

# SESIONES ORDINARIAS

## 1998

# ORDEN DEL DIA Nº 582

### COMISION DE LEGISLACION DEL TRABAJO

Impreso el día 22 de julio de 1998

Término del artículo 113: 31 de julio de 1998

SUMARIO: Régimen de Reforma Laboral. Establecimiento.

1. (66-S.-1998).
2. Allende y otros. (2.026-D.-1997.)
3. Neder y otros. (2.037-D.-1997.)
4. Raimundi y otros. (3.143-D.-1997.)
5. Melogno. (8-D.-1998.)<sup>1</sup>
6. Melogno. (9-D.-1998.)<sup>1</sup>
7. Raimundi. (1.177-D.-1998.)<sup>1</sup>
8. Casella y otros. (2.285-D.-1998.)
9. Pernasetti y otros. (2.312-D.-1998.)
10. Cafferata Norez. (2.881-D.-1998.)<sup>1</sup>
11. Pernasetti y otros. (3.158-D.-1998.)

- I. Dictamen de mayoría.
- II. Dictamen de minoría.
- III. Dictamen de minoría.

1

#### Dictamen de mayoría

*Honorable Cámara:*

La Comisión de Legislación del Trabajo ha considerado el proyecto de ley venido en revisión por el que se estatuye un régimen de reforma laboral, modificándose algunos aspectos del Régimen de Contrato de Trabajo y de las leyes 24.013, 24.465 y 24.467, así como también la normativa vigente en materia de convenciones colectivas de trabajo y los proyectos de ley de los señores diputados Allende y otros; Neder y otros; Raimundi y otros; Melogno; Raimundi; Casella y otros; Pernasetti y otros; Cafferata Norez; Pernasetti y otros sobre el mismo tema, y que se han tenido a la vista los expedientes 3.045-D.-97 de ley de la señora diputada Melogno y otros señores diputados; 1.070-D.-98 de ley del señor diputado Maurette y el 1.586-D.-98 de ley de los señores diputados Cavallo y otros; y, por las razones expuestas en el informe que se acompaña, y

las que dará el miembro informante aconseja la sanción del proyecto venido en revisión del Honorable Senado sin modificaciones.

Sala de la comisión, 15 de julio de 1998.

*Alfredo N. Atanasof. — Gerardo A. Martínez. — Norma A. Miralles de Romero. — Orlando N. Britos. — Eduardo O. Camaño. — Graciela Camaño. — José L. Castillo. — Fernando N. Calmarini. — Lorenzo A. Pepe. — Juan C. Piriz.*

En disidencia parcial:

*Ana M. Mosso. — Juan C. Olima. — Juan C. Zacarías.*

<sup>1</sup> Reproducido

Buenos Aires, 20 de mayo de 1998.

Al señor presidente de la Honorable Cámara de Diputados de la Nación.

Tengo el honor de dirigirme al señor presidente, a fin de llevar a su conocimiento que el Honorable Senado, en la fecha, ha sancionado el siguiente proyecto de ley que paso en revisión a esa Honorable Cámara:

El Senado y Cámara de Diputados, ...

# CAPÍTULO I

Artículo 1º — *Contrato de trabajo de aprendizaje.* El contrato de aprendizaje tendrá finalidad formativa teórico-práctica, la que será descrita con precisión en un programa adecuado al plazo de duración del contrato. Se celebrará por escrito entre un empleador y un joven sin empleo, de entre quince (15) y veintiocho (28) años.

Este contrato de trabajo tendrá una duración mínima de tres (3) meses y una máxima de un (1) año.

A la finalización del contrato el empleador deberá entregar al aprendiz un certificado suscrito por el responsable legal de la empresa, que acredite la experiencia o especialidad adquirida.

La jornada de trabajo de los aprendices no podrá superar las cuarenta (40) horas semanales, incluidas las correspondientes a la formación teórica. Respecto de los menores se aplicarán las disposiciones relativas a la jornada de trabajo de los mismos.

No podrán ser contratados como aprendices aquellos que hayan tenido una relación laboral previa con el mismo empleador. Agotado su plazo máximo, no podrá celebrarse nuevo contrato de aprendizaje respecto del mismo aprendiz.

El número total de aprendices contratados no podrá superar el diez por ciento (10 %) de los contratados por tiempo indeterminado en el establecimiento de que se trate. Cuando dicho total no supere los diez (10) trabajadores será admitido un aprendiz. El empresario que no tuviere personal en relación de dependencia, también podrá contratar un aprendiz.

El empleador deberá preavisar con treinta (30) días de anticipación la terminación del contrato o abonar una indemnización sustitutiva de medio mes de sueldo.

El contrato se extinguirá por cumplimiento del plazo pactado; en este supuesto el empleador no estará obligado al pago de indemnización alguna al trabajador sin perjuicio de lo dispuesto en el párrafo anterior. En los demás supuestos regirá el artículo 7º y concordantes de la presente ley.

Si el empleador incumpliere las obligaciones establecidas en esta ley el contrato se convertirá a todos sus fines en un contrato por tiempo indeterminado.

Las cooperativas de trabajo y las empresas de servicios eventuales no podrán hacer uso de este contrato.

Art. 2º — *Régimen de pasantías.* Cuando la relación se configure entre un empleador y un estudiante y tenga como fin primordial la práctica relacionada con su educación y formación se configurará el contrato de pasantía.

El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social establecerá las normas a las que quedará sujeto dicho régimen.

Art. 3º — Sustitúyese el artículo 92 bis del Régimen de Contrato de Trabajo ley 20.744 (texto ordenado en 1978), por el siguiente texto:

Artículo 92 bis: *Periodo de prueba.* El contrato de trabajo por tiempo indeterminado se entenderá celebrado a prueba durante los primeros treinta (30) días. Cualquiera de las partes podrá extinguir la relación durante ese lapso sin expresión de causa y sin derecho a indemnización alguna con motivo de la extinción.

El periodo de prueba se regirá por las siguientes reglas:

1. Un mismo trabajador no podrá ser contratado a prueba, por el mismo empleador, más de una vez.
2. El empleador deberá registrar el contrato a prueba en el libro especial del artículo 52 de esta ley o, en su caso, en el previsto por el artículo 84 de la ley 24.467.
3. Durante el periodo de prueba el trabajador tendrá los derechos y obligaciones propios de la categoría o puesto de trabajo que desempeñe, incluidos los derechos sindicales, con las excepciones que se establecen en este artículo.
4. Durante los primeros treinta (30) días el empleador y el trabajador estarán obligados al pago de los aportes y contribuciones para las obras sociales, asignaciones familiares y cuota correspondiente al régimen vigente de riesgo del trabajo y, exentos de los correspondientes a jubilaciones y pensiones, Instituto Nacional de Servicios Sociales para Jubilados y Pensionados y Fondo Nacional de Empleo.
5. El trabajador tendrá derecho durante el periodo de prueba a las prestaciones por accidente o enfermedad del trabajo, incluidos los derechos establecidos para el caso de accidente o enfermedad inculpable, con excepción de lo prescrito en el cuarto párrafo del artículo 212 de esta ley.
6. Si el contrato continuara luego del periodo de prueba, éste se computará como tiempo de servicio a todos los efectos laborales y de la seguridad social.

Podrá ampliarse el periodo de prueba hasta seis (6) meses por convenio colectivo debidamente homologado.

Si se dispusiere la extensión convencional del periodo de prueba deberán realizarse, a partir del segundo mes, todos los aportes y contribuciones legales y convencionales, rigiendo las normas generales en materia de indemnización y preaviso. La disponibilidad colectiva de las indemnizaciones

por falta de preaviso y por antigüedad en el despido incausado será de hasta el cincuenta por ciento (50 %) del régimen general.

Art. 4º — Los contratos de trabajo en periodo de prueba que a la fecha de entrada en vigencia de esta ley se hallaren en curso, continuarán hasta su finalización conforme al régimen en el cual tuvieron origen.

A partir de la vigencia de esta ley se aplicará, en todos los casos, este nuevo régimen, salvo que un convenio colectivo posterior a su sanción establezca uno distinto, dentro de los márgenes de disponibilidad colectiva.

## CAPÍTULO II

Art. 5º — Las disposiciones del presente capítulo serán de aplicación a los contratos de trabajo que se celebren a partir de la entrada en vigencia de esta ley. Sin perjuicio de ello, se les aplicarán también todas las disposiciones legales, reglamentarias y convencionales que no sean modificadas por este capítulo.

Art. 6º — El contrato de trabajo no podrá ser disuelto por voluntad de una de las partes, sin previo aviso, o en su defecto indemnización, además de la que corresponda al trabajador por su antigüedad en el empleo, cuando el contrato se disuelva por voluntad del empleador.

El preaviso, cuando las partes no lo fijen en un término mayor, deberá darse con la siguiente anticipación:

- a) Por el trabajador, de quince (15) días;
- b) Por el empleador, de quince (15) días cuando el trabajador tuviese una antigüedad en el empleo de más de treinta (30) días y hasta tres (3) meses; de un (1) mes cuando el trabajador tuviese una antigüedad en el empleo de más de tres (3) meses y no exceda de cinco (5) años y de dos (2) meses cuando fuere superior.

Estos plazos correrán a partir del día siguiente al de la notificación del preaviso.

La parte que omita el preaviso o lo otorgue de modo insuficiente, deberá abonar a la otra una indemnización substitutiva equivalente a la remuneración que correspondería al trabajador durante los plazos señalados.

Art. 7º — *Indemnización por antigüedad o despido.* En los casos de despido dispuesto por el empleador sin justa causa, habiendo o no mediado preaviso, éste deberá abonar al trabajador una indemnización equivalente a una doceava (1/12) parte de la mejor remuneración mensual, normal y habitual percibida durante el último año o durante el tiempo de prestación de servicios, si éste fuera menor, por cada mes de servicio o fracción mayor de diez (10) días.

En ningún caso la mejor remuneración que se tome como base podrá exceder el equivalente de tres (3) veces el importe mensual de la suma que resulta del

promedio de todas las remuneraciones previstas en el convenio colectivo de trabajo aplicable al trabajador al momento del despido por la jornada legal o convencional, excluida la antigüedad. Al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social le corresponderá fijar y publicar el monto que corresponda juntamente con las escalas salariales de cada convenio colectivo de trabajo.

Para aquellos trabajadores no amparados por convenios colectivos de trabajo el tope establecido en el párrafo anterior será el que corresponda al convenio de actividad aplicable al establecimiento donde preste servicios o al convenio más favorable, en el caso de que hubiera más de uno.

Para aquellos trabajadores remunerados a comisión o con remuneraciones variables, será de aplicación el convenio de la actividad a la que pertenezcan o aquel que se aplique en la empresa o establecimiento donde preste servicios, si éste fuere más favorable.

El importe de esta indemnización en ningún caso podrá ser inferior a dos doceavas (2/12) partes del sueldo calculadas en base al sistema establecido en este artículo.

Art. 8º — *Despido indirecto.* Cuando el trabajador hiciese denuncia del contrato de trabajo fundado en justa causa, tendrá derecho a las indemnizaciones previstas en los artículos 6º, 7º u 11, en su caso, de esta ley.

Art. 9º — *Falta de pago en término de la indemnización por despido incausado.* En caso de falta de pago en término y sin causa justificada por parte del empleador, de la indemnización por despido incausado o de un acuerdo rescisorio homologado, se presumirá la existencia de la conducta temeraria y maliciosa contemplada en el artículo 275 de la ley 20.744 (texto ordenado en 1976).

Art. 10. — *Fuerza mayor, falta o disminución de trabajo. Monto de la indemnización.* En los casos que el despido fuese dispuesto por causas de fuerza mayor o por falta o disminución de trabajo no imputable al empleador fehacientemente justificada, el trabajador tendrá derecho a percibir una indemnización equivalente a una dieciochoava (1/18) parte de la mejor remuneración normal y habitual del último año o período de la prestación, si fuere menor, por cada mes de antigüedad o fracción mayor de diez (10) días.

Rige el mismo tope que el establecido en el artículo 7º. El importe de esta indemnización no será inferior a dos dieciochoavas (2/18) partes del salario calculado de la misma forma.

En tales casos el despido deberá comenzar por el personal menos antiguo dentro de cada especialidad.

Respecto del personal ingresado en un mismo semestre, deberá comenzarse por el que tuviese menos cargas de familia, aunque con ello se alterara el orden de antigüedad.

Art. 11. — *Despido discriminatorio.* Será considerado despido discriminatorio el originado en motivos de raza, nacionalidad, sexo, orientación sexual, religión, ideología, u opinión política o gremial.

En este supuesto la prueba estará a cargo de quien invoque la causal. La indemnización prevista en el artículo 7º de esta ley se incrementará en un treinta por ciento (30 %) y no se aplicará el tope establecido en el segundo párrafo del mismo.

### CAPÍTULO III

Art. 12. — Incorpórase como segundo párrafo del artículo 6º de la ley 14.250 (texto ordenado en 1988) el siguiente:

No obstante lo dispuesto en el párrafo anterior, las convenciones colectivas celebradas con anterioridad a la promulgación de la ley 23.545 y que con posterioridad al 1º de enero de 1988 no hubieran sido objeto de modificaciones por la vía de la celebración de acuerdos colectivos, cualquiera sea su naturaleza y alcance, caducarán, salvo pacto en contrario, en el plazo de dos (2) años contados a partir de la solicitud que en tal sentido formule una de las partes signatarias.

El plazo comenzará a operar a partir de la fecha en que cualquiera de las partes signatarias formalice ante el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social la denuncia de la convención y la solicitud de negociación. Dicha petición debe ser expresa y haber sido admitida.

El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social declarará la admisibilidad de la solicitud y convocará a las partes para que constituyan la comisión negociadora respectiva.

Las cuestiones relativas a la integración de la comisión negociadora, al nivel de negociación o cualquier otra que pueda suscitarse no suspenden ni interrumpen los plazos fijados precedentemente.

Vencido el plazo sin que se haya obtenido acuerdo respecto de la celebración de un nuevo convenio colectivo se someterán los puntos en conflicto al procedimiento previsto en la ley 14.786. Agotado dicho procedimiento, la convención colectiva cuya renovación no se pudiese acordar, caducará de pleno derecho.

Las cláusulas de acuerdos bilaterales que establezcan y financien regímenes jubilatorios complementarios, sólo podrán ser modificadas por acuerdo de partes.

Art. 13. — El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social constituirá un servicio de mediación y arbitraje, previa consulta con las organizaciones de empleadores más representativas y la Confederación General del Trabajo, el que actuará en los conflictos colectivos que puedan plantearse y cuya intervención sea requerida por las partes.

Art. 14. — La representación de los trabajadores en la negociación de los convenios colectivos de trabajo en cualquiera de sus tipos, estará a cargo de la asociación sindical con personería gremial de grado superior, la que podrá delegar el poder de negociación en sus estructuras descentralizadas.

En unidades que registren la existencia de más de quinientos (500) trabajadores de una misma actividad, incluirán en su composición un representante delegado del personal, que reúna las condiciones establecidas en el artículo 40 y siguientes de la ley 23.551, nominado por la asociación sindical.

Art. 15. — Las convenciones colectivas de trabajo de ámbito superior podrán regular la organización colectiva del trabajo disponiendo la forma de aplicar las normas legales sobre jornadas y descansos, respetando los topes mínimos y máximos respectivos, y lo dispuesto por el artículo 3º in fine de esta ley.

Un convenio de ámbito menor vigente podrá prevalecer sobre otro convenio colectivo ulterior de ámbito mayor, siempre que esté prevista su articulación y que las partes celebrantes sean las mismas en ambos casos, de conformidad a lo prescrito por el artículo 14 de la presente ley. Vencido el término de vigencia del convenio colectivo de ámbito menor, el mismo caducará en el plazo de un (1) año, si las partes legitimadas para su renovación no alcanzaran un nuevo acuerdo. En este caso, se aplicará la convención colectiva de trabajo de ámbito mayor.

La facultad de acordar la disponibilidad colectiva prevista en el presente artículo queda condicionada a la generación de empleo.

Art. 16. — En la negociación colectiva las partes deberán observar las siguientes reglas:

1. La concurrencia a las negociaciones y a las audiencias citadas en debida forma.
2. Presentación de pliego.
3. La realización de las reuniones que sean necesarias en los lugares y con la frecuencia y periodicidad que sean adecuadas.
4. La designación de negociadores con idoneidad y representatividad suficiente para discutir y alcanzar acuerdos sobre el contenido del temario de materias propuesto.
5. El intercambio de la información necesaria a los fines del examen de las cuestiones en debate, en especial la relacionada con la distribución de los beneficios de la productividad y la evolución del empleo.
6. La realización de los esfuerzos conducentes a lograr acuerdos que tengan en cuenta las diversas circunstancias del caso.

Ante el incumplimiento de estas obligaciones por alguna de las partes será de aplicación el régimen del artículo 55 de la ley 23.551 y el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social dará a conocimiento público la situación planteada a través de los medios de difusión.

### CAPÍTULO IV

Art. 17. — Sustitúyese el segundo párrafo del artículo 30 del régimen de contrato de trabajo (ley 20.744 texto ordenado en 1976) por el siguiente texto:

Los cedentes, contratistas o subcontratistas deberán exigir además a sus cesionarios o subcon-

trata el número del código único de identificación laboral de cada uno de los trabajadores que presten servicios y la constancia de pago de las remuneraciones, copia firmada de los comprobantes de pago mensuales al sistema de la seguridad social, una cuenta corriente bancaria de la cual sea titular y una cobertura por riesgos del trabajo.

Esta responsabilidad del principal de ejercer el control sobre el cumplimiento de las obligaciones que tienen los cesionarios o subcontratistas respecto de cada uno de los trabajadores que presten servicios, no podrá delegarse en terceros y deberá ser exhibido cada uno de los comprobantes y constancias a pedido del trabajador y/o de la autoridad administrativa.

El incumplimiento de alguno de los requisitos hará responsable solidariamente al principal por las obligaciones de los cesionarios, contratistas o subcontratistas respecto del personal que ocuparen en la prestación de dichos trabajos o servicios y que fueren emergentes de la relación laboral incluyendo su extinción y de las obligaciones de la seguridad social.

Las disposiciones insertas en este artículo resultan aplicables al régimen de solidaridad específico previsto en el artículo 32 de la ley 22.250.

Art. 18. — Créase una comisión de seguimiento del régimen de contrato de trabajo y de las normas de las convenciones colectivas de trabajo, la que evaluará anualmente dicha normativa pudiendo proponer reformas o modificaciones a la misma con el fin de promover y defender el empleo productivo.

Dicha comisión de seguimiento estará integrada por dos (2) representantes del gobierno nacional, uno de los cuales ejercerá la presidencia, el presidente del Consejo Federal de Administraciones del Trabajo o un representante miembro que éste designe al efecto, dos (2) representantes de la Confederación General del Trabajo y dos (2) representantes de las organizaciones más representativas de empleadores.

Art. 19. — Todos los contratos de trabajo, así como las pasantías, deberán ser registrados ante los organismos de seguridad social y tributarios en la misma forma y oportunidad que los contratos de trabajo por tiempo indeterminado.

Las comunicaciones pertinentes deberán indicar:

- a) El tipo de que se trate;
- b) En su caso, las fechas de inicio y finalización del contrato.

El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social tendrá libre acceso a las bases de datos que contengan tales informaciones.

Art. 20. — El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social será la autoridad de aplicación de la presente ley.

Art. 21. — Deróganse los artículos: 18, inciso b), 31 última parte, 28 a 40 y 43 a 65 de la ley 24.013, los artículos 1º, 3º, 4º y 5º de la ley 24.465, y el artículo 89 de la ley 24.467

Art. 22. — Cláusula transitoria.

Los contratos celebrados, hasta la entrada en vigencia de la presente ley, bajo las modalidades previstas en los artículos 43 a 65 de la ley 24.013 y en los artículos 3º y 4º de la ley 24.465 que por la presente se derogan, continuarán hasta su finalización no pudiendo ser renovados ni prorrogados.

Art. 23. — Comuníquese al Poder Ejecutivo.

Saludo a usted muy atentamente.

CARLOS F. RUCKAUF.  
Edgardo R. Piuze.

## INFORME

Honorable Cámara:

La Comisión de Legislación del Trabajo ha considerado el proyecto de ley venido en revisión por el que se estatuye un régimen de reforma laboral, modificándose algunos aspectos del régimen de contrato de trabajo y de las leyes 24.013, 24.465 y 24.467, así como también la normativa vigente en materia de convenciones colectivas de trabajo y los proyectos de ley de los señores diputados Allende y otros; Neder y otros; Raimundi y otros; Melogno; Raimundi; Casella y otros; Pernasetti y otros; Cafferata Nores; Pernasetti y otros sobre el mismo tema, y que se han tenido a la vista los expedientes 3.045-D.-97 de ley de la señora diputada Melogno y otros señores diputados; 1.070-D.-98 de ley del señor diputado Maurette y el 1.586-D.-98 de ley del señor diputado Cavallo y otros; y, por las razones que sucintamente se detallan a continuación ha resuelto dictaminar favorablemente:

1. El proyecto en cuestión elimina las modalidades contractuales denominadas promovidas, establecidas por la ley 24.013, con excepción de las de pasantía y aprendizaje (conferiéndole a esta última la naturaleza laboral del contrato). Estas modalidades, luego de varios años de vigencia, han contribuido de modo significativo a crear un marco de precariedad e incertidumbre en el empleo y han impactado negativamente en el financiamiento de la seguridad social.

2. Fortalece la negociación colectiva, como medio idóneo para lograr una progresiva democratización de las relaciones laborales y como base de una cultura de producción y trabajo.

3. Reduce el período de prueba (artículo 92 bis de la Ley de Contrato de Trabajo) a treinta días dejando abierta la posibilidad de extenderlo a través de acuerdo de partes. La utilización abusiva de este instituto por parte de algunos empleadores, derivó en una desnaturalización del mismo y en una evasión sistemática de las obligaciones de estos empleadores con la seguridad social.

4. Se modifica el sistema indemnizatorio y se incorpora la figura del despido discriminatorio con una indemnización agravada, a tono con las legislaciones más modernas del mundo en esta materia.

Alfredo N. Atanasof.

## II

## Dictamen de minoría

Honorable Cámara:

La Comisión de Legislación del Trabajo ha considerado el proyecto de ley venido en revisión por el que se estatuye un régimen de reforma laboral, modificándose algunos aspectos del régimen de contrato de trabajo y de las leyes 24.013, 24.465 y 24.467, así como también la normativa vigente en materia de convenciones colectivas de trabajo y los proyectos de ley de los señores diputados Allende y otros; Nader y otros; Raimundi y otros; Melogno; Raimundi; Casella y otros; Pernasetti y otros; Cafferata Nores; Pernasetti y otros sobre el mismo tema, y que se han tenido a la vista los expedientes 3.045-D-97 de ley de la señora diputada Melogno y otros señores diputados; 1.070-D-98 de ley del señor diputado Maurette y el 1.586-D-98 de ley del señor diputado Cavallo y otros; y, por las razones expuestas en el informe que se acompaña, y las que dará el miembro informante aconseja la sanción del siguiente

## PROYECTO DE LEY

El Senado y Cámara de Diputados, ...

Artículo. 1º — La relación de empleo se registrará como modalidad principal por el contrato de trabajo estable por tiempo indeterminado, de acuerdo al régimen establecido por la ley 20.744 (texto ordenado en 1976).

Art. 2º — Deróganse todas las modalidades contractuales promovidas y el período de prueba establecido por el artículo 92 bis de la Ley de Contrato de Trabajo; los artículos 27 a 65 de la ley 24.013; los artículos 3º, 4º y 5º de la ley 24.465; el artículo 89 de la ley 24.467 y los decretos del Poder Ejecutivo 340/92 y 93/95.

Art. 3º — Los contratos celebrados con anterioridad a la vigencia de la presente ley se registrarán hasta su extinción por sus respectivos ordenamientos.

Art. 4º — Comuníquese al Poder Ejecutivo.

Sala de la comisión, 15 de julio de 1998.

*Horacio F. Pernasetti. — Alfredo E. Allende. — Adalberto L. Brandoni. — Juan M. Casella. — Alicia A. Castro. — Andrés G. Delich. — Guillermo E. Estévez Boero. — Mario A. Nieva. — Rafael M. Pascual. — Mary Sánchez. — Margarita R. Stalbizer.*

## INFORME

Honorable Cámara:

La Comisión de Legislación del Trabajo se reunió en el día de la fecha, 15-7-98, a los efectos de continuar el análisis del proyecto de reforma laboral con media sanción del Senado y originado en un proyecto del Poder Ejecutivo en acuerdo con la CGT.

Como final de la ronda de consultas acordada estuvo presente el señor ministro de Trabajo de la Nación,

doctor Erman González, quien defendió su proyecto y confirmó los alarmantes índices de desempleo, trabajo en negro y precarización laboral.

El oficialismo, lejos de abrir el debate sobre los importantes aportes recibidos, entre otros, del Grupo de los 8, del Congreso de los Trabajadores Argentinos, del MTA y del propio ministro decidió, sin debatir el proyecto en sí, producir un dictamen aceptando la media sanción del Senado a libro cerrado, sin modificar una coma del mismo. Con esta actitud convirtió la ronda de consultas en un verdadero show, y obligó a la oposición a producir un dictamen propio fijando nuestra posición.

Corresponde señalar también, la arbitraria decisión del oficialismo de colocar como antecedentes tenidos en cuenta para el dictamen, más de diez proyectos presentados por distintos señores diputados sobre tema de empleo, los que, no solamente no fueron considerados, sino que nada tienen que ver con el espíritu y filosofía del proyecto con media sanción que se trataba. Esto sólo puede entenderse como una artera maniobra tendiente a evitar el tratamiento legislativo de tales proyectos durante las sesiones del año en curso.

Si tuviéramos que analizar la política laboral elaborada por el gobierno desde 1989 hasta la fecha, podríamos asegurar, sin temor a equivocarnos, que el desempleo, el trabajo no registrado, el fenomenal desfinanciamiento de la seguridad social y, en fin, la inédita exclusión social que todo ello ha producido, no han sido un efecto no querido de la política económica de este gobierno, sino una consecuencia sabida y aceptada del modelo neoconservador impuesto.

Partiendo de esta base nos va a resultar más sencillo entender el motivo de este nuevo proyecto de flexibilización laboral, aparentemente sustancial pero que, en realidad, es más de lo mismo, una verdadera ratificación de la política global carente de principios éticos y sensibilidad social.

En efecto, el ministro de Trabajo, Erman González, no ha sido designado en ese cargo por sus conocimientos técnicos pues, por su trayectoria, podríamos afirmar que es un hombre que poco sabe de trabajo y menos de empleo, pero si es un hábil operador político y un excelente negociador. En este sentido, cabe destacar que su objetivo no ha sido poner en marcha un nuevo sistema de relaciones laborales, sino simplemente alinear a la CGT detrás de la reelección del presidente. No en vano la clave de todo el proyecto está centrada en mantener o, más bien exacerbar, la centralización de la negociación colectiva en las entidades de grado superior —violando el Convenio 87 de la OIT— con el evidente propósito de devolverle el poder que había perdido la burocracia sindical. Así como también, el secreto del "Acta Acuerdo Gobierno-CGT" del año 97, pasaba por las breves líneas que le aseguraban el manejo de las obras sociales a las cúpulas sindicales.

