para su cálculo, la reducción salarial ante enfermedades inculpables, el debilitamiento de los derechos colectivos y de huelga, mediante el disciplinamiento de los trabajadores, introducción del concepto de Salario "dinámico" que atenta contra el principio de igual remuneración por igual tarea, creación del Fondo de asistencia laboral (FAL) que transfiere el costo de los despidos a la sociedad, al permitir el desfinanciamiento del sistema previsional, facultad de pagar condenas judiciales en cuotas, en detrimento del carácter “alimentario” del crédito del trabajador, la institucionalización de un fraude mediante el régimen para trabajadores de plataformas digitales, que no supera los presupuestos de subordinación técnica, jurídica y económica que revisten en la práctica ese tipo de vinculación laboral y, desde ya, con la supresión de Estatutos conquistados, como el de Periodistas y Viajantes de Comercio.

Atento a este decálogo enunciativo de derechos vulnerados, no se advierte la pretendida reducción de la informalidad laboral que pudiera resultar de su instrumentación y los prometidos beneficios para los trabajadores; sino más bien, la consagración de esa precarización a los propios trabajadores “formalizados”, a quienes se los lleva a transitar los perjuicios de los que se mantienen trabajando en la informalidad.

Afirmamos que el proyecto en tratamiento ignora la desigualdad estructural de las relaciones laborales y prioriza la reducción de costos en abierto desmedro de la protección de la persona que trabaja.

En consonancia con lo que sostienen las organizaciones profesionales antes enunciadas y numerosos fallos de inveterada data, consideramos que en materia de derechos laborales es necesario defender al trabajo digno y la progresividad de los derechos sociales. Por lo demás, la reforma planteada, admite al mismo tiempo, la continuidad de los principios generales del derecho del trabajo.

Creemos que el trabajo es un derecho humano fundamental y el principal motor de inclusión y cohesión social.

Por ello, es necesario que se mantengan intangibles los principios que caracterizan esta materia:

Principio Protector: que reconoce la desigualdad y busca equilibrarla a favor del trabajador.

Irrenunciabilidad de Derechos: por el cual el trabajador no puede renunciar voluntariamente a los derechos que la ley le otorga.

Primacía de la Realidad: cuando la práctica prevalece sobre lo acordado formalmente.

Continuidad de la Relación Laboral: se presume que la relación de trabajo es duradera y estable y se debe mantener la vida del contrato.

Buena Fe: se presume que tanto el trabajador como el empleador actúan con lealtad y honestidad en sus interacciones.

Igualdad y no Discriminación: que prohíbe cualquier trato desigual, garantizando un trato equitativo.

Condición más Beneficiosa: ante la duda o un conflicto, se aplica la interpretación que sea más favorable al trabajador (in dubio pro trabajador).

Expuestas las razones que nos llevan a rechazar la sanción del proyecto en tratamiento consideramos necesario proponer algunas reformas al ordenamiento vigente, que tiendan a afianzar los principios laborales enunciados anteriormente y que echan luz sobre diversas interpretaciones jurisprudenciales, llevando certezas, tanto a trabajadores, como empleadores.

En ese sentido, venimos a plantear una actualización de la normativa laboral, con el propósito de adecuarla a estándares jurisprudenciales en temas controversiales como lo son, el art 29 y 30 de la L.C.T. Entre otros casos, para diferenciar con justicia, un tratamiento igual, pero en iguales circunstancias.

No son “iguales circunstancias” las que recaen sobre las pequeñas y medianas empresas que, sobre las empresas de probada solvencia. En este último supuesto, los incumplimientos de normas laborales protectorias del trabajador no solo no tienen justificación, sino que deben tener rigurosas consecuencias.

De lo que se trata es de poder diferenciar, sin afectación de principios constitucionales, los incumplimientos derivados de apremiantes situaciones en las micro y pequeñas empresas; de los que son consecuencia de la persecución sin límite alguno, de fines lucrativos, en desmedro de los trabajadores, consumadas por grupos económicos o grandes empresas. Es sobre éstas últimas que no encontramos justificación alguna, para eliminarles agravamientos indemnizatorios. Resulta inadmisibles la premiación de comportamientos dolosos, en particular en épocas en que la apropiación del crédito de los trabajadores, es el más económico de plaza.

No es propósito “modernizar”, sino adecuar la normativa a los principios generales del derecho del trabajo, las disposiciones de la Organización Internacional del Trabajo y, desde ya la Constitución Nacional.

En nuestra visión esto conduce a modificar y poner fin a largas discusiones jurisprudenciales sobre el texto actual del Art. 29 de la L.C.T. que prevé la responsabilidad solidaria en las relaciones laborales triangulares, donde la figura del empleador directo puede verse desdibujada por la intermediación de terceros. Se protege al trabajador como parte vulnerable, permitiéndole reclamar a más de un responsable por sus créditos laborales, incluso en casos de insolvencia del empleador formal.

En este aspecto, por una parte, resulta importante la determinación del Convenio Colectivo aplicable, pues de ello deriva la cuantía de los créditos correspondientes al trabajador que reclame por sus derechos conculcados. Se destaca la importancia de aplicar el convenio colectivo correspondiente a la empresa usuaria, y no el del intermediario, para garantizar derechos y remuneraciones adecuadas.

En este punto, proponemos modificar la actual redacción del art. 29 de la L.C.T. según la redacción dada por el Art. 90 de la Ley Bases N° 27.742, reincorporando al cuerpo normativo laboral la redacción originaria, donde la prevención del fraude laboral se encuentra contemplada en consonancia con las previsiones del art. 14 de la L.C.T.

Con el mismo propósito, proponemos la modificación del artículo 30 de la L.C.T., relativo a la subcontratación y la solidaridad entre el cedente y cesionario, o contratista, propia de esa modalidad contractual, que han sufrido modificaciones desde su primer versión en 1974, cuando el entonces, artículo 32 de la Ley 20.744, contemplaba que la obligación era solidaria entre la contratista y el principal, en todos los casos, incluyendo a las actividades entendidas como “*principales o accesorias...*”

Además, el segundo párrafo de la norma para los casos de contratación o subcontratación de obras, trabajos, o servicios correspondientes “*a la actividad normal y específica propia del establecimiento dentro de su ámbito,*” le atribuía el carácter de empleador directamente a la empresa principal.

En 1976 se dictó la Ley 21.297, modificatoria de la 20.744. La nueva redacción del instituto -ya como artículo 30 de la LCT- suprimió la atribución del carácter de empleador a la principal, cuando la contratación o subcontratación fuera de trabajos, obras o servicios que hagan a su “*actividad normal y específica propia del establecimiento...*”, eliminó toda regla atinente al encuadramiento convencional y sindical de los trabajadores a ello asignados y limitó la responsabilidad solidaria del principal -antes prevista para los supuestos en que la contratación o subcontratación recayera sobre su *actividad principal o accesorio*- sólo a los supuestos en que aquella correspondiera a su “*actividad normal y específica propia.*”

Se podría entender que la distinción entre el trabajador común y el tercerizado, proviene de una visión diferencial en la situación contemplada por el legislador que puede ser razonable, pero no obstante esto, podemos decir que en la práctica, puede producir una desprotección y menoscabo del trabajador tercerizado, generando un quiebre en la igualdad protectoria que debe contener la legislación laboral.

La cuestión es evaluar si a la frase que contiene el artículo 30 de la LCT: “*...trabajos o servicios correspondientes a la actividad normal y específica propia del establecimiento...*”, se le debe dar un alcance amplio o más bien restringido, lo que dará un distinto alcance a la tutela legal que se le brinda al trabajador, según que la responsabilidad contractual recaiga en el contratista o solidariamente también al principal.

A partir de estos cambios normativos, la jurisprudencia fue dictando fallos armonizando la literalidad de la norma con la finalidad protectoria del derecho de los trabajadores, como fin último.

La Corte Suprema de Justicia de la Nación en la causa: “Rodríguez, Juan Ramón V. Compañía Embotelladora Argentina S.A. y otro” (año 1.993), entendió en el considerando 9º así: “*...no corresponde la aplicación del art. 30 de la Ley de Contrato de Trabajo toda vez que un empresario suministre a otro un producto determinado, desligándose expresamente de su ulterior procesamiento, elaboración y distribución. Este efecto se logra en la práctica comercial por contratos de concesión, distribución, franquicia y otros...*”

En el fallo sobre la causa “Bergonci, Ilda Leonor c/ YPF S.A. y Otros”, de fecha 18 de octubre de 2022, la Sala X de la CNAT había modificado el fallo de 1ra. Instancia y extendido la responsabilidad solidaria de condena en los términos del art. 30 LCT sobre las sociedades YPF S.A. e YPF Gas S.A., quienes proveían de combustibles a la estación de servicio en la que se desempeñaba la actora. Afirma en su voto el Dr. Lorenzetti que el contrato de suministro existente entre la estación de servicio y las proveedoras de combustible no implica una cesión parcial de la actividad normal y específica de YPF, que realiza la venta “al por mayor” de sus combustibles, dejando excluida la venta minorista que efectúa la estación de servicio empleadora. Manteniendo así una tesis restrictiva respecto a la responsabilidad del principal.

Por su parte, en los fallos de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, se advierte una inclinación a favor de una tesis amplia en la atribución de la responsabilidad solidaria al empleador principal, frente a las contingencias laborales de los empleados de la contratista.

