

EL SENADO Y CÁMARA DE DIPUTADOS
DE LA NACIÓN ARGENTINA, REUNIDOS EN CONGRESO, ...
SANCIONAN CON FUERZA DE
LEY:

TÍTULO I - LEY DE CONTRATO DE TRABAJO

Ley aplicable. El principio de la norma más favorable para el trabajador. Protección de los trabajadores. Acuerdos transaccionales conciliatorios o liberatorios.

ARTÍCULO 1.- Sustitúyase el artículo 3 de la Ley 20.744 por el siguiente:

“**Ley aplicable.** Esta ley regirá todo lo relativo a la validez, derechos y obligaciones de las partes, cuando el contrato de trabajo se haya celebrado en el país y se ejecute en el territorio nacional.”

ARTÍCULO 2.- Sustitúyese el artículo 9 de la Ley N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias por el siguiente:

“**ARTÍCULO 9.- El principio de la norma más favorable para el trabajador.** En caso de duda sobre la aplicación de normas legales o convencionales prevalecerá la más favorable al trabajador, considerándose la norma o conjuntos de normas que rijan cada una de las instituciones del derecho del trabajo.

Si la duda recayese en la interpretación o alcance de la ley, o en la apreciación de la prueba, en los casos concretos, los jueces o encargados de aplicarla se decidirán en el sentido más favorable al trabajador, cuando hubieran agotado todos los medios de investigación a su alcance y persistiera duda probatoria insuperable, valorando los principios de congruencia y defensa en juicio.

En tal sentido se aplicará la regla general procesal, en virtud de la cual los hechos deben ser probados por quien los invoca, con plena vigencia de la facultad de los magistrados en la obtención de la verdad objetiva y el respeto a la seguridad jurídica.”

ARTÍCULO 3.- Sustitúyese el artículo 12 de la Ley N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias por el siguiente:

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

Cuando se celebren acuerdos relativos a modificaciones de elementos esenciales del contrato de trabajo o de desvinculación en los términos del artículo 241 de esta Ley, las partes podrán solicitar a la autoridad de aplicación su homologación en los términos del artículo 15 de la presente Ley.”

Consejo de Mayo: Laboral

ARTÍCULO 4.- Sustitúyase el artículo 15 de la Ley 20.744 por el siguiente:

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

En todos los casos, la homologación administrativa o judicial de los acuerdos conciliatorios, transaccionales o liberatorios les otorga la autoridad de cosa juzgada entre las partes que los hubieren celebrado.”

Antigüedad del trabajador en relaciones de trabajo consecutivas. Subcontratación y delegación. Solidaridad.

ARTÍCULO 5.- Sustitúyese el artículo 18 de la Ley N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias, por el siguiente:

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

Asimismo, se computará como antigüedad el tiempo de servicio anterior, en los casos en que el trabajador hubiese cesado por cualquier causa y reingrese bajo las órdenes del mismo empleador, siempre que entre ambos vínculos no haya transcurrido un período igual o superior a dos años.”

ARTÍCULO 6.- Sustitúyese el artículo 30 de la Ley N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias, por el siguiente:

“ARTÍCULO 30.- **Subcontratación y delegación. Solidaridad.** Quienes cedan total o parcialmente a otros el establecimiento o explotación habilitado a su nombre, o contraten o subcontraten, cualquiera sea el acto que le dé origen, trabajos o servicios 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.

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

El incumplimiento de alguno de los requisitos establecidos hará responsable solidariamente al empleador principal por las obligaciones laborales de los cesionarios, contratistas o subcontratistas respecto del personal que estos ocupen en la ejecución de los trabajos o servicios contratados, y únicamente por el período en que dichos trabajadores hayan prestado tareas en su establecimiento.”

Registración

ARTÍCULO 7.- Sustitúyese el artículo 52 de la Ley 20.744 por el siguiente:

“**ARTÍCULO 52.- Registro del trabajador.** Los empleadores deberán registrar a los trabajadores mediante su inscripción en los sistemas que disponga la AGENCIA DE RECAUDACIÓN Y CONTROL ADUANERO (ARCA) a tal fin, sin que, a estos efectos, se les pueda exigir el cumplimiento de trámite adicional alguno ante otra autoridad nacional, provincial o municipal.

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

ARTÍCULO 8.- Sustitúyese el artículo 55 de la Ley 20.744 por el siguiente:

“**ARTÍCULO 55.- Omisión de su exhibición.** La falta de exhibición a requerimiento judicial o administrativo de la inscripción en los sistemas de la AGENCIA DE RECAUDACIÓN Y CONTROL ADUANERO (ARCA) prevista por el artículo 52 será tenida como presunción a favor de las afirmaciones del trabajador o de sus causa-habientes, sobre las circunstancias que debían constar en tal inscripción.”

Certificados de servicios y remuneraciones.

ARTÍCULO 9.- Sustitúyese el artículo 80 de la Ley N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias, por el siguiente:

“**ARTÍCULO 80.- Entrega de certificados.** El Poder Ejecutivo Nacional establecerá en orden a la obligación de entrega de los certificados del artículo 80 de la Ley N° 20.744, un mecanismo opcional de cumplimiento de entrega a través de una plataforma virtual.

Se considera efectivamente cumplida dicha obligación por parte de los empleadores cuando se hubieran incorporado a la plataforma virtual los certificados pertinentes. Asimismo, también se considera cumplimentada cuando la información se encuentre actualizada y disponible para el trabajador a través de la página web del organismo de la seguridad social”.

Capacitaciones laborales.

ARTÍCULO 10.- Sustitúyase el CAPÍTULO VIII del TÍTULO II de la Ley 20.744

De la formación profesional

Art. s/n.- La promoción profesional y la formación en el trabajo, en condiciones igualitarias de acceso y trato será un derecho fundamental para todos los trabajadores y trabajadoras.

Art. s/n.- El empleador implementará acciones de formación profesional y/o capacitación con la participación de los trabajadores.

Consejo de Mayo: Laboral

Art. s/n.- La capacitación del trabajador se efectuará de acuerdo a los requerimientos del empleador, a las características de las tareas, a las exigencias de la organización del trabajo y a los medios que le provea el empleador para dicha capacitación.

Art. s/n.- En el certificado de trabajo que el empleador está obligado a entregar a la extinción del contrato de trabajo deberá constar además de lo prescripto en el artículo 80, la calificación profesional obtenida en el o los puestos de trabajo desempeñados, hubiere o no realizado el trabajador acciones regulares de capacitación.

Remuneración

ARTÍCULO 11.- Sustitúyese el artículo 124 de la Ley N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias, por el siguiente:

“ARTÍCULO 124.- Las remuneraciones en dinero debidas al trabajador deberán pagarse, bajo pena de nulidad, en efectivo, cheque a la orden del trabajador para ser cobrado personalmente por éste o quien él indique o mediante la acreditación en cuenta abierta a su nombre en entidad bancaria, en institución de ahorro oficial o en otras categorías de entidades que la autoridad de aplicación del sistema de pagos considere aptas, seguras, interoperables y competitivas.”

ARTÍCULO 12.- Sustitúyese el inciso c) del artículo 132 de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.o 1976) y sus modificatorias, por el siguiente:

“c) pago de cuotas y/o aportes periódicos y/o contribuciones a que estuviesen obligados los trabajadores en virtud de normas legales y/o provenientes de las convenciones colectivas de trabajo y/o que resulte de su carácter de afiliados a asociaciones profesionales de trabajadores con personería gremial y/o de miembros de sociedades mutuales o cooperativas así como por servicios sociales y demás prestaciones que otorguen dichas entidades, solo si existe un consentimiento expreso del empleado autorizando el mismo.”

ARTÍCULO 13.- Sustitúyese el artículo 139 de la Ley N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias, por el siguiente:

“ARTÍCULO 139.- **Modalidad.** El recibo será confeccionado por el empleador debiendo hacer entrega de una copia fiel del original al trabajador la que podrá ser instrumentada de forma electrónica.”

ARTÍCULO 14.- Sustitúyese el artículo 140 de la Ley N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias, por el siguiente:

“ARTÍCULO 140.- **Contenido necesario.** El recibo de pago deberá necesariamente contener, como mínimo, las siguientes enunciaciones:

a) Nombre íntegro o razón social del empleador y su domicilio y su Clave Única de Identificación Tributaria (C.U.I.T);

b) Nombre y apellido del trabajador y su calificación profesional y su Código Único de Identificación Laboral (C.U.I.L.);

Consejo de Mayo: Laboral

- c) Total de remuneración que perciba, con indicación substancial de su determinación. Si se tratase de porcentajes o comisiones de ventas, se indicarán los importes totales de estas últimas, y el porcentaje o comisión asignada al trabajador.
- d) Los requisitos del artículo 12 del Decreto-Ley N° 17.250/67.
- e) Total bruto de la remuneración básica o fija y porcentual devengado y tiempo que corresponda. En los trabajos remunerados a jornal o por hora, el número de jornadas u horas trabajadas, y si se tratase de remuneración por pieza o medida, número de estas, importe por unidad adoptado y monto global correspondiente al lapso liquidado.
- f) Importe de las deducciones que se efectúan por aportes jubilatorios u otras autorizadas por esta ley; embargos y demás descuentos que legalmente correspondan.
- g) Importe neto percibido, expresado en números y letras.
- h) En el caso de los artículos 124 y 129 de esta ley, firma y sello de los funcionarios o agentes dependientes de la autoridad, la que podrá ser electrónica y supervisión de los pagos.
- i) Fecha de ingreso o antigüedad reconocida y tarea cumplida o categoría en que efectivamente se desempeñó durante el período de pago.
- j) Total de contribuciones abonadas por el empleador por disposición legal”.