No es creíble que, después de ocho años, el gobierno haya descubierto que existen dos millones de desocupados y tres millones de trabajadores en negro, que la jornada horaria sea superada en exceso, que no se paguen las horas extras o que, pese a la estabilidad, el sueldo

no alcance a satisfacer las necesidades básicas de cada familia. No es creíble que hoy se hayan dado cuenta que los llamados contratos promovidos, el período de prueba, las pasantías, no sirvieron para crear empleo y fueron usados de manera fraudulenta por muchas empresas y que la solución sea el contrato estable que estaba vigente al acceder al poder.

Si el proyecto del gobierno fuera un proyecto imaginativo, con genuinas intenciones de mitigar el desempleo, combatir el trabajo en negro, equilibrar el sistema para garantizar dignas prestaciones de la seguridad social y, en fin, garantizar el humano derecho a la inclusión, debería tratar materias esenciales para aggiornar las relaciones laborales. No se limitaría a reformar el contrato individual de trabajo sino que debería tender a modificar el derecho colectivo, garantizando una negociación colectiva articulada. Sobre todo si partimos del axioma de que, en las relaciones laborales, lo que no se modifica a través de la negociación colectiva, se lo hace desde la negociación individual, con el evidente perjuicio que esto ocasiona al trabajador desde su débil y desigual posición para negociar.

Una rápida mirada al proyecto de ley con media sanción del Senado nos demostrará:

— Que sólo está destinado a los trabajadores registrados, no contiene una sola norma para paliar el trabajo clandestino y la lamentable situación de tres millones de trabajadores en negro, con una evasión de aportes y contribuciones de más del 50 %.

— Establece un régimen de negociación colectiva que tiende a una ultracentralización de los poderes negociables en las entidades de grado superior con perjuicio de los propios sindicatos con personería gremial.

— No da solución a la cuestión de la ultraactividad ya que, tal como está elaborado, el artículo 12 se torna inoperante pues no hay convenio de contrato de trabajo que no haya sido modificado —al menos por condiciones salariales— después del 1°-1-88. Situación creada, también, al único efecto de captar el apoyo de los gremios cegetistas.

— Legaliza el fallo Rodríguez c/Compañía Embotelladora quebrando el principio de solidaridad establecido por el artículo 30 de la Ley de Contrato de Trabajo.

Ante esta realidad, desde la oposición hemos resuelto promover nuestro propio despacho tendiente a:

— Promover el contrato de trabajo por tiempo indeterminado, que le brinde estabilidad y seguridad al trabajador, imprescindible, no sólo para su bienestar, sino también para el buen funcionamiento de la empresa.

— Derogar las modalidades contractuales promovidas. Incluyendo el contrato de aprendizaje y el de pasantías, que sirvieron al fraude laboral y que requieren una legislación específica dentro de la política educativa y no como parte del contrato de trabajo.

— Derogar el período de prueba incorporado mediante el artículo 92 bis de la Ley de Contrato de Trabajo, el que ha sido utilizado fraudulentamente como si se tratara de una modalidad contractual.

Estos son los únicos puntos que consideramos como válidos para legislar dentro de los márgenes y esquemas planteados por el oficialismo.

Ratificamos nuestra voluntad de trabajar por una verdadera modernización de la legislación laboral, individual y colectiva, dentro del marco establecido por el artículo 14 bis de la Constitución Nacional.

Por ello solicitamos a esta Honorable Cámara la aprobación de nuestro despacho de comisión.

Horacio F. Pernasetti.

### III

#### Dictamen de minoría

Honorable Cámara:

La Comisión de Legislación del Trabajo ha considerado el proyecto de ley venido en revisión por el que se estatuye un régimen de reforma laboral, modificándose algunos aspectos del régimen de contrato de trabajo y de las leyes 24.013, 24.465 y 24.467, así como también la normativa vigente en materia de convenciones colectivas de trabajo y los proyectos de ley de los señores diputados Allende y otros, Neder y otros, Raimundi y otros, Melogno, Raimundi, Casella y otros, Pernasetti y otros, Cafferata Nores, Pernasetti y otros sobre el mismo tema, y que se han tenido a la vista los expedientes 3.047-D.-97 de ley de la señora diputada Melogno y otros señores diputados, 1.070-D.-98 de ley del señor diputado Maurette, y el 1.586-D.-98 de ley del señor diputado Cavallo y otros; y, por las razones expuestas en el informe que se acompaña y las que dará el miembro informante aconseja en su reemplazo la sanción del siguiente

#### PROYECTO DE LEY

El Senado y Cámara de Diputados, ...

#### LEY PARA LA PROMOCION DEL EMPLEO Y LA SEGURIDAD SOCIAL

##### LIBRO I

De la reforma de la legislación laboral

##### TITULO I

Del fomento de la negociación laboral

##### CAPÍTULO I

De la negociación colectiva

Artículo 1° — Sustitúyese el artículo 1° de la ley 14.250 (texto ordenado decreto 108/88) por el siguiente:

Artículo 1°: *Ámbito de negociación.*

1. Esta ley regula el derecho a concertar convenciones colectivas de trabajo, sin perjuicio de otras modalidades de negociación colectiva emergentes del principio de libertad sindical.
2. Las convenciones colectivas de trabajo que se celebren entre una asociación profesional

de empleadores, un empleador o un grupo de empleadores y una asociación sindical de trabajadores con personería gremial o la representación sindical en la empresa o establecimiento elegida por el plantel de trabajadores, se registrarán por las disposiciones de la presente ley.

3. Las partes conforme su representación pueden acordar el ámbito funcional y territorial de las convenciones colectivas de trabajo.
4. A los fines de la negociación, las partes podrán requerir la información y asistencia técnica necesaria al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de la Nación (MTySS) o por su intermedio a cualquier otro organismo público, quienes deberán brindarle toda la cooperación pertinente.
5. Las convenciones colectivas de trabajo correspondientes a los docentes estatales y a la administración pública nacional, se registrarán por las leyes 23.929 y 24.185 respectivamente.

Art. 2º — Sustitúyese el artículo 6º de la ley 14.250 (t.o. decreto 108/88) por el siguiente:

**Artículo 6º: Vigencia.**

1. Las convenciones colectivas de trabajo tienen el plazo de vigencia que las partes acuerden y caducan a su vencimiento.
2. Las cláusulas de una convención colectiva caducada, modificada o derogada no serán considerados como derechos adquiridos.
3. Vencida una convención colectiva de trabajo, salvo acuerdo en contrario, las relaciones laborales se registrarán por la ley 20.744 (t.o. decreto 390/76) o, en su caso, por el régimen legal regulatorio de las relaciones individuales de trabajo que corresponda.

Art. 3º — Sustitúyese el artículo 7º de la ley 14.250 (t.o. decreto 108/88) por el siguiente:

**Artículo 7º: Disponibilidad negocial.** Las convenciones colectivas de trabajo podrán regular las instituciones laborales vinculadas con materia de jornada, descanso, vacaciones, licencias, sueldo anual complementario y suspensión de las relaciones de trabajo conforme las necesidades de las partes negociadoras y modificando lo dispuesto en las disposiciones legales vigentes en tanto éstas se encuentren debidamente fundamentadas.

Art. 4º — Sustitúyese el artículo 8º de la ley 14.250 (t.o. decreto 108/88) por el siguiente:

**Artículo 8º: Efectos jurídicos.**

1. Las normas de las convenciones colectivas de trabajo homologadas serán de cumplimiento obligatorio.
2. La reglamentación podrá eximir a los convenios colectivos de empresa del requisito de

homologación, en tanto las partes no hagan uso de la facultad de disponibilidad prevista en el artículo anterior.

3. Los contratos individuales de trabajo podrán modificar dichas normas en cualquier sentido, sólo cuando tal posibilidad esté expresamente habilitada en la respectiva convención colectiva de trabajo.

En ese supuesto, no será de aplicación la sanción prevista en el artículo 7º de la ley 20.744 (t.o. decreto 390/76) a la modificación así introducida.

4. La aplicación de las convenciones colectivas de trabajo no podrá afectar las condiciones más favorables a los trabajadores estipuladas en sus contratos individuales de trabajo.
5. El MTySS establecerá mecanismos para la difusión de las convenciones colectivas de trabajo celebradas, con el objetivo de darle transparencia a la dinámica de la negociación colectiva.

Art. 5º — Incorpórase como artículo 12 bis de la ley 14.250 (t.o. decreto 108/88) el siguiente:

**Artículo 12 bis: Reglas de concurrencia y sucesión de los convenios colectivos de trabajo.**

1. Las convenciones colectivas de trabajo de ámbito menor prevalecen sobre las de ámbito mayor.
2. Una ulterior convención colectiva de trabajo deja sin efecto la convención colectiva de trabajo a la que sucede.
3. Una ulterior convención colectiva de trabajo de ámbito mayor no afecta la vigencia de una convención colectiva de trabajo de ámbito menor.
4. Sin perjuicio de lo dispuesto en los apartados precedentes, la convenciones colectivas de trabajo podrán declarar disponibles algunas de sus cláusulas en beneficio de la negociación de ámbito diferente.

Art. 6º — **Disposición transitoria. Cese de la ultractividad.**

1. Las convenciones colectivas de trabajo que cuenten con plazo vigente y las que su vigencia se encuentre prorrogada, al momento de la sanción de la presente ley, por aplicación del derogado artículo 6º de la ley 14.250 (texto ordenado decreto 108/88), se registrarán por lo contenido en los párrafos siguientes del presente artículo.
2. A partir de la sanción de la presente, respectivamente, cualquiera de las partes podrá convocar a la otra a negociar la renovación de la convención colectiva de trabajo, siendo especialmente exigibles el deber de negociar y los presupuestos propios de la negociación de la buena fe. A los fines de procurar la solución



de los diferendos que se susciten durante la negociación, las partes podrán recurrir a los servicios de conciliación y mediación oficiales y privados.

3. De no existir acuerdo sobre tal renovación tras ocho (8) meses de negociaciones, durante los dos (2) meses siguientes podrán acordar la designación de uno (1) o más árbitros en número impar, la metodología y el plazo para el dictado del laudo arbitral.

4. En caso de desacuerdo el Poder Ejecutivo (PE) designará un árbitro de la lista de personalidades independientes confeccionada a tal efecto, quien deberá optar por requerir a las partes las respectivas propuestas individuales para la solución del diferendo. Se escogerá una de ellas; a falta de propuesta de una de las partes, se escogerá la de la otra y, a falta de propuestas de ambas, se laudará conforme a loal saber y entender.

5. El árbitro contará con un plazo máximo de tres (3) meses a contar a partir de su designación para emitir su laudo arbitral, el cual tendrá efecto de convención colectiva de trabajo y, salvo acuerdo en contrario, una vigencia máxima de dos (2) años.

#### Art. 7° — Disposición transitoria. Estatutos especiales.

1. Transcurridos dieciocho (18) meses desde la promulgación de la presente ley, quedan derogadas las normas legales enumeradas en el anexo 1, las cuales, a partir de ese momento, no tendrán efecto jurídico sobre las relaciones de trabajo vigentes ni podrán alegarse como derecho adquirido. Vencido el término mencionado las relaciones laborales involucradas se regirán por la ley 20.744 (texto ordenado decreto 390/78 o la convención colectiva surgida de la negociación, en su caso).

2. A los fines de la negociación colectiva será de aplicación lo establecido en los apartados 2, 3, 4, 5 y 6 del artículo 9° de la presente ley.

Art. 8° — Derógase el artículo 10 de la ley 14.250 (texto ordenado decreto 108/88).

### CAPÍTULO II

#### Del perfeccionamiento de los mecanismos de representación

Art. 9° — Sustitúyese el artículo 2° de la ley 14.250 (texto ordenado decreto 108/88) por el siguiente:

Artículo 2°: *Representación.* A los fines de ejercer el derecho de negociar colectivamente la representación de los empleadores para un sector, oficio o actividad podrá otorgarse por parte del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de la

Nación (MT y SS) a asociaciones empresariales a petición de parte o de oficio y en atención al número de trabajadores que sus asociados contraten.

Sin perjuicio de lo anterior, vencida una convención colectiva de trabajo, cualquier empleador representado por el signatario podrá realizar la denuncia y solicitar la apertura de las negociaciones para el ámbito que representa.

Art. 10. — Sustitúyese el artículo 17 de la ley 23.551 por el siguiente:

Artículo 17: *Dirección y administración.* La dirección y administración serán ejercidas por un órgano compuesto por un mínimo de cinco (5) miembros, elegidos a través del voto directo y secreto de sus afiliados. Esta deberá asegurar la participación de la minoría.

Los mandatos no podrán exceder de cuatro (4) años, no pudiendo ser reelegidos por otro período.

Art. 11. — Sustitúyese el inciso b) del artículo 20 de la ley 23.551, por el siguiente:

#### Artículo 20: *Facultades.*

b) Considerar y autorizar la suscripción de los anteproyectos de convenciones colectivas de trabajo cuando su celebración no esté a cargo de los delegados sindicales en la empresa.

Art. 12. — Agréguese como inciso c) del artículo 21 de la ley 23.551 el siguiente:

#### Artículo 21: *De la inscripción.*

c) Personería civil debidamente inscrita.

Art. 13. — Sustitúyese el inciso b) del artículo 23 de la ley 23.551, por el siguiente:

#### Artículo 23: *De los derechos de las asociaciones sindicales.*

b) Representar los intereses colectivos e intervenir en las negociaciones colectivas, cuando no hubiere en la misma actividad o categoría asociación con personería gremial.

Art. 14. — Sustitúyese el artículo 41 de la ley 23.551, por el siguiente:

#### Artículo 41: *Requisitos.* Para ejercer las funciones indicadas en el artículo 40 se requiere:

a) Ser elegido en comicios convocados por la asociación sindical con personería gremial, en el lugar donde se presten servicios o con relación al cual esté afectado y en horas de trabajo, por el voto directo y secreto de los trabajadores cuya representación deberá ejercer. La autoridad de aplicación podrá autorizar, a pedido de la asociación sindical, la celebración en lugar y horas distintos, cuando existieren circunstancias atendibles que lo justificaran.

Cuando con relación al empleador, respecto del cual deberá obrar el representante, no existiera una asociación sindical con personería gremial para convocar a los comicios, lo podrá realizar la asociación sindical simplemente inscrita;

b) Tener dieciocho (18) años de edad como mínimo.

Art. 15. — Sustitúyese el inciso c) del artículo 43 de la ley 23.551, por el siguiente:

Artículo 43: *Derechos.*

c) Presentar ante los empleadores o sus representantes las reclamaciones de los trabajadores en cuyo nombre actúen y suscribir convenios colectivos de trabajo en el marco de lo dispuesto por el artículo 19 de la ley 14.250 (texto ordenado decreto 108/88).

Art. 16. — Sustitúyese el artículo 51 de la ley 23.551, por el siguiente:

Artículo 51: *Excepción a la estabilidad.* La estabilidad en el empleo no podrá ser invocada en los casos de cesación de actividades del establecimiento o de suspensión general de las tareas del mismo. Cuando no se trate de una suspensión general de actividades, pero se proceda a reducir personal por vía de suspensiones o despidos y deba atenderse al orden de antigüedad, no se excluirá para la determinación de ese orden a los trabajadores que se encuentren amparados por la estabilidad instituida en esta ley.

Art. 17. — Sustitúyese el segundo párrafo del artículo 52 de la ley 23.551, por el siguiente:

Artículo 52: *Efectos.* La violación por parte del empleador de las garantías establecidas en los artículos citados en el párrafo anterior dará derecho al afectado, en caso de tratarse de un candidato no electo, a considerar extinguido el vínculo laboral en virtud de la decisión del empleador, colocándose en situación de despido indirecto. En cuyo caso tendrá derecho a percibir, además de indemnización por despido, una suma equivalente al importe de las remuneraciones que le hubiere correspondido durante el tiempo faltante del mandato más el tiempo de estabilidad posterior y en el caso de tratarse de un candidato no electo tendrá derecho a percibir, además de las indemnizaciones, y de las remuneraciones imputables al período de estabilidad aún no agotado, el importe de un (1) año más de remuneraciones.

El curso de la prescripción de las acciones señaladas precedentemente comenzarán una vez que recayere pronunciamiento firme en cualquiera de los supuestos.

Art. 18. — Incorpórase como artículo 53 bis de la ley 23.551 el siguiente:

Artículo 53 bis: *De las asociaciones sindicales.* Serán consideradas prácticas desleales y contrarias

a la ética de las relaciones profesionales del trabajo por parte de las asociaciones sindicales, sin distinción de grado:

- a) Intervenir o interferir en la constitución, funcionamiento o administración de las asociaciones profesionales de los empleadores;
- b) Obstruir, dificultar o impedir el funcionamiento, administración de una empresa o asociación de éstas;
- c) Adoptar represalias contra un empleador o grupo de empleadores en atención al ejercicio legítimo de sus deberes para con los distintos subsistemas de la seguridad social;
- d) Rehusarse a negociar colectivamente con la empresa, asociación empresarial que lo represente siempre que tenga capacidad para hacerlo, provocar dilaciones que tiendan a obstruir el proceso de negociación;
- e) Impedir a los trabajadores dentro de la empresa ejercer los derechos que le correspondan por atribución legislativa o reglamentación del Poder Ejecutivo.

Art. 19. — Incorpórase como artículo 54 bis de la ley 23.551 el siguiente:

Artículo 54 bis: *Querrela.* Con relación a los empleadores o asociaciones de empleadores será de aplicación lo dispuesto en el artículo 54.

Art. 20. — Sustitúyense los incisos 1 y 2 del artículo 55 de la ley 23.551 por los siguientes:

Artículo 55: *Sanciones.*

1. Las prácticas desleales de los empleadores o las asociaciones profesionales de empleadores, trabajadores o asociaciones sindicales se sancionarán con multas, que serán fijadas de acuerdo con los artículos 49 y siguiente de la ley 18.694 de infracciones a las leyes de trabajo, salvo las modificaciones que aquí se establecen.

En el supuesto de prácticas desleales múltiples, o de reincidencias, la multa podrá elevarse hasta el quintuplo del máximo previsto en la ley 18.694.

2. Cuando la práctica desleal fuera cometida por entidades representativas de empleadores o trabajadores, la multa será fijada razonablemente por el juez hasta un máximo del equivalente al veinte por ciento (20 %) de los ingresos provenientes de las cuotas que deban pagar los afiliados en el mes en que se cometió la infracción.

Los importes de las multas serán actualizados a la fecha del efectivo pago, de acuerdo con las disposiciones sobre índice de actualización de los créditos laborales. Cuando la práctica desleal pudiera ser reparada mediante el cese de la medida que la hubiere producido o la realización de los actos que resulten idóneos, conforme a la decisión ca-

lificadora, y el infractor mantuviera las medidas o dejare de cumplir los actos tendientes a la cesación de sus efectos, el importe originario se incrementará automáticamente en un diez por ciento (10 %) por cada cinco (5) días de mora, mientras se mantenga el incumplimiento del empleador, trabajador, entidades representativas respectivamente.

Sin perjuicio de ello, el juez, a petición de parte, podrá también aplicar lo dispuesto por el artículo 686 bis del Código Civil, quedando los importes que así se establezcan en favor del damnificado.

Art. 21. — Sustitúyese el artículo 56 de la ley 23.551 por el siguiente:

Artículo 56: *Autoridad de aplicación.* El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de la Nación y la Inspección de Sociedades Jurídicas serán las autoridades de aplicación de la presente ley. El primero queda facultado para la realización de los siguientes actos:

1. Inscribir asociaciones, otorgarles personería gremial y llevar los registros respectivos.
2. Requerir a las asociaciones sindicales y empresariales que dejen sin efecto medidas que importen:

a) Violación de las disposiciones legales o estatutarias;

b) Incumplimiento a disposiciones dictadas por la autoridad competente en el ejercicio de facultades legales.

3. Peticionar en sede judicial la suspensión o cancelación de una personería gremial o empresarial o la intervención de una asociación sindical en los siguientes:

a) Incumplimiento de las intimaciones a que se refiere el inciso 2 de este artículo;

b) Cuando haya comprobado que en las asociaciones se ha incurrido en graves irregularidades administrativas. En el proceso judicial será parte la asociación sindical afectada. No obstante lo antes prescrito, cuando existiera peligro de serios perjuicios a la asociación sindical o a sus miembros, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de la Nación podrá solicitar judicialmente medidas cautelares a fin de que se disponga la suspensión en el ejercicio de sus funciones de quienes integran el órgano de conducción y se designe un funcionario con facultades para ejercer los actos conservatorios y de administración necesarios para subsanar las irregularidades que determinan se adopte esa medida cautelar.

4. Disponer la convocatoria a elecciones de los cuerpos que en las asociaciones sindicales de trabajadores tienen a su cargo el gobierno, la administración y la fiscalización de los actos que realicen estos últimos, así como también ejecutar los demás actos que fuere menester para que mediante el proceso electoral se designe a los integrantes de esos cuerpos, podrá nombrar las personas que deben ejecutar esos actos. Su nombramiento tendrá carácter provisorio hasta tanto se dé cumplimiento a lo exigido por la autoridad de aplicación.

5. Lo dispuesto en el apartado anterior será de aplicación cuando el órgano de la asociación facultado para ejecutarlo, después que hubiese sido intimado para que lo hiciera dentro de un lapso determinado, incumpliera el requerimiento.

En caso de que se produjere un estado de afección con relación a la comisión directiva de una asociación sindical de trabajadores o al órgano que tenga asignadas las funciones propias de un cuerpo de conducción, y en tanto los estatutos de la asociación de que se trate o en los de la federación de la que ésta forme parte, no se haya previsto el modo de regularizar la situación, la autoridad de aplicación también podrá designar un funcionario para que efectúe lo que sea necesario para regularizar la situación. Por su parte, si el órgano encargado de convocar a reunión de la asamblea de la asociación o al congreso de la misma, no lo hubiere hecho en tiempo propio, y ese órgano no dé cumplimiento a la intimación que deberá cursársele para que lo efectúe, la autoridad de aplicación estará facultada para hacerlo y para adoptar las demás medidas que correspondan para que la reunión tenga lugar.

El segundo tendrá facultades concernientes a la constitución, fiscalización de los estados contables, cuadro de resultados, inventarios, balances y demás libros solicitados en atención al tipo jurídico adoptado tanto de las asociaciones sindicales como empresariales.

Art. 22. — Sustitúyese el artículo 58 de la ley 23.551 por el siguiente:

Artículo 58: *Control.* El control de las asociaciones sindicales, y empresariales, estará a cargo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de la Nación y de la Inspección de Sociedades Jurídicas. En tanto se refiere a las cuestiones vinculadas con la dirección y administración de aquéllas, aunque hubieren obtenido personería jurídica en virtud de las disposiciones del derecho.

Art. 23. — Deróganse los artículos 29, 30 y el inciso c) del artículo 31 de la ley 23.551.

## TITULO II

## De la simplificación de las regulaciones laborales

## CAPITULO I

## De la seguridad jurídica en la negociación individual

Art. 24. — Sustitúyese el artículo 3° de la ley 20.744 (texto ordenado decreto 390/76) por el siguiente:

Artículo 3°: *Ley aplicable.* Esta ley regirá todo lo relativo a la validez, derechos y obligaciones de las partes, sea que el contrato de trabajo se haya celebrado en el país o fuera de él; en cuanto se ejecute en su territorio.

Cuando el contrato de trabajo deba ejecutarse en este territorio y en otro o más países, las partes podrán acordar voluntariamente aplicar la ley de cualquiera de ellos.

Art. 25. — Sustitúyese el artículo 12 de la ley 20.744 (texto ordenado decreto 390/76), por el siguiente:

Artículo 12: *Irrenunciabilidad.* Será nula y sin valor toda convención de partes que suprima o reduzca los derechos previstos en las convenciones colectivas de trabajo o en esta ley, los estatutos profesionales ya sea al tiempo de su celebración o de su ejecución, o del ejercicio de derechos provenientes de su extinción.

Los acuerdos individuales podrán, en forma expresa, dejar sin efecto las condiciones más beneficiosas, de fecha anterior, pactadas por acuerdo individual u otorgadas por decisión unilateral del empleador, así como los derechos que no violen los mínimos establecidos por convención colectiva de trabajo o por ley. Los mencionados acuerdos deberán celebrarse en forma escrita y el trabajador deberá contar con asistencia letrada o sindical.

Art. 26. — Sustitúyese el artículo 15 de la ley 20.744 (texto ordenado en 1976), por el siguiente:

Artículo 15: *Acuerdos transaccionales, conciliatorios o liberatorios.* Su validez. Los acuerdos transaccionales, conciliatorios o liberatorios celebrados ante la autoridad judicial o administrativa tendrán efecto de cosa juzgada.

Art. 27. — Sustitúyese el artículo 260 de la ley 20.744 (texto ordenado decreto 390/76), por el siguiente:

Artículo 260: *Pago insuficiente.* Caducarán los derechos del trabajador y sus derechohabientes a reclamar por pago, insuficiente de las de obligaciones originadas en las relaciones laborales efectuado por un empleador, si vencido noventa (90) días corridos de percibido o puesto a disposición el trabajador o sus derechohabientes no efectuaran fehacientemente la correspondiente reserva o reclamo.

## CAPITULO II

## De la estructura salarial

Art. 28. — Sustitúyese el artículo 17 de la ley 20.744 (texto ordenado decreto 390/76), por el siguiente:

Artículo 17: *Prohibición de hacer discriminaciones.* Por esta ley se prohíbe cualquier tipo de discriminación por motivos de sexo, raza, nacionalidad, religiosos, políticos, gremiales o de edad.

El empleador debe dispensar a todos los trabajadores igual trato en igualdad de situaciones. No vulnera este principio el otorgamiento de trato diferente fundado en razones de eficacia, productividad, eficiencia, desempeño o similares.

Art. 29. — Sustitúyese el artículo 37 de la ley 20.744 (texto ordenado decreto 390/76) por el siguiente:

Artículo 37: *Principio general.* El contrato de trabajo tendrá por objeto la prestación de una actividad personal e infungible, indeterminada o determinada.

La determinación del contenido de tal actividad podrá acordarse libremente al inicio o durante el transcurso de la relación laboral.

A tal fin, las partes podrán definir libremente su contenido, o hacerlo en función de una categoría profesional prefijada por convención colectiva de trabajo. Podrán recurrir al agrupamiento de tareas correspondientes a distintas categorías profesionales, a distintos puestos de trabajo, o a otras formas de polivalencia funcional.

Art. 30. — Sustitúyese el artículo 103 bis de la ley 20.744 (texto ordenado en 1976) por el siguiente:

Artículo 103 bis: *Beneficios sociales.* Serán beneficios sociales y por lo tanto, no revestirán carácter remunerativo a ningún fin, las prestaciones en especie, que determine la reglamentación en forma taxativa, que guarden directa relación con las tareas desempeñadas en el puesto de trabajo.

Art. 31. — Sustitúyese el artículo 104 de la ley 20.744 (texto ordenado decreto 390/76) por el siguiente:

Artículo 104: *Formas de determinar la remuneración. Deber de seguridad.* El salario puede fijarse por tiempo o por rendimiento del trabajo, y en este último caso por unidad de obra, comisión individual o colectiva, habilitación, gratificación o participación en las utilidades e integrarse con premios en cualquiera de sus formas o modalidades.