Así queda reflejado en el caso: “*LERMO USURIN, JOSÉ ALBERTO c/ SISLIMP S.R.L. y OTRO*” Expte. N° 46636 sentencia definitiva 15 de abril de 2025. Empleador principal COTO S.A. donde el fallo expresa que: “*la actividad propia y específica del establecimiento no comprende sólo la principal, sino también a toda aquella que resulta parte trascendente e inescindible al establecimiento, integrado al mismo en forma permanente y para el logro de sus fines.*” “*...al referirse a la actividad normal de un establecimiento no sólo comprende al objeto social de la empresa sino a todo lo que atañe directamente a dicho objeto y aquéllas otras actividades que resulten coadyuvantes y necesarias para concluir en el fin perseguido por la empresa, de manera que aun cuando fueran secundarias son imprescindibles e integran normalmente la actividad y hacen posible el cumplimiento de la finalidad de dicha empresa.*

El hecho de que para cubrir tales servicios COTO C.I.C. S.A. se haya valido de la provisión del servicio de otra empresa (Sislimp S.R.L.) en este caso de limpieza, no la exime de asumir la responsabilidad que les incumbe en el marco de la LCT. Conforme los propios términos del art. 30 LCT, la responsabilidad solidaria de una empresa contratante por las obligaciones laborales de la otra -contratista se contextualiza cuando un empresario encomienda a terceros la realización de aspectos o facetas de la misma actividad que desarrolla en su establecimiento (cfr. art. 6 LCT).

“... resulta innegable que las tareas de limpieza en un supermercado no pueden ser entendidas como ajenas a la actividad principal de aquélla. Es decir, que la actividad que realizaba el demandante resultó ser coadyuvante a la actividad principal del contratista y esencial para el cumplimiento de los fines y objeto social del Supermercado demandado. Desde tal perspectiva, en la presente causa resulta aplicable la responsabilidad solidaria de las demandadas determinadas en origen por las obligaciones derivadas del contrato de trabajo en los términos dispuestos por el art. 30 de la LCT.

Atento lo señalado, consideramos que corresponde modificar el artículo 30 de la LCT, determinando en forma exhaustiva las actividades que se contratan o subcontratan en relación con las propias del establecimiento.

Así se propone describir a las actividades tercerizadas como: “*servicios complementarios e imprescindibles en relación a la actividad normal, específica y propia del establecimiento, conformando una unidad técnica de ejecución destinada al logro del objeto de la empresa, ...*”

Con respecto a la obligación del principal de controlar y exigir al contratista el cumplimiento de los requisitos legales vigentes, se establece expresamente que: “*La obligación del principal establecida en el párrafo precedente, importa la solicitud de la información a los cesionarios o subcontratistas, la verificación efectiva del cumplimiento de los requisitos legales correspondientes a cada uno de los trabajadores que presten servicio para ellos y la comunicación a la autoridad de aplicación competente cuando se verifique el incumplimiento de los mismos.*

Si del control ejercido por el principal surge el incumplimiento de alguno de los requisitos legales aludidos en el primer párrafo y el contrato entre el principal y el cesionario o contratista continúa -no obstante- en ejecución, el principal se hará responsable solidariamente por las obligaciones de los cesionarios, contratistas o subcontratistas respecto del personal que ocuparen en la prestación de dichos trabajos o servicios y que fueren emergentes de la relación laboral incluyendo su extinción. Solo

y exclusivamente en caso de consentiré los incumplimientos, continuando la contratación.

Al respecto consideramos que la obligación del principal, no puede agotarse en solicitar la información y con ello tener por cumplida su carga, quedando a salvo su responsabilidad ante eventuales contingencias, sino que debe corroborar el efectivo cumplimiento de las obligaciones laborales, previsionales, y de seguridad y en caso de verificarse el incumplimiento, el principal no puede continuar el vínculo contractual con el contratista, sino a riesgo de afrontar las consecuencias de esas omisiones legales, asumiendo a partir de esto, la responsabilidad solidaria que el artículo 30 de la LCT pretende.

En relación con el artículo 80 de la Ley de Contrato de Trabajo (t.o. 1976), estableció las obligaciones del empleador frente a los organismos de la seguridad social, cuyo cumplimiento se acredita con la entrega de los certificados de trabajo y de los aportes correspondientes.

La Ley 25.345 impuso una indemnización equivalente a tres salarios normales y habituales, cuando el empleador no cumpliera con la obligación indicada precedentemente, sanción que fue derogada por el artículo 99 de la Ley Bases N° 27.742, el 27/06/2024.

En este estado, si bien existen mecanismos de información de los incumplimientos patronales para con los organismos recaudadores respectivos, el empleador no tiene ninguna consecuencia económica como resultado de su incumplimiento, quedando impune la evasión de las cargas señaladas; mientras que el trabajador, transcurrida su vinculación laboral, padecerá las nefastas e irreparables consecuencias mediatas, por la falta de aportes a los organismos de la seguridad social.

Por tal razón, consideramos necesario que se restablezca la indemnización que contempló la Ley 25.345, incorporando la posibilidad de que el juez modere el monto de la misma cuando el incumplimiento corresponda a empleadores que revisten la categoría de micro o pequeñas empresas, según el artículo 2 de la Ley 24.467 y exista una situación económica que lo justifique, tal como el riesgo de continuidad de la fuente de trabajo.

Por su parte, el incumplimiento patronal consistente en retener los aportes del trabajador y no depositarlos en el sistema de seguridad social y otras entidades acreedoras, fue alcanzado por una sanción conminatoria prevista en el artículo 132 bis de la L.C.T., creado por la Ley 25.345 de Prevención de la Evasión Fiscal. Esa norma introdujo varias modificaciones en la L.C.T. con la finalidad de combatir el empleo no registrado, reducir la evasión fiscal y previsional, buscando que los empleadores regularicen a los trabajadores.

Sin perjuicio de la eficacia de la norma para evitar la evasión fiscal y previsional durante su vigencia, este artículo resultó controvertido por la desproporción de la sanción conminatoria frente al incumplimiento del empleador que retuvo aportes y no los ingresó debidamente al sistema.

La impugnación de su aplicación por inconstitucional, debido a la supuesta afectación del derecho de propiedad, hizo que la CSJN en el fallo “Dominguez Yanina Vanesa c/ Muresco S.A. s/ despido” el 13/08/2024, tras un fallo de la Sala X de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, lo declare inconstitucional, por las siguientes razones expresadas en los considerandos de la resolución: “8º) ... *la irrazonabilidad de la aplicación a este caso concreto de la norma cuestionada queda puesta de manifiesto, sin más, por la evidente falta de proporcionalidad entre la sanción y su finalidad de prevención o punición de la evasión fiscal.*” “*La aludida falta de proporcionalidad obedecía a la ausencia de previsión legal que posibilitase la graduación de la multa, tal como sí se preveía en otras leyes laborales que establecían agravamientos*

indemnizatorios (V.gr. art. 16 de la ley 24.013 o art. 2° de la ley 25.323), circunstancia a la que se suma la inexistencia de todo tope.”

De lo expresado por el máximo tribunal, se desprende que la tacha de inconstitucional se debía a la falta de proporcionalidad que podía derivar de la aplicación literal del artículo, o la falta de incorporación en la norma de un tope temporal, o la prudencia del juez como reguladores del monto de la sanción conminatoria.

Por ello en el considerando 9° del fallo, expresó: “9°) ... *sin embargo, y dado que la censura formulada a la norma en ciernes no podía implicar la impunidad de la disvaliosa conducta de la empleadora respecto de su dependiente, corresponde que se ajuste el importe de la sanción recurriendo a la prudencia judicial...*”

Por las razones expuestas, la Corte Suprema admite que la conducta del empleador en perjuicio del trabajador, no debe quedar impune y recurre al criterio y prudencia de los jueces para regular el monto de la sanción conminatoria.

Siguiendo este criterio del alto tribunal, considero que debe reincorporarse el artículo 132 bis en la L.C.T. que fuera derogado por el artículo 99 de la Ley Bases N° 27.742.

Esta sanción conminatoria impuesta frente a la apropiación indebida de los aportes del trabajador, se debe aplicar respetando el principio de proporcionalidad y atendiendo a la capacidad económica del deudor, ponderada bajo el criterio prudente del juez, pero también evaluando con rigor, las consecuencias dañosas que, a futuro, padecerá el trabajador damnificado por ese actuar. Lo que no es admisible es la impunidad total de un actuar indeseable y reprochable desde donde se lo analice y, en esto, no debe existir valoración diferente, no importa cuál sea la dimensión empresaria.

Otro aspecto que se propone modificar en la L.C.T. es el Régimen de Licencias especiales previsto en el artículo 158 del mencionado ordenamiento, a través de la representación de los proyectos tramitados bajo el expediente N.° 4109-D-2010 y que fuera reingresado bajo los expedientes N.° 650-D-2012, 1355-D-2014, 0349-D2016 y 0430-D-2018, con ligeras modificaciones.

El actual artículo 158 de la Ley 20.744 sobre el Régimen de Licencias especiales, no contempla algunas situaciones cotidianas y actuales, de la vida de los trabajadores/as y no se adecua a los compromisos asumidos en tratados internacionales con jerarquía constitucional.

Existen numerosos antecedentes sobre la materia; entre otros, se pueden mencionar: el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, la Convención sobre los Derechos del Niño, o bien el Convenio N.° 156 de la Organización Internacional del Trabajo sobre la Igualdad de Oportunidades de Trato entre Trabajadores y Trabajadoras con Responsabilidades Familiares.

En tal sentido se propone extender de dos a veinte días, la licencia por nacimiento de hijo por cuanto entendemos que los dos días previstos por la ley no son suficientes para el trabajador que tiene un hijo y debe adaptarse a una nueva situación familiar, colaborando en la integración de un nuevo miembro en la familia. Proponemos extender también la licencia a los casos de la guarda con fines de adopción, por cuanto no encontramos diferencias que hagan plausible que se otorgue la licencia en el caso de padre biológico y no en el caso del padre adoptante. La licencia al padre biológico tiende al fortalecimiento de los vínculos de quienes integran la familia. Si tenemos en cuenta el principio básico de igualdad, no existe justificación alguna para discriminar a los padres adoptivos de los biológicos, como tampoco los hijos adoptivos de los hijos biológicos, ya que aquellos tienen el mismo derecho de recibir cuidado y atención.