ARTÍCULO 15.- Sustitúyese el artículo 143 de la Ley N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias, por el siguiente:

“ARTÍCULO 143.- **Conservación - Plazo.** El empleador deberá conservar los recibos y otras constancias de pago durante todo el plazo correspondiente a la prescripción liberatoria del beneficio de que se trate.

A efectos de la conservación de los recibos y otras constancias de pago, los mismos podrán ser digitalizados, los cuales tendrán la misma validez que en formato papel.

El pago hecho por un último o ulteriores períodos no hace presumir el pago de los anteriores.”

Licencia parental.

ARTÍCULO 16. Incorpórase el artículo 177 bis de la Ley N° 20.744 y sus modificatorias, por el siguiente:

“ARTÍCULO 177 bis.- La mujer o persona gestante podrá optar por transferir a su pareja, en forma total o parcial, la licencia reconocida en el artículo 177 de esta Ley.

Para ello, ambas personas, la mujer o persona gestante y la pareja que gozará de la licencia, deberán notificar en forma fehaciente a sus respectivos empleadores y a la ADMINISTRACIÓN NACIONAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL (ANSES).

Las notificaciones deberá contener, de manera circunstanciada, la siguiente información:

- Período de licencia transferido, con especificación de fechas.

Consejo de Mayo: Laboral

- Nombre completo y CUIL de la mujer o persona gestante y de su pareja.
- Datos identificatorios de los empleadores de ambas partes, incluyendo razón social, nombre de fantasía y CUIT, a efectos del correspondiente control.
- Certificado médico que indique la fecha probable de parto de la mujer o persona gestante.

Los empleadores podrán verificar la veracidad de los datos aportados.

La licencia transferida sólo podrá ser usufrutuada por uno de los integrantes de la pareja, quedando prohibido el goce simultáneo.

Banco de horas

ARTÍCULO 17.- Incorpórase como artículo 197 bis de la Ley N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias, el siguiente texto:

“ARTÍCULO 197 bis.- Las convenciones colectivas de trabajo, respetando los mínimos indisponibles de 12 horas de descanso entre jornada y jornada por razones de salud y seguridad en el trabajo, así como los límites legales conforme la naturaleza de cada actividad, podrán establecer regímenes que se adecuen a los cambios en las modalidades de producción, las condiciones propias de cada actividad, contemplando especialmente el beneficio e interés de los trabajadores.

A tal efecto, se podrá disponer colectivamente del régimen de horas extras, banco de horas, francos compensatorios, entre otros institutos relativos a la jornada laboral.”

Reincorporación enfermedad o accidente inculpable

ARTÍCULO 18.- Sustitúyese el artículo 212 de la Ley N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias por el siguiente:

“ARTÍCULO 212.- **Reincorporación.** Vigente el plazo de conservación del empleo, si del accidente o enfermedad resultase una disminución definitiva en la capacidad laboral del trabajador y éste no estuviere en condiciones de realizar las tareas que anteriormente cumplía, el empleador deberá asignarle otras que pueda ejecutar sin disminución de su remuneración.

En los supuestos en que no exista una disminución definitiva de la capacidad laboral, la reincorporación del trabajador a sus tareas habituales quedará condicionada a la obtención y presentación del alta médica definitiva. Durante dicho período, no será exigible al empleador la asignación de tareas diferentes a las habituales.

Si el empleador no pudiera dar cumplimiento a esta obligación por causa que no le fuere imputable, deberá abonar al trabajador una indemnización igual a la prevista en el artículo 247 de esta ley.

Si estando en condiciones de hacerlo no le asignare tareas compatibles con la aptitud física o psíquica del trabajador, estará obligado a abonarle una indemnización igual a la establecida en el artículo 245 de esta ley.

Cuando de la enfermedad o accidente se derivara incapacidad absoluta para el trabajador, el empleador deberá abonarle una indemnización de monto igual a la expresada en el artículo 245 de esta ley.

Este beneficio no es incompatible y se acumula con los que los estatutos especiales o convenios colectivos puedan disponer para tal supuesto.”

Indemnización agravada por incumplimiento del artículo 214 Ley 20.744.

ARTÍCULO 19.- Sustitúyase el 216 del Anexo a la Ley 20.744 por el siguiente:

“ARTÍCULO 216.- Despido o no reincorporación del trabajador. Producido el despido o no reincorporación de un trabajador que se encontrare en la situación de del artículo 214, éste podrá reclamar el pago de las indemnizaciones que le correspondan por despido injustificado y por falta u omisión del preaviso conforme a esta ley, a los estatutos profesionales o convenciones colectivas de trabajo. A los efectos de dichas indemnizaciones la antigüedad computable incluirá el período de reserva del empleo.”

Transferencia de establecimiento. Solidaridad

ARTÍCULO 20.- Sustitúyese el artículo 225 de la Ley N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias por el siguiente:

“ARTÍCULO 225.- **Transferencia del establecimiento** En caso de transferencia por cualquier título del establecimiento, pasarán al sucesor o adquirente todas las obligaciones emergentes del contrato de trabajo que el transmitente tuviera con el trabajador al tiempo de la transferencia, aun aquéllas que se originen con motivo de la misma, en los términos de lo estipulado por el artículo 228 de la presente norma.

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

ARTICULO 21.- Sustitúyese el artículo 228 de la Ley N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias por el siguiente:

“ARTÍCULO 228.- **Solidaridad.** El transmitente y el adquirente de un establecimiento serán solidariamente responsables por las obligaciones laborales derivadas del contrato de trabajo existentes al momento de la transmisión y que afecten al establecimiento, salvo que el adquirente acredite haber realizaron, con debida diligencia, todas las verificaciones necesarias para constatar la inexistencia de incumplimientos por parte del transmitente en su carácter de empleador y conforme a los deberes propios de un buen hombre de negocios.

Esta solidaridad operará ya sea que la transmisión se haya efectuado para surtir efectos en forma permanente o en forma transitoria.

A los efectos previstos en esta norma se considerará adquirente a toda 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.

La solidaridad, por su parte, también operará con relación a las obligaciones emergentes del contrato de trabajo existente al tiempo de la restitución del establecimiento cuando la transmisión no estuviere destinada a surtir efectos permanentes y fuese de aplicación lo dispuesto en la última parte del artículo 227.

Consejo de Mayo: Laboral

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.”

Indemnización por antigüedad.

ARTÍCULO 22.- Sustitúyese el artículo 245 de la Ley N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias por el siguiente:

“**ARTÍCULO 245.- Indemnización por antigüedad o despido.** En los casos de despido dispuesto por el empleador sin justa causa, habiendo o no mediado preaviso y luego de transcurrido el periodo de prueba, se deberá abonar al trabajador una indemnización equivalente a UN (1) mes de sueldo por cada año de servicio o fracción mayor de TRES (3) meses, tomando como base de cálculo la mejor remuneración mensual, normal y habitual devengada durante el último año o durante el tiempo de prestación de servicios si este fuera menor. La base de cálculo de esta indemnización no incluirá el Sueldo Anual Complementario, ni conceptos de pago semestral o anual.

Para aquellos trabajadores remunerados a comisión o con remuneraciones mensuales variables, será de aplicación el promedio de los últimos SEIS (6) meses, o del último año si fuera más favorable al trabajador.

Dicha base salarial no podrá exceder el Tope salarial correspondiente al Convenio Colectivo aplicable, el cual será el equivalente a tres veces el salario mensual promedio de las remuneraciones previstas en el mentado convenio colectivo aplicable al trabajador al momento del distracto. Los topes de cada convenio colectivo serán calculados y fijados por el MINISTERIO DE CAPITAL HUMANO.

Para aquellos trabajadores excluidos de todo convenio colectivo de trabajo, el tope establecido en el párrafo anterior será el del convenio aplicable al establecimiento donde preste servicios o al convenio más favorable, en el caso de que hubiera más de uno.

Cuando la aplicación del tope previsto en el tercer párrafo de este artículo reduzca la base de cálculo en un SESENTA Y SIETE POR CIENTO (67 %) o más, se considerará, a los fines de lo dispuesto en los párrafos primero y segundo del artículo primero, una base equivalente a dicho porcentaje de la base salarial original, sin aplicar el tope mencionado.

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

Mediante convenio colectivo de trabajo, las partes podrán sustituir el presente régimen indemnizatorio por un fondo o sistema de cese laboral cuyo costo estará siempre a cargo del empleador, con un aporte mensual que no podrá ser superior al OCHO POR CIENTO (8%) de la remuneración computable.

Por su parte, los empleadores podrán optar por contratar un sistema privado de capitalización a su costo, a fin de solventar la indemnización prevista en el presente artículo y/o la suma que

Consejo de Mayo: Laboral

libremente se pacte entre las partes para el supuesto de desvinculación por mutuo acuerdo conforme artículo 241 de la presente ley.”

Muerte del empleador

ARTÍCULO 23.- Sustitúyese el artículo 249 de la Ley N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias por el siguiente:

“**ARTÍCULO 249.- Muerte del empleador. Condiciones. Monto de la indemnización.**

Se extingue el contrato de trabajo por muerte del empleador cuando sus condiciones personales o legales, actividad profesional y otras circunstancias hayan sido la causa determinante de la relación laboral y sin las cuales ésta no podría proseguir.

En este caso, el trabajador tendrá derecho a percibir la indemnización prevista en el artículo 245 de esta ley.”

Reingreso del trabajador. Deducción de las indemnizaciones percibidas

ARTÍCULO 24.- Sustitúyese el artículo 255 de la Ley N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias por el siguiente:

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

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

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

ARTÍCULO 25.- Sustitúyese el artículo 276 de la Ley N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias por el siguiente:

“**ARTÍCULO 276.- Actualización y repotenciación de los créditos laborales por depreciación monetaria.** Los créditos provenientes de las relaciones individuales de trabajo devengarán, sobre su valor histórico, una actualización monetaria y un interés compensatorio.