Las partes podrán acordar salarios que combinen rubros remuneratorios fijos y variables, al igual que metodologías, de duración determinada o indeterminada, que posibiliten variaciones o supresiones.

Art. 32. — Sustitúyese el artículo 127 de la ley 20.744 (texto ordenado decreto 390/76) por el siguiente:

Artículo 127: *Remuneraciones accesorias.* Cuando se hayan estipulado remuneraciones accesorias, deberán abonarse con periodicidad regular similar a la retribución principal.

En caso que la retribución accesoria comprenda como forma habitual la participación en las utilidades o la habilitación, la época del pago deberá determinarse de antemano.

### CAPÍTULO III

#### De la simplificación de la registración laboral

Art. 33. — Sustitúyese el artículo 52 de la ley 20.744 (texto ordenado decreto 390/76) por el siguiente:

Artículo 52: *Base Unica de Información Laboral.*

1. Créase la Base Unica de Información Laboral (BUIL) que conformará un registro nacional de contratos de trabajo y datos afines administrada, organizada, conducida y supervisada por el Poder Ejecutivo que concentrará la información laboral de las personas.
2. La BUIL se organizará bajo los principios de simplicidad, unicidad, accesibilidad, publicidad y coordinación. Con carácter progresivo la BUIL irá integrando los diversos segmentos de la población con el objetivo final de alcanzar la registración de toda la población argentina.
3. La BUIL, a partir de su vigencia sustituirá a todos los registros de naturaleza laboral o de la seguridad social actualmente vigentes, cualquiera sea su característica y entidad que lo administre.
4. La BUIL utilizará la información proveniente de:
  - a) La CUSS;
  - b) Los mecanismos de altas, bajas y rectificaciones que prevea;
  - c) Cualquier otro registro con asientos oponibles a terceros u otro organismo público. A tales efectos dichos entes deberán poner a disposición de la BUIL los datos y medios necesarios para su creación y organización.
5. Los empleadores estarán obligados a proveer información a la BUIL sobre sus trabajadores y su grupo familiar únicamente al momento del inicio o final de la relación de trabajo o durante la vigencia de la relación laboral cuando se produzca cambio que justifiquen una declaración rectificativa. Así también deberán registrarse las pasantías y contratos de aprendizajes que se celebren.

6. La BUIL proveerá de la información pertinente a quienes determine el Poder Ejecutivo.
7. El empleador sólo tendrá obligación de proveer información sobre sus trabajadores al BUIL a través de los mecanismos de altas, bajas y rectificativas. El empleador no podrá ser obligado a proveer información sobre sus trabajadores a ningún otro organismo cualquiera sea su naturaleza ni el fundamento legal en el que se sustenta el pedido.
8. La BUIL deberá garantizar un acceso fácil a los mecanismos de altas, bajas y rectificativas a todos los empleadores, especialmente a las PYMES ubicadas en el interior del país.
9. Todos los datos que se consignen revestirán carácter de declaración jurada y estarán disponibles para su verificación por la BUIL a solicitud de la autoridad competente, en el momento que ésta lo considere oportuno.

Art. 34. — *Vigencia.* El articulado contenido en el presente capítulo entrará en vigencia cuando por decreto el Poder Ejecutivo lo establezca una vez que la BUIL se encuentre en condiciones de operar.

Tal resolución deberá producirse dentro del plazo de ciento ochenta (180) días de sancionada la presente.

Producida la entrada en vigencia, deróganse los artículos 53, 54 y 55 de la ley 20.744 (t.o. en 1976), el artículo 18 de la ley 24.013 y los artículos 84, 85, 86, 87 y 88 de la ley 24.467 y toda otra norma que se oponga o contradiga a la presente.

### TÍTULO III

#### De la seguridad jurídica en la subcontratación laboral y transferencia de establecimientos

Art. 35. — Sustitúyese el párrafo segundo del artículo 29 de la ley 20.744 (t.o. decreto 390/76) por el siguiente:

Artículo 29: *Interposición y mediación. Solidaridad.*

1. Los trabajadores que habiendo sido contratados por terceros con vista a proporcionarlos a las empresas, no serán considerados empleados directos de quien utilice su prestación.
2. En tal supuesto y cualquiera que sea el acto o estipulación que al efecto concierten, los terceros contratantes y la empresa para la cual los trabajadores presten o hayan prestado servicios responderán solidariamente, en los supuestos y en la forma que lo establece el artículo 30 de la presente ley, de las obligaciones emergentes de la relación laboral y de las que se deriven del régimen de la seguridad social.

Art. 36. — Sustitúyese el artículo 29 bis de la ley 20.744 (t.o. decreto 390/76) por el siguiente:

Artículo 29 bis: El empleador que ocupe trabajadores a través de una empresa de servicios even-

tuales habilitada por la autoridad competente, no será solidariamente responsable con aquélla por todas las obligaciones laborales.

El trabajador contratado a través de una empresa de servicios eventuales estará regido por la convención colectiva de trabajo, será representado por el sindicato y beneficiado por la obra social de la actividad o categoría en la que efectivamente presta servicios en la empresa usuaria.

Art. 37. — Sustitúyese el artículo 30 de la Ley de Contrato de Trabajo (t.o. decreto 390/76) por el siguiente:

Artículo 30: *Subcontratación y delegación. Solidaridad.*

1. Quienes cedan total o parcialmente a otros el establecimiento o explotación habilitado a su nombre, o contraten o subcontraten, cualquiera sea el acto que le dé origen, trabajos o servicios correspondientes a la actividad normal y específica propia del establecimiento, dentro o fuera de su ámbito, deberán exigir a sus contratistas o subcontratistas el adecuado cumplimiento de las normas relativas al trabajo y los organismos de seguridad social.
2. En tales casos serán solidariamente responsables de las obligaciones contraídas con tal motivo con los trabajadores y la seguridad social durante el plazo de duración de tales contratos.
3. Salvo el caso previsto en el artículo 14 de esta ley, no serán aplicables los párrafos anteriores cuando exista entre empresas una relación que suponga una segmentación del proceso de producción o comercialización o cuando se cedan, contraten o subcontraten actividades accesorias, coadyuvantes o complementarias, sean o no de carácter permanente, se ejecuten dentro o fuera del establecimiento, siempre que la principal no ejerza facultades de organización y dirección sobre los trabajadores de la otra.

Art. 38. — Sustitúyese el artículo 225 de la ley 20.744 (t.o. decreto 390/76) por el siguiente:

Artículo 225: *Transferencia del establecimiento.*

En caso de transferencia por cualquier título del establecimiento, pasarán al sucesor o adquirente las obligaciones emergentes de los contratos de trabajos vigentes que el transmitente tuviera con trabajadores a la fecha de la transferencia, aun aquellas que se originen con motivo de la misma. Los contratos de trabajo, en tales casos, continuarán con el sucesor o adquirente, y los trabajadores conservarán la antigüedad adquirida con el transmitente y los derechos que de ella se deriven.

Art. 39. — Sustitúyese el artículo 228 de la ley 20.744 (t.o. decreto 390/76) por el siguiente:

Artículo 228: *Solidaridad.*

1. El transmitente y el adquirente de un establecimiento serán solidariamente responsables respecto de las obligaciones emergentes del contrato de trabajo vigente a la fecha de la transmisión y aquellas que se originen con motivo de la misma.
2. El transmitente no será responsable solidario, salvo el caso previsto en el artículo 14 de la presente ley, de las obligaciones laborales que se devenguen con posterioridad a la transmisión.
3. La solidaridad operará ya sea que la transmisión se haya efectuado para surtir efectos en forma permanente o en forma transitoria.
4. A los efectos previstos en esta norma se considerará adquirente a todo aquel que pasare a ser titular del establecimiento aun cuando lo fuese como arrendatario o como usufructuario o como tenedor a título precario o por cualquier otro modo.
5. La solidaridad, por su parte, también operará con relación a las obligaciones emergentes del contrato de trabajo vigentes a la fecha de la restitución del establecimiento, cuando la transmisión no estuviere destinada a surtir efectos permanentes y fuese de aplicación lo dispuesto en la última parte del artículo 227.
6. La responsabilidad solidaria consagrada por este artículo será también de aplicación cuando el cambio de empleador fuese motivado por la transferencia de un contrato de locación de obra, de explotación u otro análogo, cualquiera sea la naturaleza y el carácter de los mismos.

#### TÍTULO IV

Del aumento en la eficiencia de la intermediación  
laboral

Art. 40. — Sustitúyese el artículo 77 de la ley 24.013 por el siguiente:

Artículo 77: *Del objeto social.* Las empresas de servicios eventuales deberán estar constituidas exclusivamente como personas jurídicas. Tendrán por objeto:

1. Intermediar en la contratación de trabajadores.
2. Actuar como agencias privadas de colocación con fines de lucro, en las condiciones que fije la reglamentación.

Además de realizar su actividad específicas las empresas de servicios eventuales podrán:

- a) Organizar y administrar recursos humanos a terceros;

- b) Capacitar y formar trabajadores y participar en la recolocación o reinserción de trabajadores en planes públicos o privados de reconversión.

Art. 41. — Derógase el artículo 10 de la ley 13.591.

Art. 42. — *Transitorio.* Instrúyase al Poder Ejecutivo a adoptar las medidas pertinentes a los fines de poner en ejecución los mecanismos de ratificación e incorporación al ordenamiento jurídico nacional del Convenio OIT Nº 181 sobre las agencias de empleo privadas 1997, de manera que las normas internacionales del trabajo cobren plenamente efecto, fomentando su aplicación y velando por su cumplimiento.

## TITULO V

De la simplificación de las modalidades de contratación

### CAPITULO I

#### Del contrato por tiempo indeterminado

Art. 43. — Sustitúyese el artículo 231 de la ley 20.744 (t.o. en 1976) por el siguiente:

Artículo 231: *Plazos.* El contrato de trabajo no podrá, transcurridos tres (3) meses, ser disuelto por voluntad de una de las partes, sin previo aviso de treinta (30) días, o en su defecto indemnización, además de la que corresponda al trabajador por su antigüedad en el empleo, cuando el contrato se disuelva por voluntad del empleador.

Art. 44. — Sustitúyese el artículo 233 de la ley 20.744 (t.o. decreto 390/76) por el siguiente:

Artículo 233: *Comienzo del plazo.* Plazos. Los plazos del artículo 231 correrán a partir del día siguiente al de su comunicación por escrito.

Art. 45. — Sustitúyase el artículo 245 de la ley 20.744 (t.o. 390/76) por el siguiente:

Artículo 245: *Indemnización por antigüedad o despido.* En los casos de despido dispuesto por el empleador sin justa causa, habiendo o no mediado preaviso, éste deberá abonar al trabajador una indemnización equivalente a un (1) mes de sueldo por cada año de servicio o su proporcional cuando su antigüedad fuere menor, tomando como base la mejor remuneración mensual, normal y habitual, percibida durante el último año o durante el tiempo de prestación de servicios si éste fuere menor.

Dicha base no podrá exceder el equivalente de tres (3) veces el importe mensual de la suma que resulta del promedio de todas las remuneraciones previstas en el convenio colectivo de trabajo aplicable al trabajador al momento del despido por la jornada legal o convencional, excluida la antigüedad. Al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de la Nación le corresponderá fijar y publicar el

monto que corresponda juntamente con las escalas salariales de cada convención colectiva de trabajo.

Para aquellos trabajadores no amparados por convenciones colectivas de trabajo el tope establecido en el párrafo anterior será el que corresponda a la convención de actividad aplicable al establecimiento donde preste servicios o a la convención más favorable, en el caso de que hubiera más de una.

Para aquellos trabajadores remunerados a comisión o con remuneración variable, será de aplicación la convención de la actividad a la que pertenezcan o a aquella que se aplique en la empresa o establecimiento donde preste servicios, si ésta fuera más favorable.

### CAPITULO II

#### De las excepciones al contrato por tiempo indeterminado

Art. 46. — Sustitúyese el artículo 90 de la ley 20.744 (t.o. en 1976) por el siguiente:

Artículo 90: *Indeterminación del plazo.* El contrato de trabajo se entenderá celebrado por tiempo indeterminado, salvo que su término resulte de las siguientes circunstancias:

- a) Que se haya fijado en forma expresa y por escrito el tiempo de su duración o bien;
- b) Que las modalidades de las tareas o de la actividad, razonablemente apreciadas, así lo justifiquen.

Art. 47. — Sustitúyese el artículo 92 ter de la ley 20.744 (t.o. en 1976) por el siguiente:

Artículo 92 ter: *Contrato de trabajo a tiempo parcial.*

1. El contrato de trabajo a tiempo parcial es aquel en virtud del cual el trabajador se obliga a prestar servicios durante un número de horas del día o un número de días a la semana o al mes, inferiores a las dos terceras (2/3) partes de la jornada normal, ya sea legal, o convencional en su caso. En este caso la remuneración no podrá ser inferior a la proporcional que le corresponda a un trabajador a tiempo completo, establecida por ley o convención colectiva, de la misma categoría o puesto de trabajo.
2. Deberá instrumentarse por escrito e inscribirse en la Base Única de Información Laboral.
3. Los trabajadores contratados a tiempo parcial no podrán realizar horas extraordinarias, salvo el caso del artículo 89 de la presente ley

4. Las cotizaciones a la seguridad social y las demás que se recauden con ésta, se efectuarán en proporción a la remuneración del trabajador y serán unificadas en caso de pluriempleo.
5. Las prestaciones de la seguridad social serán proporcionales a la remuneración. El Poder Ejecutivo dictará las disposiciones complementarias para hacer efectiva esta norma.
6. El incumplimiento de cualquiera de los requisitos formales o sustanciales convertirá al presente en un contrato a tiempo completo.

Art. 48. — Derógase el artículo 92 bis de la ley 20.744 (texto ordenado decreto 390/76).

Art. 49. — Sustitúyese el artículo 96 de la ley 20.744 (texto ordenado en 1976) por el siguiente:

**Artículo 96: Caracterización.** Habrá contrato de trabajo de temporada cuando la relación entre las partes, originada por actividades propias del giro normal de la empresa o explotación, se cumpla en determinadas épocas del año solamente y esté sujeta a repetirse en cada ciclo en razón de la naturaleza de la actividad sin importar su duración.

Art. 50. — Deróganse el inciso e) del artículo 24 y el inciso b) del artículo 97, los artículos 27, 28, 29, 30, 31, 32, 33, 34, 35, 36, 37, 38, 39, 40, 41, 42, 43, 44, 45, 46, 47, 48, 49, 50, 51, 52, 53, 54, 55, 56, 57, 58, 59, 60, 61, 62, 63, 64, 65, 85, 87, 108 de la ley 24.013, el artículo 3º de la ley 24.465 y el artículo 89 de la ley 24.467.

Art. 51. — Los contratos celebrados bajo las modalidades promovidas se regirán por las normas vigentes hasta la fecha de promulgación de la presente ley y podrán renovarse o prorrogarse, cuando esto corresponda, hasta completar el tiempo máximo permitido por cada uno de ellos.

## LIBRO II

### Reforma de la seguridad social

#### TÍTULO I

#### De la financiación contributiva de la seguridad social

Art. 52. — **Financiamiento.** El financiamiento contributivo del Sistema de Seguridad Social operará a través de la Contribución Unificada de la Seguridad Social (CUSS) de acuerdo a las pautas previstas en el presente capítulo.

Art. 53. — **Alicuotas.** El valor de las alicuotas que integran la CUSS y que dan derecho a la cobertura correspondiente, son los determinados en el siguiente cuadro.

Componente	Contribución patronal	Aporte personal
Sistema Integrado de Jubilaciones y Pensiones	---	11 % <sup>1</sup>
Sistema Nacional del Seguro de Salud	---	6 %
Ley sobre Riesgos del Trabajo	Según ley 24.557	---
Seguro de desempleo	4 % <sup>2</sup>	---

Art. 54. — **Bases impositivas.** 1. La alicuota fijada para el Sistema Integrado de Jubilaciones y Pensiones (SIJP) se aplicará a las siguientes bases impositivas:

- a) A la remuneración de trabajadores en relación de dependencia. A estos fines se entenderá por remuneración la definida en la ley 24.241;
- b) A la renta presunta del trabajador autónomo, para cuya determinación el Poder Ejecutivo nacional establecerá un mecanismo que tome como base las ganancias determinadas en el impuesto a las ganancias;
- c) A las prestaciones dinerarias por incapacidad parcial prevista en la Ley sobre Riesgos del Trabajo (LRT) y en el Sistema Integral de Jubilaciones y Pensiones (SIJP), con exclusión de las indemnizaciones de pago único;
- d) A la prestación por incapacidad laboral temporal prevista en la ley sobre Riesgo del Trabajo (LRT);
- e) A la prestación por desempleo.

2. La alicuota fijada para el Sistema Nacional de Seguro de la Salud se aplicará a las bases impositivas antes descritas y además a las siguientes:

- a) Las prestaciones previsionales con exclusión de las indemnizaciones de pago único.

3. La alicuota fijada para el seguro de desempleo se aplicará:

- a) A la remuneración del trabajador en relación de dependencia, entendiéndose por remuneración la definida en la ley 24.241;
- b) A la prestación por incapacidad laboral temporal prevista en la Ley sobre Riesgos del Trabajo (LRT).

4. La alicuota fijada para la Ley sobre Riesgos del Trabajo (LRT) se aplicará según bases impositivas fijadas en ellas.

<sup>1</sup> Destinado al régimen de capitalización o reparto según la opción del beneficiario.

<sup>2</sup> En el caso de los empleadores que opten por permanecer en el régimen de extinción de las relaciones laborales de la ley 20.744 sustituirán esta contribución por la correspondiente a la del Fondo Nacional de Empleo establecida en la ley 24.013.



5. El Poder Ejecutivo nacional determinará topes mínimo y máximo para fijar la base imponible sujeta a aportes y contribuciones. A estos fines, se computarán el total de remuneraciones y prestaciones dinerarias que la persona perciba.

Art. 55. — *Destino.* Los aportes personales y las contribuciones del empleador señalados en el presente título tendrán como destino al Sistema Único de la Seguridad Social (SUSS) en reemplazo, en su caso, de los establecidos por el régimen general vigente con relación al SIJP, Régimen de Asignaciones Familiares, Sistema Nacional de Seguro de Salud e Instituto Nacional de Servicios Sociales para Jubilados y Pensionados (INSSJP).

Art. 56. — *Base imponible.* Los aportes personales, salvo en el caso de los trabajadores autónomos, deberán retenerse de la remuneración o prestación dineraria, por parte del responsable de la efectivización.

Art. 57. — *Transitorio.* El Poder Ejecutivo nacional deberá arbitrar los medios necesarios para que el aporte a realizar por los actuales beneficiarios del SIJP no produzca una disminución en el monto de la prestación neta percibida en relación a la percibida con anterioridad a la vigencia de la presente ley.

## TÍTULO II

### De la financiación solidaria de la seguridad social

Art. 58. — *Fondo Solidario de la Seguridad Social.* Créase, en el ámbito de la ANSES, el Fondo Solidario de la Seguridad Social (FSSS) con el objeto de proveer el financiamiento para los complementos solidarios en las prestaciones de la seguridad social definidas en el presente título.

El FSSS, constituirá una cuenta especial, excluido del presupuesto nacional.

Art. 59. — *Recursos.* El FSSS se constituirá con recursos provenientes de:

1. La recaudación del impuesto sobre los bienes personales no incorporados al proceso económico o aquel que lo sustituya en el futuro, el aporte de los afiliados al régimen de reparto y todo otro recurso que legalmente corresponda ingresar al régimen previsional público.
2. Rentas generales.
3. Intereses, multas y recargos.
4. Los recursos adicionales que anualmente fije el Honorable Congreso de la Nación en el presupuesto nacional.
5. Rentas provenientes de las inversiones.
6. Los ingresos generados por la reforma tributaria en concepto de sustitución de las actuales contribuciones patronales. Hasta tanto estos cambios no estén operativos se mantendrá transitoriamente una contribución patronal temporaria que integrará la CUSS equivalente al quince por ciento (15 %) sobre las remuneraciones de los trabajadores, la cual a su vez estará sujeta a las reducciones regionales contempladas en el anexo II de la presente.

Las pequeñas y medianas empresas, comprendidas en la definición de PYME, conforme la resolución MEYOSP 401/89 y resolución MEYOSP 208/93 están eximidas de realizar dicha contribución patronal temporaria en las nuevas contrataciones laborales concertadas a partir de la puesta en vigencia de la presente ley.

Art. 60. — *Funcionamiento.* El FSSS funcionará estrictamente bajo un criterio de reparto. Los recursos no podrán ser utilizados para finalidades distintas a las previstas en la presente ley. El Poder Ejecutivo nacional, en su carácter de gestor del fondo, queda facultado, en circunstancias de carácter extraordinario, a reducir las prestaciones como mecanismos para corregir una situación deficitaria. En cuyo caso, dentro de los treinta días de tomada esta determinación, deberá elevar al Honorable Congreso de la Nación un informe donde explique detalladamente los fundamentos que justifican esta decisión.

Art. 61. — *Destino.* Los recursos del FSSS serán destinados a financiar los complementos solidarios para alcanzar las siguientes prestaciones solidarias:

1. Prestación básica de salud.
2. La prestación básica previsional.
3. Prestación básica por desempleo.
4. Las asignaciones familiares.

Adicionalmente, y conforme haya sido la elección del trabajador o del empleador en su caso, también financiará:

1. Las prestaciones del Régimen Previsional Público.
2. Las prestaciones del Fondo Nacional de Empleo.

Art. 62. — *Prestación Básica de Salud.* 1. La Prestación Básica de Salud es el valor determinado del Programa Médico Obligatorio (PMO). Cuando la suma de los aportes de los miembros de un grupo familiar sean inferiores a la suma de la Prestación Básica de Salud de cada uno de ellos, el FSSS, a través del complemento solidario, cubrirá la diferencia.

2. Este complemento solidario se integrará automáticamente al agente del seguro de salud a que se encuentre afiliado.

3. Se determinarán montos diferenciados de la Prestación Básica de Salud según el riesgo epidemiológico de los distintos grupos poblacionales.

4. La Prestación Básica de Salud sustituye la distribución automática del Fondo Solidario de Redistribución previsto en el capítulo II del decreto 292/95.

Art. 63. — *Prestación Básica Previsional.* 1. La Prestación Básica Previsional es el ingreso mínimo que se le garantizará a los beneficiarios del SIJP. Cuando el monto de las prestaciones determinado según la normativa vigente no alcance al valor de la Prestación Básica Previsional el FSSS, a través del complemento solidario, cubrirá la diferencia.

2. La Prestación Básica Previsional sustituye la Prestación Básica Universal y la Prestación por Edad Avanzada previstas en el SIJP.

3. Se determinarán montos diferenciados para la Prestación Básica Previsional según las siguientes circunstancias:

- a) Edad del afiliado al momento de optar por el retiro;
- b) Cantidad de años aportados;
- c) Monto del haber al que tienen derecho, en función del capital acumulado en su cuenta de capitalización, la Prestación Compensatoria y la Prestación Adicional por Permanencia.

Art. 64. — *Prestación Básica por Desempleo.* La Prestación Básica por Desempleo es el ingreso mínimo que se le garantizará a los beneficiarios del seguro de desempleo. El período de cobertura será en función de la cantidad de meses aportados. Cuando el monto de la prestación que surja en función de los recursos acumulados en el Fondo de Capitalización de Antigüedad no alcance al valor de la Prestación Básica por Desempleo el FSSS, a través del complemento solidario, cubrirá la diferencia.

Art. 65. — *Determinación.* Una ley especial fijará los montos correspondientes a las prestaciones solidarias de la seguridad social.

Art. 66. — *Procedimiento.* 1. Antes del 30 de octubre de cada año el Poder Ejecutivo nacional deberá elevar un informe sobre la gestión del FSSS y la proyección de ingresos y gastos para el año siguiente, desagregando en detalle sus distintos componentes junto a una prospectiva de carácter plurianual. Deberá incluir una descripción detallada de la metodología aplicada. Asimismo, deberá incluir en esta oportunidad o cuando lo considere pertinente propuestas de ajuste en el valor de las prestaciones explicitando los fundamentos y desarrollando un análisis de impacto.

2. Adicionalmente, el MTySS deberá difundir en forma periódica y por los medios más pertinentes información sobre el desenvolvimiento del FSSS.

### TÍTULO III

#### Del perfeccionamiento de las prestaciones de la seguridad social

#### CAPÍTULO I

##### Invalidez y muerte

Art. 67. — Sustitúyase el artículo 6º de la ley 24.557 por el siguiente:

Artículo 6º: *Contingencias.* 1. Se considera accidente de trabajo a todo acontecimiento súbito y violento ocurrido por el hecho o en ocasión del trabajo.

2. Se consideran enfermedades profesionales aquellas que se encuentran incluidas en el listado de enfermedades profesionales que elaborará y revisará el Poder Ejecutivo nacional anualmente, conforme al procedimiento del artículo 40 apartado 3

de esta ley. El listado identificará agente de riesgos, cuadros clínicos y actividades, en capacidad de determinar por sí la enfermedad profesional.

Las enfermedades no incluidas en el listado como sus consecuencias en ningún caso serán consideradas resarcibles.

3. Están excluidos de esta ley:

- a) Los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales causados por dolo del trabajador o por fuerza mayor extraña al trabajador;
- b) Las incapacidades del trabajador preexistentes a la iniciación de la relación laboral y acreditadas en el examen preocupacional efectuado según las pautas establecidas por la autoridad.

Art. 68. — Sustitúyase el apartado 2 artículo 15 de la ley 24.557 por el siguiente:

Artículo 15º — *Incapacidad laboral permanente total.*

2. Declarado el carácter definitivo de la incapacidad laboral permanente total (IPT):

— Para los damnificados afiliados al régimen de capitalización del SIJP, la ART se hará cargo del capital complementario previsto en el artículo 92 de la ley 24.241. El capital complementario se calculará en la forma, modo y sobre el ingreso base definido en tal ordenamiento. El damnificado tendrá derecho a acceder al retiro definitivo por invalidez previsto en dicho ordenamiento.

— Para los damnificados no afiliados al régimen de capitalización del SIJP, la ART deberá abonar al régimen previsional al que estuviera afiliado el trabajador, una suma equivalente a la que habría debido abonar en concepto de capital complementario previsto en el artículo 92 de la ley 24.241 si el damnificado hubiese optado por el régimen de capitalización del SIJP. El régimen que perciba la suma anteriormente mencionada se hará cargo de las prestaciones correspondientes.

Asimismo, el damnificado —cualquiera fuera el régimen previsional al que estuviera afiliado— percibirá una suma única, a integrar por parte de la ART, equivalente a cuarenta y tres (43) veces el valor mensual del ingreso base —según lo estipulado por artículo 12 de la presente—, multiplicado por un coeficiente que resultará de dividir el número sesenta y cinco (65) por la edad del damnificado a la fecha de la primera manifestación invalidante y no podrá ser superior a cincuenta y cinco mil pesos (\$ 55.000).

Art. 69. — Sustitúyase el artículo 18 de la ley 24.557 por el siguiente:

Artículo 18: *Muerte del damnificado.* 1. En el caso de los damnificados afiliados al régimen de

capitalización del SIJP, la ART se hará cargo del capital complementario previsto en el artículo 92 de la ley 24.241. El capital complementario se calculará en la forma, modo y sobre el ingreso base definido en tal ordenamiento.