Debe tenerse en cuenta que, con esta modificación, también se contempla la situación de madres, que no puedan hacerse cargo del cuidado de su hijo/a por complicaciones de salud y, por tanto, el padre deba hacerlo.

Asimismo, deviene necesario ampliar las licencias a las uniones civiles, algo que la actual legislación omite contemplar. Extendemos la licencia en el caso de fallecimiento de cónyuge o de la persona conviviente de hecho o de padres a cinco días y por fallecimiento de hermano o hermana a cuatro días.

Si bien todo límite en el tiempo es arbitrario porque nadie puede establecer cuál es la extensión de tiempo más adecuada, entendemos que las actuales licencias son demasiado exiguas para restablecer emocional y espiritualmente una pérdida familiar directa. Resulta estudiado que, un ingreso inmediato tras situaciones de extremo estrés, como la pérdida de un ser querido, integrante de un grupo primario, resulta de riesgo para el trabajador, en particular en actividades de riesgo o en manejo de máquinas, con las consecuencias que esto implica para su persona, pero también para el empleador.

Ampliamos el supuesto de fallecimiento de hijos a diez (10) días corridos, resultando innecesario abundar en las fundadas razones para ello.

Ampliamos la licencia para rendir examen en la enseñanza media, terciaria y universitaria, siendo el Estado el promotor de la capacitación, desde la normativa laboral se debe también facilitar las condiciones para ello. No sería justo que un estudiante -por detentar, al mismo tiempo, la calidad de trabajador o trabajadora vea disminuidas sus posibilidades.

Incorporamos el supuesto de enfermedad de hijo/a menor de edad o familiar a cargo, a condición de resultar a cargo exclusivo del trabajador/a, circunstancia que deberá acreditar a efectos de evitar un uso indebido de la prerrogativa.

Es necesario, asimismo, incorporar -como lo hacen muchos convenios colectivos de trabajo- una mínima licencia anual para realizar controles médicos rutinarios y preventivos, alentando en la población la cultura de la prevención en la atención médica. La prevención en salud termina siendo un doble beneficio tanto para el trabajador/a como para el empleador, quien puede -mediante esto- eludir licencias médicas más extensas.

Finalmente, se propone incorporar un inciso que contemple los trámites para la adopción de niños, niñas y adolescentes, que deban cumplir los trabajadores en relación de dependencia, de acuerdo a la legislación vigente en la materia.

Se destaca en particular, que el/la trabajador/a que solicite licencia especial por motivos de adopción, deberá integrar la "Nómina de Aspirantes" que prevé el artículo 2° de la Ley 25.854, de creación del Registro Único de Aspirantes a Guarda con Fines Adoptivos. Tal circunstancia, constituye el hecho generador y fundamento del derecho a solicitar la licencia; formando parte de los requisitos formales que deberá acreditar el beneficiario ante el empleador que deba otorgar la licencia con fines de adopción.

Es comprensible, que así como otros hechos naturales en la vida del trabajador/a, como el nacimiento o el fallecimiento de familiares; también los trámites de adopción constituyen circunstancias que justifiquen ser atendidas de manera personal por el trabajador, con la debida protección de ese derecho.

En este orden de ideas, el nacimiento de un hijo biológico, como la concreción de la maternidad o paternidad por vía del régimen legal de adopción, son hechos asimilables en cuanto a la trascendencia para la vida familiar de las personas. La licencia propuesta encuentra su fundamento en la necesidad de otorgar al trabajador/a mayor tiempo para adaptarse a su nueva situación y realizar los trámites necesarios, sin la pérdida de la remuneración.

Consideramos pertinente que por la realidad que atraviesan las personas que aspiran a concretar la adopción de sus hijos, mediante los rigurosos pasos que impone la legislación

vigente, corresponde establecer normas generales que protejan los derechos enunciados al respecto.

Otro aspecto contemplado en este proyecto es la modificación del artículo 256 de la L.C.T., haciendo mención a que se reproduce su anterior presentación bajo el expediente 0696-D-2024.

La motivación de esta propuesta tiene como finalidad garantizar la intangibilidad de los créditos laborales del trabajador, originados en relaciones laborales vigentes o ya extinguidas. En la vinculación entre las partes contratantes, –y mucho más en tiempos de crisis económica- prevalece la inequidad en detrimento del trabajador, que casi inexorablemente resigna el reclamo de sus derechos relacionados con la integridad de las remuneraciones que prevé el Título IV de la L.C.T., en post de preservar su continuidad laboral o evitar consecuencias disvaliosas en su vínculo con el empleador.

Esta realidad se agrava con el transcurso del tiempo, cuando se trata de reclamos vinculados con los créditos provenientes de diferencias salariales, fundadas en las disposiciones del Título IV de la L.C.T.; resulta inaceptable que el trabajador, cuyo empleador retuvo salarios adeudados, pierda su recuperado más allá de los dos años, provocando un enriquecimiento indebido en el incumplidor que, muchas veces encuentra en esta opción, el crédito más barato de plaza, originando situaciones de especulación inadmisibles.

Por ello, el plazo bienal para deudas salariales resulta injustamente exíguo, por lo que se propone su extensión a 10 años. Vale la observar el antecedente legislativo de este instituto, en cuanto su redacción original en la Ley 20.744, comprendía un plazo de prescripción de 4 años, modificado posteriormente por la Ley 21.297 (t.o. 1976), tal como rige actualmente.

Por lo expuesto, consideramos que el proyecto de modificación que se propone contribuye a la equidad entre las partes contratantes en materia laboral y responde al principio de progresividad que sustenta esta materia (Artículo 14 bis y 75 de la Constitución Nacional) e intangibilidad de los salarios; además de proponer desalentar conductas que no pueden tener lugar. Los empleadores que no especulan, no deben amedrentarse por esta protección legal.

En el Título II del proyecto en análisis también se prevén modificaciones a la Ley 24.013, conocida como Ley Nacional de Empleo, sancionada en 1991, cuyo objetivo fue disminuir los niveles de trabajo no registrado y evitar el fraude en las inscripciones laborales. La presión tributaria desmedida dirigida sin reparos y por igual a grandes, pequeñas y microempresas; se traduce en costos laborales asfixiantes para dadores de trabajo pequeños y, muchas veces, de orden familiar.

La Ley Nacional de Empleo -Ley 24.013- contenía, en sus artículos 8, 9, 10 y 15, indemnizaciones cuyas consecuencias aplicadas a las PyMES -en el marco de la Ley 24.476-, condujeron al cierre de esas fuentes de trabajo de menor escala.

La enorme presión tributaria y el costo laboral de un trabajador registrado le impidió a las Pymes poder registrar a los trabajadores/as, por ende, respecto de ellas, no fue la LNE el problema, sino el costo laboral no resuelto a la fecha. Luego, esa situación condujo a una lógica litigiosidad, que persiguió el cobro de esas Indemnizaciones agravadas. La resultante final, empresas pequeñas que no pudieron, ni pueden afrontar los montos materia de ellas.

El actual gobierno, sin apuntar a solucionar el problema que originaba y origina el trabajo no registrado, optó por una salida ineficaz y simplificada. Con la sanción de la Ley Bases N° 27.742, derogó las indemnizaciones por falta de registración o deficiencias en la consignación de la real fecha de ingreso o la verdadera remuneración. O sea, atacó la consecuencia.

Así como durante décadas se sancionaba con la misma dureza el trabajo defectuosamente registrado o, no registrado; de las grandes y pequeñas empresas, resultando de ello una situación inequitativa; en el presente, la derogación de esas indemnizaciones o multas, dejan a los incumplidores en una absoluta impunidad, toda vez que el incumplimiento acreditado de la falta de registración no tiene consecuencias pecuniarias, ni siquiera para los grandes grupos económicos.

Esto nos lleva a proponer que se reinstalen las sanciones ante el incumplimiento señalado, diferenciando su rigor entre las empresas de volumen económico importante y las PyMES, con la manda para que los jueces tengan en consideración, al momento de fallar, el impacto que la sanción pueda tener en la continuidad o no de la pequeña y mediana empresa. Riesgo este último que, el criterio de los jueces, debe evitar.

En el Título III de este proyecto se abordan una serie de medidas económicas que la sociedad nos demanda, en relación a la recuperación del empleo genuino y de calidad, como pilar fundamental para el desarrollo de las futuras generaciones de argentinos.

En este contexto es imprescindible contar con medidas que contengan previsiones de largo plazo y por, sobre todo, que establezcan garantías para quienes inviertan en el desarrollo productivo.

En la práctica, los sectores productivos evidencian un contraste entre las grandes empresas y otras clasificadas o definidas por el Artículo 2 de la Ley 24.467 como Micro, Pequeñas y Medianas Empresas, según la cantidad de trabajadores que ocupa y el nivel de facturación, entre otros datos.

De ese universo empresarial, consideramos como objeto de la norma propuesta, a las Micro y Pequeñas Empresas atento el alto impacto que tienen en la economía y su vulnerabilidad en tiempos de crisis.

Por estas razones consideramos que los incentivos a este sector de empresas tendrán un impacto positivo en los indicadores socioeconómicos, al incrementar las fuentes de trabajo en actividades que se desarrollen en forma continua.

Paradójicamente, los grupos económicos poderosos tienen en sus manos la posibilidad de evadir a gran escala y eludir las consecuencias de la ley, siendo otra la situación en la que se encuentran las pequeñas y medianas empresas, quienes recurrentemente transitan dificultades financieras y económicas que ponen en riesgo su propia continuidad.

Como es sabido, los regímenes de condonación de deudas previsionales de las empresas se ven reflejados en el incremento del déficit de las Cajas previsionales, algo que este país ya no resiste, por lo que debe ponerse condiciones para el goce de esos beneficios. No es admisible que una misma empresa o grupo económico evada aportes de cualquier índole, para luego -recurrentemente- se valga de periódicos blanqueos. Esto debe ser un beneficio excepcional y único.