La suma que resulte de dicha actualización y aplicación de intereses en ningún caso podrá ser superior a la que resulte de calcular el capital histórico actualizado por el Índice de Precios al Consumidor (IPC) con más una tasa de interés pura del 3% anual.

La presente disposición es de orden público federal y será aplicada por los jueces o por la autoridad administrativa, de oficio o a petición de parte, incluso en los casos de concurso del deudor, así como también, después de la declaración de quiebra.”

Consejo de Mayo: Laboral

ARTÍCULO 26.- Sustitúyese el artículo 277 de la Ley N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias por el siguiente:

“ARTÍCULO 277.- **Pago en juicio.** Todo pago que deba realizarse en los juicios laborales se efectivizará mediante depósito bancario en autos a la orden del Tribunal interviniente y giro judicial personal al titular del crédito o sus derecho-habientes, aún en el supuesto de haber otorgado poder.

Queda prohibido el pacto de cuota litis que exceda del veinte por ciento (20%) el que, en cada caso, requerirá ratificación personal y homologación judicial.

Las personas humanas y las personas jurídicas alcanzadas por la Ley N° 24.467, ante una sentencia judicial condenatoria, podrán acogerse al pago total de la misma en hasta un máximo de doce (12) cuotas mensuales consecutivas, las que serán ajustadas conforme la pauta establecida en el artículo 276 de la presente Ley.

El desistimiento por el trabajador de acciones y derechos se ratificará personalmente en el juicio y requerirá homologación.

Todo pago realizado sin observar lo prescripto, así como el pacto de cuota litis o el desistimiento no homologados, serán nulos de pleno derecho.

La responsabilidad por el pago de las costas procesales, incluidos los honorarios profesionales de todo tipo allí devengados y correspondientes a la primera o única instancia, no excederán del veinticinco por ciento (25 %) del monto de la sentencia, laudo, transacción o instrumento que ponga fin al diferendo. Si las regulaciones de honorarios practicadas conforme a las leyes arancelarias o usos locales, correspondientes a todas las profesiones y especialidades superaran dicho porcentaje, el juez procederá a prorratear los montos entre los beneficiarios. Para el cómputo del porcentaje indicado no se tendrá en cuenta el monto de los honorarios profesionales que hubieren representado, patrocinado o asistido a la parte condenada en costas.”

TÍTULO II - PROCEDIMIENTO LABORAL

LEY 18.345

ARTÍCULO 27.- Sustitúyese el artículo 46 de la Ley N° 18.345, Texto Ordenado por el Decreto 106/98, por el siguiente:

“ARTÍCULO 46.- **Impulso del proceso.** El procedimiento será impulsado por las partes. La falta de impulso en los plazos establecidos por el artículo 310 del Código de Procedimientos Civil y Comercial de la Nación, producirá la caducidad de instancia, sin necesidad de intimación previa.”

ARTÍCULO 28.- Disposición Transitoria. El artículo 46 se aplicará a los procesos en trámite, contándose los plazos establecidos desde el día siguiente a la publicación de la presente ley en el Boletín Oficial.

TITULO III. MODERNIZACIÓN LABORAL (DNU 70/25)

Consejo de Mayo: Laboral

Ultractividad

ARTÍCULO 29.- Sustitúyese el artículo 6 de la Ley N° 14.250, por el siguiente:

“ARTÍCULO 6.- Una convención colectiva de trabajo, cuyo término estuviere vencido, solamente mantendrá subsistentes las normas referidas a las condiciones de trabajo establecidas en virtud de ellas (cláusulas normativas) y hasta tanto entre en vigencia una nueva convención colectiva o exista un acuerdo de partes que la prorrogue.

El resto de las cláusulas (obligacionales) podrán mantener su vigencia, solo por acuerdo de partes o por la específica prórroga dispuesta por el Poder Ejecutivo Nacional.”

Asambleas. Acciones prohibidas.

ARTÍCULO 28.- Incorpórase como artículo 20 bis a la Ley N° 23.551, el siguiente:

“ARTÍCULO 20 bis.- Derecho de realizar Asambleas, Congresos. Los representantes sindicales dentro de la empresa, delegados, comisiones internas u organismos similares, así como las autoridades de las distintas seccionales de las asociaciones sindicales tendrán derecho a convocar a asambleas y congresos de delegados sin perjudicar las actividades normales de la empresa o afectar a terceros.”

ARTÍCULO 29.- Incorpórase como artículo 20 ter a la Ley N° 23.551, el siguiente:

“ARTÍCULO 20 ter.- Acciones prohibidas. Las siguientes conductas están prohibidas y serán consideradas infracciones muy graves:

- a. Afectar la libertad de trabajo de quienes no adhieran a una medida de fuerza, mediante actos, hechos, intimidaciones o amenazas;
- b. Provocar el bloqueo o tomar un establecimiento; impedir u obstruir total o parcialmente el ingreso o egreso de personas y/o cosas al establecimiento;
- c. Ocasionar daños en personas o en cosas de propiedad de la empresa o de terceros situadas en el establecimiento (instalaciones, mercaderías, insumos y materias primas, herramientas, etc.) o retenerlas indebidamente.

Verificadas dichas acciones como medidas de acción directa sindical, la entidad responsable será pasible de la aplicación de las sanciones que establezca la reglamentación, una vez cumplimentado el procedimiento que se disponga al efecto a cargo de la Autoridad de Aplicación, sin perjuicio de las responsabilidades civiles y/o penales que pudieran corresponder.”

Ley 24.013

ARTÍCULO 30.- Incorpórase como inciso i) al artículo 114 de la Ley N° 24.013, el siguiente:

“i) Extinción por mutuo acuerdo de las partes en los términos del artículo 241 de la Ley N° 20.744”.

Servicios esenciales

ARTÍCULO 31.- Sustitúyese el artículo 24 de la Ley N° 25.877, por el siguiente:

“ARTÍCULO 24 ter. - Los conflictos colectivos que pudieren afectar la normal prestación de servicios esenciales o actividades de importancia trascendental, quedan sujetos a las siguientes garantías de prestación de servicios mínimos.

En lo que respecta a la prestación de servicios mínimos, en el caso de los servicios esenciales, en ningún caso podrá negociar o imponer a las partes una cobertura menor al SETENTA Y CINCO POR CIENTO (75%) de la prestación normal del servicio de que se tratare.

En el caso de las actividades o servicios de importancia trascendental, en ningún caso se podrá negociar o imponer a las partes una cobertura menor al CINCUENTA POR CIENTO (50%).

Se considerarán servicios esenciales en sentido estricto, las actividades siguientes:

- a. Los servicios sanitarios y hospitalarios, así como el transporte y distribución de medicamentos e insumos hospitalarios y los servicios farmacéuticos;
- b. La producción, transporte y distribución y comercialización de agua potable, gas y otros combustibles y energía eléctrica;
- c. Los servicios de telecomunicaciones, incluyendo internet y comunicaciones satelitales;
- d. La aeronáutica comercial y el control de tráfico aéreo y portuario; incluyendo balizamiento, dragado, amarre, estiba y remolque de buques;
- e. servicios aduaneros y migratorios, y demás vinculados al comercio exterior; y
- f. cuidado de menores y educación de niveles guardería, preescolar, primario y secundario, así como la educación especial.

Se consideran actividades de importancia trascendental las siguientes:

- a. Producción de medicamentos y/o insumos hospitalarios;
- b. Transporte marítimo, fluvial, terrestre y subterráneo de personas y/o mercaderías a través de los distintos medios que se utilicen para tal fin;
- c. Servicios de radio y televisión;
- d. Actividades industriales continuas, incluyendo siderurgia y la producción de aluminio, actividad química y la actividad cementera;
- e. Industria alimenticia en toda su cadena de valor;
- f. La producción y distribución de materiales de la construcción, servicios de reparación de aeronaves y buques, todos los servicios portuarios y aeroportuarios, servicios logísticos, actividad minera, actividad frigorífica, correos, distribución y comercialización de alimentos y bebidas, actividad agropecuaria y su cadena de valor;
- g. Los servicios bancarios, financieros, servicios hoteleros y gastronómicos y el comercio electrónico; y

Consejo de Mayo: Laboral

h. La producción de bienes y/o servicios de toda actividad, que estuvieran afectados a compromisos de exportación.

Una comisión independiente y autónoma, denominada COMISIÓN DE GARANTÍAS, integrada según se establezca en la reglamentación, por cinco (5) miembros de reconocida solvencia técnica, profesional o académica en materia de relaciones del trabajo, del derecho laboral o de derecho constitucional y destacada trayectoria, podrá, mediante resolución fundada, calificar como servicio esencial o servicio de importancia trascendental una actividad no incluida en las enumeraciones precedentes, cuando se diere alguna de las siguientes circunstancias:

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

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

TÍTULO IV - LIBERTAD DE MATRÍCULA

ARTÍCULO 21.- Poseer título expedido según los requisitos de las leyes aplicables, será el único requisito para el ejercicio en todo el territorio nacional de cualquier profesión que requiera título universitario. A los fines de acreditar poseer título habilitante, será único requisito figurar en la base del Registro Federal de Egreso (ReFE), no pudiendo imponerse otras tramitaciones, inscripciones, pagos o validaciones de cualquier tipo. El ReFE será de acceso público, remoto y sin costo.

ARTÍCULO 22.- Modifíquese el Artículo 4, de la Ley 23.752:

“ARTÍCULO 4.- Estarán habilitados para el ejercicio de la profesión de técnico en prótesis dental las personas que posean título otorgado por universidades nacionales, provinciales o privadas habilitadas por el Estado nacional.”