2. En el caso de los damnificados no afiliados al régimen de capitalización del SIJP, la ART deberá abonar al régimen previsional al que estuviera afiliado el trabajador, una suma equivalente a la que habría debido abonar en concepto de capital complementario previsto en el artículo 92 de la ley 24.241 si el damnificado hubiese optado por el régimen de capitalización del SIJP. El régimen que perciba la suma anteriormente mencionada se hará cargo de las prestaciones correspondientes.

3. Los derechohabientes tendrán derecho a acceder a la pensión por viudez prevista en dicho ordenamiento.

4. Asimismo, los derechohabientes —cualquiera fuera el régimen previsional al que hubiera estado afiliado el damnificado— percibirán una suma única, a integrar por parte de la ART, equivalente a cuarenta y tres (43) veces el valor mensual del ingreso base —según lo estipulado por el artículo 12 de la presente—, multiplicado por un coeficiente que resultará de dividir el número sesenta y cinco (65) por la edad del damnificado a la fecha de la primera manifestación invalidante y no podrá ser superior a cincuenta y cinco mil pesos (\$ 55.000).

Art. 70. — Derógase la disposición final segunda del artículo 49 de la ley 24.557.

Art. 71. — Derógase el inciso f) artículo 17 de la ley 24.241, y agréguese los incisos g), h) e i) siguientes:

#### Artículo 17: Prestaciones.

- g) Prestación dineraria por incapacidad parcial, de acuerdo a lo estipulado en el artículo 54 bis de la presente;
- h) Suma única por invalidez, de acuerdo a lo estipulado en el artículo 15, apartado 2, tercer párrafo de la ley 24.557;
- i) Suma única por fallecimiento, de acuerdo a lo estipulado en el artículo 18, apartado 4 de la ley 24.557.

Art. 72. — Agréguese los incisos d), e) y f), en el artículo 46 de la ley 24.241, siguientes:

#### Artículo 46:

- d) Prestación dineraria por incapacidad parcial, de acuerdo a lo estipulado en el artículo 54 bis de la presente;
- e) Suma única por invalidez, de acuerdo a lo estipulado en el artículo 15 apartado 2 tercer párrafo de la ley 24.557;

- f) Suma única por fallecimiento, de acuerdo a lo estipulado en el artículo 18 apartado 4 de la ley 24.557.

Art. 73. — Agréguese como artículo 54 bis de la ley 24.241, el siguiente:

#### Artículo 54 bis: Incapacidad parcial definitiva. 1.

Tendrán derecho a la prestación dineraria por incapacidad parcial aquellos afiliados que sufrieren un daño por cualquier causa que le ocasione una disminución permanente superior al veinte por ciento (20 %) e inferior al sesenta y seis por ciento (66 %) de su capacidad laborativa, con excepción de lo contemplado por el artículo 14 apartado 2 inciso b) de la ley 24.557.

2. La determinación del carácter —provisorio o definitivo— y grado de la incapacidad y de las prestaciones dinerarias correspondientes se realizará en base a lo estipulado en los artículos 8º.3, 9º.1, 11, 12, 14.1, 14.2b), 16, 19, 21b) y 22 de la ley 24.557 y su correspondiente normativa reglamentaria.

Art. 74. — Deróguense los dos últimos párrafos del artículo 212 y el artículo 248 de la ley 20.744 (t.o., decreto 390/76). Igualmente el decreto 1.567/74 y su normativa complementaria.

## CAPÍTULO II

### De las asignaciones familiares

Art. 75. — Agréguese como segundo párrafo al artículo 2º de la ley 24.714 el siguiente:

#### Artículo 2º:

2. Facúltase al Poder Ejecutivo nacional a extender, gradualmente, la aplicación de este régimen a otros sectores de actividad, respetando en todo momento los principios señalados en el artículo 1º.

Art. 76. — Incorpórase como artículo 24 bis de la ley 24.017 el siguiente:

Artículo 24 bis: Facúltase al Poder Ejecutivo nacional a convenir con las provincias la reasignación de los recursos invertidos por el régimen de asignaciones familiares en su territorio con el objetivo de modernizar y fortalecer el funcionamiento del sistema educativo, fomentando la asistencia de los menores a las escuelas y mejorando la calidad de los servicios ofrecidos.

En los convenios se deberán comprometer, entre otras medidas orientadas a mejorar la gestión, la descentralización de la administración de las escuelas, la asignación de recursos en función de la cantidad de alumnos efectivamente atendidos, la medición y difusión de los resultados alcanzados por cada establecimiento y el cambio en las regulaciones laborales tendiendo a asimilarlas a las prevalecientes en el sector privado.

## CAPÍTULO III

*Del seguro de desempleo*

**Art. 77. — Ambito de aplicación.** La extinción de las relaciones de trabajo a partir de los seis (6) meses de la vigencia de la presente ley se entenderán regidas exclusivamente por las disposiciones de este capítulo.

**Art. 78. — Inaplicabilidad.** El nuevo régimen no será aplicable:

1. A las relaciones de trabajo, en donde el empleador, en el plazo indicado en el artículo anterior, se manifieste contrariamente a la aplicación del nuevo régimen, conforme lo determine la reglamentación.
2. A las relaciones de trabajo de la administración pública nacional, provincial o municipal, excepto que se encuentren incluídas o por acto expreso se las incluya en el régimen de las convenciones colectivas de trabajo.
3. A las relaciones de trabajo regidas por las leyes 14.597, 20.100, 21.429, 22.248 en su título II y 22.250, y por el decreto ley 326/56, hasta tanto el Poder Ejecutivo nacional reglamente la fecha y las condiciones en que el presente régimen les será aplicable.

El Poder Ejecutivo nacional se encuentra facultado por ciento ochenta (180) días para disponer la inaplicabilidad de la presente a otros regímenes especiales.

**Art. 79. — Indemnización única.** En los supuestos de extinción de las relaciones de trabajo, que correspondan la aplicación del artículo 245 de la ley 20.744 (texto ordenado por decreto 390/76) por sí o por remisión que a él hagan otras normas legales, reglamentarias o convencionales, el empleador deberá abonar una única indemnización equivalente a la décima parte de lo prescrito en dicha disposición.

Los agravamientos indemnizatorios derivados de la aplicación de los artículos 178 y 182 de la ley 20.744 (texto ordenado por decreto 390/76) y el artículo 52 de la ley 23.551 son compatibles con las indemnizaciones previstas en esta ley.

En caso de duda sobre el régimen de extinción aplicable a una relación de trabajo prevalecerá el dispuesto en el presente artículo.

**Art. 80. — Relaciones de trabajo preexistentes.** A los efectos de aplicar el presente régimen, a la extinción de las relaciones laborales iniciadas con anterioridad a su vigencia, el empleador al momento del distracto estará obligado a abonar, en su caso, las indemnizaciones contempladas en el régimen reemplazado computando el tiempo transcurrido desde el inicio de la relación de trabajo hasta la fecha de cambio de régimen, sin perjuicio de la obligación de abonar la indemnización correspondiente al nuevo régimen computando el tiempo restante.

**Art. 81. — Acuerdo en relaciones de trabajo preexistentes.** El trabajador, con asistencia letrada o sindical, y el empleador podrán celebrar un acuerdo por escrito

ante escribano público, autoridad administrativa laboral o judicial, en que se deje sin efecto el artículo anterior, si convienen la capitalización por parte del empleador, en la CCA individual del trabajador, de una suma no inferior al cincuenta por ciento (50 %) del monto resultante de aplicar los artículos 245 y 255 de la ley 20.744 desde el inicio de la relación hasta la fecha del acuerdo.

En el caso de relaciones de trabajo que se encuentren regidas por estatutos y leyes especiales no contemplados en el artículo 2º, inciso b) los acuerdos deberán efectuarse en base a las indemnizaciones que rigen el contrato respectivo.

Celebrado el acuerdo, cualquiera sea la causa de la extinción de la relación, el trabajador sólo tendrá derecho a la indemnización que pudiera corresponderle por aplicación de lo dispuesto en este capítulo.

**Art. 82. — Cuenta de capitalización por antigüedad.** A partir del momento en que a la relación de trabajo se le aplique el nuevo régimen regulado en el presente capítulo:

1. El empleador estará obligado a realizar una contribución mensual equivalente a un cuatro por ciento (4 %) de la remuneración del trabajador sujeta a cotización conforme lo establecido en los artículos 6º y 7º de la ley 24.241.
2. El empleador quedará exento de contribuir al Fondo Nacional de Empleo de la ley 24.013, y no será de aplicación el título IV de igual ley, rigiendo en sustitución lo dispuesto en el título II de la presente ley.

**Art. 83. — Administración de la CCA.** Las contribuciones deberán integrarse en la CCA de la Administradora de Fondos de Jubilaciones y Pensiones (AFJP) a la cual estuviera afiliado el trabajador. La AFJP, a tal efecto, deberá abrir una (1) cuenta independiente de la establecida por la ley 24.241.

Las contribuciones correspondientes a trabajadores no comprendidos en el régimen de capitalización del SIJP, deberán integrarse en la CCA de la AFJP que elija el trabajador. En este caso, la AFJP podrá cobrar comisiones exclusivamente sobre la rentabilidad del fondo acumulado por el trabajador, de acuerdo al régimen de comisiones y sus límites que al respecto establezca la reglamentación.

La Superintendencia de Administradoras de Fondos de Jubilaciones y Pensiones (SAFJP) será el organismo de supervisión y control de la gestión de las AFJP en relación a la CCA y ejercerá las facultades que le otorga la ley 24.241.

Las disposiciones de la ley 24.241 y sus complementarias serán de aplicación supletoria a los supuestos no regulados por la presente ley.

**Art. 84. — Prestaciones por extinción de la relación de trabajo.** Al extinguirse la relación de trabajo, por cualquier causa, el trabajador percibirá, de su CCA individual, una suma de dinero de pago mensual equivalente

al cincuenta por ciento (50 %) del promedio de sus remuneraciones de acuerdo a la metodología que fije el Poder Ejecutivo nacional.

Esta prestación será abonada por la AFJP siempre que el trabajador hubiera acumulado el capital mínimo necesario en su CCA individual, conforme lo establezca la reglamentación.

La prestación se abonará hasta que el trabajador inicie una nueva relación de trabajo, o hasta agotar los fondos disponibles en la CCA individual. Durante este tiempo gozarán de las prestaciones previstas en las leyes 23.660 y 24.714.

La solicitud deberá presentarse ante la AFJP correspondiente y la liberación de fondos de la CCA individual se efectivizará en un término no superior a los treinta (30) días de presentada la solicitud.

**Art. 85. — Incumplimiento de las obligaciones del empleador.** El trabajador quedará habilitado para accionar individualmente por los incumplimientos del empleador de las obligaciones impuestas por el presente capítulo. A tal efecto la autoridad de aplicación certificará la deuda.

El empleador, además de las multas, deberá integrar a través de la CUSS el total de la deuda, duplicando el aporte adeudado a la CCA individual.

Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 79 de la presente ley, el trabajador tendrá también derecho a una indemnización equivalente a un (1) mes de salario por año de antigüedad cuando al momento del despido sin justa causa la mora del empleador en el pago de la contribución mensual a la CCA individual excediera los seis (6) meses.

**Art. 86. — Retiros autorizados.** El trabajador podrá retirar de su CCA los importes depositados que superen un número determinado de meses de remuneración neta que establecerá la reglamentación.

Extinguida la relación de trabajo, hallándose el trabajador en condiciones de acceder a una jubilación por cualquier causa y optando por acogerse a este beneficio, podrá retirar todos los importes acreditados en su CCA individual.

**Art. 87. — Situaciones especiales.** En relación a situaciones de pluriempleo u otras modalidades de trabajo especiales, se faculta al Poder Ejecutivo nacional al dictado de normas complementarias que regulen las contribuciones a la CCA, las prestaciones por extinción de las relaciones de trabajo, prestaciones mínimas y retiros autorizados.

**Art. 88. — Autoridades.** La recaudación de dichos aportes estará a cargo de la Dirección General Impositiva (DGI). La fiscalización se regirá por lo dispuesto por la ley 24.241.

**Art. 89. — Deróguese toda norma que se oponga a la presente ley.**

**Art. 90. — Comuníquese al Poder Ejecutivo.**

Sala de la comisión, 15 de julio de 1998.

*Domingo F. Cavallo*

## ANEXO I

Ley 12.867.
Ley 12.981.
Ley 13.047.
Ley 14.546.
Ley 14.597.
Ley 22.425.
Ley 23.947.
Decreto ley 13.839/46.
Decreto ley 22.212/45.
Decreto 14.954/46.
Decreto 16.130/46.
Ley 12.908.

## ANEXO II

**PORCENTAJE DE DESCUENTO SOBRE  
LAS CONTRIBUCIONES AL FONDO SOLIDARIO  
DE LA SEGURIDAD SOCIAL.**

Jurisdicción	Tasa de descuento (%)
<b>Capital Federal</b> .....	—
<b>Buenos Aires</b>	
Gran Buenos Aires .....	—
Tercer Cinturón .....	5
Carmen de Patagones .....	20
Patagones .....	15
Villarino .....	15
Resto .....	10
<b>Catamarca</b>	
Gran Catamarca .....	30
Resto .....	35
<b>Córdoba</b>	
Sobremonte .....	30
Río Seco .....	30
Tulumba .....	30
Cruz del Eje .....	25
Minas .....	25
Pocho .....	25
San Alberto .....	25
San Javier .....	25
Gran Córdoba .....	10
Resto .....	15
<b>Corrientes</b>	
Esquina .....	30
Sauce .....	30
Curuzú-Cuatiá .....	30
Monte Caseros .....	30
Ciudad .....	40
Resto .....	40

Jurisdicción	Tasa de descuento (%)
Chaco	
Gran Resistencia	40
Resto	50
Chubut	
Rawson - Trelew	30
Resto	35
Entre Ríos	
Federación	30
Feliciano	30
Paraná	15
Resto	20
Formosa	
Ciudad	45
Resto	50
Jujuy	
Ciudad	40
Resto	45
La Pampa	
Chical-Có	25
Chalileo	25
Puelén	25
Limay - Mahuyida	25
Curacó	25
Lihuel - Calel	25
Santa Rosa - Tony	15
Resto	20
La Rioja	
Ciudad	30
Resto	35
Mendoza	
Gran Mendoza	20
Resto	25
Misiones	
Posadas	40
Resto	45
Neuquén	
Ciudad - Plottier	20
Centenario	20
Cutral-Có	35
Plaza Huincul	35
Resto	25
Río Negro	
Área delimitada por el decreto 1.161/92 (comprende el sur de la provincia hasta el paralelo 42)	35

Jurisdicción	Tasa de descuento (%)
Viedma	20
Alto Valle	20
Cinco Saltos	20
Contralmirante Cordero	20
Cipolletti	20
Allen	20
Coronel J. J. Gómez	20
General Roca	20
Alejandro Stefanelli	20
Cervantes	20
Mainque	20
Ingeniero L. A. Huergo	20
General Enrique Godoy	20
Villa Regina	20
Chichinales	20
Fernández Oro	20
Resto	25
Salta	
Gran Salta	40
Resto	45
San Juan	
Gran San Juan	25
Resto	30
San Luis	
Ciudad	20
Resto	25
Santa Cruz	
Caleta Olivia	35
Río Gallegos	35
Resto	40
Santa Fe	
General Obligado	30
San Javier	30
Santo Tomé	15
9 de Julio	30
Vera	30
Resto	15
Santiago del Estero	
Ciudad - La Banda	45
Ojo de Agua	30
Quebrachos	30
Rivadavia	30
Resto	50
Tierra del Fuego	
Río Grande	35
Ushuaia	35
Resto	40
Tucumán	
Gran Tucumán	30
Resto	35

## ANEXO III

ALÍCUOTAS EFECTIVAS AL FONDO SOLIDARIO  
DE LA SEGURIDAD SOCIAL

% de descuento	Alícuota
0	15,00
5	14,25
10	13,50
15	12,75
20	12,00
25	11,25
30	10,50
35	9,75
40	9,00
45	8,25
50	7,50

## INFORME

Señor presidente:

## I. Exposición de motivos

## 1. Contexto

Los años '80 marcaron un hito de trascendental importancia para la vida institucional de la Argentina. Las elecciones del año 1983 simbolizan la recuperación e incorporación, con vocación de perdurabilidad, de la democracia como forma de gobierno. A partir de esta base y tomado como referencia los fracasos acumulados en décadas de inestabilidad institucional, la sociedad argentina dio sus primeros pasos en la dirección de un decidido proceso de modernización política.

Paralelamente, durante aquellos años colapsó el antiguo modelo de organización económica. En este sentido, la falta de visión estratégica para abandonar esquemas obsoletos e innovar hacia ideas más modernas, tuvieron costosas consecuencias sociales y económicas.

Durante muchos años los argentinos estuvimos atrapados entre los permanentes vaivenes de la economía. Alimentado por los desbordes en la política fiscal, monetaria y cambiaria, el esquema de "capitalismo de Estado" derivó en un proceso de inflación crónica. La fuga de recursos humanos de alta calificación y de capitales erosionaron nuestra base productiva, representando una hipoteca que las actuales generaciones estamos pagando.

La caída en los niveles de bienestar llegó a extremos difíciles de tolerar. Resulta obvio deducir como un derivado del pobre desempeño económico, el deterioro en la situación social y laboral de los argentinos. De este modo, se fueron cerrando canales de movilidad social y generando crecientes niveles de fragmentación socioeconómica. La distribución del ingreso se hizo más regresiva y la marginalidad tomó dimensiones inéditas.

En la década del '90 se logra dar un paso hacia adelante, complementando la modernización política iniciada en los '80 con la modernización de nuestras institu-

ciones económicas. El hito que marca este trascendental cambio es la Ley de Convertibilidad sancionada en abril de 1991. Este proceso de transformación incluyó un amplito y audaz conjunto de reformas que abarcaron el saneamiento de las finanzas públicas, la privatización de empresas estatales, la apertura de la economía y la desregulación de los mercados internos.

Gracias a estos cambios, rápidamente se eliminó la inflación como mal crónico que distorsionaba nuestros comportamientos económicos y sociales. La Argentina, como había ocurrido en las etapas más exitosas de su historia, se convirtió en un área atractiva para el desarrollo de nuevos emprendimientos productivos.

Hoy, como recompensa por el enorme esfuerzo desplegado, podemos mostrar resultados concretos y contundentes. La estabilidad es un logro plenamente alcanzado e incorporado definitivamente como marco para el desenvolvimiento de las relaciones económicas. Nuestro tejido productivo se ha renovado gracias a un vigoroso proceso de inversión. Una estructura productiva compuesta predominantemente por empresas ineficientes cuya subsistencia sólo se sostenía a partir de costosas prebendas generadas por el Estado, dio lugar a un escenario donde prevalecen las unidades productivas capaces de desenvolverse competitivamente en los agresivos mercados internacionales.

En el marco de estos reconocidos éxitos económicos surge la "cuestión social" como el aspecto más controvertido. Quince años de democracia y más de media década de crecimiento económico no fueron suficientes para cubrir las expectativas de conformar una sociedad plenamente integrada, donde la participación política esté acompañada de una equilibrada participación de todos los argentinos en los beneficios del progreso económico. Esta legítima insatisfacción es la que ha llevado, en posicionamientos tan extremos como equivocados, a no valorar o hasta cuestionar el esfuerzo transformador desplegado en los últimos años.

Un diagnóstico más ajustado a la realidad lleva a asignar el grueso de las responsabilidades a la obsolescencia de muchas de nuestras instituciones sociales. La política social no constituye una red eficaz de contención de la marginalidad y no lo será mientras no se renueven los tradicionales criterios de gestión, recargados de prácticas burocráticas y clientelísticas. A pesar de los tempranos anuncios de modificación de la organización de salud es muy poco lo que efectivamente se ha progresado para mejorar su equidad y eficiencia. El sistema educativo sigue enmarcado en una administración centralizada e ineficiente, que lo lleva a estar muy lejos de ser el gran instrumento de movilidad social que caracterizó al país a lo largo de su historia.

Tal vez, aún más importante como factor explicativo de las barreras que impiden la equitativa distribución de los progresos económicos, son las rigideces en la organización del mercado de trabajo. Nuestro derecho laboral y de la seguridad social fue concebido funcionalmente dentro de la antigua organización política y económica. Los criterios sobre los que se sustentan resultan ser incompatibles con la transparencia, descentralización y eficiencia que requiere una economía integrada al mundo y organizada bajo principios democráticos.

En este sentido, la reforma tardía y fragmentada de las instituciones laborales es la principal razón por la cual el empleo tuvo un desempeño muy modesto a pesar del vertiginoso crecimiento de la economía.

En consecuencia, de cara a la conformación de la agenda de políticas públicas para los próximos años, no tiene sentido debatir con tono cuestionador la reforma de nuestra organización económica, ni mucho menos nuestra organización política. En todo caso, y en función del interés general, es recomendable discurrir con espíritu constructivo, aquellas reformas orientadas a perfeccionar aspectos instrumentales y a extender las transformaciones estructurales a áreas aún no alcanzadas.

Sin embargo, el gran tema de debate que requiere visión y coraje político es, decididamente, profundizar el proceso modernizador a las instituciones sociales. Haber sido pocos permeables a su renovación explica nuestro fracaso en la lucha contra las desigualdades y la marginalidad social. El encarar con audacia y responsabilidad la reforma permitirá que, en los albores del nuevo siglo, la Argentina complete el proceso de modernización iniciado en 1983.

Resulta evidente que refundar nuestro sistema educativo, darle racionalidad a los servicios de salud, conformar una red de protección social eficaz o completar la

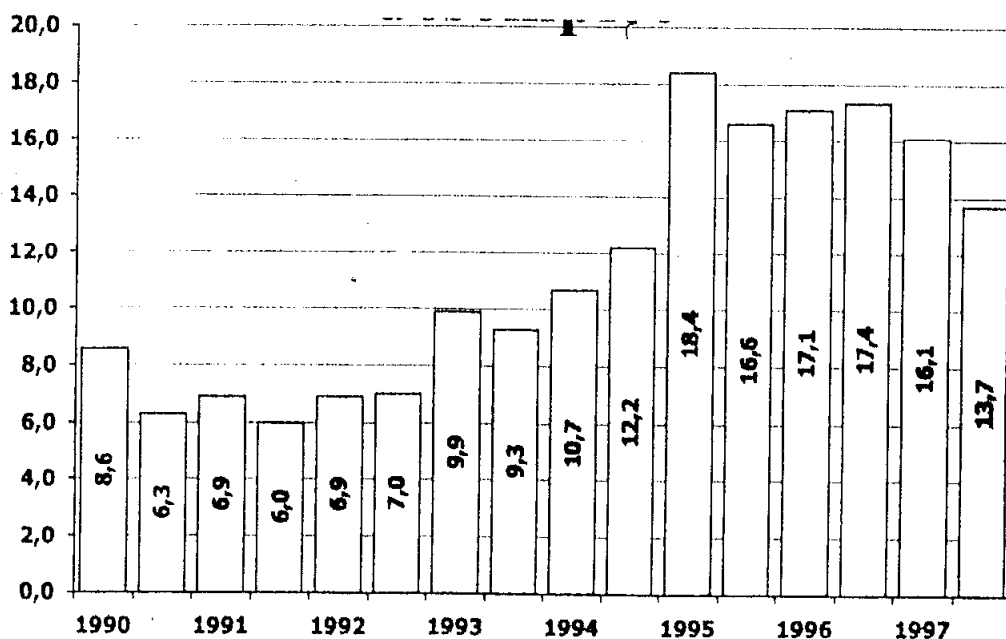
reforma del mercado de trabajo no constituyen tareas simples y ajenas a intereses sectoriales. En este punto, como factor de aliento para disipar posturas pesimistas cabe recordar que tampoco fue fácil recuperar la democracia o transformar la economía. En definitiva, de lo que se trata es de mantener el impulso renovador, sin desmerecer la magnitud de las tareas pendientes.

## 2. Interacción entre la dinámica laboral y la económica

La década del '80 estuvo caracterizada por un profundo deterioro de la economía. En términos del mercado de trabajo esto no se hizo explícito a través del aumento en la tasa de desempleo abierto (indicador habitualmente utilizado para resumir el desempeño del mercado de trabajo) sino a través de mecanismos que absorbieron de una manera menos directa los problemas de empleo. Manifestaciones que marcan la masividad de este fenómeno se encuentran, por ejemplo, en la baja tasa de participación laboral, sugiriendo que una importante porción de la fuerza de trabajo potencial no buscaba trabajo debido a las pocas posibilidades que tenía de encontrarlo (desempleo oculto). En el mismo sentido, operaba el incremento de empleo de muy baja productividad, tanto en el sector público como privado, o de los empleos desarrollados en condiciones de total informalidad.

GRÁFICO 1

### EVOLUCION DE LA TASA DE DESEMPLEO



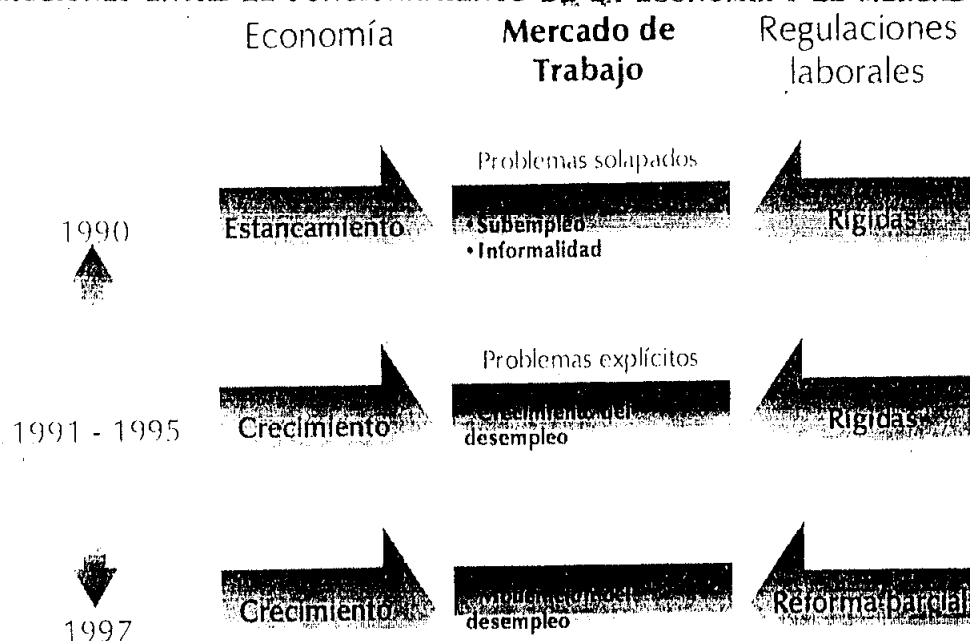
Los cambios en la organización económica, manteniendo prácticamente intacto el viejo andamiaje regulatorio sobre las relaciones laborales, implicaron un evidente quiebre de tendencia. Si bien el hecho más no-

table fue el crecimiento de la tasa de desempleo, resulta necesario hacer una evaluación menos simplista y más aproximada a lo que efectivamente sucedió.



