

PROYECTO DE LEY

El Senado y Cámara de Diputados, ...

LEY DE ACTUALIZACIÓN LABORAL

TÍTULO I

Derogación Leyes 27.742 y 27.802.

CAPÍTULO I

Derogaciones y restablecimiento de normas

ARTÍCULO 1º - Deróganse el "Título V. Modernización Laboral" de la Ley Nº 27.742, y los títulos "Título I. Modificaciones a la Ley de Contrato de Trabajo - Ley Nº 20.744 (t.o. 1976) y sus modificaciones", "Título II.- Fondo de Asistencia Laboral (FAL)", "Título III.- Modificaciones a la Ley de Organización y Procedimiento de la Justicia Nacional del Trabajo Nº 18.345 (t.o. por Decreto Nº 106/98) y sus modificaciones", "Título IV.- Modificaciones a la Ley de Honorarios Profesionales de Abogados, Procuradores y Auxiliares de la Justicia Nacional y Federal Nº 27.423 y su modificación", "Título V.- Modificaciones a la Ley de Empleo Nº 24.013 y sus modificaciones. De la regularización del empleo no registrado"; "Título VI.- Modificaciones a la ley Nº 11.544 y sus modificaciones sobre Jornada de Trabajo", "Título VII.- Modificaciones a la ley Nº 25.877 y sus modificaciones sobre el Régimen Laboral", "Título VIII.- Modificaciones a la ley Nº 24.467 y sus modificaciones del Régimen de la Pequeña y Mediana Empresa. registro único de Personal", "Título IX.- Modificaciones a la ley Nº 12.713 y su modificatoria sobre Trabajo a Domicilio"; "Título X.- Modificaciones al Régimen Especial de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares - Ley Nº 26.844 y sus modificaciones", "Título XI.- Modificación al Régimen de Trabajo Agrario.- Ley Nº 26.727 y sus modificaciones"; "Título XII.- Régimen de los Servicios Privados de Movilidad de Personas y/o Reparto que utilizan plataformas tecnológicas", "Título XIII.- Bolsas de Trabajo"; "Título XIV.- Modificaciones a la ley Nº 14.250 (t.o. 2004) y sus modificaciones"; "Título XV.- Modificaciones a la ley Nº 23.551 y sus modificaciones - Asociaciones Sindicales"; "Título XVI.- Modificaciones a la Ley Nº 23.546 (t.o. 2004) sobre Procedimiento para la Negociación Colectiva", "Título XVII.- Programa de Formación Laboral Básica"; "Título XVIII.- Modificaciones a la Ley Complementaria de la Ley sobre Riesgos del Trabajo Nº 27.348"; "Título XIX", "Título XX.- Régimen de Incentivo a la Formación Laboral (RIFL)"; "Título XXI.- Beneficios al empleo ya registrado"2, "Título XXII.- Promoción de Empleo Registrado (PER)"; y "Título XXVI.- Derogaciones" de la Ley 27.802.

ARTÍCULO 2° - Restablécese la vigencia de todas las normas derogadas por la normativa mencionada en el artículo 1° de esta ley, en sus redacciones vigentes al 8 de Julio de 2024.

ARTÍCULO 3° - Restablécese el texto de todas las normas modificadas por la normativa mencionada en el artículo 1° de esta ley, en sus redacciones vigentes 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 4° - Incorpórase a la Ley N°24.013, 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 5° - Sustitúyese el artículo 6° de la Ley N° 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 período 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 encontrarán 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 Secretaría 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. Invítese 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° — Incorpórase 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. Incorpórase 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. Incorpórase 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 6º, 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 6º 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 1º, 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 6º 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 1º 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 6º 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 1º 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 6º de la presente ley, las cuales serán percibidas por la persona titular del derecho conforme al subsistema en el cual se encontrare comprendida.*

ARTÍCULO 139º — 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 18º 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 períodos 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 período 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

Comisión de Legislación del Trabajo

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.