Se argumenta que existe una relación causal entre el déficit de las cajas previsionales y el régimen indemnizatorio de trabajo imperante, lo que resulta una verdad a medias.

En el año 1991 se sanciona la Ley Nacional de Empleo N° 24.013, cuyo objetivo fue disminuir los niveles de trabajo no registrado y evitar el fraude en las inscripciones laborales. Por entonces los índices de tasa de empleo no registrado ascendían al 32%.

Pasados treinta y cinco años, esa norma demostró su ineficacia para cumplir el objetivo. Según últimos datos publicados en el BEL (Boletín de Estadística Laboral), durante el tercer trimestre del año 2025 la tasa de empleo no registrado asciende a 43,3%; manteniendo un aumento sostenido en los últimos años.

Insistimos, lo ineficaz no fue la Ley Nacional de Empleo y sus consecuencias, sino la presión tributaria desmedida dirigida por igual, a pequeñas empresas, las que, impedidas de regularizar las relaciones de trabajo, luego deben afrontar la aplicación de la norma y sus consecuencias. Esto no es “industria de juicio laboral”, sino la aplicación lisa y llana

de una norma que dispone sanciones el empleador incumplidor. Desterramos por lo tanto, este falaz “argumento” utilizado para sancionar una reforma que abiertamente tiene por beneficiarios a los grandes estudios jurídicos representantes de grupos económicos.

Sin dudas la falta de eficiencia de los organismos de control tiene una incidencia directa en el no blanqueo de las relaciones laborales. Los Ministerios de Trabajo provinciales y nacional, deliberadamente no cuentan con una logística de inspectores suficientes, para sostener controles periódicos sobre las condiciones de trabajo. Esto sin duda, reportaría en una disminución del trabajo mal o no registrado. Todos miran al costado a la hora de encontrar una solución efectiva. No es la norma la única que genera consecuencias indeseables o, las sentencias. Es la ausencia de Estado, algo propiciado por el actual gobierno, como “modelo” tramposamente “liberal”.

A modo de ejemplo, citaré las disposiciones sobre “regularización de empleo no registrado” que contiene la Ley 26.476 del año 2008, en cuyo artículo 11, estableció que la regularización de las relaciones laborales produciría efectos jurídicos, tales como: “la extinción de la deuda –capital e intereses- originada en la falta de pago de aportes y contribuciones con destino a los sistemas de la seguridad social...”

O también puede citarse las disposiciones de la Ley 27.260, sancionada en el año 2016, cuyo artículo 55 establece: “la exención o condonación: a) de las multas y demás sanciones previstas en la ley 11.653... b) del 100% de los intereses resarcitorios y/o punitivos previstos en los artículos 37 y 52 de la Ley 11.683.

A diferencia de todos los otros blanqueos laborales, el que pretende actualmente el Poder Ejecutivo –a través del Proyecto de Ley de Modernización Laboral enviado al congreso- extiende la condonación a “no menos del 70%” del capital, además de intereses y multas. Y esta condonación no tiene límites, extendiéndose a toda contribución y aporte. Consideramos esta dadivosa propuesta, como incompatible con el mejoramiento de los fondos de las cajas y, con esto, un progresivo y urgente mejoramiento de los ingresos de la clase pasiva.

De allí que el nuevo proyecto de condonación de deuda de capital debería estar limitado sólo y exclusivamente a las micro y pequeñas empresas, las que se mantienen en un prolongado proceso recesivo. Este mismo temperamento, en igualdad de condiciones, no puede beneficiar a las empresas de mayor dimensión y liquidez.

Finalmente, no admitimos la derogación del Régimen Legal del Teletrabajo establecido por la Ley 27.555, fruto de mucho debate y consenso y sí sostenemos, como lo hemos hecho al momento de sancionarse esa ley que, deben considerarse en los artículos 6 y 8, en las “tareas de cuidado” y la denominada “reversibilidad” de la modalidad de trabajo, excepciones al horario de la jornada laboral, cuando el trabajador conviva con personas a su cargo que por razones de edad o discapacidad requieran asistencia específica o estableciendo un mecanismo que permita retomar tareas presenciales en el establecimiento de la empresa, respectivamente.

La redacción del artículo 6, establece que cuando la conducta del empleador lesione los derechos reconocidos en este artículo, corresponde la aplicación de la Ley N° 23.592 de actos Discriminatorios.

Tal previsión normativa, resulta -a nuestro criterio- una extralimitación por aplicación de una ley propia del régimen penal, cuya sanción alcanza hasta la privación de la libertad. Por su parte el artículo 8, antes mencionado, sanciona al empleador remiso con las previsiones del artículo 78 de la LCT, vinculado con el deber de ocupación.

En ambos casos, consideramos que corresponde encuadrar la conducta del empleador que viola estos artículos, en las previsiones del Artículo 66 de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.o. 1976), norma que sanciona conductas que disponen cambios en la forma

y modalidad de la prestación laboral, alterando de forma irracional las modalidades esenciales del contrato, o causando un perjuicio material o moral al trabajador. Por estas razones propiciamos la sanción del presente dictamen.

Las Comisiones de Legislación del Trabajo y de Presupuesto y Hacienda han considerado el proyecto de ley venido en revisión del Honorable Senado sobre modernización laboral y por las razones que dará oportunamente el miembro informante, se aconseja la aprobación del presente dictamen.

Mónica Frade.

V

Dictamen de minoría

Honorable Cámara:

Las comisiones de Legislación del Trabajo y de Presupuesto y Hacienda han considerado el proyecto de ley venido en revisión del Honorable Senado sobre Modernización Laboral; y, por las razones expuestas en el informe que se acompaña y las que dará el miembro informante, aconsejan su rechazo.

Sala de las comisiones, 18 de febrero de 2026.

Néstor Pitrola.

INFORME

Honorable Cámara:

La iniciativa impulsada por el Poder Ejecutivo Nacional bajo la denominación de “Ley de Modernización Laboral” debe ser rechazada absolutamente, ya que se trata de un proyecto que en sus más de 210 artículos con media sanción busca destruir por completo el derecho laboral en nuestro país. Esta reforma, que quienes impulsamos el presente dictamen consideramos lisa y llanamente esclavista, busca reconfigurar las relaciones de clase en nuestro país en favor de los capitalistas, profundizando la ofensiva económica, social y política contra la clase trabajadora y sus organizaciones que el gobierno nacional viene llevando adelante desde su asunción.

Esto explica que, con sus matices y divergencias, el proyecto cuente con el apoyo del conjunto de las patronales. Se trata de la continuidad de un proceso de liquidación de los derechos conquistados durante el siglo XX y aún antes, -todos arrancados con luchas y sangre obrera, incluida la formación de organizaciones sindicales y el derecho de huelga mismo-. En ese sentido, debemos decir que esta iniciativa encuentra entre sus antecedentes el decreto ley 21.297 de 1976, con que la dictadura videlista derogó 25 artículos de la Ley de Contrato de Trabajo y modificó otros 99, la Ley de Empleo de Carlos Menem en 1991, la Ley Banelco de Fernando de la Rúa y el Ministro frepasista Flamarique y el proyecto de reforma laboral de Mauricio Macri de 145 artículos, enterrado por las jornadas de diciembre de 2017. Incluso se ataca la ley de asociaciones sindicales con ciertas cláusulas que no tienen nada que envidiarle a la 22.105 de la dictadura de Videla. Se nota que el negacionismo no es gratis.

Un párrafo aparte merece la crítica al periodo de los tres gobiernos kirchneristas, mal llamada “década ganada”, que varios opositores al actual proyecto citan como ejemplo de que es posible crear empleo sin rebajar derechos legales.

En esos años tuvo lugar lo que se llamó el “viento de cola”: un ciclo de expansión de la economía internacional impulsado por la recuperación norteamericana y las tasas de crecimiento de China. También para las patronales argentinas fue una etapa de crecimiento y ganancias extraordinarias, en particular de los sectores exportadores que se beneficiaron con la devaluación del 40% pos convertibilidad que pulverizó los salarios. Lejos de

revertirlos se preservaron y se consolidaron los pilares de la flexibilización y precarización laboral heredados de la dictadura y el menemismo: la tercerización, los contratos a término, el monotributismo, y el trabajo en negro. La brecha de ingresos entre los trabajadores formales y los no registrados osciló el 60% en todo el periodo; los trabajadores pobres no son una novedad.

La expansión de la tercerización y el combate contra esta forma de fraude laboral tuvo su capítulo más dramático en el asesinato de nuestro compañero Mariano Ferreyra, a manos de una patota de UF; esa misma burocracia defendía un negocio montado con cooperativas de trabajo precarias y empresas tercerizadas “fantasmas” con la participación del Estado, por medio de la Secretaria de Transporte, y la patronal de UGOFE (Ferrovías y Metrovías).

La tercerización laboral se extendió a toda la gran industria y al propio Estado, a todas las ramas de la economía, bajo el amparo de legislación sancionada durante el menemismo y los pocos cambios que se impulsaron como la derogación de la Ley Banelco, fueron cosméticos. El crecimiento sostenido de todas las formas de precarización y trabajo en negro han sido el recurso de los patronales para compensar la crisis capitalista. El proyecto que está en debate hoy profundiza este rumbo.

Para sintetizar los motivos de nuestro absoluto rechazo, que desarrollaremos con mayor detalle en el presente dictamen, denunciamos que estamos en presencia de una reforma que busca prohibir virtualmente el derecho de huelga; descentralizar la negociación colectiva, obstaculizar la organización sindical, terminar con la jornada laboral, con las vacaciones, con las indemnizaciones como se las conoció hasta ahora y, sobre todo, fortalecer la disciplina en los lugares de trabajo, otorgando mayores facultades dictatoriales a las patronales. La derogación del estatuto del periodista no sólo ataca los derechos de los trabajadores de prensa –aunque sea a un año vista-, sino también elementales garantías de información y derechos de opinión. Así como la derogación de la ley de Teletrabajo y otros estatutos arrasan con conquistas, tanto antiguas como recientes.