ARTÍCULO 23.- Modifíquese el Artículo 17 de la Ley 27.568:

“ARTÍCULO 17.- **Inscripción.** Para el ejercicio profesional los fonoaudiólogos deberán poseer título habilitante de grado ,pueden optar por matricularse inscribiendo previamente el título habilitante de grado ante el organismo jurisdiccional correspondiente.”

ARTÍCULO 24.- Modifíquese el artículo 11 de la Ley 27.153:

“ARTÍCULO 11. — **Matriculación.** Para el ejercicio profesional, musicoterapeutas o licenciados en musicoterapia podrán optar por ejercer la musicoterapia acreditando la tenencia de un título universitario expedido, revalidado o habilitado conforme al artículo 5° de la presente ley, por las

Consejo de Mayo: Laboral

autoridades competentes reconocidas y en los organismos jurisdiccionales correspondientes; o podrán optar por matricularse mediante inscripción previa de dicho título en los organismos jurisdiccionales correspondientes.”

ARTÍCULO 25.- Modifíquese el Artículo 19 de la Ley 27.051:

“ARTÍCULO 19. — Para el ejercicio profesional los terapeutas ocupacionales, terapeutas ocupacionales y licenciados en terapia ocupacional podrán optar por ejercer profesionalmente la terapia ocupacional acreditando la tenencia de un título habilitante universitario expedido o revalidado conforme al artículo 6° de la presente ley, por las autoridades competentes reconocidas y en el organismo jurisdiccional correspondiente; p podrán optar por matricularse mediante la inscripción previa de dicho título en el organismo jurisdiccional correspondiente.”

ARTÍCULO 26.- Modifíquese el artículo 11, inc. a de la Ley 27.072:

“ARTÍCULO 11. — **Obligaciones.** Son obligaciones de los Licenciados en Trabajo Social las siguientes:

a) Poseer un título habilitante universitario expedido o revalidado conforme al artículo 6° de la presente ley para ejercer la profesión; o matricularse en el colegio o consejo profesional de la jurisdicción donde ejerza la profesión y mantener al día el pago de la matrícula habilitante respectiva. Ambas opciones rigen también para quienes ejerzan la profesión de trabajo social en organismos públicos nacionales, binacionales o internacionales con representación en el país.”

ARTÍCULO 27.- Modifíquese el artículo 3 de la Ley 23.377:

“ARTÍCULO 3.- Estarán habilitados para el ejercicio libre o en relación de dependencia de la profesión del Servicio Social o Trabajo Social:

a) Quienes posean título de Asistente Social, Licenciado en Servicio Social o Licenciado en Trabajo Social expedidos por universidades nacionales, provinciales o privadas reconocidas por autoridad competente;

b) Los profesionales con título equivalente expedido por países extranjeros, el que deberá ser revalidado en la forma que establece la legislación vigente.”

ARTÍCULO 28.- Modifíquese el artículo 1° de la Ley 20.488:

“ARTÍCULO 1.- En todo el territorio de la Nación el ejercicio de las profesiones de licenciado en Economía, Contador Público, Licenciado en Administración, Actuario y sus equivalentes queda sujeto a lo que prescribe la presente Ley y a las disposiciones reglamentarias que se dicten.”

ARTÍCULO 29.- Modifíquese el inciso e del artículo 2° de la Ley 20.488:

“e) Personas titulares de diplomas de graduados en Ciencias Económicas expedidos por las autoridades nacionales o provinciales con anterioridad a la creación de las carreras universitarias, mientras no resulte modificación y/o extensión del objeto, condiciones, términos, lugar de validez u otra modalidad del ejercicio profesional.”

ARTÍCULO 30.- Modifíquese el artículo 5 de la Ley 20.488:

Consejo de Mayo: Laboral

“ARTÍCULO 5.- Las asociaciones de los graduados en ciencias económicas a que se refiere la presente ley sólo podrán ofrecer servicios profesionales cuando la totalidad de sus componentes posean los respectivos títulos habilitantes.”

ARTÍCULO 31.- Modifíquese el artículo 6 de la Ley 20.305:

“ARTÍCULO 6.- Todo documento que se presente en idioma extranjero ante reparticiones, entidades u organismos públicos, judiciales o administrativos del Estado nacional, de la Municipalidad de la Ciudad de Buenos Aires, o del Territorio Nacional de la Tierra del Fuego, Antártida Argentina e Islas del Atlántico Sud, debe ser acompañado de la respectiva traducción al idioma nacional, suscripta por traductor público matriculado o con título habilitante válido en la jurisdicción donde se presente el documento.”

ARTÍCULO 33.- Modifíquese el artículo 7 de la Ley 19.937:

“ARTÍCULO 7.- La inscripción en la matrícula o la posesión del título habilitante habilita al profesional geólogo para ejercer, dentro de la jurisdicción correspondiente, cualquiera de las funciones atribuidas por la Universidad al título que se le ha otorgado y en especial las referidas a:”

ARTÍCULO 34.- Modifíquese el segundo párrafo del inciso d del artículo 9 de la Ley 19.937:

“ARTÍCULO 9.- Podrá establecerse como condición de la autorización, que el profesional con título extranjero actúe junto a un profesional matriculado o con título habilitante.”

ARTÍCULO 35.- Modifíquese el artículo 4 de la Ley 12.908:

“ARTÍCULO 4. - La inscripción en la matrícula nacional de periodistas es optativa y se acordará sin restricción alguna a las personas comprendidas en el art. 2º, salvo las excepciones expresamente señaladas en la presente ley.”

ARTÍCULO 36.- Modifíquese el artículo 13 de la Ley 17.132:

“ARTÍCULO 13. — El ejercicio de la medicina sólo se autorizará a médicos, médicos cirujanos o doctores en medicina con título habilitante, sin la necesidad de previa obtención de matrícula.”

ARTÍCULO 37.- El Ministerio de Capital Humano, a través de la Secretaría de Educación, será la autoridad de aplicación de la presente norma y determinará la forma en la cual se relacionará la base de datos del ReFE con los distintos ámbitos en los cuales desempeñarán sus tareas los egresados universitarios, a fin de acreditar poseer título habilitante, otorgando a cada egresado, de forma automática, un número de matrícula profesional con el cual se identificará el profesional y bajo el cual podrá ejercer en todo el territorio nacional sin poderle serle requerido cumplir con otros requisitos o inscripciones.

ARTÍCULO 38.- La autoridad de aplicación arbitrará los medios necesarios para que en el plazo de 180 días de la publicación de la presente, el ReFE incluya la totalidad de los títulos universitarios otorgados a partir de 1964, habilitando un canal de presentación espontánea en forma remota y presencial para agilizar la inclusión de los profesionales cuyo título haya sido emitido en formato físico.

ARTÍCULO 39.- La autoridad de aplicación dictará todas la normas reglamentarias requeridas para el funcionamiento eficiente del sistema.

TITULO V. REGISTRACIÓN ESTATUTOS ESPECIALES.

Pymes

ARTÍCULO 40.- Sustitúyese el artículo 84 de la Ley 24.467 por el siguiente:

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

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

ARTÍCULO 41.- Sustitúyese el artículo 85 de la Ley 24.467 por el siguiente:

“ARTÍCULO 85.- La AGENCIA DE RECAUDACIÓN Y CONTROL ADUANERO (ARCA) dispondrá un REGISTRO ÚNICO DE PERSONAL a los fines de registrar a aquellos trabajadores dependientes de las empresas comprendidas en esta Ley.

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

Trabajo a domicilio

ARTÍCULO 42.- Sustitúyese el artículo 6 de la Ley 12.713 por el siguiente:

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

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

ARTÍCULO 43.- Sustitúyese el artículo 31 de la Ley 12.713 por el siguiente:

“ARTÍCULO 31.- El empresario, intermediario o tallerista que no cumpla con la inscripción en los sistemas de la AGENCIA DE RECAUDACIÓN Y CONTROL ADUANERO (ARCA), destruya

Consejo de Mayo: Laboral

los rótulos y marcas de las mercaderías elaboradas y niegue sin causa justificada la exhibición de dicha inscripción o infrinja cualquiera de las prescripciones de la misma, será penado con multa de \$ 100 a \$ 500 moneda nacional por cada persona e infracción y con un máximo de \$ 5.000 por el total de las infracciones comprobadas cada vez, siempre que no tuviere otra pena determinada.”

Trabajo agrario

ARTÍCULO 44.- Sustitúyase el artículo 122 del Anexo a la Ley 22.248 por el siguiente:

“ARTÍCULO 122.- El empleador que ocupare trabajador permanente deberá registrarlo mediante su inscripción en los sistemas que la AGENCIA DE RECAUDACIÓN Y CONTROL ADUANERO (ARCA) disponga a tal fin, sin que, a estos efectos, se les pueda exigir el cumplimiento de trámite adicional alguno ante otra autoridad nacional, provincial o municipal.

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

TITULO VI. RÉGIMEN ESPECIAL DE CONTRATO DE TRABAJO PARA EL PERSONAL DE CASAS PARTICULARES

ARTÍCULO 45.- Sustitúyase el artículo 7 de la Ley 26.844 por el siguiente:

“ARTÍCULO 7.- **Período de prueba.** El contrato de trabajo por tiempo indeterminado se entenderá celebrado a prueba durante los primeros seis (6) meses de vigencia. Cualquiera de las partes podrá extinguir la relación durante ese lapso sin expresión de causa y sin generarse derecho a indemnización con motivo de la extinción. El empleador no podrá contratar a una misma empleada/o más de una (1) vez utilizando el período de prueba.”