GRÁFICO 2

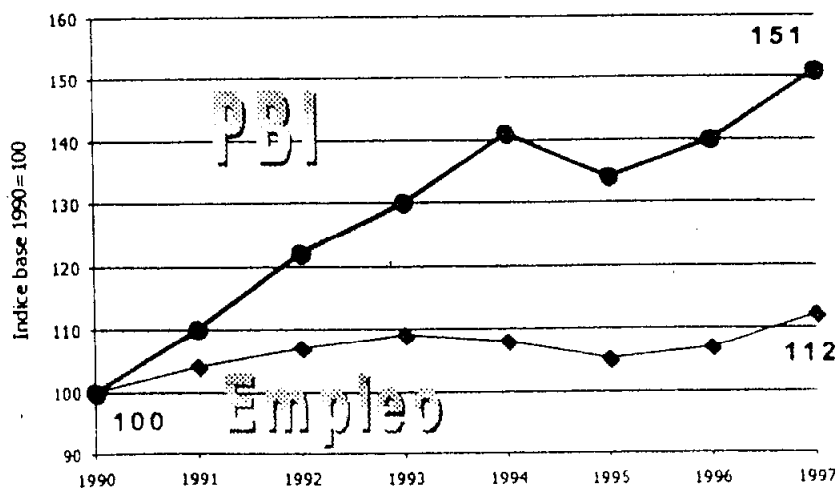
## INTERACCIONES ENTRE EL FUNCIONAMIENTO DE LA ECONOMÍA Y EL MERCADO DE TRABAJO



Un primer factor que explica el fenómeno de la masificación del desempleo es el sinceramiento de los problemas acumulados durante mucho tiempo. Gran parte del incremento en el desempleo abierto proviene del sinceramiento de la tasa de desempleo oculto y de subempleo. Así, un rasgo notable del período 1991-94 resulta ser el vertiginoso crecimiento de la tasa de participación laboral. Muchas de las personas que antes se declaraban inactivas pasaron a considerarse activas buscadoras de un empleo. Baste señalar que si la tasa de participación laboral se hubiese mantenido constante, el desempleo sería en la actualidad del 7 %. Esto va en línea con lo observado en los países desarrollados que menos sufren este problema (Estados Unidos de América, Gran Bretaña).

Por otro lado, la reconversión de actividades de baja eficiencia en muchos casos implicó la expulsión de la mano de obra excedente que enfrentó serias dificultades para reinserirse en actividades dinámicas.

El segundo factor a tener en cuenta es la baja propensión del mercado de trabajo a traducir en mayores empleos el incremento en la actividad económica. La enorme brecha entre el crecimiento de la actividad económica (40 % entre 1991 y 1994) y el crecimiento en el empleo (8 % en igual período) sugieren que las obsoletas instituciones laborales funcionaron como un freno a la contratación de nuevos trabajadores y estimularon la evasión de cargas sociales.

GRÁFICO 3  
RELACION EMPLEO PRODUCTO

Dentro de este marco general, no todas las unidades económicas enfrentaron restricciones de igual magnitud. Las empresas de tamaño medio y grande fueron las

principales favorecidas por un menor precio relativo de las maquinarias y equipos junto a un mayor acceso al crédito. Además, su mayor escala y las posibilidades

de un mejor asesoramiento legal y contable le permitieron hacer uso de formas promovidas de contratación y, en algunos casos, firmar un nuevo acuerdo colectivo de trabajo que les permitió adecuar la organización del trabajo a las nuevas tecnologías. Fue en estas empresas donde se dieron las mayores ganancias de productividad y competitividad, aunque dada la reorientación de su estrategia hacia métodos de producción capital intensivos, su aporte en términos de generación de empleos fue modesto.

En el segmento de empresas pequeñas y medianas, las obsoletas instituciones laborales golpearon con más fuerza. Las restricciones al acceso de asesoramiento contable y legal, los menores márgenes de negociación con el sindicato y la alta exposición al litigio laboral, afectaron su competitividad. De esta manera se debilitó su capacidad para contratar, y aún para retener, trabajadores.

La consecuencia de esta sumatoria de fenómenos fue la incompleta absorción de la creciente oferta de trabajo y el consecuente incremento de la tasa de desocupación y de la informalidad. Se puede argumentar entonces que las deficientes reglas de juego que prevalecieron en el mercado de trabajo focalizaron sus perjuicios en la masa de trabajadores que por provenir de la inactividad o de sectores en reconversión enfrentaron serias dificultades para encontrar un empleo. Esto explica una porción mayoritaria del incremento del desempleo. Sin perjuicio de ello, también resultaron afectadas muchas PYMES que encontraron en las regulaciones laborales una barrera que dificultó su adaptación al nuevo escenario económico.

La creciente toma de conciencia respecto a la inconveniencia de sostener regulaciones laborales obsoletas, permitió poner en ejecución un conjunto de iniciativas modernizadoras. Así es como se reformó el sistema previsional; se ampliaron y flexibilizaron las modalidades de contratación; se sancionó la Ley sobre Riesgos de Trabajo y se introdujo una agresiva reducción de contribuciones patronales. Simultáneamente, y de una manera incipiente, se tendió a renovar los convenios colectivos a escala descentralizada y se mejoró el diseño de los programas de empleo y capacitación laboral.

Sin embargo, estas reformas no constituyen un conjunto orgánico e integral. Además de aparecer desfasadas casi media década respecto a las transformaciones económicas, en materia de organización del mercado de trabajo, se pueden identificar avances significativos en algunas áreas, junto con cambios tibios o directamente inexistentes en otras. En otras palabras, hemos recorrido sólo una parte del camino que nos conduce a regulaciones laborales modernas, plenamente coherentes con la nueva organización política y económica que ya adoptó la sociedad argentina.

De todas formas, estas reformas, aún parciales, tuvieron un impacto relevante. Así es como en el nuevo ciclo de expansión productiva, iniciado una vez que se superaron los efectos contractivos derivados del "efecto tequila", los resultados en materia de generación de empleo fueron sustancialmente superiores a los observados en el ciclo anterior. En apenas 18 meses se generaron

más de 1.100.000 puestos de trabajo, en su gran mayoría en el sector privado. Esto denota una mayor sensibilidad del mercado de trabajo frente al crecimiento económico.

### 3. Desafíos pendientes

Hoy aún 1.730.000 trabajadores se encuentran desocupados, 1.500.000 trabajadores están subocupados y más de 2.000.000 de asalariados se encuentran en la informalidad. Aún subsisten amplios nichos de empleos de baja productividad y trabajadores que sufren las consecuencias negativas asociadas a empleos de muy baja calidad. Muchos estados provinciales y algunas empresas privadas todavía tienen que recorrer el camino de la reconversión. En este marco, un sector particularmente vulnerable es el de los jóvenes desertores tempranos del sistema educativo. Ellos constituyen un foco sumamente propicio para el desarrollo de prácticas propias de la marginalidad.

El hecho de haber recorrido prácticamente la "mitad del camino" en materia de modernización de las instituciones laborales, nos permite afirmar —y así lo indican las estadísticas disponibles— que el mercado laboral se encuentra mejor encaminado que hace algunos años. Sin embargo, la magnitud de los problemas acumulados en el pasado y los desafíos que plantea la globalización llevan a desalentar la idea de que el problema vaya a resolverse con la simple receta de esperar que la economía siga creciendo.

Hoy en día el mercado demanda un rol más protagónico en sus estructuras descentralizadas, prueba de ello la da el peso creciente de la negociación colectiva en el nivel de empresa.

El eje del nuevo ordenamiento económico y social requiere el desarrollo de condiciones que aseguren el crecimiento sostenido. Para ello, la capacidad de adaptabilidad y la búsqueda permanente de nuevas oportunidades, adquiere una importancia vital. Completar la modernización de las instituciones laborales, junto con el resto de las instituciones sociales, contribuirá a asentar las bases del crecimiento sostenible y estimular la creación de empleos de alta calidad.

### 4. Consideraciones estratégicas de la propuesta

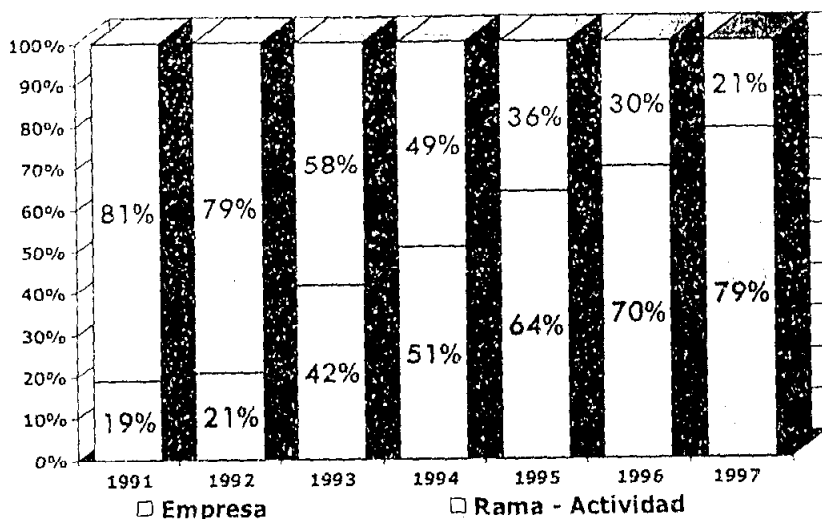
La Ley para la Promoción del Empleo y la Seguridad Social aspira a completar el proceso de modernización de las instituciones laborales iniciado a mediados de la presente década. En este sentido, las propuestas de reforma de las reglas de juego que regulan el mercado de trabajo tienen un contenido integral y están orientadas a impactar de manera positiva sobre trabajadores, especialmente en los que poseen mayores dificultades de empleabilidad, y sobre las empresas, especialmente en las de menor tamaño y más alejadas de los grandes centros urbanos.

El diseño respeta el objetivo de proteger al trabajador, sin caer en instrumentos de contenido simplista y demagógico que indefectiblemente terminan perjudicándolo. La protección, entendida como la prohibición del despido o la fijación desde el nivel central de incrementos salariales, sólo atentará sobre la posibilidad de ese trabajador de mantener o conseguir un empleo. El

Gráfico 4

## DESCENTRALIZACION DE LA NEGOCIACION COLECTIVA

(Acuerdos negociados - Comportamiento según nivel de negociación)



enfoque es el contrario ya que la reforma promueve la generación de las condiciones adecuadas para incrementar la empleabilidad de los trabajadores. Sólo de esta manera es posible que los desempleados consigan empleo, que los que trabajan en negro accedan a los beneficios de la seguridad social y que los ya ocupados puedan traducir los incrementos de productividad en mejores salarios.

Otro punto estratégico básico de la propuesta es reconocer y apoyar a las PYMES en su rol de principal dinamizador del mercado de trabajo. El fomento de este segmento de empresas obviamente no se logra creando nuevas estructuras burocráticas de carácter centralizado y de reconocida ineficacia. Tampoco han demostrado alta eficacia las políticas de discriminación positiva del tipo de los subsidios fiscales o protecciones comerciales, las cuales, además, presentan dificultades en su administración y consecuentemente no aciertan en su focalización e impacto.

¿Cómo lograr entonces una masiva generación de empleos productivos tomando como eje el fomento de las PYMES? La respuesta a este interrogante comprende varios aspectos. Una cuestión central es aplicar una decidida simplificación de la normativa laboral, especialmente eliminando procedimientos engorrosos y burocráticos para la registración y gestión de las relaciones laborales. Juega también un rol significativo la eliminación de sobrecostos no salariales e improductivos, especialmente los que se derivan de una política impositiva discriminatoria contra la contratación de mano de obra. Esto es factible potenciando simultáneamente el rol solidario al que inspira la seguridad social. También es importante establecer regulaciones que brinden seguridad jurídica y eviten grietas donde se filtren focos de litigiosidad contra quienes trabajan e invierten en el país. Del mismo modo, es importante establecer

mecanismos que faciliten la búsqueda de una mayor productividad y movilidad laboral. Por último, y tal vez más importante, es crucial descentralizar y democratizar la toma de decisiones. En el nivel centralizado sólo es conveniente fijar principios de carácter general. Son los actores directamente involucrados quienes tienen que asumir las máximas responsabilidades en la definición de la forma adecuada de organizar el trabajo.

A diferencia de la primer etapa de la reforma laboral, esta segunda encuentra la dificultad adicional de tener que enfrentar de manera más directa fuertes intereses corporativos, los cuales tradicionalmente operaron en torno al desenvolvimiento de las relaciones laborales. La efectiva descentralización de la negociación colectiva, la simplificación y transparencia de los procedimientos y la eliminación de la litigiosidad atenta contra estos intereses.

Estas son las razones por las cuales en esta oportunidad, con mayor intensidad que en otras, el Honorable Congreso de la Nación es el ámbito propicio para desarrollar estas discusiones. Sólo allí es factible encontrar una representación más equilibrada de los intereses de quienes efectivamente demandan una reforma con orientación hacia los trabajadores desempleados y de las micro y pequeñas empresas.

##### 5. Pautas para cambiar nuestro mercado de trabajo

¿Cómo se conforman las reglas de juego bajo las cuales se desarrollan las relaciones laborales? En una descripción simplificada de la realidad, puede decirse que las normas que componen el contrato de trabajo presentan cuatro niveles regulatorios. Cada uno de ellos implica una instancia de mayor descentralización, en el sentido de que quien tiene poder para participar en su definición está más próximo al desenvolvimiento de la relación laboral. Cada uno opera en forma piramidal,

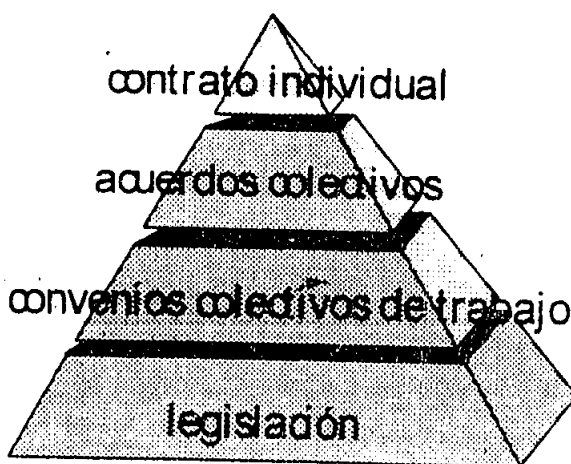
las regulaciones determinadas en una instancia más centralizada, generalmente no pueden ser modificadas en perjuicio del trabajador en la siguiente instancia.

La base que fija el "piso" de protección para el trabajador está dada por leyes emanadas del Honorable Congreso de la Nación (y sus normas reglamentarias promulgadas por el Poder Ejecutivo nacional), las cuales operan con carácter general (como la Ley de Contrato de Trabajo y todo el derecho de la seguridad social) o para un universo específico (como los estatutos especiales). Luego se acumulan las disposiciones incluidas en los convenios colectivos de trabajo. Estos

también suelen representar una instancia de regulación centralizada dado el carácter sectorial y nacional que tienen la mayoría de ellos. En tercer lugar, se encuentran los denominados "acuerdos de empresa", donde se fijan condiciones de trabajo que complementan a las del convenio. Por lo general, a esta instancia sólo acceden las firmas grandes. Por último, existe la posibilidad de celebrar acuerdos individuales con una orientación sesgada a completar las cuestiones más operativas, ya que en ningún caso se puede "perjudicar" al trabajador con relación a las leyes y el convenio colectivo aplicable al sector.

FIGURA 1

## FIJACION DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO



Sostener rigidamente el esquema piramidal va en contra del sentido común ya que implica cerrar la posibilidad de que las regulaciones laborales se adapten a las heterogéneas circunstancias que se enfrentan en los distintos ámbitos productivos. Sólo una parte de las cláusulas del contrato de trabajo deberían ser determinadas con carácter irrenunciable desde una instancia centralizada como es el Congreso o los convenios colectivos sectoriales. Un exceso de intervención probablemente lleve a introducir elementos rigidizantes que atentan contra una organización del trabajo eficaz.

Para el resto, las leyes sólo deberían limitarse a fijar pautas orientadoras que probablemente se apliquen en la mayoría de las relaciones laborales pero que les permitan a los actores directamente involucrados modificarlas en cualquier sentido cuando consideren que las circunstancias justifican utilizar una regulación diferente a la prevista en la legislación de base.

Esta es la razón por la cual la propuesta aplica una estrategia de dos vías. Por un lado, se introducen algunos cambios puntuales y estratégicos sobre la legislación de base (la Ley de Contrato de Trabajo, la Ley Nacional de Empleo y las leyes que regulan la seguridad social). En algunos casos se trata de cambiar el criterio de regulación mientras que en otros el principal objetivo es la simplificación (por ejemplo, la propuesta implica derogar en términos netos 51 artículos). Por

otro lado, el proyecto apunta a potenciar el uso de la negociación colectiva. Se parte del convencimiento de que ésta es la mejor herramienta para diseñar instrumentos que garanticen el aprovechamiento de los recursos disponibles en la empresa y, simultáneamente, permitan aplicar criterios que garanticen una equilibrada distribución de los beneficios derivados de las ganancias de productividad.

Estas son las razones por las cuales una parte significativa del proyecto se destina a replantear aspectos claves de la Ley de Negociación Colectiva y a introducir criterios democráticos y transparentes en la definición de los sujetos legitimados a negociar.

Planteado desde otra perspectiva el proyecto busca que, en la práctica, una parte importante de la reforma sea llevada a cabo de manera efectiva, y a partir del consenso, por las partes directamente involucradas. Esta es la vía más expeditiva para que se encuentren soluciones a los desafíos que plantean las necesidades de adaptabilidad que requieren las empresas y las expectativas de progreso económico de los trabajadores. Por su propia naturaleza, en ámbitos centralizados esto resulta sumamente difícil, cuando no directamente imposible.

Hechas estas apreciaciones de carácter general, en el siguiente punto se detalla de manera breve el contenido del capítulo laboral del proyecto.

## II. Capítulo laboral

### 6. Desarrollo específico de cada título

#### 6.1. Fomento de la negociación colectiva

##### 6.1.1. Negociación colectiva

En el marco de la democratización y descentralización de la toma de decisiones la conformación de la negociación colectiva constituye una pieza clave para la reforma. Su rol es el de constituirse en la herramienta que le permita a las partes (empresario y trabajador) adaptarse a la realidad y reaccionar con velocidad para aprovechar las ventajas insertas en la actual dinámica económica.

Si bien no existe una posición única sobre los orígenes de la ineficiencia de la actual organización de la negociación colectiva en la Argentina, los diagnósticos suelen focalizar su atención en el excesivo grado de centralización de la negociación (a cargo del sindicato signatario del convenio), la inmovilidad generada por la cláusula de ultractividad; y la imposibilidad de que la negociación colectiva perfore pisos establecidos en la legislación, aun existiendo voluntad de las partes para ello (indisponibilidad colectiva).

Ante esta situación planteada, la propuesta apunta a:

- Incrementar la importancia de la negociación colectiva convirtiéndola en la principal fuente de regulación de las condiciones laborales.

- Sin interferir en la voluntad autónoma de las partes, otorgar prioridad al nivel de negociación de grado inferior. Esto es, asegurar que la negociación en el ámbito de empresa prevalezca sobre la negociación en el ámbito sectorial y que la negociación regional lo haga por sobre la nacional. Esto no implica forzar la descentralización sino habilitar a las partes a apartarse del convenio centralizado y firmar uno más descentralizado cuando consideren pertinente este cambio.

- La caída paulatina y cuidadosa de los convenios colectivos de trabajo vencidos (fin de la ultractividad). El proyecto promueve que cualquiera de las partes impulse un nuevo convenio colectivo de trabajo, a los efectos de fijar condiciones modernas de trabajo. Una vez iniciado el proceso de negociación de un nuevo convenio y a los efectos de facilitar el acuerdo de partes, el proyecto fija una serie de "tiempos" e instancias de arbitraje que aseguran la protección del trabajador. Queda implícito que si ninguna de las partes opta por negociar, se mantiene el convenio ultractivo.

- Ampliar la autonomía en los temas de negociación. La disponibilidad colectiva le asegura a las partes un margen de maniobra a la hora de determinar las formas de organización del trabajo. Esto lleva a roles más protagónicos de los sindicatos y cámaras empresariales en la defensa de los intereses de sus representados.

- Un tratamiento similar les será aplicado a los estatutos especiales, los cuales serán derogados tras un año y medio a partir de la sanción de la norma impulsada por el proyecto. Se promueve que los estatutos especiales caídos sean reemplazados por un convenio colectivo de trabajo que regule la actividad.

#### 6.1.2. Perfeccionamiento de los mecanismos de representación

Mientras que los cambios en la Ley de Negociación Colectiva han sido motivo de muchos debates en los últimos años, no ha ocurrido lo mismo con la Ley de Asociaciones Profesionales. Esto implica un enfoque desbalanceado que puede justificarse por razones políticas pero que indudablemente parcializan y restan eficacia a las reformas. Por el contrario, una aproximación integral que apunte a transformar tanto las reglas bajo las cuales se estructura la negociación como la forma en que se ejerce la representación de las partes, aumenta las potencialidades que se pueden derivar del cambio. Además, permiten incorporar una serie de principios impulsados por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) que nuestro país declama su adhesión pero que en la práctica no cumple.

Los cambios normativos incluidos en el proyecto apuntan a incorporar plenamente los principios de transparencia, democracia y libertad en la dinámica de las organizaciones responsables de ejercer la representación de los intereses de trabajadores y empresarios. En esta perspectiva, los puntos específicos más importantes son los siguientes:

- Asegurar la plena vigencia de la autonomía organizacional, garantizando a las asociaciones sindicales el derecho de definir libremente su estructura y la forma de organizarse.

- Garantizar la participación de las minorías, impidiendo la reelección indefinida y permitiendo que las funciones de representación del personal en la empresa sean efectuadas por un trabajador no afiliado a la asociación sindical con personería gremial.

- Permitirle al sindicato de primer grado recobrar su derecho a negociar.

- Admitir el derecho de las comisiones internas a solicitar el inicio de las negociaciones, desarrollarlas y concluir las cuando las entidades obligadas a hacerlo no cumplen con su mandato de representación.

- Aplicar a las asociaciones sindicales los requisitos de constitución, seguimiento, fiscalización y control contable que se impone a las demás personas jurídicas y sociedades.

- Adaptar las condiciones del fuero sindical a las exigencias que impone el funcionamiento del mundo laboral moderno y una sociedad democrática.

- Asegurar la representatividad de las asociaciones de empleadores fijando un criterio único y homogéneo para atribuir la representatividad del sector empresario.

Resulta pertinente insistir que estas modificaciones colocan en línea los respectivos ordenamientos en materia de libertad sindical y negocial, con lo dispuesto por nuestra Constitución Nacional y por los convenios internacionales, especialmente los de la OIT, a los cuales nuestro país ha adherido.

Por ejemplo, la eliminación de las restricciones para constituir asociaciones sindicales de empresa, oficio o profesión, a través de la derogación de los artículos 29 y 30 de la ley 23.551, sigue las pautas del artículo 2º del Convenio de la OIT vinculado con la libertad

sindical (Convenio OIT 87/47), el cual dispone que los ordenamientos legales de los países que han ratificado este convenio deben facultar a todos los trabajadores y empleadores, sin ninguna distinción, ni autorización a constituir sus organizaciones.

En igual medida, el Convenio OIT 98 dispone que el Estado debe otorgar protección a las asociaciones de los trabajadores y empleadores para impedir actos de injerencias en perjuicio de éstas. Se entiende por actos de injerencia a aquellas medidas adoptadas por el Estado que tiendan a no fomentar la constitución de organizaciones de empleadores o trabajadores.

En este sentido, continúa diciendo el Convenio OIT 98, los Estados deben adoptar medidas adecuadas a las condiciones nacionales para estimular y fomentar entre las asociaciones de empleadores y empleados, como entre las asociaciones sindicales y trabajadores en pleno uso y desarrollo de procedimientos de negociación voluntaria por medio del cual se regulen a través de contratos colectivos las condiciones de empleo.

El proyecto se enmarca en esta dirección, fomentando la negociación a través del aliento a la constitución de nuevas organizaciones sindicales y de empleadores (eliminando las restricciones normativas que actúan en ese sentido) y mediante la incorporación de nuevos temas que enriquezcan la negociación colectiva (disponibilidad colectiva).

La resultante de estas medidas será, por un lado, el fortalecimiento de los principios democráticos en el funcionamiento de las entidades sindicales y empresarias y, por el otro, darle a los propios interesados la posibilidad y responsabilidad de definir la forma en que adecuan la organización laboral a los entornos en los cuales tienen que desenvolverse.

## 6.2. Simplificación de las regulaciones laborales

En la medida en que se liberen las trabas que inmovilizan el accionar de los actores sociales, la negociación colectiva pasará a constituir una excelente herramienta para generar y distribuir ganancias de productividad. De todas maneras, no todos los problemas asociados a nuestra legislación laboral podrán ser superados por esta vía. Esta es la razón por la cual son recomendables una serie de reformas puntuales sobre las normas que regulan el derecho individual (Ley de Contrato de Trabajo y Ley Nacional de Empleo).

### 6.2.1. De la seguridad jurídica en la negociación individual

Los acuerdos individuales completan las regulaciones determinadas a niveles más agregados. Se trata de un instrumento que permite perfeccionar y adaptar las reglas de juego bajo las cuales se desenvuelven las relaciones laborales a las situaciones específicas de cada una de ellas. Al igual que la negociación colectiva, resulta muy importante garantizar un entorno de protección al trabajador introduciendo esquemas que brinden seguridad jurídica, tanto en una visión estática como frente a la necesidad de cambios adaptativos.

Dentro de las reformas propuestas probablemente la más importante es aquella que habilita, vía acuerdo entre las partes, a modificar condiciones de trabajo pactadas en el pasado siempre que respeten las cláusulas convencionales y no violen ningún orden público legal. Este tema ya fue resuelto por la Cámara Nacional de Apelaciones (en los autos "Bariain c/Mercedes Benz") cuando dispuso que nada obsta a que las partes modifiquen hacia el futuro condiciones inicialmente pactadas (tanto vinculadas con el salario como con el tema de condiciones de trabajo). El proyecto incorpora este criterio sustentado por la jurisprudencia.

Otro tema de menor relevancia en la actualidad, pero que apunta a tomar mayor protagonismo en el futuro, es el referido a dirimir la legislación aplicable cuando el contrato de trabajo se desarrolle en varios países. En un contexto de amplia movilidad de factores productivos, el traslado de trabajadores hacia y desde otros países se ha constituido en un hecho cada vez más habitual. En este sentido, el proyecto asegura la necesaria flexibilidad y claridad conceptual para no discriminar en estos casos, favoreciendo el proceso de integración y la formalidad de estos trabajadores. Manteniendo el criterio de brindar márgenes de autonomía a las partes, la reforma propone dejar en cabeza de éstas la decisión sobre el origen de la norma laboral que le será aplicable a un trabajador que ejecute su actividad en más de un país.

### 6.2.2. Estructura salarial

Los entornos turbulentos que enfrentan las empresas y las nuevas prácticas de gestión de recursos humanos (orientadas a la búsqueda de nuevas formas de motivación del trabajador) demandan instrumentos más poderosos que los actuales.

La mano de obra es cada vez menos uniforme, los procedimientos más complejos, la capacitación laboral más relevante y las condiciones de mercado menos predecibles. Esto lleva a las empresas a aplicar políticas salariales que incluyen premios por presentismo o productividad, bonificaciones y estímulos a la capacitación, entre otras.