En rigor, se trata de una contra-reforma que suprime el sentido protector del derecho laboral para mantenerlo solo como un instrumento de la explotación, es decir como una norma unívocamente patronal; un “derecho” que arrasa con conquistas históricas al tiempo que anula o penaliza la protesta obrera y convierte al Estado en un reforzado ariete contra

ellos. Su carácter anticonstitucional ha sido marcado por los más destacados laboristas nacionales e internacionales

Dejamos establecido aquí que las bancadas del Frente de Izquierda Unidad han presentado diversos y numerosos proyectos que van en un sentido contrario y opuesto por el vértice al proyecto que acá estamos tratando, como el de salario mínimo equivalente a la canasta familiar, pase a planta permanente de todos los trabajadores precarizados, abolición del impuesto a las ganancias aplicado a los salarios, registración laboral de todos los trabajadores, 82% móvil para las jubilaciones, recomposición de los aportes patronales al sistema previsional, seguro al desocupado, prohibición de despidos, reducción de la jornada laboral, conformación de comités obreros de seguridad, salud e higiene laboral, entre otros, que ponemos a consideración del movimiento obrero como banderas de organización y lucha.

Las falsas premisas de la reforma esclavista

El proyecto se asienta en una serie de premisas falsas y tergiversaciones dirigidas a manipular a la opinión pública y otorgarle un barniz de legitimidad. Lo que desde el título se define como la “modernización de las relaciones de trabajo” persigue en realidad el objetivo de imponer un retroceso histórico para los trabajadores, que se corresponde con el RIGI, la destrucción industrial y la apertura comercial impulsados por el FMI y el imperialismo. Expresiones como “la necesidad de abaratar los altos costos laborales”, “de terminar con la industrial de juicio” o “de barrer con los privilegios que frenan la creación de empleo” son repetidas hasta el cansancio por el aparato mediático oficial, pero no se corresponden en lo más mínimo con la realidad.

- **“Costo laboral”**

El llamado “costo laboral” es un concepto empresarial con el que buscan instalar la idea de que el problema de la economía argentina se debe a lo que el empleador debe pagar por contratar trabajadores: Salarios, aportes a la seguridad social, y las contribuciones patronales, que no son un impuesto como suelen definirlos los empresarios, sino salario diferido en el caso previsional y salario indirecto en el caso de los aportes de Obra Social, que por otra parte ya fueron reducidas repetidas veces.

Invocar los altos costos laborales para explicar la declinación industrial, cuando el salario en nuestro país se encuentra en pisos históricos, es una burda operación ideológica. Lo que se pretende en relación a los salarios es precarizarlos, incorporando no sólo su desvalorización inflacionaria, sino su carácter a destajo bajo el eufemismo de salario dinámico. Una de las principales causas del derrumbe económico es el "costo empresario", es decir la existencia de una clase social minoritaria orientada a la fuga de capitales y la especulación financiera. Tenemos en realidad un costo empresario por falta de inversión, de infraestructura, de tecnología y un Estado nacional que succiona una maraña de impuestos al consumo con el fin de la usuraria e ilegítima deuda externa.

Importa agregar que la productividad laboral creció mucho más que los salarios en las últimas décadas, es decir que se incrementó proporcionalmente la ganancia empresaria contra el "costo laboral". Esto se ve reflejado en que los salarios explican el 46% del Valor Añadido Bruto en datos del primer trimestre de 2025, quedando el 54% para ganancias empresariales, rentas, ingresos mixtos e impuestos.

- **¿Industria del Juicio?**

Algo similar ocurre con la supuesta "industria del juicio"; para refutarla basta revisar datos publicados por el Colegio Público de Abogados de la Ciudad de Buenos Aires sobre la litigiosidad en la Justicia Nacional del Trabajo, el fuero más importante: entre 2014 y 2023 se dictaron unas 25 mil sentencias por año, lo que representa apenas el 0,5% de la fuerza laboral del área metropolitana.

La afirmación de que los juicios laborales son la causa del cierre de empresas no sólo es falsa, sino que es funcional a la sistemática violación de la legislación por parte de las patronales. Lo que se pretende es anular el último recurso (por lo general lentísimo y parcial) de un trabajador para hacer valer sus derechos atropellados, a menudo mediante el trabajo informal que supera el 40% de la fuerza laboral. Las más de 21 mil empresas cerradas desde que asumió Milei hasta el presente no lo hicieron por ningún juicio sino por la recesión, la caída del consumo y la avalancha importadora.

- **¿Blanqueo?**

Una de las mayores imposturas de este proyecto quizá sea afirmar que rebajar o eliminar derechos a los trabajadores formales puede mejorar la situación de los 9 millones no registrados, que además ganan, en promedio, un 57% menos. Por el contrario, el abaratamiento de los despidos y la rebaja del umbral de derechos “uberizará” más la economía, expandiendo el trabajo en negro y precario. Las plataformas y el monotributismo son la moderna manera de disimular al desocupado y dar paso al fraude laboral.

En los ‘90, la flexibilización de la legislación laboral hizo saltar la desocupación a los niveles más altos de nuestra historia; la ley de Blanqueo Laboral de 2014 rebajó impuestos a las Pymes y el empleo en negro continuó subiendo; más recientemente la Ley Bases, plagada de concesiones a las patronales, prometió la reactivación del mercado de trabajo y la reducción de la informalidad, pero lo cierto es que se destruyeron 407.000 puestos de trabajo asalariados formales desde la asunción de Milei (según datos del Instituto Gino Germani-UBA publicado el 2 de diciembre de 2025), de los cuales más de 192.000 fueron industriales, mientras que la informalidad laboral trepó al 37,7%.

Para combatir la informalidad ni siquiera se llevan adelante las inspecciones en los lugares de trabajo contra el fraude laboral, que no se realizan hace décadas. Quien realiza un trabajo a cambio de un salario es sujeto de todos los derechos laborales que establece la Ley de Contrato de Trabajo, la Constitución Nacional y otras normas. La no registración y el incumplimiento de la legislación son decisiones empresarias, tipifican delitos que el Estado debe y puede sancionar. Por otra parte podría implementarse nuestro proyecto de ley de blanqueo que otorga estabilidad laboral por 5 años a los trabajadores informales que notifiquen de su situación al empleador y al Estado. Esto movilizaría la propia fuerza social de los trabajadores para ser sujetos activos de su blanqueo, lo cual horroriza a los dueños del poder, tanto económico como político.

Lejos de eso el proyecto que está en discusión responsabiliza al empleado no registrado de denunciar su situación ante la Agencia de Recaudación y Control Aduanero (ARCA), transformando la facultad del trabajador de “poder denunciar” en una obligación de “deber informar”. El empleador en negro también factura en negro o subfactura y elude el pago de impuestos y cargas sociales; lo que caracteriza a un evasor en regla o a un “héroe” de acuerdo a la escala de valores del presidente. Coherente con la visión oficial, el proyecto elimina las multas a los empleadores, es decir naturaliza y premia el fraude patronal. Es claro que el objetivo no es crear empleo registrado sino fomentar la llamada "economía de

plataformas", la tercerización, la locación de servicios mediante monotributo y todas las otras formas de contratación precaria.

Un proyecto que avasalla derechos consagrados por la constitución y normas internacionales, con un tratamiento viciado de nulidad

El conjunto del proyecto de reforma laboral es un atropello a cualquier vestigio de derecho laboral en nuestro país. El conjunto de normas que pretende imponer colisiona directamente con más de 160 disposiciones vigentes en nuestro país, comenzando por la Constitución Nacional, el principio de progresividad y no regresividad en materia de derechos sociales y con múltiples tratados internacionales con jerarquía constitucional vigentes en nuestro país. Las disposiciones que se quieren violentar son justamente las que, de alguna manera, reconocen la evidente existencia de clases sociales cuyos intereses están enfrentados. No hay relación simétrica ni igualitaria entre el patrón/empleador y el trabajador. Algunas disposiciones como el artículo 14 bis de la Constitución, que reconoce derechos concretos tales como la protección contra el despido arbitrario, la organización sindical libre y democrática, la negociación colectiva, el derecho de huelga y condiciones dignas y equitativas de labor, tienen el objetivo formal de abordar esa asimetría. El proyecto de "modernización" justamente colisiona con esto al abaratar despidos, desnaturalizar el sistema indemnizatorio, limitar la acción sindical y promover esquemas de "negociación individual" por encima de los convenios colectivos, vaciando de contenido cualquier garantía constitucional.

A su vez, el principio de no regresividad en materia de derechos económicos y sociales — derivado del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales y del Protocolo de San Salvador— impide a los Estados adoptar medidas deliberadamente regresivas que reduzcan el nivel de protección alcanzado. El proyecto, por el contrario, implica un retroceso generalizado en estabilidad, tutela sindical y financiamiento de la seguridad social.

En igual sentido, los Convenios 87, 98 y 154 de la Organización Internacional del Trabajo reconocen la libertad sindical, la protección frente a actos de injerencia patronal y la promoción de la negociación colectiva. La reforma, al restringir la actividad gremial, debilitar la negociación colectiva y priorizar pactos individuales en un marco de evidente desigualdad estructural, se enfrenta a todos estos convenios.

También es necesario denunciar que quieren imponer esta reforma con un tratamiento express, en un intento desesperado por evitar cualquier tipo de debate entre las partes que ponga en evidencia la esencia del proyecto ante las masas trabajadoras.