ARTÍCULO 46.- Sustitúyase el artículo 14 de la Ley 26.844 por el siguiente:

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

14.1.- Derechos del personal. El personal comprendido por el presente régimen tendrá los siguientes derechos:

a) Jornada de trabajo que no podrá exceder de ocho (8) horas diarias o cuarenta y ocho (48) horas semanales. Podrá establecerse una distribución semanal desigual de las horas de trabajo, en tanto no importe una jornada ordinaria superior a las nueve (9) horas;

b) Descanso semanal de treinta y cinco (35) horas corridas a partir del sábado a las trece (13) horas;

c) Alimentación sana, suficiente y que asegure la perfecta nutrición del personal. Dicha alimentación comprenderá: desayuno, almuerzo, merienda y cena, las que en cada caso deberán brindarse en función de la modalidad de prestación contratada y la duración de la jornada;

Consejo de Mayo: Laboral

d) Obligación por parte del empleador de contratar a favor del personal un seguro por los riesgos del trabajo, según lo disponga la normativa específica en la materia y conforme lo establecido en el artículo 74 de la presente ley;

e) En el caso del personal con retiro que se desempeñe para un mismo empleador, entre el cese de una jornada y el comienzo de la otra deberá mediar una pausa no inferior a doce (12) horas.

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

a) Cumplir las instrucciones de servicio que se le impartan;

b) Cuidar las cosas confiadas a su vigilancia y diligencia;

c) Observar prescindencia y reserva en los asuntos de la casa de los que tuviere conocimiento en el ejercicio de sus funciones;

d) Preservar la inviolabilidad del secreto personal y familiar en materia política, moral, religiosa y en las demás cuestiones que hagan a la vida privada e intimidad de quienes habiten la casa en la que prestan servicios;

e) Desempeñar sus funciones con diligencia y colaboración.”

ARTÍCULO 47.- Sustitúyase el artículo 20 de la Ley 26.844 por el siguiente:

“ARTICULO 20. — **Recibos. Formalidad.** El recibo será confeccionado en doble ejemplar, debiendo el empleador hacerle entrega de uno de ellos con su firma a la empleada/o.

Dicho recibo, podrá ser instrumentado de forma electrónica, considerándose válido el generado por el sistema de ARCA dispuesto a tales efectos.”

ARTÍCULO 48.- Incorpórese el artículo 23 bis a la Ley 26.844 por el siguiente:

“ARTÍCULO 23 bis **Constancias bancarias. Prueba de pago.** La documentación obrante en el banco o la constancia que éste entregare al empleador constituirá prueba suficiente del hecho de pago.”

ARTÍCULO 49.- Sustitúyase el artículo 39 de la Ley 26.844 por el siguiente:

“ARTÍCULO 39.- **Prohibición de trabajar. Conservación del Empleo.** Queda prohibido el trabajo del personal femenino o persona gestante durante los cuarenta y cinco (45) días anteriores al parto y hasta cuarenta y cinco (45) días después del mismo.

Sin embargo, la persona interesada podrá optar por que se le reduzca la licencia anterior al parto, que en tal caso no podrá ser inferior a diez (10) días; el resto del período total de licencia se acumulará al período de descanso posterior al parto. En caso de nacimiento pretérmino se acumulará al descanso posterior todo el lapso de licencia que no se hubiere gozado antes del parto, de modo de completar los noventa (90) días.

La trabajadora o persona gestante deberá comunicar fehacientemente su embarazo al empleador, con presentación de certificado médico en el que conste la fecha presunta del parto, o requerir su comprobación por el empleador.

Consejo de Mayo: Laboral

La misma conservará su empleo durante los períodos indicados, y gozará de las asignaciones que le confieren los sistemas de seguridad social, que garantizarán a la misma la percepción de una suma igual a la retribución que corresponda al período de licencia legal, todo de conformidad con las exigencias y demás requisitos que prevean las reglamentaciones respectivas.

Garantizase a toda mujer o persona gestante durante la gestación el derecho a la estabilidad en el empleo, el que tendrá carácter de derecho adquirido a partir del momento en que la misma practique la notificación a que se refiere el párrafo anterior.

En caso de permanecer ausente de su trabajo durante un tiempo mayor, a consecuencia de enfermedad que según certificación médica deba su origen al embarazo o parto y la incapacite para reanudarlo vencidos aquellos plazos, la mujer o persona gestante será acreedora a los beneficios previstos en el artículo 208 de esta ley.

ARTÍCULO 50.- Incorporase el artículo 39 bis de la Ley N° 26.844:

“**ARTÍCULO 39 bis.- Licencia parental.** La mujer o persona gestante podrá optar por transferir a su pareja el remanente de la licencia correspondiente al período posterior al parto.

Para ello, ambas personas, la mujer o persona gestante y la pareja que gozará de la licencia, deberán notificar en forma fehaciente a sus respectivos empleadores.

La notificación deberá contener, de manera circunstanciada, la siguiente información:

- Período de licencia transferido, con especificación de fechas.
- Nombre completo y CUIL de la mujer o persona gestante y de su pareja.
- Datos identificatorios de los empleadores de ambas partes, incluyendo razón social, nombre de fantasía y CUIT, a efectos del correspondiente control.
- Certificado médico que indique la fecha probable de parto de la mujer o persona gestante.

Los empleadores podrán verificar la veracidad de los datos aportados.

La licencia transferida solo podrá ser usufructuada por uno de los integrantes de la pareja, quedando prohibido el goce simultáneo.

TÍTULO VII.- ESTATUTO PARA TRABAJADORES DE PLATAFORMAS

ARTÍCULO 51.- Objeto. La presente ley tiene por objeto, establecer reglas adecuadas para promover el desarrollo de la economía de plataformas tecnológicas en el país, asegurando la independencia de los repartidores.

ARTÍCULO 52.- Definiciones. A los fines de la presente ley se entiende por:

1. Mensajería Urbana: comprende el retiro, traslado y entrega de bienes, productos u objetos desde su solicitud y hasta el o los destinos que sean indicados por los usuarios, sin tratamiento o procesamiento, utilizando cualquier medio de transporte; incluyendo la prestación del servicio a pie.
2. Repartidor independiente de plataformas: persona humana que presta el servicio de Mensajería Urbana a usuarios a través de las Plataformas tecnológicas.

Consejo de Mayo: Laboral

3. Contrato de prestación del servicio de mensajería urbana a través de plataformas tecnológicas: Contrato entre un usuario consumidor que adquiere y/o compra un bien a un particular y/o a un comercio adherido y/o solicita un servicio de mensajería urbana y un repartidor independiente de plataformas que presta dicho servicio por el que recibe una retribución dineraria a través de la plataforma en la cual se registra este último.

4. Plataforma Tecnológica: Aquella persona jurídica que, a título oneroso, administra o gestiona un código ejecutable en aplicaciones de dispositivos móviles o fijos que permite al repartidor de plataformas ofrecer y ser contratado para ejecutar sus servicios de mensajería y entrega de bienes, productos u objetos para los usuarios, en un territorio geográfico específico.

ARTÍCULO 53.- Libertad de Conexión del repartidor independiente de plataforma tecnológica del servicio de mensajería urbana. El repartidor independiente será libre de conectarse a cualquiera de las plataformas a través de sus respectivas aplicaciones, ofreciendo sus servicios en las jornadas y durante el tiempo que estime convenientes y de aceptar y/o rechazar pedidos según su conveniencia. También será libre de definir el modo en que preste el servicio. Los repartidores independientes tendrán derecho a conocer los criterios utilizados por las plataformas para la agrupación de los mismos. Los criterios deberán ser expresados en lenguaje claro y deben estar disponibles para su consulta.

ARTÍCULO 54.- Ámbito de Aplicación. La presente ley rige en todo el territorio de la República Argentina las relaciones que se establezcan entre repartidores independientes de plataformas por un lado y las plataformas tecnológicas por el otro, en tanto estas tengan como objeto principal intermediar en el servicio de mensajería urbana y/o reparto a domicilio de bienes, productos u objetos.

ARTÍCULO 55.- Libertad de formas del contrato. Las partes podrán acordar libremente los términos del contrato.

ARTÍCULO 56.- Obligaciones de las plataformas tecnológicas. Son obligaciones específicas de las plataformas tecnológicas:

- 1) Brindar a los repartidores independientes la información necesaria a efectos que pueda decidir aceptar o rechazar el transporte y/o entrega requerido por un usuario.
- 2) Respetar la libertad de conexión del repartidor independiente contemplado en el Artículo 2 de la presente ley.
- 3) Ofrecer información vinculada a la normativa en seguridad vial y a la prestación del servicio, destinadas a los repartidores independientes.
- 4) Facilitar el acceso a los elementos de seguridad vial aplicables según el tipo de vehículo.
- 5) Contar con un mecanismo digital de reporte de quejas de manera simple, accesible y constantemente disponible para los usuarios, debiendo establecer un procedimiento eficaz para solucionar o dar respuesta a los reclamos.
- 6) Arbitrar los medios para que los repartidores independientes tengan instancias de atención a través de operadores y/o recepcionistas, en la cual puedan obtener justificaciones respecto a las decisiones que afecten su operatoria con las plataformas.

Consejo de Mayo: Laboral

ARTÍCULO 57.- Obligaciones de los repartidores independientes. A los efectos de poder utilizar las plataformas, los repartidores independientes deben cumplir las siguientes obligaciones:

- 1) Ser titular de la cuenta de usuario necesaria para prestar sus servicios a través de las diferentes plataformas de intermediación digital que utilice.
- 2) Estar inscripto debidamente ante las autoridades fiscales correspondientes y cumplir con todas sus obligaciones tributarias y de seguridad social, notificando cualquier alteración en su situación fiscal. Asimismo, deberán hacer los pagos de los aportes respectivos a través del cual tendrán acceso a todas las prestaciones sociales y un seguro de salud de acuerdo a lo previsto en el artículo 39° de la Ley 24.977, sus modificaciones y normas complementarias.
- 3) Tener cuenta bancaria o billetera electrónica cuya Clave Bancaria Uniforme (CBU) o Clave Virtual Uniforme (CVU) sea debidamente informado a la plataforma tecnológica, a fin de recibir las transferencias que correspondan por sus servicios.
- 4) Respetar las normas de tránsito en la prestación del servicio.
- 5) Aceptar y cumplir con los términos y condiciones de las plataformas.
- 6) Cumplir su prestación y realizar los viajes que decida en beneficio de tantos usuarios como decida.

