



PROYECTO DE LEY

El Senado y la Cámara de Diputados sancionan con fuerza de Ley...

TÍTULO I

Modificaciones a la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias

Artículo 1º. Modifíquese el Artículo 29º de la Ley 20.744, (t.o. 1976) y sus modificatorias, el que quedará redactado de la siguiente manera:

Artículo 29º 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 2º. Modifíquese el Artículo 30º 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 3º. 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 (2) 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 podrá determinar, mediante resolución fundada, 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 4º. 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 2º 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 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 5º. Modifícase el artículo 158 de la Ley N.º 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 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 registre 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, o
- c) el importe de las remuneraciones devengadas y no registradas.

Dichos importes 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 2º 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 períodos 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.

Mónica Frade

Diputada de la Nación

Maximiliano Ferraro

Esteban Paulón

María Inés Zigarán

Lourdes Arrieta

FUNDAMENTOS

Sr. Presidente:

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 estos últimos supuestos, 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 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.

No es propósito “modernizar”, sino adecuar a los principios generales del derecho del trabajo, las disposiciones de la Organización Internacional del Trabajo y, desde ya la Constitución Nacional.

El Art. 29 de la L.C.T. 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 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 redacción actual del art. 29 de la L.C.T. (modificada 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.

Por las mismas razones, 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 ellos 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 le brinda la norma 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: **“...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 de la causa **CSJN “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. Nº 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 con 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.”

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 allí la responsabilidad solidaria que el artículo 30 de la LCT pretende.

Respecto al artículo 80 de la Ley de Contrato de Trabajo (t.o. 1976), recordemos que 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 previó la Ley 25.345, incorporando la posibilidad de que el juez modere el monto de esta 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 “Domínguez 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. 2º 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 9º del fallo, expresó: “9º) ... *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.

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.º 4109-D-2010 y que fuera reingresado bajo los expedientes N.º 650-D-2012, 1355-D-2014, 0349-D-2016 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.º 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 entiendo 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.

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 con 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 muchas veces 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 recupero más allá de los dos años, provocando un enriquecimiento indebido en el incumplidor. Por ello, el plazo bienal para deudas salariales resulta injustamente exiguo, por lo que se propone su extensión a 10 años. Vale observar que 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.

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.

En el Título III de este proyecto se abordan una serie de medidas económicas que la sociedad nos demanda, en relación con 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.

Paradojalmente, 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 al empleador incumplidor.

Sin dudas la falta de eficiencia de los organismos de control tiene una incidencia directa en el 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.

Finalmente, el Régimen Legal del Teletrabajo establecido por la Ley 27.555, en sus artículos 6 y 8, contempla las “tareas de cuidado” y la denominada “reversibilidad” de la modalidad de trabajo, fijando excepciones al horarios 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 de Actos Discriminatorios 23.592. 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, considero 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 esa conducta que dispone 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 las consideraciones expresadas, solicito a mis pares el acompañamiento del presente proyecto de ley.

Mónica Frade

Diputada de la Nación

Maximiliano Ferraro

Esteban Paulón

María Inés Zigarán

Lourdes Arrieta