Sin embargo, la rigidez normativa (sobre todo por las restricciones para administrar premios y bonificaciones) y los sobre costos necesarios para su administración limitan las posibilidades de aplicar este tipo de políticas salariales. El problema se agudiza en las empresas de menor tamaño, dadas sus reconocidas debilidades para asumir procedimientos complejos.

Los artículos incluidos en esta parte del proyecto eliminan estos factores distorsivos, generando las condiciones para que las empresas puedan administrar mecanismos más sencillos que estimulen la productividad. Así es como a través de cambios puntuales se da respaldo legal a la diferenciación en el monto de los salarios justificadas por razones de eficiencia, eficacia o desempeño y a la aplicación de reglas de polifuncionalidad y agrupamiento de tareas.

Asimismo, la definición de remuneración presenta importantes zonas grises, como la constituida por los denominados "beneficios sociales". Estos tienen la particularidad de estar total o parcialmente exentos del

pago de impuestos al trabajo y de disponer de mayor flexibilidad para su administración que los componentes dinerarios. Esto redundará en un subsidio implícito a las grandes empresas ubicadas en zonas urbanas, que favorecidas por un acceso directo a la información y al asesoramiento jurídico-contable, utilizan de manera más intensiva estos beneficios, aprovechando las ventajas fiscales asociadas.

El proyecto, al eliminar los impuestos al trabajo y dar elementos jurídicos para permitir una mayor flexibilidad en la administración de la política de remuneración, hace innecesario el camino distorsivo que implica una amplia batería de "beneficios sociales". Volviendo su conceptualización original, se definen como beneficios sociales a aquellas prestaciones en especie que guarden directa relación con las tareas desempeñadas en el puesto de trabajo. La eliminación del descuento impositivo a, por ejemplo, los tickets alimenticios no generará efectos negativos en cuanto a la creación de empleos, pues la medida se compensa con la eliminación de los impuestos al trabajo. El efecto es el contrario ya que permite que todas las empresas, y no sólo las que pueden costear asesoramiento, utilicen las ventajas que hoy con criterios limitados y discriminatorios ofrecen los "beneficios sociales".

Por último, puede deducirse que la falta de claridad en la definición del concepto de "remuneración" y el complejo tratamiento impositivo asociado al trabajo, atentan contra la administración en regla de la relación de trabajo. Una investigación realizada por el Consejo Empresario Argentino revela que los trámites involucrados en el pago mensual de impuestos y salarios de un empleado de comercio requieren no menos del llenado de 4 formularios y unas 4/5 horas de dedicación. Ello induce al empleador a tercerizar las tareas de liquidación mensual de impuestos laborales y salarios, debiendo enfrentar un costo promedio en concepto de honorarios profesionales cercano a los 50 pesos por trabajador. Esto representa un alrededor del 6,5 % del salario medio de la economía.

#### 6.2.3. Simplificación de la registración laboral

La registración del empleo aparenta —y lo es en la mayoría de los países— un tema de escasa importancia dentro del marco de las regulaciones laborales. Se trata, en definitiva, de un simple trámite para formalizar la vigencia del contrato de trabajo. Sin embargo, en nuestro país, la registración ha pasado a ser un trámite complejo, lento y repetitivo que incide negativamente en la creación y formalidad del empleo.

Se trata de una actividad de gran envergadura pero socialmente improductiva, cuya incidencia se incrementa en términos relativos cuando se trata de unidades pequeñas de producción. En efecto, son aquellas empresas con menores recursos para contratar asesores legales y/o contables las más expuestas en este sentido. Sus efectos se traducen en un incremento de la propensión al fraude y en menores probabilidades de protección de la seguridad social para el trabajador.

A título ilustrativo, se puede mencionar que si una persona instala una verdulería y contrata por tiempo indeterminado a un trabajador para que realice las tareas propias de aquel negocio (incluyendo el reparto

a domicilio en una camioneta), en conjunto deberían realizar 16 trámites para cumplir con las formalidades de la normativa vigente. Cada acción tiene su propio mecanismo y formulario que debe ser presentado en distintos lugares. A su vez, cada formulario requiere su correspondiente documentación respaldatoria. El costo medido en tiempo y en asesoramiento especializado atenta contra la eficiencia de la organización.

El proyecto apunta a mejorar considerablemente la calidad de la información disponible potenciando las posibilidades de control e introduciendo una drástica simplificación en los procedimientos. En términos operativos se trata de integrar y profundizar los progresos realizados en el ámbito de la ANSES y la DGI. Para ello se crea la Base Única de Información Laboral (BUIL). Ella contendrá la información relevante desde el punto de vista laboral de las personas y sus grupos familiares. La registración le exigirá al empleador un reducido número de procedimientos, contactándose con esta única contraparte. Deberá informar el alta, la baja y eventualmente algún cambio que se produzca durante la vigencia de la relación laboral. Se impone como requisito la accesibilidad, de manera que las empresas apartadas de los grandes centros urbanos puedan aprovechar las tecnologías disponibles (correo, teléfono, etcétera) para evitar el traslado de papelería. Los diferentes usuarios de este tipo de información (obras sociales, ART, AFJP, AFIP, sindicatos, etcétera) captarán los datos directamente de la BUIL sin ser necesario que cada uno de ellos interactúe con el empleador.

#### 6.3. Seguridad jurídica en la subcontratación laboral y transferencia de establecimientos.

Las empresas manifiestan una tendencia creciente por la subcontratación de actividades que no hacen a la parte central de su negocio. Dada la manera en que se perfilan las formas de estructurar las actividades productivas, cada vez es más determinante del éxito de las organizaciones, lograr un esquema donde se concentran todos los esfuerzos en las partes medulares del negocio y se delega el resto a terceros. Así por ejemplo, los servicios de seguridad, limpieza, asesoría legal, contable o informática se han presentado durante el año 1997 como el área más dinámica en materia de creación de empleo. Esto es sólo un síntoma de relativamente menor envergadura frente a lo que se observa en los países de mayor desarrollo.

Lamentablemente, la subcontratación también puede ser una ventana para el desarrollo de prácticas fraudulentas respecto a las obligaciones laborales. Para contemplar este riesgo es que la LCT estableció que la empresa contratante sea solidariamente responsable por las obligaciones de la empresa contratada. El problema de esta definición legal estriba en la presencia de límites difusos que dan lugar a interpretaciones jurídicas contradictorias. El resultado es un entorno de inseguridad jurídica. Esto pone trabas a las empresas grandes y medianas para lograr una mejor organización de su producción y, más importante aún, limita las posibilidades para el desarrollo de pequeñas empresas cuya operatoria gira alrededor de vender su producción o servicios a otras firmas.

El proyecto pretende establecer un criterio razonable y simple para determinar cuándo una empresa es solidariamente responsable por los trabajadores de la empresa subcontratada. En este sentido, no se trata de incorporar innovaciones sin antecedentes en nuestro derecho laboral sino, simplemente, consolidar legalmente la postura de la Corte Suprema de Justicia.

Este cambio normativo se complementa con otros también destinados a reducir costos laborales de origen no salarial; litigiosidad, ineficiencias y burocracia. En este marco, desaparece gran parte de los incentivos para evadir obligaciones a través de la subcontratación laboral. En consecuencia, gracias a la modernización de la normativa laboral, es previsible un acentuamiento de la tendencia a aumentar la especialización de las empresas y la conformación a su alrededor de "racimos productivos" constituidos por numerosas pequeñas empresas. De esta manera, la subcontratación deja de ser una herramienta de fraude para convertirse en una forma de mejorar la organización de la producción y ganar, en competitividad.

Otro punto que incluye este capítulo es la adaptación de las normas laborales a las exigencias que imponen una mayor volatilidad en la titularidad de las empresas.

#### 6.4. Aumento en la eficiencia de la intermediación laboral.

En ocasiones (cada vez más frecuentes), las empresas optan por tercerizar los procesos de búsqueda de nuevos recursos humanos. Esto ha llevado a que aparezcan empresas especializadas que ofrecen este tipo de servicio. Su mayor escala les permite mantener una estructura permanente de búsqueda de perfiles demandados y ofrecidos administrando una gran cantidad de información. Esto les permite satisfacer rápidamente las necesidades de sus clientes a un costo relativamente bajo.

Si bien este tipo de agencias está muy desarrollado en otros países, en la Argentina se depende del mercado informal o de las pocas agencias que existen sin fines de lucro, dado que las agencias retribuidas de colocación están prohibidas por nuestra legislación laboral.

Esto refleja el espíritu del Convenio 34 de la OIT del año 1933. Paradójicamente la legislación argentina adhirió a dicho convenio en 1950, un año después de que la OIT reviera parcialmente su postura a través del Convenio 98/49. En el año 1997 la OIT profundiza el cambio de enfoque y admite la conveniencia de estas agencias; incluso las alienta. Nuevamente, la Argentina responde de manera tardía adhiriendo en el mismo año al Convenio OIT 96 del año 1949. En definitiva la legislación actual se presenta como absolutamente obsoleta.

Resulta una obviedad señalar los efectos negativos implícitos en un sistema de intermediación poco desarrollado. En el marco de cualquier economía moderna pero especialmente en nuestro caso donde se recorre un fuerte proceso de reconversión, las debilidades en los instrumentos que faciliten el contacto entre la oferta y la demanda de trabajo tiene un impacto relevante sobre la tasa de desempleo (agregando puntos a través del desempleo friccional) y sobre la eficiencia en la asignación de recursos en la economía. Nuevamente, las

mayores dificultades las enfrentan las empresas de tamaño pequeño y mediano, ya que no cuentan con departamentos de personal lo suficientemente sofisticados como para realizar una búsqueda eficiente de personal.

Las soluciones que propone el proyecto se enmarcan en el pedido al Poder Ejecutivo nacional para que agilice la adhesión de nuestro país al Convenio OIT 181 del año 1997. Coherente con esta postura se propone:

- Brindar claridad jurídica a la contratación de trabajadores a través de empresas de servicios eventuales.

- Eliminar los requisitos burocráticos innecesarios y alentar, en vez de castigar, la formación de empresas de colocación y trabajo temporario.

- Derogar la prohibición a la existencia de agencias privadas de colocación con fines de lucro (artículo 10 de la ley 13.591).

- Ampliar el objeto de las empresas de empleo privadas, de acuerdo a las nuevas recomendaciones de la OIT respecto de la intermediación en el mercado laboral (en iguales términos que el Convenio OIT 181 del año 1997).

#### 6.5. Simplificación del régimen de contratación y protección contra el desempleo.

El tratamiento de la extinción en el derecho laboral argentino tuvo profundas modificaciones en los últimos años. En el marco de una legislación que se aferraba rígidamente a la figura del contrato a tiempo completo y duración indeterminada en 1991 se incorporó una batería de modalidades de contratación a tiempo determinado y fiscalmente promovidas. Este proceso de ruptura tuvo un decidido impulso en 1995 cuando se amplían y se hacen más accesibles nuevas formas de contratación.

Los resultados de esta estrategia son contradictorios. Por un lado, estas innovaciones permitieron morigerar el desempleo. Esto se evidencia en el ciclo expansivo de la economía iniciado hacia 1996, cuando se comenzó a observar un inédito y vertiginoso crecimiento del empleo. Por otro lado, la introducción de modalidades promovidas generó un acelerado proceso de segmentación del mercado de trabajo. Al antiguo y rígido esquema de contratación se le adiciona un segmento extremadamente móvil como consecuencia de los subsidios fiscales que tiene asociado.

Los cambios introducidos por el proyecto no pueden ser evaluados sin computar las reformas que se proponen en materia de eliminación de los impuestos al salario y fortalecimiento del seguro de desempleo a partir de fundar su operatoria en una cuenta de capitalización. En términos genéricos se apunta a reunificar el mercado de trabajo tendiendo hacia una situación de flexibilidad intermedia que, sin poner trabas a la dinámica que imponen los cambios económicos y tecnológicos, garanticen una adecuada protección al trabajador. Esto implica evitar en forma simultánea la rotación distorsiva asociada a los contratos promovidos y la petrificación de los contratos por tiempo indeterminado.



En una presentación muy esquemática la propuesta aborda los siguientes temas:

— En el contrato por tiempo indeterminado, se suaviza y simplifica el régimen de extinción, eliminado el mes de integración por despido y estableciendo la plena proporcionalidad en la indemnización por antigüedad.

— Se elimina el período de prueba y todas las modalidades promovidas. Esto tiene un enorme significado ya que implica suprimir todo tipo de subsidio fiscal asociado a la movilidad de mano de obra.

— Se mejoran, en términos de conceptualización, seguridad jurídica y accesibilidad, las regulaciones sobre el contrato a plazo fijo, tiempo parcial y temporada.

### III. Capítulo de la seguridad social

#### 7. La seguridad social en la Argentina: fortalezas y debilidades

Tempranamente, siguiendo las tendencias observadas en las naciones de mayor desarrollo, nuestro país fue configurando su sistema de seguridad social. En la actualidad, se trata de un instrumento de política con un muy decisivo impacto tanto en el aspecto social como en el económico. Desde el punto de vista social hay que computar que a través de la seguridad social se satisfacen necesidades prioritarias que generalmente aparecen en momentos críticos de la vida de las personas y su entorno familiar. En el plano económico, basta con asumir la magnitud de los recursos involucrados para entender su relevancia: más del 7 % del producto bruto interno y casi un tercio del presupuesto público nacional.

Dimensionados los valores sociales y económicos en juego, se puede entender la importancia de corregir las deficiencias organizativas que padece nuestro sistema. Una mejor gestión de la seguridad social se asocia fácilmente y de una manera directa a mayores niveles de integración social. A esto hay que adicionarle un efecto menos directo pero más importante. La seguridad social, al estar financiada fundamentalmente por imposiciones sobre los salarios, tiene un impacto decisivo sobre el funcionamiento del mercado de trabajo. En efecto, el encarecimiento artificial del costo de la mano de obra desalienta la generación de empleos e incentiva el fraude laboral.

Desde una concepción moderna, la intervención del Estado en el mercado de trabajo a través de la seguridad social se justifica por tres razones básicas:

— La imprevisión que caracteriza la conducta de muchas personas frente a determinadas contingencias hace recomendable que legalmente se regule un seguro con carácter obligatorio.

— La necesidad de introducir un componente de solidaridad cuando el nivel de ingresos del trabajador no le permita financiar integralmente la "prima" del seguro social.

— La preservación de una gestión eficiente de los recursos, tanto cuando el Estado tiene directamente la responsabilidad de la administración, como cuando la

gestión recae en organismos privados y las responsabilidades son de carácter indirecto, tendiendo a la generación de un contexto de competencia transparente.

La idea subyacente en esta concepción de la seguridad social es brindar a toda la población una eficaz cobertura de las contingencias sociales a partir de dos principios básicos. Por un lado, eliminar todo tipo de sobrecostos, de manera que la totalidad de los aportes y contribuciones represente efectivamente "salario diferido". Por el otro, contemplar explícitamente instrumentos de redistribución de ingresos que garanticen adecuados niveles de solidaridad procurando no introducir elementos distorsivos desde el punto de vista económico.

El sistema de seguridad social en la Argentina ha experimentado en los últimos años transformaciones muy importantes. Desde el punto de vista operativo, si bien subsisten muchos problemas, se avanzó, por ejemplo, en la eliminación de gestiones dispersas e ineficientes a través de la creación de la Administración Nacional de Seguridad Social (ANSES). También fue muy importante la creación de la Contribución Única de la Seguridad Social (CUSS) mejorando sensiblemente los sistemas de información y recaudación. Por último, reformas más estructurales como la previsional y la de riesgos del trabajo implicaron modernizar el sistema a partir de la introducción de nuevos agentes en la gestión.

Sin perjuicio de los méritos de todos estos cambios, todavía se enfrentan problemas que requieren retomar el impulso transformador.

— La solidaridad parcializada del sistema. Al estar lejos de haber alcanzado una cobertura universal, la seguridad social está limitada a operar en el limitado campo de los trabajadores formales. Los sectores más pobres de la población (incluyendo trabajadores informales y desempleados) no reciben protección alguna o reciben una protección limitada, a pesar de contribuir a su financiamiento a través del pago de impuestos generales. Por otro lado, los sectores de mayores ingresos disponen de mecanismos que les permiten eximirse de contribuir de acuerdo a sus efectivas posibilidades.

— Subsisten ineficiencias en la gestión de los recursos. Esto se relaciona fundamentalmente con las prácticas tradicionalmente asociadas a la administración monopólica de la seguridad social. Sin embargo, también existen problemas relacionados con el diseño e integración de las prestaciones ofrecidas por los distintos subsistemas y, más recientemente, con las dificultades para generar un marco de competencia plena y transparente cuando operan entes privados.

— Sigue operando un alto impacto distorsivo sobre el mercado de trabajo. Altos impuestos al trabajo, distorsiones e inseguridad jurídica generadas en las medidas de reducción de contribuciones patronales a través de decretos, la paulatina desfinanciación de la seguridad social y el distorsivo tratamiento fiscal a los autónomos, representan trabas a la creación de empleo estable y comprometen el funcionamiento del resto de la economía.

Al igual que el capítulo laboral, el objetivo de las reformas propuestas es mejorar el funcionamiento del mercado de trabajo. El cambio institucional apunta a dar una señal clara de que se eliminan los impuestos al trabajo y, simultáneamente, se avanza en la configuración del sistema tendiendo hacia instancias de mayor solidaridad y eficiencia. El proyecto incursiona en aspectos generales relativos a la financiación y articulación de las prestaciones de la seguridad social pero no incluye aspectos específicos que hacen a la organización de cada subsistema. En tal sentido, esta propuesta será complementada a través de proyectos con enfoques más particularizados. El más importante, entre ellos, es la transformación del régimen de obras sociales y el PAMI.

### 8. Financiamiento

El proyecto apunta a transparentar el régimen financiero discriminando los componentes contributivos de los solidarios. En el primero prevalece el concepto de "salario diferido" de manera que las cargas sociales se asimilan a la adquisición de un seguro con la finalidad de dar cobertura a determinadas contingencias sociales. En el segundo se propone estructurar un mecanismo de redistribución de ingresos a través del cual la sociedad en su conjunto asume la responsabilidad de auxiliar a las personas cuyos niveles de ingresos resultan insufi-

cientes para financiar los costos que demanda la cobertura de las contingencias. De esta manera, la solidaridad no sólo es un mero concepto programático y declarativo sino simplemente operativo ya que cuenta con el financiamiento suficiente.

#### 8.1. Financiamiento contributivo

Como se muestra en el cuadro 1 se reducen y homogenizan las alícuotas de aportes y contribuciones y se universaliza la cobertura. Esto, además de hacer más claras y explícitas las coberturas y su correspondiente financiamiento, es importante, por ejemplo, para los trabajadores autónomos y los beneficiarios del seguro de desempleo a quienes se les extiende la cobertura de salud. Simultáneamente, se brinda mayor precisión y equidad a la definición de la base imponible sobre la cual se aplican los aportes y contribuciones. En el caso de los trabajadores autónomos en lugar de los criterios bastante arbitrarios con los cuales tradicionalmente se fija la renta presunta, se propone un mecanismo que aproxime la base de tributación a los ingresos efectivamente percibidos. Esto permitirá evitar —como tradicionalmente ha ocurrido— que la presión impositiva sea exageradamente alta para los cuentapropistas de ingresos bajos (fomentando la informalidad) y muy baja para los de ingresos más elevados (generando una gran iniquidad frente a la presión que reciben los asalariados).

CUADRO 1

### COBERTURAS Y SU FINANCIAMIENTO CONTRIBUTIVO

Contingencia	Aportes Personales		Contribuciones Patronales	
	Previsión social	Salud	Riesgos del trabajo	Desempleo
<b>Alícuotas</b>	11% a/	6%	Según riesgo	4% b/
Asalariados	✓	✓	✓	✓
Autónomos	✓	✓	-	-
Rentas incapacidad parcial	✓	✓	-	-
Desempleados	✓	✓	-	-
Jubilados y pensionados	-	✓	-	-

Notas: a/ Destinado al régimen de capitalización o de reparto según la opción del trabajador.

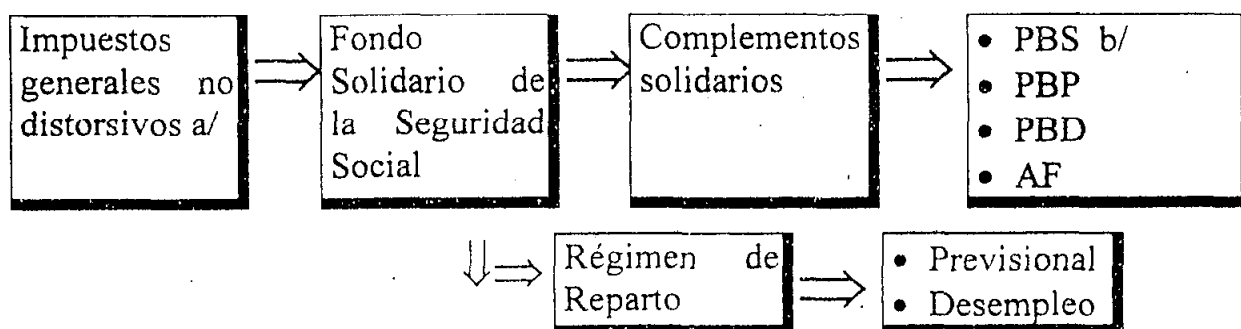
b/ Se sustituye por el aporte al FNE del 1,5% si la empresa opta por permanecer en el régimen de despido previsto en la Ley de Contrato de Trabajo.

## 8.2. Régimen solidario

El proyecto determina los mecanismos para hacer plenamente operativo y transparente el concepto de solidaridad. Para ello se constituye el Fondo Solidario de la Seguridad Social (FSSS) administrado en forma independiente del resto del presupuesto y bajo estrictos criterios de reparto. Conceptualmente su financiamiento proviene de los aportes de toda la sociedad a través de impuestos de carácter general. La reforma tributaria deberá determinar, en el marco más general de

la política fiscal, cuáles serán los impuestos asignados a esta finalidad. Mientras tanto se incluyen como fuente de financiamiento los ingresos que actualmente tiene asignado el régimen previsional público y una contribución patronal temporaria equivalente al 15 % de las remuneraciones. Esta contribución estará sujeta a reducciones diferenciales por región resultando en promedio un 14 % de la nómina salarial. Con el fin de impactar de manera inmediata en la generación de empleos quedan excluidos de esta imposición transitoria los nuevos empleos generados por las PyMES.

FIGURA 2



Notas: a/Transitoriamente, hasta tanto esté operativa la reforma tributaria, se mantiene una contribución patronal temporaria equivalente, en promedio, al 14% de la nómina salarial. Quedan excluidos los nuevos empleos generados por las PyMES; b) PBS (Prestación Básica de Salud), PBP (Prestación Básica Previsional), PBD (Prestación Básica de Desempleo), AF (Asignaciones Familiares).

A continuación se tipifican los complementos solidarios a los cuales les serán asignados los recursos. Estos se definen específicamente para cada uno de los subsistemas, aunque tienen en común mecanismos análogos en su concepción operativa.

— **Prestación Básica de Salud.** Surge de una valoración monetaria de los costos del Programa Médico Obligatorio. Su monto varía según el riesgo epidemiológico de cada segmento poblacional. Desde el punto de vista operativo el FSSS complementa los aportes personales cuando su monto es insuficiente para cubrir el financiamiento que demanda el Programa Médico Obligatorio. Por el carácter familiar de la cobertura de salud, el cálculo se realiza a nivel del hogar y no de cada uno de sus miembros en forma individual.

De esta manera, se sustituye un mecanismo que exitosamente, aunque de una manera más parcial y rudimentaria, es aplicado desde la sanción del decreto 492/95. Este régimen de financiamiento permite reducir los aportes (del 8 al 6 % de los salarios) y, simultáneamente, garantizar que en un esquema más competitivo y transparente, se garantice la equidad. Al garantizar

un "piso" de financiamiento se desalienta la difusión de prácticas discriminatorias contra la población de menores ingresos o mayor riesgo epidemiológico.

— **Prestación Básica Previsional.** Se trata de fijar un mínimo de ingresos a los beneficiarios del sistema previsional. No se determina un único valor sino que se propone trabajar a partir de una "matriz" donde se ponderen diferentes factores a los fines de determinar el haber que se le garantizará al jubilado. Se trata de computar las necesidades de la persona y los esfuerzos realizados para financiar el sistema durante su vida activa. Así, por ejemplo, el valor de la PBP aumentará en función de la cantidad de años aportados. Al igual que en el caso de salud, el FSSS financiará la brecha entre el haber que le corresponda al beneficiario y la PBP que se determine.

Este esquema sustituye a la Prestación Básica Universal (PBU) prevista en el Sistema Integrado de Jubilaciones y Pensiones (SIJP) con varias ventajas. En primer lugar, le quita rigidez al mecanismo de acceso. La PBU al exigir 30 años de aportes es generosa con quienes superan esta meta, pero castiga a quienes no

pueden llegar. Esto genera un tratamiento injusto que desalienta el ingreso a la formalidad de los trabajadores que enfrentan (por su edad o tipo de actividad) dificultades para llegar a cumplir con aquel requisito. En segundo lugar, la PBU es una prestación a la que acceden todos los beneficiarios independientemente de su nivel de haberes. Esto debilita sus potencialidades como factor redistribuidor ya que una parte importante de los recursos se direcciona hacia beneficiarios con

haberes medios y altos. Con el nuevo esquema los recursos se concentran exclusivamente entre los beneficiarios de menores ingresos, con lo cual se podrán fijar pisos remuneratorios sustancialmente más elevados que los actuales, en línea con los reclamos de la clase pasiva.

— *Prestación Básica de Desempleo.* Es el ingreso mínimo que se les garantiza a los trabajadores que por estar en condición de desempleo se encuentran consumiendo los recursos depositados en el Fondo de Capi-

Cuadro 2

## COSTOS LABORALES NO SALARIALES

(como % del salario bruto)

	EXISTENTES EN 1991	ACTUALES (DECRETO Nº 492/95)	PROPUESTA (RÉGIMEN DEFINITIVO)
<b>A cargo del trabajador</b>	<b>16,0</b>	<b>17,0</b>	<b>17,0</b>
□ Previsión social	10,0	11,0	11,0
□ Salud	6,0	6,0	6,0
□ Obra social	3,0	3,0	6,0
□ INSSJyP	3,0	3,0	-
<b>A cargo del empleador</b>	<b>44,8</b>	<b>28,0</b>	<b>6,3</b>
□ Previsión social	16,0	9,9	-
□ Salud	8,0	6,2	-
□ Obra social	6,0	5,0	-
□ INSSJyP	2,0	1,2	-
□ Riegos del Trabajo <sup>1/</sup>	6,8	1,3	1,3
□ Desempleo <sup>2/</sup>	6,5	5,9	5,0
□ Seguro de desempleo	1,5	0,9	4,0
□ Indemnización por despido	5,0	5,0	1,0
□ Asignaciones Familiares	7,5	4,7	-
<b>TOTAL</b>	<b>60,8</b>	<b>45,0</b>	<b>23,3</b>

## Notas:

1/ Costo de la prima promedio actual.