ARTÍCULO 58.- Derechos de los repartidores independientes. Los repartidores independientes de plataformas tecnológicas del servicio de mensajería urbana y/o reparto a domicilio, tendrán derecho a:

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

Consejo de Mayo: Laboral

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

7) El repartidor tiene derecho a recibir una retribución dineraria por la prestación de sus servicios de parte del usuario consumidor, a través de la plataforma por la que presta los servicios de mensajería; asimismo también tiene derecho a percibir el ciento por ciento (100%) del monto que los usuarios agreguen en concepto de gratificación, recompensa o “propina”. Dicho monto puede ser sugerido por la plataforma, a efectos ilustrativos y preservando la posibilidad de modificarlo por parte del usuario;

8) Conectarse sin tener la exigibilidad de una periodicidad mínima;

9) Registrarse en la aplicación sin que ello implique asumir la obligación de conectarse y/o aceptar pedidos;

10) Interrumpir la utilización de la aplicación, sin tener que dar previo aviso;

11) Prestar servicios durante el tiempo que estime conveniente;

12) Conectarse a la aplicación y prestar los servicios dentro del ámbito de cobertura establecido por la plataforma tecnológica;

13) Decidir el mejor trayecto o recorrido, pudiendo valerse de la sugerencia de ruta que muestra la aplicación o utilizar otras aplicaciones de navegación de sistemas de posicionamiento global (GPS).

ARTÍCULO 59.- Autoridad de aplicación. El Poder Ejecutivo, vía reglamentación, determinará la autoridad de aplicación del presente Título.

ARTÍCULO 60.- Aplicación supletoria. Para los casos no previstos en esta ley y su reglamentación, en lo que respecta a la vinculación entre la plataforma digital y el repartidor independiente de plataformas digitales, serán de aplicación supletoria las disposiciones del Código Civil y Comercial de la Nación.

TITULO VIII. BOLSAS DE TRABAJO.

ARTÍCULO 61.- Bolsas de trabajo. Las Bolsas de Trabajo que cualquiera fuera su denominación o modalidad de organización se encontrarán a cargo de las asociaciones sindicales de trabajadores con personería gremial, podrán proponer a los empleadores que así lo requirieran un listado de los trabajadores disponibles para la realización de tareas temporarias, facilitando al empleador requirente los curriculum vitae de los candidatos propuestos por el sindicato.

Consejo de Mayo: Laboral

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

Queda derogada toda norma legal, obligación derivadas de los usos y costumbres que pudiera oponerse al presente artículo y/o en cualquier alcance al principio de libertad de contratación y elección del personal por parte de todo empleador que lo requiriera.

TITULO IX. ESTIBADORES

ARTÍCULO 62.- Los empleadores que decidieran desempeñar actividades de estiba, fuera para la operación en sus propias infraestructuras o terminales portuarias y/o como terceros proveedores de servicios a éstas, podrán contratar al personal de estiba que a tal fin requirieran recurriendo indistintamente y según las características de la demanda, al habitual régimen de jornaleros como asimismo a las diferentes modalidades de contratación laboral que se encontraren habilitadas por la normativa laboral vigente.

ARTÍCULO 63.- En los casos de contrataciones de estibadores y/o capataces por la modalidad de tiempo indeterminado, fuera de prestación continua o discontinua, resultará de aplicación lo dispuesto respecto del período de prueba en el artículo 92 bis de la ley 20.744. Su extinción de regirá por lo dispuesto en el título XII de la Ley 20.744 (t.o. ley 27.742) y sus modificatorias.

ARTÍCULO 64.- El número necesario de estibadores y posiciones a cubrir para cada turno o actividad, será determinado por el prestador del servicio de acuerdo a sus necesidades conforme volúmenes e infraestructura propias de cada operación.

TÍTULO XI.- DEMOCRACIA SINDICAL

Sección I. De las asociaciones sindicales

ARTÍCULO 65.- A los efectos de la presente ley, se considera asociación sindical a toda aquella persona jurídica de carácter privado de primer grado o superior que tenga por objeto la defensa de los intereses de los trabajadores conforme a lo regulado por la Ley N° 23.551.

ARTÍCULO 66.- Las autoridades de las asociaciones sindicales deben ser elegidas en procesos libres, periódicos, directos, democráticos, abiertos, competitivos y transparentes cuya realización sea supervisada, verificada y convalidada por la Justicia Nacional Electoral.

Para el caso de elecciones de autoridades de federaciones, confederaciones y/o organizaciones de segundo o mayor grado, se entiende por “procesos democráticos directos” a aquellos que contemplen la participación simultánea regida por el principio “un hombre=un voto” de todo los afiliados a las asociaciones sindicales de primer grado integrantes, confederaciones y/o organizaciones de segundo o mayor grado que diriman sus cargos en esa elección.

ARTÍCULO 67.- Sustitúyase el artículo 20 de la Ley N° 25.246 por el siguiente:

Consejo de Mayo: Laboral

“ARTÍCULO 20. Como representantes de los trabajadores, los dirigentes de las asociaciones sindicales tienen vedado el desarrollo de actividades empresariales, son considerados Personas Políticamente Expuestas (PPE) en los términos del artículo 20 de la Ley de Lavado de Activos N° 25.246, deben evitar toda incompatibilidad entre sus funciones sindicales y sus actividades privadas y presentar anualmente su declaración jurada de bienes según los parámetros establecidos por la Resolución 52/2012 de la Unidad de Información Financiera (UIF).

Sus familiares consanguíneos o políticos de primer y segundo grado no pueden ser empleados en la asociación de cuya dirección formen parte, ni mantener ningún tipo de relación profesional o comercial con ella.

Todas estas disposiciones son plenamente aplicables también a los directores y administradores de las obras sociales que las asociaciones sindicales designen.”

ARTÍCULO 68.- Las asociaciones sindicales que designen autoridades a cargo de la administración de las obras sociales deben respetar, tanto en su normativa estatutaria como en sus prácticas concretas de representación y gestión, los principios democráticos rectores de la República Argentina. En particular:

a. Los mandatos surgidos de sus procesos eleccionarios tienen una duración máxima de cuatro años, con una sola reelección consecutiva.

b. La composición de los cargos titulares de las comisiones directivas respetan la representación proporcional de las minorías de acuerdo con los resultados electorales obtenidos y con arreglo al procedimiento previsto por el Código Electoral Nacional en sus Arts. 159 a 164, Ley N° 19.945 y modificatorias.

Una vez establecida la distribución proporcional de los cargos titulares, la mayoría o –en su ausencia- la primera minoría decidirá la distribución de dichos cargos de acuerdo con la estructura fijada por el respectivo estatuto.

c. Uno de los miembros de la comisión directiva actuará como revisor de cuentas. Su designación corresponde a la oposición, según la decisión de la segunda lista más votada.

d. Las asociaciones sindicales deben mantener sus balances anuales actualizados y publicarlos en sus respectivas páginas web, conforme a los principios y procedimientos de acceso a la información pública fijados por la Ley 27.275.

e. Los subsidios, donaciones o cualquier tipo de transferencia de fondos proveniente de entidades estatales que reciban no podrán superar un quinto de su presupuesto anual.

ARTÍCULO 69.- Las asociaciones sindicales que no cumplan con las normas de democratización fijadas por el Artículo 68° de la presente ley conservarán su existencia jurídica, pero serán sancionadas con penas que podrán ir desde multa hasta la pérdida de su personería gremial. Asimismo, se verán impedidas de designar las autoridades de las obras sociales según lo establecido en la ley 23.660, artículo 1, inciso a; artículo 12, incisos a, b y c; y artículo 32; así como a participar de su administración, tanto a título individual como colectivo. Ante tal circunstancia, dichas obras sociales pasarán a ser administradas provisoriamente por el Ministerio de Salud de la Nación.

La sanción de pérdida de personería deberá ser determinada por autoridad judicial.

Consejo de Mayo: Laboral

El mismo tratamiento se aplicará a las asociaciones sindicales que realicen cualquier modificación de sus estatutos posterior a su convalidación que viole lo establecido en el Artículo 4° de la presente ley, o que incurran en la falta de su aplicación a sus prácticas concretas.

ARTÍCULO 70.- La Autoridad de Aplicación del presente Título está compuesta por:

- a. El Ministro de Capital Humano de la Nación o quien este designe en su lugar, hasta el grado de Subsecretario de Estado;
- b. El Ministro de Salud de la Nación o quien este designe en su lugar, hasta el grado de Subsecretario de Estado;
- c. Tres miembros de cada una de las cámaras del Congreso Nacional, dos por el bloque con segundo mayor número de diputados y uno por el bloque con el mayor número de diputados, quienes serán designados por los presidentes de sus respectivas cámaras.
- d. Un miembro designado por acuerdo de las asociaciones sindicales nacionales.

La ausencia de designación en cualquiera de estas posiciones no será obstáculo para el funcionamiento de la Autoridad de Aplicación, que podrá deliberar sin los miembros faltantes hasta que su designación se haga efectiva.

ARTÍCULO 71.- Autoridad de Aplicación. La Autoridad de Aplicación elige entre sus miembros a su presidente, su vicepresidente y su secretario, y toma sus decisiones según el voto de la mayoría de sus miembros presentes. En caso de empate, el voto de su presidente será decisivo.