El procedimiento parlamentario agrava aún más la ilegitimidad del proyecto. Por supuesto, hay que decir que el hecho de iniciar un proyecto con un amplio capítulo impositivo, por la Cámara de Senadores es anticonstitucional, aunque luego fuera modificado. Pero además, el tratamiento en el Senado estuvo signado por graves irregularidades: un dictamen “abierto a modificaciones” cuyo contenido integral se conoció recién al iniciarse la votación en particular, modificaciones sustanciales sin debate previo y una dinámica que impidió el análisis detallado por parte de la oposición, de los trabajadores y del conjunto del pueblo argentino. Todos los medios, e incluso las declaraciones de distintos funcionarios y negociadores del gobierno, dieron cuenta que las negociaciones para reunir los apoyos necesarios para la media sanción incluyeron una multitud de cuestiones absolutamente desligadas del proyecto, o solamente ligadas al capítulo impositivo, cuando el espíritu del proyecto es modificar estructuralmente las relaciones laborales en nuestro país. Un mecanismo conspirativo para imponer una reforma que ya hemos calificado como esclavista.

Desde una perspectiva obrera y socialista, denunciemos el contenido material del avasallamiento de las limitadas disposiciones de protección al trabajo, que finalmente otorgan al conjunto de los trabajadores herramientas para defenderse y negociar sus derechos en una relación de desigualdad frente a las patronales. La invocación abstracta de la “libertad de contratación” o de las “negociaciones individuales” desconoce esa desigualdad estructural y pretende reinstalar una ficción jurídica que favorece al más fuerte.

En los hechos, al debilitar los convenios colectivos y promover convenios por empresa y acuerdos individuales, el proyecto refuerza la posición dominante de los capitalistas y consolida la dictadura patronal que se vive en los lugares de trabajo. La asimetría de poder permite a la patronal imponer condiciones que el trabajador, bajo amenaza de despido o precarización, no podrá rechazar.

El proyecto no sólo es regresivo sino jurídicamente inviable. Vulnere normas de jerarquía constitucional, desconoce tratados internacionales, y fue tratado mediante un procedimiento

parlamentario plagado de irregularidades, por lo que debe ser rechazado de plano por todo el pueblo.

Un ataque a los sindicatos y a la organización colectiva

Como reconoció el Ministro de Desregulación, Federico Sturzenegger, uno de principales objetivos de la contra-reforma es atomizar y desarticular el poder de los sindicatos. Este es, sin dudas, uno de los puntos centrales de la iniciativa del gobierno, ya que busca quitarle a los trabajadores toda herramienta de organización colectiva, a sabiendas de que la misma fue justamente el motor de la conquista y de la defensa de los mismos. Para eso el proyecto elimina la “ultraactividad”, que permite que un convenio colectivo de trabajo continúe vigente incluso después de su fecha de vencimiento, hasta que se negocie uno nuevo.

Al mismo tiempo, promueve convenios por empresa estableciendo la prevalencia de los de menor ámbito por sobre los de rama. Y, junto a esto determina un procedimiento sencillo y rápido para que los sindicatos por empresa (que ya existen en la legislación actual) puedan obtener su personería gremial; dice: “podrá otorgarse personería gremial a un sindicato de empresa cuando su cantidad de afiliados cotizantes fuere, durante un periodo mínimo y continuado de seis (6) meses anteriores a su presentación superior a la cantidad de afiliados cotizantes en el ámbito de la misma empresa a la asociación con personería preexistente...”. Este agregado entraña un cambio sustancial, ya que la personería -que en nuestro país es la llave maestra de la actividad gremial- quedará sometida a las maniobras de las patronales y la Secretaria de Trabajo.

Adicionalmente, el proyecto originalmente establecía que el descuento de la cuota sindical deberá contar con la autorización previa de cada trabajador y que las patronales “podrán” actuar como agentes de retención; es decir que también podrían no hacerlo. Si bien esto fue modificado en el texto aprobado por el senado, el artículo 134 fijó un tope de 2% para los aportes llamados “solidarios”. Denunciamos que una potencial eliminación de la obligatoriedad o un tope como el que fijó el Senado supondría un serio obstáculo al financiamiento de los sindicatos, buscando explotar el desprestigio de la burocracia sindical, pero atacando la herramienta de lucha que constituye el sindicato.

Contra la organización de bases en los lugares de trabajo

Las medidas más contundentes están dirigidas a intentar colocar un cepto a la organización y la acción obrera, en la base de las organizaciones sindicales: la prohibición de realizar asambleas sin autorización de las patronales, la limitación a 10 horas mensuales para que los delegados puedan realizar tareas gremiales y la eliminación de la tutela para congresales. refuerzan la dictadura patronal en los lugares de trabajo que es donde, en gran medida, se construyen las relaciones entre las clases.

La prohibición de las asambleas (ya que obviamente, ninguna patronal autorizará la deliberación colectiva que pueda desembocar en huelgas o medidas que interrumpan el trabajo, cuando el reclamo es contra ellas mismas) es un golpe demoledor al método natural con que la clase obrera tamiza sus opiniones, forja una comprensión común de sus problemas y toma decisiones; es decir construye su conciencia y acción de clase.

Otra modificación propuesta define como “infracciones muy graves” el bloqueo o la toma de establecimientos, contra los que prevé la aplicación de severas sanciones, incluso penales; aunque en rigor, no existe delito alguno en las acciones que tienden a garantizar el cumplimiento de las huelgas, tales como la organización de piquetes, corte de calles o rutas (el móvil es económico o político-social y nada tiene que ver con el dolo específico que permitiría la aplicación del Código Penal).

Más ejes de ataque a derechos consagrados de los trabajadores:

El proyecto del ejecutivo, como hemos afirmado, es un conjunto de normas que atacan los derechos conquistados por los trabajadores en los últimos 150 años. Además de lo antes mencionado respecto de la organización colectiva y los sindicatos, destacamos lo siguiente:

- **Prohibición del derecho de huelga**

El proyecto elimina virtualmente el derecho de huelga. A eso equivale la prohibición de parar al 50% de aquellos trabajadores de actividades definidas como “de importancia trascendental” y al 75% del personal de actividades “esenciales”. El listado de ambas categorías sumadas prácticamente abarca enormes ramas de la industria, el transporte, la navegación aérea los servicios, la salud y la educación, toda la cadena alimenticia y una infinidad de actividades como la actividad hotelera o gastronómica, abarcando la mayoría de las actividades (Capítulo VII). Incluso, por si alguna actividad pudo haber sido omitida

el mismo artículo prevé la formación de una Comisión de Garantías (el nombre es una verdadera provocación) para calificarla y ubicarla en el renglón correspondiente.

El proyecto endurece aún más las limitaciones impuestas a la acción sindical introduciendo nuevos tipos contravencionales de práctica desleal dirigidos contra los trabajadores como Intervenir o interferir intencionalmente, afectando el desenvolvimiento de la actividad de la empresa mediante la convocatoria a asambleas u otras medidas de acción directa, Incurrir en conductas extorsivas en contra de los empleadores y no acatar las conciliaciones obligatorias.

- **Jornada laboral extendida y banco de horas**

Se habilita jornadas de trabajo de hasta 12 horas, barriendo con las 8 horas consagradas por ley en 1929. De esta manera las horas disponibles recaerán sobre menos trabajadores, lo que se traducirá en sobrecarga de trabajo para unos pocos y subocupación y desocupación para la gran mayoría. ¡Los capitalistas quieren esclavos dentro de la fábrica y afuera un ejército de precarizados disponibles para cualquier tarea a cambio de migajas! El trabajador que no dispone de su jornada no puede estudiar y ni siquiera autoexplotarse en el tan extendido pluriempleo, porque no domina las horas de su vida.

La patronal podrá además eliminar el pago de las horas extras -que actualmente se cobran al 50% en días de semana y al 100% los fines de semana y feriados- y reemplazarlo por un sistema de compensaciones -un "banco de horas", francos adicionales o jornadas más cortas- convenido de manera voluntaria con el trabajador, sin la mediación de un sindicato. Esto supone una relación de paridad que no existe. Las patronales impondrán las jornadas de acuerdo a los vaivenes de la producción en desmedro del tiempo libre, la salud y la vida familiar del trabajador. La existencia misma se vuelve un interrogante sin certeza sobre cuánto tiempo se trabajará ni cuánto dinero se recibirá por ese trabajo.

La fracción de mujeres que han logrado acceder a un trabajo formal (por el que percibe casi 30% menos que los hombres) será la más afectada por la flexibilización absoluta de la jornada laboral, que se vuelve incompatible con las tareas "no remuneradas" del hogar; una condena a la desocupación o a vivir de "changas".

- **Salario "dinámico" y en especie**

La “negociación dinámica” significa que un sindicato o un trabajador particular podrá acordar con la empresa ingresos extra (como bonos, premios o compensaciones), atados a niveles de productividad o el cumplimiento de ciertos objetivos. Los salarios podrán ser fijados por tiempo o por rendimiento, incluyendo el pago por unidad de obra, comisión individual o comisión colectiva.

Semejante dispersión salarial no solo promueve la competencia entre los trabajadores, sino que rompe la unidad de clase. Obviamente en un contexto de derrumbe de la actividad un salario atado a la producción caerá más aún. Los componentes "dinámicos" no cuentan para los aportes a la seguridad social ni para el cálculo de las indemnizaciones.

En un revival de los tickets canasta durante el menemismo el proyecto habilita que parte del salario sea abonado en especie.

El proyecto permite que los salarios puedan ser abonados en moneda extranjera de manera opcional, y habilita a los trabajadores a recibir el pago en billeteras virtuales como Mercado Pago y otras; un negocio millonario para las fintechs, con baja regulación y donde los depósitos no se encuentran garantizados por el BCRA.

- **Indemnizaciones más baratas y en cuotas. La estafa del FAL**

En primer lugar, se establece que las remuneraciones no mensuales -como las vacaciones, el aguinaldo, premios, propinas, pagos con acciones, bonos por ganancias de la empresa, viáticos o gastos de telefonía e Internet- se excluyen del cálculo de las indemnizaciones; el sueldo mensual de referencia no puede triplicar el promedio del convenio, pactado ahora por empresa y no por sector. Las Pymes podrán pagarlas hasta en 12 cuotas.