SERGIO PALAZZO

CARLOS CISNEROS

VANESA RAQUEL SILEY

MARIO MANRIQUE

HUGO YASKY

JOSÉ GOMEZ



"2026 - Año de la Grandeza Argentina"

HUGO ANTONIO MOYANO

NATALIA ZARACHO

MARINA DOROTEA SALZMANN

KELLY OLMOS

BLANCA INÉS OSUNA

GERMÁN PEDRO MARTÍNEZ

PAULA ANDREA PENACCA

CECILIA MOREAU

CARLOS DANIEL CASTAGNETO

FUNDAMENTOS.

Señor Presidente,

El proyecto que aquí presentamos reproduce, con solo una modificación que seguidamente referiremos, el texto normativo que propusieramos en la discusión que esta Cámara llevó adelante sobre el proyecto enviado por el Poder Ejecutivo Nacional que fuera sancionado por el Congreso de la Nación como Ley 27.802, mal autodenominada de "Modernización Laboral", y que fuera Dictamen en Minoría firmado por los/as Dip. Nacionales 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. Salzmann. – Sabrina Selva. – Vanesa R. Siley – Julia Strada – Victoria Tolosa Paz. – Hugo Yasky. – Pablo R. Yedlin. – Natalia Zaracho.

Al texto allí propuesto, que abarca un amplio espectro de la normativa laboral que entendemos es preciso sea modificar o sea incorporar a nuestro plexo normativo, agregamos la derogación de todos los títulos contenidos en la Ley 27.802 que han modificado o derogado normas relativas al derecho del trabajo, ya sea las que se refieren a derechos individuales, a derechos colectivos y las referentes a las instancias institucionales competentes para el resguardo de dichos derechos.

Por tal razón, a las modificaciones propuestas en el referido dictamen, hemos incorporado la derogación de los títulos pertinentes de la Ley 27.802, así como el restablecimiento de la vigencia de todas la normativa modificada o derogada en los diversos títulos de la Ley 27.802, en su redacción vigente al 8 de julio de 2024 que es el día inmediato anterior al de entrada en vigencia de la Ley 27.742 cuyo título V (de reforma laboral) también se deroga.

Los fundamentos que justifican la derogación de los títulos de la Ley 27.802 son los que han sido ampliamente expuestos en nuestro dictamen como fundamento de nuestra oposición a la sanción del proyecto remitido por el Poder Ejecutivo Nacional y luego se convirtiera en tal ley, que a partir del párrafo siguiente se reproducen literalmente junto con los fundamentos que respaldan nuestra propuesta de texto a sancionar de "Actualización Laboral" que creemos es necesario implementar:

“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:

- d) 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 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 O.D. N° 6 202 CÁMARA DE DIPUTADOS DE LA NACIÓN Comisión de Legislación del Trabajo 0065-S-2025 (CD 01/26) 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, Aníbal 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 O.D. N° 6 209 CÁMARA DE DIPUTADOS DE LA

NACIÓN Comisión de Legislación del Trabajo 0065-S-2025 (CD 01/26) 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- ¡¡¡ 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 "deslaboralización" 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 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 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 receptar 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 redunde 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 detracción 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 heterónimo 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, 3º 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 Jauregui, "El Artículo Nuevo. (Constitucionalismo Social)", Ed. Librería y Editorial Castelvi 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 Chafi 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 veintiún 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 1º 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 4º 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 3º 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 4º establece el derecho inalienable de todo ser humano: "Toda persona tiene derecho a que se respete su vida", refrendado en el artículo 5º: "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 12º 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 12.1º 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 3.3º, 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”.

Por las razones expuestas, Señor Presidente, solicitamos el acompañamiento de los Sres. y Sras. Diputados y Diputadas Nacionales en la sanción de este Proyecto de Ley.

SERGIO PALAZZO

CARLOS CISNEROS

VANESA RAQUEL SILEY

MARIO MANRIQUE

HUGO YASKY

JOSÉ GOMEZ

HUGO ANTONIO MOYANO

NATALIA ZARACHO

MARINA DOROTEA SALZMANN

KELLY OLMOS

BLANCA INÉS OSUNA

GERMÁN PEDRO MARTÍNEZ

PAULA ANDREA PENACCA



"2026 - Año de la Grandeza Argentina"

CECILIA MOREAU

CARLOS DANIEL CASTAGNETO