ARTÍCULO 72.- Son funciones de la Autoridad de Aplicación:

- a. Supervisar el cumplimiento de las disposiciones de la presente ley.
- b. Garantizar y organizar la participación de todas las organizaciones nacionales e internacionales que soliciten actuar como veedores de los procesos eleccionarios sindicales.
- c. Notificar al Ministerio de Justicia, al Ministerio de Capital Humano, al Ministerio de Salud, a la Inspección General de Justicia (IGJ) y a cualquier organismo estatal que lo solicite acerca del cumplimiento o incumplimiento de la adecuación de los estatutos de las asociaciones sindicales a los requisitos fijados por la presente ley.
- d. Verificar el cumplimiento normativo y práctico del Artículo 4° de la presente ley y, en caso contrario, sancionar los procedimientos necesarios para la aplicación del Artículo 5°.

ARTÍCULO 74.- Cláusula Transitoria. A partir de reglamentación de la presente ley las asociaciones sindicales dispondrán de un año para la modificación de sus estatutos, que regirán a partir de la primera elección posterior a su entrada en vigor sin perjuicio del cumplimiento de los mandatos preexistentes

Sección II - Aportes libres

ARTÍCULO 75.- Sustitúyese el artículo 9° de la Ley 23.551 por el siguiente:

Consejo de Mayo: Laboral

“ARTÍCULO 9° — Las asociaciones sindicales no podrán recibir ayuda económica de empleadores, ni de organismos políticos nacionales o extranjeros.

Los convenios colectivos de trabajo o acuerdos colectivos no podrán imponer aportes, contribuciones o cualquier otra carga económica en beneficio de cámaras, asociaciones, agrupaciones empresariales o sindicales, ni destinarse a fines de naturaleza social, cultural o de capacitación.

Como única excepción, dichos convenios o acuerdos podrán prever aportes de carácter previsional o asistencial, siempre que:

- a) Sean pactados expresamente en el texto del convenio;
- b) Sean aceptados de manera libre, voluntaria y por escrito por cada trabajador beneficiario; y
- c) El trabajador pueda revocar en cualquier momento su aceptación mediante simple comunicación fehaciente, sin expresión de causa.

Los fondos resultantes de tales aportes previsionales o asistenciales deberán administrarse en contabilidad separada, con registros específicos y sujeción a rendición de cuentas transparente, de conformidad con lo dispuesto en la presente Ley.”

ARTÍCULO 76.- Modifícase el artículo 37 de la ley 23.551 que quedará redactado de la siguiente manera:

“ARTÍCULO 37. - El patrimonio de las asociaciones sindicales de trabajadores estará constituido por:

- a) Las cotizaciones ordinarias y extraordinarias de los afiliados;
- b) Los bienes adquiridos y sus frutos;
- c) Las donaciones, legados, aportes y recursos no prohibidos por esta ley.”

ARTÍCULO 77.- Modifícase el artículo 38 de la ley 23.551 que quedará redactado de la siguiente manera:

“ARTICULO 38. — Los empleadores estarán obligados a actuar como "agente de retención" de los importes que, en concepto de cuotas afiliación u otros aportes deban tributar los trabajadores afiliados a las asociaciones sindicales de trabajadores con personería gremial. No serán agente de retención de los trabajadores no afiliados a la asociaciones sindicales.

Para que la obligación indicada sea exigible, deberá mediar una resolución del MINISTERIO DE CAPITAL HUMANO, disponiendo la retención. Esta resolución se adoptará a solicitud de la asociación sindical interesada. El ministerio citado deberá pronunciarse dentro de los treinta (30) días de recibida la misma. Si así no lo hiciere, se tendrá por tácitamente dispuesta la retención.

El incumplimiento por parte del empleador de la obligación de obrar como agente de retención, o - en su caso- de efectuar en tiempo propio el pago de lo retenido, tornará a aquél en deudor directo. La mora en tal caso se producirá de pleno derecho.”

Consejo de Mayo: Laboral

ARTÍCULO 78.- Modifíquese el art. 45 de la ley 23.551 el cual quedará redactado de la siguiente manera:

“ARTÍCULO 45. — A falta de normas en las convenciones colectivas o en otros acuerdos, el número máximo de los trabajadores que representen la asociación profesional respectiva en cada establecimiento será:

- a) De cincuenta (50) a cien (100) trabajadores, un (1) representante;
- b) De ciento uno (101) a doscientos (200) trabajadores, dos (2) representantes;
- b) De doscientos uno (201) en adelante, un (1) representante más cada cien (100) trabajadores, que excedan de cien (100) a los que deberán adicionarse los establecidos en el inciso anterior.

Sus decisiones se adoptarán en la forma que determinen los estatutos.”

ARTÍCULO 79.- Modifíquese el artículo 48 de la ley 23.551 el cual quedará redactado de la siguiente manera:

“ARTÍCULO 48.- Los representantes sindicales en la empresa elegidos de conformidad con lo establecido en el artículo 41 de la presente no podrán ser suspendidos, modificadas sus condiciones de trabajo, ni despedidos durante el tiempo que dure el ejercicio de su mandato y hasta un año más, salvo que mediare justa causa.”

ARTÍCULO 80.- Modifíquese el artículo 50 de la ley 23.551 el cual quedará redactado de la siguiente manera:

“ARTÍCULO 50. — A partir de la notificación al empleador de su postulación para un cargo de representación sindical, cualquiera sea dicha representación, el trabajador no podrá ser despedido, suspendido sin justa causa, ni modificadas sus condiciones de trabajo, por el término de seis (6) meses. Esta protección cesará para aquellos trabajadores para cuya postulación no hubiere sido oficializada según el procedimiento electoral aplicable y desde el momento de determinarse definitivamente dicha falta de oficialización. La asociación sindical deberá comunicar al empleador el nombre de los postulantes; lo propio podrán hacer los candidatos.”

ARTÍCULO 81.- Modifíquese el artículo 52 de la ley 23.551 el cual quedará redactado de la siguiente manera:

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

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

Consejo de Mayo: Laboral

Si se decidiera la reinstalación, el juez podrá aplicar al empleador que no cumpliera con la decisión firme, las disposiciones del artículo 804 bis del Código Civil y Comercial, durante el período de vigencia de su estabilidad.

El trabajador, salvo que se trate de un candidato no electo, podrá optar por considerar extinguido el vínculo laboral en virtud de la decisión del empleador, colocándose en situación de despido indirecto, en cuyo caso tendrá derecho a percibir, además de indemnizaciones por despido, una suma equivalente al importe de las remuneraciones que le hubieren correspondido durante el tiempo faltante del mandato y el año de estabilidad posterior.

La promoción de las acciones por reinstalación o por restablecimiento de las condiciones de trabajo a las que refieren los párrafos anteriores interrumpe la prescripción de las acciones por cobro de indemnización y salarios caídos allí previstas. El curso de la prescripción comenzará una vez que recayera pronunciamiento firme en cualquiera de los supuestos.”

ARTÍCULO 82.- Modifíquese el art. 53 de la ley 23.551 el cual quedará redactado de la siguiente manera

“ARTÍCULO 53. — Serán consideradas prácticas desleales y contrarias a la ética de las relaciones profesionales del trabajo por parte de los empleadores, o en su caso, de las asociaciones profesionales que los represente:

- a) Subvencionar en forma directa o indirecta a una asociación sindical de trabajadores;
- b) Intervenir o interferir en la constitución, funcionamiento o administración de un ente de este tipo;
- c) Obstruir, dificultar o impedir la afiliación de los trabajadores a una de las asociaciones por ésta reguladas;
- d) Promover o auspiciar la afiliación de los trabajadores a determinada asociación sindical;
- e) Adoptar represalias contra los trabajadores en razón de su participación en medidas legítimas de acción sindical o en otras actividades sindicales o de haber acusado, testimoniado o intervenido en los procedimientos vinculados a juzgamiento de las prácticas desleales;
- f) Rehusarse a negociar colectivamente con la asociación sindical capacitada para hacerlo o provocar dilaciones que tiendan a obstruir el proceso de negociación;
- g) Despedir, suspender o modificar las condiciones de trabajo de su personal, con el fin de impedir o dificultar el ejercicio de los derechos a que se refiere esta ley;
- h) Despedir, suspender o modificar las condiciones de trabajo de los representantes sindicales que gocen de estabilidad de acuerdo con los términos establecidos por este régimen cuando las causas del despido, suspensión o modificación no sean de aplicación general o simultánea a todo el personal;
- i) Practicar trato discriminatorio, cualquiera sea su forma, en razón del ejercicio de los derechos sindicales tutelados por este régimen;

Consejo de Mayo: Laboral

j) Negarse a suministrar la nómina del personal a los efectos de la elección de los delegados del mismo en los lugares de trabajo.”

ARTÍCULO 83.- Incorpórase como artículo 53 bis a la Ley N° 23.551, el siguiente:

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

- a) Incurrir en alguna de las acciones estipuladas en el artículo 20 ter de la presente norma;
- b) Intervenir o interferir intencionalmente afectando el desenvolvimiento de la actividad de la empresa mediante la convocatoria a asambleas o actos similares con el objeto de perjudicar al empleador;
- c) Obligar a la afiliación compulsiva e involuntaria de trabajadores, en forma directa o indirecta;
- d) Incurrir en conductas y/o mecanismos extorsivos a los fines de lograr la afiliación compulsiva y/o involuntaria de trabajadores;
- e) Incurrir en conductas y/o mecanismos extorsivos en contra de los empleadores;
- f) Adoptar represalias contra los trabajadores que no se adhieran a una medida de fuerza;
- g) Rehusarse a negociar colectivamente con los representantes de la parte empleadora legitimadas para hacerlo o provocar dilaciones que tiendan a obstruir el proceso de negociación;
- i) No acatar la conciliación obligatoria dispuesta por la autoridad con facultades suficientes;”

ARTÍCULO 84.- Modifíquese el artículo 54 de la ley 23.551 el cual quedará redactado de la siguiente manera

“ARTÍCULO 54. — El damnificado, conjunta o indistintamente, podrán promover querrela por práctica desleal ante el juez o tribunal competente.”