Por otra parte, la fórmula de actualización que se propone -el IPC más un 3% anual- resulta claramente inferior al régimen actual, basado en el criterio de reparación plena y la aplicación de intereses judiciales. Eso se sustituiría por un mecanismo legal de actualización a la baja. En un contexto de alta inflación y prolongadas demoras judiciales, la fijación de un adicional anual del 3 % opera como un techo que licúa el crédito laboral, premia la mora patronal y abarata el despido, neutralizando el carácter disuasivo de la indemnización.

Para financiar las futuras indemnizaciones se crea el Fondo de Asistencia Laboral (FAL) al que se destinará el 1% de los aportes previsionales de las grandes empresas y el 2,5% de las Pymes. Una medida que transfiere a los propios trabajadores el pago de su indemnización en caso de ser despedidos y desfinancia aún más la caja jubilaria. El vaciamiento de la ANSES afecta el monto de las futuras jubilaciones (la actuales en su inmensa mayoría ya se ubican bajo la línea de la pobreza y aún de indigencia), las asignaciones familiares y la AUH, y profundiza el camino a la vuelta de la privatización del sistema en manos de las AFJP.

El proyecto plantea que esos fondos sean administrados por entidades financieras, a cambio de una comisión del 1%, un nuevo negociado para los bancos y fondos de inversión, similar al de las AFJP en los '90.

Pero además el FAL es abiertamente pro-cíclico; se vende como una herramienta de previsibilidad financiera para las empresas, pero en la medida que elimina el costo del despido (costo de salida) su efecto macroeconómico en una recesión sería destructivo. Hoy, el alto costo de despido retrasa la desvinculación de personal durante caídas transitorias de la actividad. Al abaratar la salida, se incentiva a las empresas a desprenderse de personal mucho más rápido ante cualquier señal de caída de la demanda, lo cual retroalimenta la recesión.

- **El artículo 44 de la media sanción del Senado posiblemente eliminado y la fragmentación de las vacaciones,**

La más explosiva modificación sufrida por el proyecto original en el Senado fue la referida a enfermedades y accidentes no derivados de las tareas laborales en el artículo 208 (artículo 44 de la Ley de Contrato de Trabajo), estableciendo una quita salarial del 50%, o mejor, el cobro del 50% de la remuneración básica en caso de accidente no laboral que se considera por "culpa" del trabajador y la paga de sólo el 75% del básico en caso de enfermedad, estableciendo castigos al trabajador accidentado o enfermo, lo que promueve que trabaje en condiciones incluso de enfermedad que pueden poner en peligro su vida, su salud y también la salud del colectivo que rodea al trabajador enfermo empujado a trabajar en condiciones indignas por hambre.

Otro de los artículos más brutales del proyecto es el referido a accidentes y enfermedades inculpables. Se introducen controles formales más estrictos y se establece que en caso de que al retornar de una licencia médica el trabajador deba realizar jornada reducida o tareas livianas, es decir no pueda realizar su función habitual, la remuneración será proporcional a la capacidad de trabajo recuperada. Seccionan al ser humano por su rendimiento productivo. La crisis política desatada, paro nacional incluido, lo haría caer en esta revisión que ahora obligaría a la ley a volver al Senado. Pero ha servido para que vastas capas de la población empiecen a comprender e interesarse en el verdadero carácter de esta reforma profusamente defendida por los medios socios del poder político.

El proyecto les permite a las empresas fragmentar las vacaciones de sus empleados, y, solo cada tres años, otorgarlas en temporada de verano. De este modo elimina el derecho al descanso familiar, ya que difícilmente su descanso coincida con el receso escolar de sus hijos.

- **Deroga estatutos y regímenes especiales**

Bajo de excusa de “simplificar” o “unificar” se derogan una serie de estatutos y regímenes especiales (periodista, viajantes de comercio, peluqueros, choferes particulares, personal de artes gráficas, teletrabajadores). Cabe aclarar que los estatutos profesionales no constituyen privilegios sectoriales sino regímenes de mayor protección que responden a especificidad de cada actividad. La sustitución por la Ley de Contrato de Trabajo (y más aún por una LCT reformada en sentido regresivo como se propone) implica una reducción directa de derechos, vulnera el principio de progresividad y desconoce la norma más favorable al trabajador. Es decir, nivela las condiciones de trabajo hacia abajo.

En el caso particular de los periodistas existe un objetivo político muy claro: disciplinar trabajadores con capacidad de expresión, que han jugado un enorme papel en registrar, muchas veces a costa de su propia integridad física, los atropellos y abusos de las fuerzas represivas contra obreros, jubilados, familiares de personas con discapacidades y un largo etcétera. El símbolo de esa extraordinaria tarea es Pablo Grillo. Pero al mismo tiempo el estatuto del periodista es una elemental protección del derecho de opinión del periodista y con él del derecho a la información de toda la sociedad.

El proyecto también incluye un golpe particularmente grave contra el personal embarcado, que pretende ser deslizado sin debate público: mediante el Artículo 1 inciso g se lo excluye del paraguas protector de la Ley de Contrato de Trabajo, dejando a miles de trabajadores marítimos y fluviales en una situación de desprotección jurídica frente a las patronales. A esto se suma, hacia el final del articulado, la derogación de la ley 24.493 de 1995, que establece la obligación de tripular aeronaves y buques con tripulantes argentinos. La combinación de ambas medidas, según señalan los sindicatos del sector, configura un verdadero "movimiento de pinzas": por un lado se recortan derechos laborales elementales y por el otro se habilita la sustitución de la mano de obra local, avanzando hacia la liquidación del sector y el debilitamiento de su organización sindical. No se trata de "modernización" alguna, sino de una ofensiva patronal para abaratar costos, disciplinar a los trabajadores y abrir la puerta a la precarización y la colonización de ramas estratégicas del transporte y la logística.

- **Consolida la precariedad de los trabajadores de reparto**

En lugar de reconocer la relación de dependencia que existe entre las empresas dueñas de las plataformas y los repartidores que trabajan para ellas, el proyecto cristaliza la situación de precariedad de estos últimos, instándolos a "registrarse en ARCA, realizar aportes, contar con cobertura social, informar una cuenta bancaria, cumplir normas de tránsito"; en otras palabras, a seguir siendo monotributistas desprovistos de derechos laborales. El texto llega al ridículo de concederles el derecho a "rechazar pedidos", cuando en caso de hacerlo el algoritmo de las aplicaciones se encarga de penalizar esa práctica. Negar protección legal a los miles y miles que encuentran en el trabajo de aplicaciones la única opción laboral, justamente cuando esa oferta creciente multiplica los abusos y hace caer las remuneraciones, confirma la calificación de "esclavista" el proyecto oficial.

- **Ampara el fraude patronal, los despidos discriminatorios y obstaculiza el reclamo judicial**

La ley que impulsa el gobierno establece la incompatibilidad entre el cobro de salarios e indemnizaciones con acciones o reclamos por daños y perjuicios fundados en el Código Civil y Comercial. De este modo, obstaculiza el acceso a la Justicia de aquellos trabajadores que fueron condenados a la informalidad laboral, o bien, víctimas de despidos discriminatorios (por embarazo, actividad gremial, enfermedad, etc.), con lo que las

empresas se evitarán resarcirlos. Además, elimina la posibilidad de reinstalación en esos casos, al remarcar que “La indemnización prevista en este artículo constituye la única reparación procedente frente a la extinción sin justa causa del contrato de trabajo”.

Por otro lado, la asignación de competencias al Fuero Contencioso Administrativo apunta a desplazar gradualmente la Justicia Nacional del Trabajo, especializada en el trabajo, apuntando a impedir que los trabajadores puedan reclamar en igualdad de condiciones.

Junto al proyecto que obtuvo media sanción se incluye como anexo un acuerdo para el traspaso de la Justicia Nacional del Trabajo a la Ciudad Autónoma de Buenos Aires lo que implica una alteración estructural del sistema de tutela judicial del trabajo.

- **Ataca los derechos de los trabajadores rurales**

Extiende el periodo de prueba para trabajadores/as domésticos/as y agrarios/as a seis y ocho meses respectivamente. El Salario Mínimo Rural ya no lo fijará la Comisión Nacional de Trabajo Agrario, sino que pasará a ser el que acuerden las partes, entre peón y patrón.

Un saqueo a los trabajadores

El proyecto en tratamiento es en realidad una batería de iniciativas destinada a eliminar derechos de los trabajadores en beneficio de los capitalistas y las grandes patronales. Como hemos mencionado entre los puntos anteriores, se pretende establecer la reducción de contribuciones patronales a las jubilaciones y a todo el sistema previsional, a las Asignaciones Familiares y al Fondo Nacional de Empleo.

Estas reducciones son transferencias evidentes y directas de recursos de los trabajadores hacia los empresarios. La clase capitalista es la destinataria final de todo ese paquete que pretenden arrebatarle a los trabajadores, y que traerá consecuencias muy graves, empeorando toda estructura básica referida a los derechos laborales y generando que las familias trabajadoras se encuentren cada vez más lejos de cubrir las necesidades básicas.

Si bien no fue aprobado en el texto final del Senado, el proyecto oficial buscaba habilitar que las billeteras virtuales, sin regulación ni garantías del Banco Central, sean una forma de pago de los salarios. Es prácticamente un delito que quedó en grado de tentativa, donde

buscaron exponer a los trabajadores a la inestabilidad financiera y al arbitrio de plataformas privadas, para el beneficio del lucrativo mercado de las Fintech, que hubieran hecho un negociado fenomenal poniendo en juego los aportes y depósitos salariales.