2/ Las estimaciones consideran el peso relativo de las diversas formas de extinción de las relaciones de trabajo - contratos promovidos, período de prueba, renunciaciones, jubilación y despidos con y sin justa causa -. La estimación no incluye los costos por litigiosidad, que incrementarían el costo total de las indemnizaciones por despido cerca de 1,5 puntos porcentuales.

talización de Antigüedad. Cuando éstos sean insuficientes para brindar este nivel básico, el FSSS financiará la brecha hasta alcanzar la PRD.

— *Asignaciones familiares.* Siguiendo las pautas previstas en la normativa vigente el FSSS financiará integralmente las asignaciones familiares.

Por otra parte, dado que se mantienen el régimen previsional público y la posibilidad de que las empresas opten por el régimen tradicional de extinción, el FSSS tendrá también como función cubrir estas operatorias.

Los valores asignados a las prestaciones básicas surgirán de una ley especial destinada a tal motivo. La idea es que en un marco de total transparencia, la sociedad pueda discutir la forma de asignar esta porción tan relevante de recursos. Esto permitirá fijar prioridades que los legisladores podremos operativizar a través de este instrumento legal.

Como se trata de una herramienta dinámica, el proyecto fija como obligación del Poder Ejecutivo nacional, difundir de una manera amplia y detallada la evolución del FSSS. Esto facilitará el control y la transparencia, así como también el permanente monitoreo y la incorporación de ajuste cuando las circunstancias lo hagan necesario.

### 8.3. Impacto sobre los costos laborales

La propuesta tiene un decisivo impacto sobre los costos laborales. Esto se logra por tres vías:

— *Bajando el nivel de imposición.* Como se muestra en el cuadro 2, la propuesta implica un nuevo y defi-

nitivo avance en la reducción de costos laborales no salariales. Tomando el nivel de imposición actualmente vigente el proyecto en su versión definitiva implica una reducción del orden de 21,7 puntos porcentuales. Si se computa la contribución temporaria la reducción alcanza los 7,7 puntos porcentuales.

— *Dando seguridad jurídica a la reducción de costos.* Se trata de un avance muy significativo respecto a la señal incierta sobre la perdurabilidad de la reducción de costos que debilitaban considerablemente el impacto de los decretos en las decisiones de contratación.

— *Consolidando el carácter de "salario diferido" de las cargas sociales,* de manera que el trabajador tienda a valorizarlas como parte de la remuneración y no como un impuesto.

El cambio cuantitativo y cualitativo en los costos no salariales tiene tal significación que, aun tomando como parámetros una relación costo-empleo conservadora y un contexto de crecimiento del producto moderado, permitiría reducir la tasa de desempleo a niveles naturales cercanos al 6 %, en un lapso inferior a los dos años.

Así, la reducción de costos laborales —de origen no salarial— se constituye en una poderosa herramienta que permitirá que el crecimiento económico se traduzca en un mayor nivel de empleo.

### 9. Perfeccionamiento de los esquemas prestacionales

#### 9.1. Invalidez y muerte

La legislación laboral y de la seguridad social contemplan amplios y variados mecanismos que tienen por objeto la protección del trabajador y su grupo familiar

CUADRO 3

### MUERTE E INVALIDEZ

*Vacios y superposiciones en las prestaciones económicas*

	LABORAL (INCLUIDO EL IN ITINERE)	NO LABORAL
Muerte	<ul style="list-style-type: none"> <li>• LRT</li> <li>• SIJP</li> <li>• LCT</li> <li>• Seguro de vida obligatorio</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• SIJP</li> <li>• LCT</li> <li>• Seguro de vida obligatorio</li> </ul>
Incapacidad total (mas del 66%)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• LRT</li> <li>• SIJP</li> <li>• LCT</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• SIJP</li> <li>• LCT</li> </ul>
Incapacidad Parcial	<ul style="list-style-type: none"> <li>• LRT</li> <li>• LCT</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• LCT</li> </ul>

ante la circunstancia de que una enfermedad o accidente producen la incapacidad o muerte del trabajador. Tomados desde una perspectiva general y teniendo en cuenta los impactos negativos que generalmente se derivan de este tipo de contingencia, esta amalgama de prestaciones constituye una fuente de equidad social. Sin perjuicio de ello, analizando su conformación, la sumatoria de instrumentos estructuran un conjunto de prestaciones complejo y, en muchos casos, incoherente, restando eficacia a la intervención regulatoria del Estado.

Un primer problema que se presenta es la distinción entre la naturaleza laboral o no laboral del acontecimiento. Se trata de una diferenciación importante que se justifica desde el punto de vista operativo por la especialización de los entes encargados de la cobertura. En teoría, esta especialización es receptada por nuestra legislación asignando la cobertura de los siniestros laborales a las ART (como entidades especializadas en prevenir y reparar este tipo de daño) y dejando el resto de las coberturas a cargo del sistema previsional (reparación económica).

En la práctica hay una gran cantidad de excepciones a este principio general que debilita la eficacia general del sistema.

— Un primer punto es la categorización del accidente *in itinere* como de naturaleza laboral. Esto des-

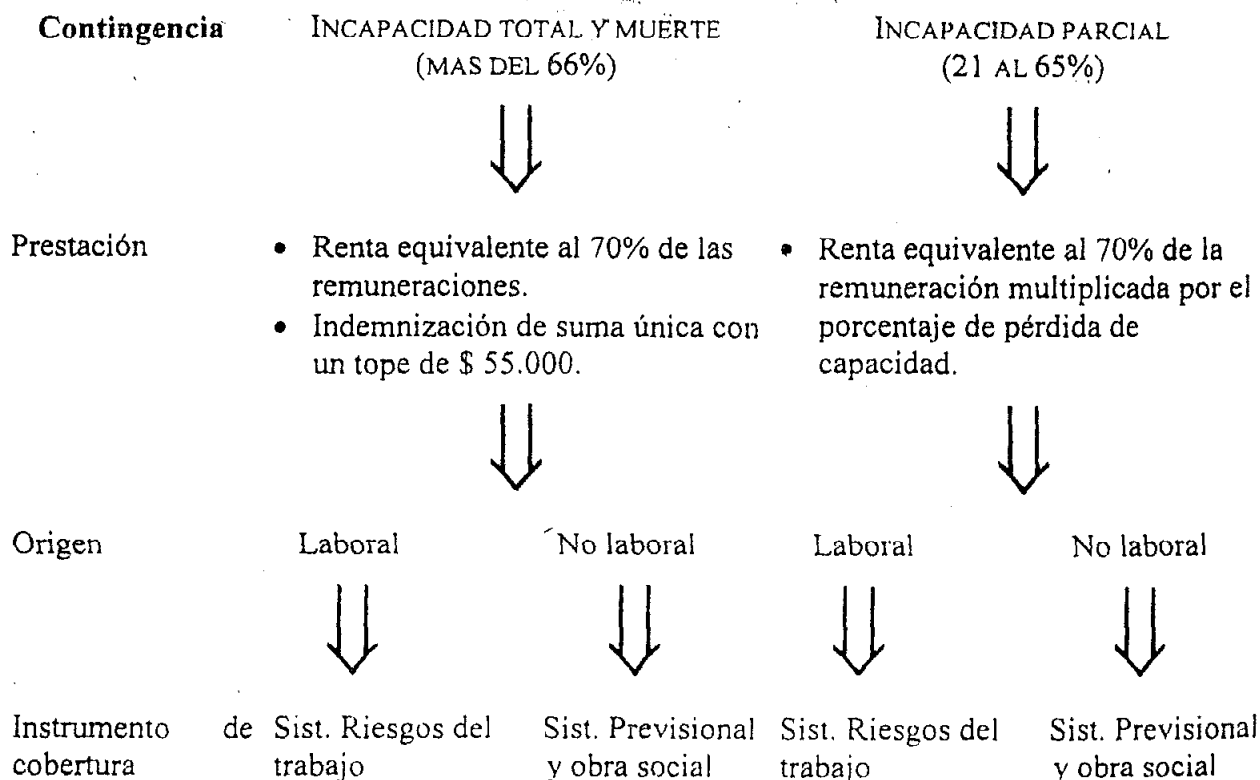
naturaliza el rol de las ART cuya especialización de carácter exclusivo y excluyente debería ser la prevención y reparación del daño dentro del ámbito del establecimiento.

— En general, como se observa en el cuadro, hay una gran cantidad de superposiciones. Esto implica que ante la misma contingencia la seguridad social moviliza varios mecanismos que operan de manera superpuesta y generalmente sin criterios de complementación. El caso más notable es el de un trabajador que muere en un accidente de trabajo. En esta hipótesis como mínimo se activan cuatro instrumentos ya que a los de carácter compulsivo hay que agregarle los de carácter convencional y voluntario que generalmente también operan. El resultado final son enormes barreras de acceso para los supuestos beneficiarios y una explosiva incidencia de los gastos administrativos.

— Existen contingencias sociales que tienen cobertura manifiestamente insuficientes. Este es el caso de la incapacidad parcial no laboral donde la única cobertura que opera es la proveniente del régimen indemnizatorio de la Ley de Contrato de Trabajo. Estos vacíos no sólo generan desprotección e inequidad. También son un factor promotor de incentivos distorsivos que alteran el funcionamiento de otros institutos. Así es como —justificada por el desamparo que enfrenta

FIGURA 3

## COBERTURA DE LA MUERTE Y LA INVALIDEZ



el trabajador— aparecen las presiones para que la incapacidad sea considerada total (para acceder a la cobertura del sistema previsional) o, alternativamente, sea considerada de origen laboral (para acceder a la cobertura del sistema de riesgos del trabajo).

El proyecto replantea el andamiaje protectivo previsto en las regulaciones laborales siguiendo dos objetivos básicos. Por un lado, mejorar la cobertura del trabajador y su grupo familiar, tanto en términos de cantidad como de calidad de las prestaciones. Por otro lado, optimizar los mecanismos de gestión tendiendo a su especialización. La figura 3 esquematiza el nuevo ordenamiento.

Entre las medidas concretas impulsadas por la propuesta, se destacan las siguientes:

- La eliminación de instrumentos que sólo se explican por razones históricas pero que carecen de sentido en una conformación de especialización y articulación de los diferentes institutos. Este es el caso del seguro de vida obligatoria y algunas de las indemnizaciones previstas en la LCT.

- Tender a la plena especialización de manera que el sistema de riesgos del trabajo cubra integralmente los siniestros laborales mientras que el resto de las contingencias sean cubiertas por el sistema previsional y las obras sociales.

- Con los mismos objetivos, se excluye la cobertura de los accidentes *in itinere* del sistema de riesgos del trabajo.

- Homogeneizar las prestaciones de manera que frente a circunstancias análogas se brinden las mismas coberturas independientemente del hecho que le dio origen. Por ejemplo, si un trabajador muere las necesidades del grupo familiar son las mismas si el hecho se produjo por un accidente de trabajo o por un accidente en su hogar justificándose desde el punto de las necesidades idénticas prestaciones. Esto apunta a la equidad y a evitar incentivos para categorizar de determinada manera el siniestro derivando en efectos distorsivos y litigiosos.

- Ampliar la cobertura. Se elimina el vacío que se observa para las incapacidades parciales no laborales. Así es como se dispone el acceso a rentas análogas a las del sistema de riesgos del trabajo para las incapacidades ubicadas en el tramo entre 21 % y 65 % de incapacidad. También se extiende el pago de una suma única cuando la incapacidad total o la muerte es generada por un siniestro no laboral.

## 9.2. Asignaciones familiares

Desde sus antecedentes más remotos, el régimen de asignaciones familiares se instituyó basándose en un espíritu solidario. La idea subyacente era generar una transferencia de recursos desde los trabajadores de mayores salarios y con menos cargas de familia, hacia aquellos con menores ingresos y hogares más grandes. En la actualidad, sin embargo, operan barreras que limitan las posibilidades de cumplir con estos objetivos.

Entre los problemas que enfrenta el régimen tal como opera en la actualidad se destaca el frágil equilibrio entre sus alcances y el resultado fiscal asociado.

Esto lleva a que se excluyan los sectores más vulnerables (servicio doméstico, trabajadores rurales no permanentes, autónomos de bajos ingresos, trabajadores en negro, etcétera). La restricción financiera imposibilita la incorporación de los potenciales beneficiarios con menores ingresos. El hecho de que todos los recursos se consuman sin incorporar a los sectores más necesitados es un síntoma que marca las debilidades como instrumento de protección social.

Un segundo problema se relaciona con la alta exposición al fraude a la que se enfrenta el sistema. Por tratarse de un subsidio monetario asignado de manera masiva la gestión es compleja y las posibilidades de fraude amplias.

El proyecto incorpora programáticamente dos fases de reforma. La primera, que se enmarca dentro de la fisonomía tradicional del sistema, consiste en extender gradualmente la cobertura hacia los segmentos actualmente excluidos. Para garantizar la consistencia fiscal se contempla legalmente una cláusula donde se establece el carácter de "sistema de reparto puro". La idea es permitir potenciar los impactos sociales incluyendo a los sectores más vulnerables.

Una segunda fase de reforma, de carácter innovadora, es transformar el régimen desde un esquema de subsidio monetario a otro basado en un subsidio en especie. Tomando como foco de protección los hijos, la idea es que los recursos en lugar de llegar a las familias en forma dineraria lo hagan a través de una mejor calidad en los servicios educativos. Teniendo en cuenta las complejidades operativas e institucionales involucradas la propuesta se instrumenta a través de delegarle la facultad al Poder Ejecutivo nacional para convenir con las provincias la reasignación de los recursos invertidos por el régimen hacia el fortalecimiento y modernización de sus sistemas educativos. Se trata de habilitar la posibilidad de convenir regionalmente que los recursos se dirijan hacia los establecimientos educativos donde acuden los hijos de los trabajadores.

Una reforma de esta naturaleza sólo tiene sentido como política acompañante de una transformación del sistema educativo. En la medida que mejore su desempeño, los mayores recursos volcados a la educación efectivamente implicarán una ganancia de bienestar para las familias. Respecto al esquema tradicional del régimen de asignaciones familiares implicará potenciar sus efectos redistributivos gracias a una mayor cobertura y a la eliminación de prácticas fraudulentas.

## 9.3. Fortalecimiento del seguro de desempleo

El actual sistema de seguro de desempleo, creado a principios de la presente década a través de la ley 24.013, ha sido concebido como una segunda cobertura para los trabajadores que han sido despedidos. Sus prestaciones son función del período de tiempo aportado al Fondo Nacional de Empleo y del salario por el cual se realizaban dichos aportes.

Sin embargo, debe considerarse la existencia de elementos que desvirtúan el sistema de seguro de desempleo, como ser el hecho de que éste sólo alcance al 5 % de los desempleados (debido a que la mayoría de los desocupados no cumplen con las condiciones de acceso

previstas en la ley); le imponga al Estado un pesado costo fiscal (que se acrecienta en momentos de crisis), e induzca al fraude y al empleo en negro. En efecto, al analizar el universo de beneficiarios del seguro de desempleo, a través de los operativos de control realizados por el MTSS y del estudio del perfil de los mismos frente al perfil del resto de los desempleados, se observa una tendencia hacia la mayor duración del desempleo por causa del "riesgo moral". Adicionalmente, los operativos de control realizados han permitido determinar que alrededor del 20 % de los trabajadores que se encontraban percibiendo el seguro de desempleo lo hacían de manera fraudulenta (ya sea porque se encontraban trabajando o percibiendo una jubilación o pensión).

En atención a estos antecedentes el proyecto impulsa la creación de una cuenta de ahorro para el desempleo, de características similares al componente de capitalización del sistema previsional y que actuaría fortaleciendo en la práctica al actual seguro de desempleo.

La idea es que el empresario, en lugar de pagar indemnizaciones por despido, realice aportes mensuales a una cuenta a nombre del trabajador. Los fondos allí depositados le asegurarán al trabajador un ingreso económico durante el tiempo en el que se encuentre desocupado. Los fondos "pertenecen al trabajador" y no se pierden aunque renuncie, quiebre la empresa o, eventualmente, se jubile. Es decir, son de amplia disponibilidad ante la ruptura de la relación laboral. Cualquiera sea su motivo. Las ventajas del mecanismo se encuentran en la reducción de los incentivos a la litigiosidad laboral, la eliminación de ineficiencias antes descritas, el mayor grado de cobertura al trabajador y la reducción de los costos asociados al despido.

El segundo elemento contenido en el mencionado capítulo de la seguridad social se trata del acceso a una cobertura mínima. Este componente es de gran importancia para proteger a aquellos trabajadores que, por tener bajos ingresos o poca antigüedad a la hora de ser despedidos sin justa causa, no han logrado capitalizar suficientes fondos como para obtener una cobertura mínima. El fondo cubriría la diferencia entre lo ahorrado y la cobertura mínima definida anualmente por el Honorable Congreso de la Nación.

Adicionalmente, el proyecto prevé que el empleador y el trabajador podrán optar por no permanecer en el nuevo sistema, retornando al actual régimen de indemnización y seguro de desempleo.

*Domingo F. Cavallo.*

## ANTECEDENTES

1

## PROYECTO DE LEY

*El Senado y Cámara de Diputados, ...*

Artículo 1º — A partir de la vigencia de la presente ley y a los efectos de la misma, las modalidades de contratación laboral, de los regímenes de jornada y de otros instrumentos legales cuyos objetivos sean los de

hacer más eficiente y/o más productivos y/o más competitivos la producción y las tareas de los trabajadores, se introducirán únicamente mediante acuerdos, por un lado, entre la asociación sindical reconocida con intervención de la representación sindical en las empresas, y por otro, la cámara empresarial de la actividad o empresa de que se trate, o por la determinación de las normas de esta ley que no requieran acuerdo obligatorio.

Esos acuerdos deberán encuadrarse en todos los casos según los lineamientos establecidos en la presente ley que se declara de orden público y cuya aplicación es obligatoria para todas las empresas privadas, la administración central nacional, empresas públicas y de carácter mixto.

El Poder Ejecutivo nacional invitará a las provincias a ajustar las modalidades de trabajo de sus dependientes públicos a los principios generales de la presente ley.

Art. 2º — El horario normal de jornada laboral no podrá exceder las 8 horas diarias con un máximo de 40 horas semanales. Cuando la jornada existente es menor a la de 40 horas se respetará el sistema vigente.

Art. 3º — A partir del 1º de octubre de 1998 las jornadas máximas se reducirán a 7 horas diarias sin disminución de haberes. La jornada máxima semanal se extenderá hasta 35 horas con las variaciones de horas extraordinarias establecidas en el artículo 4º.

Art. 4º — La jornada extraordinaria no podrá exceder las 2 horas diarias durante un máximo de 90 días anuales, salvo los casos de catástrofe natural, accidentes graves o situaciones de emergencia que pongan en peligro las vidas o la continuidad de la empresa y por el tiempo requerido para superar la crisis.

Las partes del artículo 1º podrán pactar un exceso de trabajo de una hora más por día de las autorizadas del párrafo antecedente y por un máximo de 45 días al año con el pago correspondiente a las horas extraordinarias más un adicional de 50 %.

Art. 5º — Las vacaciones anuales del trabajador podrán ser adecuadas por las partes del artículo 1º en tanto se atengan a los siguientes principios:

- a) No podrán dividirse más que en dos etapas durante el año;
- b) Las dos posibles etapas serán equivalentes entre sí en días;
- c) El trabajador cobrará esos días de licencia como si estuviera en actividad.

Art. 6º — La empresa podrá proceder a la rotación de su personal dentro del lugar del trabajo sin alterar sus condiciones horarias y salariales en desmedro del mismo ni afectar moralmente al trabajador. En caso de inadaptación a los nuevos medios de trabajo se lo reinstalará en la anterior ubicación de trabajo.

Las partes del artículo 1º podrán, dentro de las condiciones determinadas por el párrafo anterior, acordar variante de modalidades a los efectos de la capacitación, reinserción, promoción y/o traslado del trabajador afectado.



Art. 7º — La empresa podrá contratar personal por plazos no menores de 3 meses o mayores de 12 meses para nuevos ingresantes, dentro de las condiciones generales establecidas en la presente ley. El personal contratado no podrá exceder del 10 % del plantel en relación de dependencia de la empresa; siempre que haya acuerdo entre las partes del artículo 1º se podrán contratar en las condiciones antedichas hasta un 20 % del plantel general de relación de dependencia.

Los aportes patronales de estos contratos luego de 6 meses de haber estado vigentes, serán reducidos en un 50 %.

Transcurrido el tiempo del contrato si el dependiente continuara en actividad, automáticamente el mismo se convierte en definitivo con todas las obligaciones emergentes de las normas legales y/o contractuales. Si la relación laboral no continuara por decisión del empleador en cualquier etapa del año desde la vigencia del contrato y a partir del séptimo mes de la misma deberá resarcirse al trabajador con un equivalente del último sueldo abonado.

Art. 8º — La presente ley entrará en vigencia a partir de su promulgación oficial quedando derogadas todas las disposiciones de cualquier índole que se opusieran a las prescripciones de la misma y cualquier modalidad contractual no prevista en la misma.

Art. 9º — Las violaciones a las presentes normas tendrán una multa prevista en la legislación vigente incrementada en un 100 %.

Cláusula transitoria. — Las empresas en las cuales estuvieran rigiendo horarios, modalidades de contratación y compensaciones salariales que no se ajustaran a las prescripciones establecidas en la presente ley y que resultaren comparativamente perjudiciales al dependiente, tendrán que adaptar su ordenamiento laboral conforme a la ley dentro de los 90 días de vigencia de la misma.

Art. 10. — Comuníquese al Poder Ejecutivo.

Alfredo E. Allende. — Juan P. Baylac. —  
Manuel L. Martínez. — Alejandro M.  
Nieto.

2

#### PROYECTO DE LEY

El Senado y Cámara de Diputados, ...

Artículo 1º — Sustitúyese el artículo 3º de la ley 24.485, de modalidad especial de fomento del empleo, por el siguiente texto:

Como medida de fomento del empleo se autoriza la contratación de trabajadores mayores de 40 años, de personas con discapacidad, de mujeres, de ex-combatientes de Malvinas y de aquellos que hubieran estado en prisión en calidad de procesados o condenados que durante ese período hayan adquirido conocimientos o capacitación para la creación de nuevos empleos, bajo las siguientes condiciones y efectos.

Art. 2º — Para esta modalidad de contratación es condición que el procesado o condenado acredite:

- a) Mediante informe de la unidad penitenciaria buena conducta durante su permanencia en prisión;
- b) Informe favorable del tutor educacional o personal idóneo que certifique la capacitación adquirida.

Art. 3º — Comuníquese al Poder Ejecutivo.

Jorge H. Nader. — Alfredo E. Allende. —  
Gloria M. C. Gianni. — Martín A. Illia.  
— Margarita M. Sobrino.

3

#### PROYECTO DE LEY

El Senado y Cámara de Diputados, ...

Modifícase el artículo 128 de la Ley de Contrato de Trabajo.

Se agrega el siguiente párrafo:

La liquidación final resultante de la extinción del contrato de trabajo por despido, renuncia o muerte del trabajador, incluyendo los haberes del mes de la extinción, deberán abonarse en los plazos arriba indicados, a contar desde el fin de la relación laboral.

La falta de pago en los plazos estipulados acarreará una indemnización a favor del trabajador equivalente al duplo de lo adeudado.

Carlos A. Raimundi. — Marcela A. Bordenave. — Guillermo E. Estévez Boero. —  
Mary Sánchez. — Alfredo H. Villalba.

4

#### PROYECTO DE LEY

El Senado y Cámara de Diputados, ...

Artículo 1º — Modifícase el artículo 6º de la ley 14.250 por el texto que quedará redactado de la siguiente forma:

Artículo 8º: Vencido el término de vigencia de una convención colectiva o particular, se mantendrán subsistentes las condiciones de trabajo resultantes de la misma, hasta tanto no se celebre una nueva convención colectiva o se acuerde una convención particular entre la empresa y sus trabajadores.

Art. 2º — En el término de treinta (30) días de publicada la presente, la Cámara Argentina de Comercio, la Coordinadora de Actividades Mercantiles Empresarias, la Unión de Entidades Comerciales Argentinas o quienes las sustituyan y, la Federación Argentina de Empleados de Comercio y Servicios, deberán reunirse para disponer el cumplimiento del artículo 16 del acta privada del 21-6-91, homologada por disposición DNRT 4.701 de fecha 28-6-91 (expediente 829.222/88).

La Federación Argentina de Empleados de Comercio y Servicios será la encargada de convocar a todas las

partes involucradas, asegurando la representatividad de un noventa por ciento (90 %) de los empresarios y de los trabajadores.

Art. 3º — La decisión que adopten deberá ser tomada en un plazo de quince (15) días corridos desde su primera reunión.

Art. 4º — El incumplimiento de lo dispuesto en el artículo 2º, implicará la cancelación del sistema de jubilación privada creada por el Acta mencionada, y los aportes ingresados hasta la fecha serán ingresados a las AFJP que los trabajadores hubieran elegido.

Art. 5º — En el supuesto de haber optado los trabajadores por el sistema de reparto se integrarán los aportes a cada uno conforme el sistema de rescate con inclusión de rendimientos establecido en el artículo 9º del acta citada para destinarlos totalmente a cuenta del sistema de ART que el empleador respectivo deba contratar. Si el trabajador no se desempeña en la actividad de comercio y servicios, los importes se les reintegrarán en efectivo.

Art. 6º — Sin perjuicio de las obligaciones impuestas por la presente, a partir de su publicación, ningún empleador estará obligado a aportar al sistema creado por el acta descripta en el artículo 2º de la presente ley las sumas del 3,5 % del salario líquido de los trabajadores comprendidos en la Convención Colectiva de Trabajo 130/75.

Art. 7º — Si la Federación Argentina de Empleados de Comercio y Servicios no convierte el sistema conforme lo convenido por el acta de referencia y exigido por la presente ley, si las aseguradoras contratadas por aquella para el sistema creado no devuelven los importes percibidos a cuenta serán solidariamente responsables de los perjuicios que ocasionen a los beneficiarios.

Los importes adeudados generarán un interés equivalente al rendimiento anual promedio del sistema de AFJP.

Art. 8º — Si las aseguradoras contratadas se encuentran dentro del sistema de AFJP o ART, computarán los importes ingresados en las cuentas de sus afiliados, si éstos las hubiesen elegido o, a cuenta de importes que el empleador deba por su contratación si con ellas lo hubiere efectuado, caso contrario, todas las transferencias serán realizadas a las respectivas AFJP y ART elegidas o contratadas por empleados y empleadores respectivamente, salvo lo dispuesto en el artículo 5º de la presente.

Art. 9º — Comuníquese al Poder Ejecutivo.

*Elsa Melogno.*

5

#### PROYECTO DE LEY

*El Senado y Cámara de Diputados, ...*

Artículo 1º — Sustitúyese el artículo 83 de la ley 24.457, el que quedará redactado como sigue:

El contrato de trabajo y las relaciones laborales en la pequeña empresa (PE) se regularán por el régimen especial de la presente ley.

A los efectos de este capítulo, pequeña empresa es aquella que tenga una facturación anual inferior a la cantidad que para cada actividad o sector fije la Comisión Especial de Seguimiento del artículo 105 de esta ley.

Cuando la facturación anual exceda en hasta un ciento por ciento (100 %) los límites fijados en el párrafo anterior, se considerará igualmente pequeña empresa a aquella en que dicho excedente provenga al menos en un setenta por ciento (70 %) de operaciones de exportación.