Lo mismo ocurrió con el intento de imponer reducciones impositivas en Ganancias e impuestos internos para las grandes patronales, con la que pretenden insistir en una futura reforma impositiva. Este enorme gasto tributario, que agrava la regresividad del sistema argentino, muestra a las claras que cuando el gobierno habla de defender el déficit 0 y la “regla fiscal” solo lo hace en relación a los reclamos populares, como lo vimos en relación al financiamiento universitario y a la emergencia en discapacidad.

Con algunos puntos impositivos y contributivos caídos o postergados con fecha de vencimiento como el financiamiento al INCAA en la votación en el Senado, quedaron igualmente en pie muchos puntos para beneficiar a los capitalistas inmediatamente, como la reducción de contribuciones patronales destinadas al PAMI, SIPA, Asignaciones Familiares y al Fondo Nacional de Empleo; el Fondo de Asistencia Laboral; la eliminación de diversos impuestos internos como a los Autos de alta gama, aeronaves y embarcaciones; y eliminación de impuestos a servicios de comunicación audiovisual, telefonía y seguros. Antes de la media sanción, el Centro de Economía Política de Argentina (CEPA) había calculado que el capítulo impositivo de conjunto redundaría en un desfinanciamiento de las arcas del Estado del orden de los 9.907 millones de dólares anuales (1,5% del PBI), según calculó el Centro de Economía Política de Argentina (CEPA). Un brutal robo, que en gran medida sigue en pie, y que implicará un mayor ajuste sobre los trabajadores en salarios, salud, educación y obras públicas. Buscan que la “modernización” no solo abarque la destrucción de derechos laborales, sino que refuerce la estructura regresiva del sistema tributario argentino donde la mayor carga fiscal se apoya sobre la población trabajadora.

Antecedentes de reformas laborales en el mundo

La contra-reforma de Milei se inscribe en una tendencia internacional que se desarrolla desde hace dos décadas. El avance sobre conquistas obreras -en Francia, España, Portugal o Grecia, entre otros- con la promesa de estimular la economía se reveló una estafa; en muchos casos, el desempleo y el trabajo informal se han incrementado.

En Francia, la reforma laboral de 2016 del socialista François Hollande introdujo topes indemnizatorios y fortaleció la primacía de los acuerdos de empresa, generando un ciclo sostenido de luchas que incluyó jornadas nacionales de huelga, bloqueos de refinerías y puertos, y paros prolongados en el transporte público. Más recientemente, en 2023, Macron impuso una reforma previsional que elevó la edad jubilatoria y provocó una enorme respuesta obrera; se realizaron 14 jornadas nacionales de huelga “interprofesional” convocadas por una inédita unidad sindical (CGT, CFDT, FO, Solidaires, UNSA, entre otras) y movilizaciones multitudinarias en París y otras ciudades.

En España, la reforma laboral de 2012 del gobierno derechista del PP facilitó el despido y debilitó la negociación colectiva, provocando dos huelgas generales de alcance nacional, además de numerosas movilizaciones territoriales y sectoriales. Como resultado de la persistencia de las luchas el nuevo gobierno, del PSOE, promovió algunos cambios, restauró la ultraactividad de los convenios y limitó la temporalidad, aunque mantuvo los pilares de la precarización.

En Brasil, la reforma de 2017 del golpista Michel Temer consolidó la prevalencia del acuerdo individual o por empresa sobre la ley en determinados aspectos, restringió el acceso a la justicia laboral y afectó el financiamiento sindical. Antes de su aprobación se desarrolló una huelga general que paralizó el transporte, la industria y servicios públicos en múltiples estados junto a masivas manifestaciones en São Paulo, Río de Janeiro y Brasilia. El PT de Lula no ha derogado la reforma reaccionaria de Temer ni tampoco la reforma previsional implementada por el ultraderechista Bolsonaro, que incluyó una baja generalizada de las jubilaciones y una suba de la edad de retiro.

En Grecia, bajo las condiciones impuestas por los programas de ajuste de la denominada “troika” -Unión Europea, Banco Central Europeo y FMI - el gobierno centrozquierdista de Syriza, lanzó un programa de recortes draconianos del gasto público, suba de impuestos y “reformas estructurales”; se redujeron salarios, se suspendieron mecanismos de negociación colectiva y se amplió la flexibilidad del despido. El país atravesó más de treinta huelgas generales, reiteradas ocupaciones de la plaza Syntagma y extensas movilizaciones multisectoriales que involucraron al sector público, transporte, educación y servicios esenciales.

En Portugal, entre 2011 y 2014, en el marco del programa de asistencia financiera de la Unión Europea y el FMI, se redujeron indemnizaciones por despido, se ampliaron los períodos de prueba y se flexibilizaron jornadas y descansos. Estas medidas dieron lugar a huelgas generales, movilizaciones masivas en Lisboa y Oporto y protestas sectoriales en transporte, educación y administración pública. En 2025 el gobierno de centro-derecha de Luis Montenegro anunció un proyecto de ley laboral modificando más de 100 artículos del Código de Trabajo, con el objetivo de simplificar los despidos, extender la duración de los contratos temporales, ampliar la regulación de servicios mínimos en caso de conflicto, entre otras cosas. La respuesta de los trabajadores tuvo su punto más alto en el enorme paro general de diciembre de 2025, el primero en 12 años, con un altísimo acatamiento, que movilizó a más de tres millones de personas. Algunas medidas fueron parcialmente revisadas, aunque sin revertir íntegramente el esquema flexibilizador instaurado durante el período de ajuste. El caso portugués es muy aleccionador porque 14 años después de la reforma laboral de 2011, volvieron con otra reforma laboral, mostrando la mentira de las promesas reactivadoras y el desarrollo de un espiral descendente en los derechos de los trabajadores que sufren la descarga de la crisis del capital sobre los trabajadores.

En Italia, el gobierno de la ultraderechista Giorgia Meloni impulsa medidas para impedir la reinstalación por despidos injustificados, reducir los aportes a la seguridad social y flexibilizar las condiciones de trabajo, en el marco de una polarización creciente entre el Ejecutivo y amplios sectores del movimiento obrero y social.

Las conclusiones son claras: las reformas laborales basadas en destrucción de derechos, flexibilización y ajustes no han resuelto ninguno de los problemas estructurales de empleo, productividad o informalidad; incluso los han agravado. Lo que sí han desatado son grandes luchas obreras y ese es el escenario que se plantea también en nuestro país.

Derrotar la reforma en las calles y con la huelga general

El proyecto de reforma laboral que estamos debatiendo y que llamamos de rechazar enfáticamente, persigue el objetivo de acentuar la explotación obrera para engrosar el bolsillo de los capitalistas. Y en todo caso la descarga de la crisis del capitalismo nacional en el contexto de la crisis mundial, sobre las espaldas de los trabajadores. Implica un deterioro enorme en las condiciones de vida de los trabajadores y un ataque frontal a su organización y conquistas.

Los capitalistas y sus representantes políticos (de las diversas fuerzas), responsables del hundimiento económico, del salto de la precarización, el trabajo en negro y la pobreza, pretenden valerse de esas mismas lacras sociales para destruir los derechos de los trabajadores formales y nivelarlos hacia abajo.

Las burocracias sindicales, co-responsables de esta catástrofe, han pactado a ojos vista con la camarilla libertaria la preservación de los aportes a las obras sociales y –parcialmente– las cuotas solidarias, es decir sus cajas, a cambio del derecho de huelga, las indemnizaciones, el régimen de licencias, las vacaciones, la quiebra del ANSES, entre otros derechos fundamentales. Si el trillado “principio de revelación” que tanto invoca Milei, tuviera algún sentido, diríamos que aquí ha quedado de manifiesto la quiebra total y definitiva de la burocracia cegetista y sus socios menores, igualmente impotentes y entregadores.

No cabe duda, que el destino de la lucha contra la reforma laboral esclavista, que por supuesto no se agota en las instancias parlamentarias, queda enteramente en manos de los trabajadores, de sus asambleas, de sus auto-convocatorias, de sus organizaciones de base y de los sindicatos que han sido recuperados por sus bases (un fenómeno que crecerá sin dudas). La clase obrera argentina ha revertido procesos adversos en más de una oportunidad con acciones históricas, más tarde o más temprano, estará a la altura de su historia.

Las Comisiones de Legislación del Trabajo y de Presupuesto y Hacienda han considerado el proyecto de ley venido en revisión del Honorable Senado sobre modernización laboral. Luego de su estudio resuelven rechazarlo en los términos del informe que antecede.

Néstor Pitrola.

ANTECEDENTE

El expediente (65-S.-2025) puede consultarse en la página web de la Honorable Cámara de Diputados de la Nación, en el [Trámite Parlamentario N° 221/2025](#).

CD-2/26

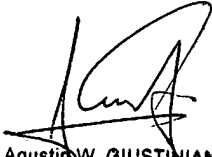
Buenos Aires, 18 de febrero de 2026

Sr. Secretario Parlamentario
de la Honorable Cámara de Diputados
Dr. Adrian Francisco PAGÁN

S / D

Tengo el agrado de dirigirme al señor Secretario, a fin de poner en su conocimiento que, en la comunicación efectuada a la H. Cámara de Diputados de la **OD 699/25 (Expediente PE-159/25)** sobre "Modernización Laboral" aprobado en la sesión realizada los días 11 y 12 de febrero del corriente, en el **segundo párrafo del artículo 37**, donde dice: "...teniendo en cuenta el tope del DOS POR CIENTO (2%) establecido en el **artículo 128** de la Ley de Modernización Laboral...", debe decir: "...teniendo en cuenta el tope del DOS POR CIENTO (2%) establecido en el **artículo 134** de la Ley de Modernización Laboral...".

Saludo a Ud. atentamente



Agustín W. GIUSTINIAN
SECRETARIO PARLAMENTARIO
H. SENADO DE LA NACIÓN