Para las empresas que a la fecha de vigencia de esta ley vinieran funcionando, el cómputo de la facturación anual se realizará sobre el año calendario 1994.

Las pequeñas empresas que superen las condiciones anteriores, podrán permanecer en el régimen especial de esta ley por un plazo de tres (3) años, siempre y cuando no dupliquen la facturación indicada en el párrafo segundo de este artículo.

Art. 2º — Comuníquese al Poder Ejecutivo.

*Elsa Melogno. — José M. Corchuelo Blasco.  
— Miguel A. Balestrini.*

6

#### PROYECTO DE LEY

*El Senado y Cámara de Diputados, ...*

#### LEY DE MODIFICACIONES AL REGIMEN DE CONVENCIONES COLECTIVAS DE TRABAJO (LEY 14.250)

Artículo 1º — Sustitúyese el artículo 1º de la ley 14.250, por el siguiente texto:

Esta ley garantiza el derecho a concretar convenios colectivos de trabajo, expresión de la autonomía colectiva, a las organizaciones representativas de trabajadores y empleadores, sin perjuicio de otras modalidades de negociación emergentes del principio de libertad sindical. Quedan excluidas del régimen de esta ley las convenciones colectivas correspondientes a los docentes del sector público y trabajadores de la administración pública nacional.

Art. 2º — Incorpórase como primera parte del artículo 2º de la ley 14.250, el siguiente texto:

La representación de los empleadores será ejercida por:

- Una o varias organizaciones de empleadores;
- Un grupo de empleadores;
- Un empleador;
- Un grupo económico.

La representación de los trabajadores estará a cargo de las asociaciones sindicales, constituidas conforme al régimen correspondiente:

Las organizaciones sindicales de segundo y tercer grado, legalmente constituidas, participarán según el caso de los acuerdos intersectoriales.

En los convenios colectivos por empresa estarán legitimados, además de la organización sindical, la representación de los trabajadores de dicho ámbito, la que se deberá conformar mediante la elección directa del conjunto de trabajadores, estén o no afiliados al sindicato respectivo.

El anteproyecto y el convenio acordado con el empleador, deberán ser aprobados por los trabajadores de la empresa, reunidos en asamblea al efecto.

Los trabajadores elegidos como representantes para la negociación colectiva en la empresa, gozarán de las garantías y derechos previstos en los artículos 40, 41, 48 y 50 de la Ley de Asociaciones Sindicales.

Art. 3° — Incorpórase como segundo párrafo del artículo 3° de la ley 14.250, el siguiente texto:

Quedan comprendidos dentro de la presente ley los siguientes convenios colectivos:

- a) Convenio intersectorial;
- b) Convenio de actividad;
- c) Convenio de una o varias ramas de actividad;
- d) Convenio de profesión, oficio o categoría;
- e) Convenio de grupo económico;
- f) Convenio de empresa.

Art. 4° — Reemplázase el artículo 4° de la ley 14.250, por el siguiente texto:

Las normas nacidas de las convenciones colectivas que sean homologadas regirán respecto de todos los trabajadores de la actividad o de la categoría dentro de la zona a que estas convenciones se refieran. Cuando se trate de un acuerdo destinado a ser aplicado a más de un empleador, alcanzarán a todos los comprendidos en sus particulares ámbitos. Todo ello, abstracción hecha de que los trabajadores y los empleadores invistan o no en carácter de afiliados a las respectivas asociaciones pactantes y sin perjuicio de que también pueden crear derechos y obligaciones de alcance limitado a las partes que concierten la convención.

El ámbito de aplicación personal de los convenios colectivos de empresa que por esta ley se regulan, se extenderá a los trabajadores que se desempeñen para empresas contratistas o subcontratistas, o que se vinculen bajo cualquier modalidad, transitoria o permanente, que presten servicios correspondientes a la actividad normal y específica propia de la empresa, dentro o fuera de su ámbito.

Podrán establecerse, además, unidades de negociación de carácter transitorio, vinculadas a la realización de una obra determinada, de carácter público o privado, las que deberán articularse con el resto de los convenios aplicables.

Será requisito para la aplicación obligatoria del convenio colectivo a todos los trabajadores y empleadores comprendidos en su ámbito de aplicación, la homologación de la autoridad administrativa del trabajo. Dicha homologación estará sujeta al respeto del orden público laboral establecido por los artículos 7° y 8° de la LCT y el 7° de esta ley, y requisitos de forma.

Art. 5° — Incorpórase como artículo 4° bis de la ley 14.250, el siguiente texto:

La negociación colectiva intersectorial o de actividad, podrá habilitar una unidad de negociación particular para la pequeña empresa.

Los convenios colectivos de la pequeña empresa deberán ser aprobados por los trabajadores del sector mediante asamblea convocada al efecto.

En el ámbito de aplicación de estas convenciones colectivas no se habilitarán unidades de negociación de nivel inferior al de actividad o rama, salvo en caso de que integrara la empresa un grupo económico.

Art. 6° — Incorpórase como artículo 5° bis de la ley 14.250, el siguiente texto:

En el convenio intersectorial o marco, las partes podrán establecer la estructura de la negociación colectiva de los niveles inferiores y el procedimiento para resolver los conflictos de concurrencia de normas entre convenios colectivos de diferente nivel.

Los convenios colectivos podrán establecer formas articuladas entre unidades de contratación de ámbito diferente. Los convenios de nivel superior, ya sean intersectoriales, de actividad o de grupo económico podrán prever las materias de negociación exclusiva de ese nivel y aquellas que quedan para el tratamiento de los convenios de nivel inferior. El convenio de nivel inferior podrá negociar sobre:

- a) Materias no tratadas en el nivel superior;
- b) Materias expresamente remitidas por el nivel superior;
- c) Materias propias de la organización del trabajo.

En el marco de lo previsto en esta norma, un ulterior convenio de ámbito menor prevalecerá sobre un convenio colectivo de ámbito mayor siempre que el convenio sea globalmente más favorable para los trabajadores, a cuyos efectos será unidad de comparación el texto íntegro de cada convenio.

Art. 7° — Reemplázase el artículo 3° de la ley 14.250 por el siguiente texto:

Los convenios colectivos de trabajo podrán regular materias económicas, laborales, sindicales, sociales, etcétera, y en especial, las referidas a la

promoción del empleo estable y relaciones entre los trabajadores y sus organizaciones respectivas con los empleadores.

Asimismo pondrán especial atención en la situación de los trabajadores pasivos, precarizados, subocupados y desocupados, estableciendo cláusulas tendientes a resolver o paliar los efectos de la crisis por la que atraviesan.

Art. 8º — Incorpórase como artículo 9º bis de la ley 14.250, el siguiente texto:

Las partes estarán obligadas a negociar de buena fe. Este principio supone los siguientes derechos y obligaciones:

- a) La concurrencia a las negociaciones y a las audiencias citadas en debida forma;
- b) La designación de negociadores con mandato suficiente;
- c) El intercambio de la información necesaria para entablar una discusión fundada. Esta deberá enmarcarse de acuerdo a la normativa vigente en materia de información y consulta y su cumplimiento será requisito esencial para el equilibrio negocial.

El incumplimiento de la obligación de negociar será sancionado de conformidad con la Ley de Asociaciones Sindicales y dará efecto de convenio colectivo al pliego de peticiones presentado por la contraparte si ésta fuera una organización suficientemente representativa.

Art. 9º — Derógase la ley 16.936 de arbitraje obligatorio y el decreto 2.184/90.

Art. 10. — Comuníquese al Poder Ejecutivo.

*Carlos A. Raimundi. — Marcela A. Bordernave. — Alfredo H. Villalba. — Guillermo E. Estévez Boero.*

7

## PROYECTO DE LEY

*El Senado y Cámara de Diputados,*

### 1. De la autonomía colectiva

Artículo 1º — Esta ley garantiza el derecho a concertar convenios colectivos de trabajo, expresión de la autonomía de las organizaciones representativas de los trabajadores y de los empleadores y sus asociaciones, sin perjuicio de otras modalidades de negociación colectiva emergentes del principio de libertad sindical.

Sólo estarán excluidos de esta ley los trabajadores del sector público nacional, provincial y municipal, salvo aquellos que a la fecha de su sanción hayan celebrado convenios colectivos de trabajo; estos últimos podrán renovarlos según el régimen de esta ley hasta tanto se hubiere sancionado el régimen especial que regule la negociación colectiva en el ámbito público al que pertenezcan.

### 2. De la representación de las partes

Art. 2º — Están facultados para la negociación colectiva en los términos de la presente ley, por la representación de los empleadores:

- a) Una o varias asociaciones de empleadores;
- b) Un grupo de empleadores;
- c) Un empleador;
- d) Por la representación de los trabajadores, las asociaciones sindicales habilitadas a tal efecto por la Ley de Asociaciones Sindicales.

Art. 3º — Los conflictos de representatividad o los que se generen como consecuencia de la integración de la comisión negociadora se resolverán directamente entre las partes interesadas.

Art. 4º — La participación que le corresponde a cada asociación de empleadores o, en su caso, a cada empleador en la formación de la voluntad de la representación empresarial, será la que de común acuerdo establezcan sus integrantes. En caso de que no se alcance tal acuerdo, esa participación se fijará en forma proporcional a la cantidad de empresas adheridas, al número de trabajadores que ocupen y a las características propias de la actividad empresarial de que se trate.

### 3. Del ámbito de los convenios

Art. 5º — Los convenios colectivos tendrán el ámbito funcional que las partes acuerden dentro de la siguiente tipología:

- a) Convenio intersectorial o marco;
- b) Convenio de actividad;
- c) Convenio de una o varias ramas de actividad;
- d) Convenio de profesión, oficio o categoría;
- e) Convenio de empresa.

Art. 6º — Los convenios colectivos tendrán el ámbito territorial que las partes acuerden dentro de su capacidad representativa.

En el ejercicio de su autonomía y dentro de su capacidad representativa, las partes podrán acordar mantener el ámbito de aplicación y el nivel del convenio anterior o modificarlos.

### 4. Del contenido de los convenios

Art. 7º — Las partes gozarán de autonomía para definir el contenido de los convenios colectivos, regulando materias económicas, laborales, sindicales, sociales, asistenciales y, en general, las referidas a condiciones de empleo, relaciones industriales y relaciones entre los trabajadores y sus organizaciones respectivas con los empleadores.

Serán válidas las cláusulas que en el marco de medidas vinculadas con el empleo, prevean salarios diferenciados para determinadas zonas del país. También serán válidas las cláusulas que en los convenios de nivel superior al de empresa prevean disposiciones diferenciadas según grupos o clases de empresas en función de su dimensión o de su capacidad y situación económica.

Los convenios colectivos celebrados de conformidad con las disposiciones de esta ley podrán establecer contribuciones de solidaridad en beneficio de la organización sindical firmante, obligatorias para todos los trabajadores afiliados y no afiliados comprendidos en el ámbito del convenio. Estas contribuciones no podrán tener una incidencia anual superior al 30 % de la cuota sindical anual de la organización firmante.

En los convenios colectivos, se prevea o no su homologación, no podrán pactarse aportes de los empleados en favor de las asociaciones sindicales.

Art. 8º — No podrán establecerse en los convenios colectivos cláusulas que afecten el principio de la libertad sindical o resulten contrarias a normas de orden público, ni disposiciones que establezcan condiciones de trabajo menos favorables a los trabajadores que las que se encuentran previstas en las normas legales que regulan el trabajo en relación de dependencia, salvo que estas últimas admitieren lo contrario. Para establecer a tales efectos cuál es la norma más favorable se cotejarán las normas o conjunto de ellas que rijan cada una de las instituciones del derecho del trabajo.

Son nulas las cláusulas que establezcan discriminaciones para el empleo o en las relaciones laborales por razones de sexo, nacionalidad, estado civil, edad, raza, condición social, ideas religiosas o políticas o ejercicio de las libertades sindicales.

Art. 9º — Los convenios colectivos deberán contener como mínimo:

- a) Individualización de las partes que lo suscriben;
- b) Determinación de los ámbitos personal, funcional, territorial y temporal de aplicación;
- c) Forma y condiciones de denuncia;
- d) Decisión de las partes de someterlo o no a homologación y, en su caso, determinación de los efectos que se derivan de la denegación definitiva de su homologación;
- e) Procedimientos de prevención y solución de conflictos que incluyan la institución de una o más comisiones bipartitas que, sin perjuicio de otras funciones que pudieren ponerse a su cargo, desempeñarán conjunta o separadamente las de interpretación y aplicación de las cláusulas del convenio y de prevención y solución de conflictos colectivos. En especial, los convenios colectivos podrán atribuir a estos órganos funciones de estudio, recomendación, prevención y resolución de conflictos, bien por sí mismas o por intermedio de terceros imparciales que utilicen mecanismos de conciliación, mediación o arbitraje. Estas comisiones también podrán integrarse o estar presididas por terceras personas escogidas del listado previsto en el artículo 28.

## 5. Del procedimiento de negociación colectiva

Art. 10. — El empleador u organización de empleadores o la asociación sindical que se propusiere negociar un convenio colectivo en los términos de la presente ley, deberán notificarlo por escrito a la otra parte, indicando la representación que inviste, el alcance personal

y territorial del convenio que pretende celebrar, su intención de someter el convenio colectivo a homologación o de no hacerlo y los contenidos que propone incorporar a ese convenio.

La parte que recibiere esa comunicación se encontrará igualmente facultada para proponer otros alcances y contenidos para la negociación, los que deberá notificar al sujeto o sujetos que iniciaran el procedimiento dentro de un plazo no superior a los treinta días hábiles contados desde la fecha en que recibiera de estos últimos la notificación a la que se refiere el apartado anterior.

Dentro de un plazo no superior a 15 días hábiles, las partes deberán designar sus representantes y dejar constituida la respectiva comisión negociadora.

Art. 11. — Las partes podrán concurrir a las negociaciones asistidas de asesores técnicos con voz, pero sin voto.

Art. 12. — Las partes están obligadas a negociar de buena fe, lo que supone:

- a) La concurrencia a las reuniones fijadas de común acuerdo o por los organismos o terceros que las convoquen en el marco de procedimientos de solución de conflictos;
- b) La designación de negociadores con mandato suficiente;
- c) El intercambio de la información necesaria para entablar una discusión fundada;
- d) La realización de reales esfuerzos conducentes a lograr acuerdos.

La violación por parte de los empleadores o de las organizaciones sindicales de su común obligación de negociar de buena fe constituirá práctica desleal en los términos de la ley de asociaciones sindicales.

Art. 13. — De las negociaciones se levantará acta resumen.

Los convenios colectivos se perfeccionarán mediante el acuerdo de las partes intervinientes.

Cuando en el seno de una de las partes no hubiere uniformidad, privará la posición de la mayoría de conformidad con su representatividad.

## 6. De la homologación de los convenios

Art. 14. — Las partes gozarán de autonomía para resolver si requerirán o no la homologación del convenio colectivo que concertaren. Si las partes hubieren acordado requerir la homologación del convenio, deberán presentarlo por ante la autoridad administrativa del trabajo, la que dentro de los 15 días hábiles de recibido deberá expedirse disponiendo su homologación, registro y publicación o devolviendo el convenio a la comisión negociadora para que subsane los defectos de forma o rectifique las estipulaciones que no hubieren observado las disposiciones del artículo 8º de la presente ley. No habiendo observaciones de la autoridad administrativa del trabajo, transcurrido dicho lapso, el convenio se tendrá por automáticamente homologado.

En el caso de los convenios cuyo ámbito de vigencia exceda los límites de una provincia, la resolución de la

autoridad administrativa del trabajo que denegare la homologación será recurrible por ante la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo. En los restantes, el recurso se sustanciará por ante el tribunal provincial que corresponda.

La publicación será efectuada en el Boletín Oficial a cargo de la autoridad administrativa del trabajo. Transcurridos 15 días de la homologación cualquiera de las partes podrá hacerla a su costa.

Art. 15. — Los convenios colectivos que fueren homologados por la autoridad administrativa del trabajo serán obligatorios para todos los trabajadores y empleados comprendidos en su ámbito de aplicación.

#### 7. De los convenios simplemente depositados

Art. 16. — Los convenios colectivos celebrados en el marco de la presente ley para los que sus partes no requieren homologación estatal, deberán ser depositados por ante la autoridad de aplicación, recaudo que se entenderá cumplido de pleno derecho por la sola presentación ante aquella de tres ejemplares del convenio. Una vez cumplimentado ese depósito, serán obligatorios para las empresas que los hubieren suscripto directamente o por intermedio de las organizaciones empresarias a la que se encontraren asociadas, y para todos los trabajadores que se desempeñen en esas empresas. Estos convenios serán aplicables también en el ámbito de las empresas que con posterioridad a su suscripción adhirieren a los mismos o de cualquier modo se obligaren a darles cumplimiento.

#### 8. De la articulación, la concurrencia la sucesión de los convenios

Art. 17. — Mediante el convenio intersectorial o marco, las partes podrán establecer, entre otras materias que en ejercicio de la autonomía colectiva decidan incluir, la estructura de la negociación colectiva de los niveles inferiores y procedimientos para resolver los conflictos de concurrencia de normas entre convenios colectivos de diferente nivel. De no arribarse a un acuerdo, prevalecerán en relación a esas cuestiones las disposiciones de la presente ley.

Art. 18. — Los convenios colectivos podrán establecer formas de articulación entre unidades de contratación de ámbito diferente.

Los convenios de nivel superior —intersectorial o de actividad— podrán prever las materias de negociación exclusiva en ese nivel y aquellas que deleguen para el tratamiento de los convenios de nivel inferior.

El convenio de nivel inferior podrá abocarse a la negociación de:

- a) Las materias no reservadas en exclusividad en el nivel superior;
- b) Las materias expresamente remitidas por el nivel superior;
- c) Las materias propias de la organización interna del trabajo, si se tratare de un convenio colectivo de empresa.

Art. 19. — Durante el plazo de vigencia de un convenio colectivo de ámbito mayor, un ulterior convenio de ámbito menor que no hubiere sido concertado para articularse con aquél sólo prevalecerá sobre el convenio anterior si fuere firmado por la misma federación o sindicato, o si contare con la conformidad de la entidad sindical firmante del convenio de ámbito mayor. Ausentes tales recaudos, el convenio posterior sólo entrará en vigencia una vez que hubiere vencido el plazo de vigencia pactado en el convenio de ámbito mayor o, en su defecto, el plazo previsto en el último párrafo del artículo 27.

Art. 20. — Un convenio colectivo de ámbito menor no será afectado durante su vigencia por un ulterior convenio de ámbito mayor, salvo que las partes de aquél participaren en la concertación del convenio posterior o manifestaren de modo expreso y conjunto su adhesión a este último.

Art. 21. — Un convenio colectivo podrá modificar o derogar, total o parcialmente, otro convenio colectivo anterior del mismo ámbito. En tal caso no podrán alegarse como derechos adquiridos, ni estimarse incorporadas al contrato individual, condiciones de trabajo incluidas en el convenio modificado o derogado.

Art. 22. — Entiéndese por acuerdo de empresa o establecimiento todo aquél que hubiere sido concertado por el empleador y la representación sindical en la empresa o establecimiento constituida de conformidad con las disposiciones de la Ley de Asociaciones Sindicales.

Los convenios colectivos celebrados de acuerdo con las disposiciones de esta ley, homologados o simplemente depositados, podrán dentro de su ámbito de vigencia modificar o derogar condiciones de trabajo fijadas en los acuerdos de empresa o establecimiento que hubieren sido individualizados en forma expresa a esos efectos; en cambio, los contratos individuales de trabajo no podrán apartarse de tales acuerdos de empresa o establecimiento en perjuicio del trabajador.

Los acuerdos de empresa o establecimiento no podrán determinar condiciones de trabajo menos favorables para los trabajadores que las contenidas en los convenios colectivos homologados o simplemente depositados que hubieren sido celebrados de acuerdo con las disposiciones de esta ley, a cuyo efecto se cotejarán las normas o conjunto de normas que rijan cada una de las instituciones del derecho del trabajo.

Art. 23. — En el ámbito del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de la Nación se constituirá una comisión tripartita cuyo cometido será el de analizar la estructura de los convenios colectivos y asesorar a las partes sobre la conformación de unidades de contratación, su articulación y contenidos.

#### 9. De la composición de los conflictos

Art. 24. — En caso de desacuerdo en el desarrollo de la negociación colectiva, sin perjuicio de la función conciliadora que le compete a la autoridad administrativa del trabajo y de la observancia de los mecanismos de composición de los conflictos pactados en disposi-

ciones de convenios colectivos celebrados con anterioridad que se encontraren aún vigentes, las partes, en ejercicio de su autonomía colectiva podrán:

- a) Requerir la intervención de mediadores;
- b) Suscribir un compromiso arbitral.

Art. 25. — Las partes podrán requerir la actuación de uno o varios mediadores para cercar posiciones y proponer fórmulas de solución del conflicto, los que actuarán de conformidad con el procedimiento y plazos que las partes acuerden.

Art. 26. — Las partes podrán suscribir un compromiso arbitral voluntario determinando los puntos en conflicto, comprometiéndose a aceptar el laudo arbitral que tendrá los efectos de un convenio colectivo.

La autoridad administrativa del trabajo pondrá a disposición de las partes una lista de funcionarios y expertos con capacidad para desempeñarse como árbitros.

Las partes podrán elegir al árbitro no debiendo hacerlo necesariamente del listado que proporciona la autoridad administrativa del trabajo.

Los funcionarios del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de la Nación no podrán percibir honorarios por su función de árbitros. El arbitraje de los que no sean funcionarios será oneroso, a tales efectos, las partes deberán convenir previamente y por escrito los honorarios del árbitro.

#### 10. De la entrada en vigencia y la duración de los convenios

Art. 27. — Los convenios colectivos tendrán la duración que fijen sus partes, entrando en vigencia al día siguiente de su publicación si se tratare de convenios colectivos homologados, y al día siguiente de su depósito si se tratare de convenios colectivos para los que sus partes no hubieren requerido su homologación o simplemente depositados.

Si las partes no hubieren fijado el plazo de vigencia del convenio colectivo, éste se entenderá celebrado por un (1) año.

Art. 28. — Vencido el plazo de duración del convenio colectivo, éste continuará vigente hasta tanto cualquiera de las partes lo denuncie en forma expresa; esa denuncia, en su caso, deberá ajustarse a los términos previstos en el convenio colectivo del que se tratare.

Serán válidas las estipulaciones de los convenios colectivos mediante las cuales se establezca que determinadas cláusulas pierdan vigencia de modo automático por el solo advenimiento de la fecha de vencimiento del convenio o aun en una fecha anterior, o determinen criterios específicos de perduración posterior a dicho vencimiento. En defecto de tales estipulaciones o, en su caso, en relación a las disposiciones convencionales no alcanzadas por ellas, las cláusulas normativas se prorrogarán automáticamente por dos años y las obligacionales se prorrogarán automáticamente por seis meses computados en uno y otro caso a partir de la fecha de denuncia del convenio.

#### 11. De la autoridad de aplicación

Art. 29. — El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de la Nación será la autoridad de aplicación de la presente ley en relación con los convenios colectivos cuyo ámbito territorial de vigencia exceda de los límites de una provincia o de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires.

#### 12. Normas transitorias

Art. 30. — Deróganse las leyes 14.250, 23.545, 23.546, 16.936 y 20.638, así como el decreto 470/93.

Art. 31. — En relación a las cláusulas convencionales que se encontraren vigentes a la fecha de la sanción de esta ley por imperio de lo dispuesto en el artículo 6º de la ley 14.250 modificada por ley 23.545, los plazos previstos en el último párrafo del artículo 27 se computarán a partir de la fecha de publicación de la presente ley.

Art. 32. — Comuníquese al Poder Ejecutivo.

*Juan M. Casella. — Adalberto L. Brandoni.  
— Aurelia A. Colucigno. — Melchor R.  
Cruchaga. — Alejandro M. Nieva. — Ho-  
racio F. Pernasetti.*

8

#### PROYECTO DE LEY

*El Senado y Cámara de Diputados, ...*

Artículo 1º — Incorpórase como artículo 245 bis de la ley 20.744 (texto ordenado en 1976) el siguiente:

Artículo 245 bis: La indemnización prevista en el artículo anterior será incrementada al doble cuando se trate de una relación laboral no registrada o registrada deficientemente, iniciada con posterioridad a la entrada en vigencia de la presente ley. El agravamiento indemnizatorio establecido en el presente artículo, no procederá cuando sea de aplicación el artículo 15 de la ley 24.013.

Art. 2º — El artículo precedente será de aplicación a las relaciones laborales iniciadas con posterioridad a la entrada en vigencia de la presente ley. Para las relaciones preexistentes, los empleadores gozarán de un plazo de sesenta días, contados a partir de dicha oportunidad, para regularizar la situación de sus trabajadores.

Art. 3º — Comuníquese al Poder Ejecutivo.

*Horacio F. Pernasetti. — Adalberto L. Brandoni. — Ricardo A. Barrios Arrechea. — Andrés G. Delich. — José G. Dumón. — María A. González. — Cristina R. Guevara. — Alejandro M. Nieva. — Juan C. Passo. — Marcelo J. A. Stubrin. — Alfredo H. Villalba.*

## PROYECTO DE LEY

*El Senado y Cámara de Diputados, ...*

Artículo 1º — Modifícase el artículo 64 de la Ley de Contrato de Trabajo (texto ordenado en 1976) y sus modificatorias, el que quedará redactado al siguiente tenor:

Artículo 64: El empleador tiene facultades para organizar económica y técnicamente la empresa, explotación o establecimiento. El empleador deberá instrumentar mecanismos de consulta que faciliten la participación de los trabajadores.

Art. 2º — Modifícase el artículo 65 de la Ley de Contrato de Trabajo (texto ordenado en 1976) y sus modificatorias, el que quedará redactado al siguiente tenor:

Artículo 65: Las facultades de dirección que asisten al empleador deberán ejercitarse con carácter funcional, atendiendo a los fines de la empresa y a las exigencias de la producción sin perjuicio de la preservación y mejora de los derechos personales y patrimoniales del trabajador. Los mecanismos de consulta a los trabajadores previstos en el artículo anterior serán de aplicación para el ejercicio de las facultades de dirección.

Art. 3º — Comuníquese al Poder Ejecutivo.

*José L. Cafferata Nores.*

## PROYECTO DE LEY

*El Senado y Cámara de Diputados, ...*

Artículo 1º — Incorpórese como artículo 245 ter, de la ley 20.744 (texto ordenado en 1976) el siguiente:

Artículo 245 ter: Cuando el empleador, fehacientemente intimado por el trabajador, no le abonare las indemnizaciones previstas en los artículos 232, 233 y 245 y, consecuentemente, lo obligare a iniciar acciones judiciales o cualquier instancia previa de carácter obligatorio para percibir las, éstas serán incrementadas en un 50 %.

Si hubieran existido causas que justificaren la conducta del empleador, los jueces, mediante resolución fundada, podrán reducir prudencialmente el incremento indemnizatorio dispuesto por el presente artículo hasta la eximición de su pago.

Art. 2º — Comuníquese al Poder Ejecutivo.

*Horacio F. Pernasetti. — Alfredo E. Allende.  
— Adalberto L. Brandoni. — María T. Colombo. — Alfredo Neme-Schetj. — Alejandro R. Nieva. — Margarita R. Stolzner.*