ARTÍCULO 85.- Modifíquese el artículo 55 de la ley 23.551 el cual quedará redactado de la siguiente manera:

“ARTÍCULO 55.- Las prácticas desleales se sancionarán con multas que serán fijadas de acuerdo con los artículos 4 y siguiente de la ley N° 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 reincidencia, la multa podrá elevarse hasta el quintuplo del máximo previsto en la ley N° 18.694.

2° -La multa será fijada razonablemente por el juez hasta un máximo del equivalente al veinte por ciento 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

Consejo de Mayo: Laboral

podiera ser reparada mediante el cese de la medida que la hubiere producido o la realización de los actos que resulten idóneos, conforme a la decisión calificadora, y el infractor mantuviera las medidas o dejare de cumplir los actos tendientes a la cesación de sus efectos, el importe originario se incrementará automáticamente en un diez por ciento por cada cinco días de mora, mientras se mantenga el incumplimiento del empleador o entidad representativa de los empleadores.

Sin perjuicio de ello, el juez, a petición de parte, podrá también aplicar lo dispuesto por el artículo 804 del Código Civil y Comercial, quedando los importes que así se establezcan en favor del damnificado.

3° — El importe de las multas será percibido por la autoridad administrativa del trabajo, e ingresado en una cuenta especial, y será destinado al mejoramiento de los servicios de inspección del trabajo, a cuyo fin la autoridad administrativa tomará intervención en el expediente judicial, previa citación del juez.

4° — Cuando la práctica desleal fuese reparada mediante el cese de los actos motivantes, dentro del plazo que al efecto establezca la decisión judicial, el importe de la sanción podrá reducirse hasta el cincuenta por ciento.

5°- En aquellos casos en los que la asociación sindical incurra reiteradamente en las conductas estipuladas en el artículo 53 bis del presente cuerpo normativo, el MINISTERIO DE CAPITAL HUMANO mediante la SECRETARIA DE TRABAJO podrá revocarle la personería y/o la inscripción gremial.”

ARTÍCULO 86.- Modifíquese el artículo 59 de la ley 23.551 el cual quedará redactado de la siguiente manera:

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

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

La resolución de encuadramiento emanada de la autoridad administrativa del trabajo o de la vía asociacional, será directamente recurrible ante la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo.

La resolución que ponga fin al conflicto de encuadramiento sindical sólo tendrá por efecto determinar la aptitud representativa de la asociación gremial respectiva con relación al ámbito en conflicto.”

ARTÍCULO 87.- Incorpórese como Artículo 59 bis de la ley 23.551 el cual quedará redactado de la siguiente manera:

“ARTÍCULO 59 bis.- Cuando la cuestión de encuadramiento sindical se presente entre un empleador y una o más asociaciones que se arroguen la representación de todos o una parte de los

Consejo de Mayo: Laboral

trabajadores, cualquiera de las partes podrá requerir a la Autoridad de Aplicación la resolución del conflicto mediante el procedimiento previsto en el artículo anterior.

La Autoridad de aplicación establecerá un procedimiento rápido expedito para la resolución del conflicto, el que no podrá exceder de TREINTA (30) días hábiles administrativos.

Para el caso de que los trabajadores en cuestión se encuentren representados por otra asociación, se procederá a su citación para que tome la intervención en el procedimiento administrativo que, eventualmente, le corresponda.

A partir de la iniciación del procedimiento administrativo previsto precedentemente, la asociación sindical reclamante deberá abstenerse de promover medidas de acción directa que impidan o perturben, total o parcialmente, el normal ejercicio de la actividad del empleador. La contravención de esta disposición será considerada como una conducta prevista en el apartado b del inc. 2 del art. 52 de la presente ley.

El empleador, mientras dure la tramitación del procedimiento, deberá abstenerse de innovar respecto de la situación de los trabajadores involucrados.”

TÍTULO X - CONVENIOS COLECTIVOS

LEY 14.250

ARTÍCULO 88.- Modificase el artículo 9º de la Ley 14.250 (t.o. Decreto N° 1135/2004) que quedará redactado de la siguiente manera:

“ARTÍCULO 9.- La convención colectiva podrá contener cláusulas que acuerden beneficios especiales en función de la afiliación a la asociación profesional de trabajadores que la suscribió.

Las cláusulas de la convención por las que se establezcan contribuciones a favor de la asociación de trabajadores participantes serán válidas sólo para los afiliados.”

ARTÍCULO 89.- Sustitúyese el artículo 19 de la Ley N° 14.250 (t.o. Decreto N° 1135/2004) por el siguiente:

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

- a) Un convenio colectivo posterior puede modificar a un convenio colectivo anterior de igual ámbito.
- b) En función del principio de especificidad, un convenio de ámbito menor, prevalece, dentro de su ámbito de representación personal y territorial, frente a otro convenio de ámbito mayor.”

TÍTULO XI. DEROGACIONES

ARTÍCULO 90.- Derógase las Leyes N° 14.546, N° 27.555, N°, N° 23.947, los artículos 16, 29 bis, 53, 54, 174, 175, 176, 211, 215, 248, 275 de la Ley 20.744, el inciso c) del artículo 6 de la Ley 11.544, los artículos 86 y 87 de la Ley 24.467, el inciso c) del artículo 17 de la Ley 12.713, el artículo 16, el el inciso c) del artículo 46 de la Ley 26.844, los artículos 10 de la Ley 14.250, los artículos 12

Consejo de Mayo: Laboral

y 13 de la Ley 24.317, los artículos 13, 14 y 16 de la Ley 24.301, los artículos 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18 de la Ley 24.004, el artículo 3° inciso b de la Ley 23.553, el segundo párrafo del artículo 7° de la Ley 23.377, el inciso b del artículo 2°, el segundo párrafo del artículo 18 de la Ley 23.187, el artículo 8° de la Ley 14.072, el tercer párrafo del artículo 8° de la Ley 20488, el inciso e del artículo 4° de la Ley 20.305, el inciso f del artículo 1° de la Ley 12.990, el artículo 21 de la Ley 12.908, los artículos 8° y 16 de la Ley N° 23.551, los artículos 1° inc a, 12 incisos a, b y c y 32 de la Ley N° 23.660.

- Viajantes de Comercio (Ley N° 14.546)
- Ley de teletrabajo (Ley N° 27.555)
- Ley de convenio de corresponsabilidad gremial (Ley N° 26.377)
- Aplicación supletoria de CCT (Art 16 Ley N°20.744)
- Solidaridad de la usuaria y las empresas de servicios eventuales (Art 29 bis Ley N°20.744)
- Registración (artículo 53/54)
- Hora de almuerzo, tareas penosas y en domicilio de mujeres
- Reserva de puesto por cargo electivo
- Indemnización por muerte del trabajador
- Periodo de reserva de puesto por enfermedad o accidente inculpable.
- Conducta maliciosa y temeraria
- Registro de horas extras
- Tarjetas de registración del servicio doméstico
- Registros estatutos especiales
- Estatuto del peluquero.
- Extensión de un CCT a una zona no comprendida a solicitud de una de las partes.
- Artículos vinculados a la exigencia de matriculación y/o título.

ARTÍCULO 41.- La derogación de la Ley N° 14.546 no afecta los derechos individuales de aquellos trabajadores que se encuentren actualmente alcanzados por el Régimen establecido en la ley que se deroga.

Las nuevas contrataciones producidas con posterioridad a la entrada en vigencia de esta Ley, se regirán por las normas generales, contratos individuales y convenios colectivos que resulten aplicables.

La representación sindical y empleadora deberán impulsar la negociación colectiva relativa con el fin de otorgar el marco adicional que consideren menester adecuado a las circunstancias actuales si correspondiere.

Fundamentos

AL HONORABLE CONGRESO DE LA NACIÓN:

Tengo el agrado de dirigirme a Vuestra Honorabilidad con el objeto de remitir a su consideración el Proyecto de Ley de ante la crisis de representatividad que vive el país.

El Artículo 1 de la Constitución Nacional establece que la Nación Argentina adopta para su gobierno la forma representativa republicana federal. Este sistema enfrenta hoy una grave crisis de legitimidad, entre otros motivos, porque los ciudadanos perciben, y con razón, que algunos individuos se benefician de privilegios establecidos por la ley por el sólo hecho de pertenecer a un determinado grupo o sector o por estar en mejores condiciones de acceder e influir en el sistema de toma de decisiones. Esta situación genera en la ciudadanía un profundo sentimiento de injusticia toda vez que violenta los principios fundamentales de transparencia e igualdad ante la ley que constituyen la piedra basal de nuestra República, la democracia representativa y el Estado de derecho.

El término privilegio proviene del latín. Mientras que “privis” quiere decir privado, “legis” significa ley. Un privilegio es, entonces, una legislación que favorece a un privado. Los privilegios son la manifestación más acabada de los poderes indebidos de la casta: torcer el entramado legal para que lo que es de todos se haga de unos pocos. Bien lo dice Jorge Bustamante en la República Corporativa: “En Argentina el problema no son los ilícitos, sino los lícitos”. La ley como instrumento de apropiación de recursos para los privilegiados. Ante semejante injusticia, no es de sorprender que Argentina termine siendo, como dice Nino, un país al margen de la ley sumergido en un eterno subdesarrollo.

A continuación se presenta un paquete de leyes que busca eliminar una serie de privilegios y beneficios que carecen de toda razonabilidad y justificación, y restablecer el principio fundamental de la igualdad ante la ley, sin el cual, no hay libertad posible.

Asociaciones sindicales (Ley 23.551 y Decreto 1135/2004)

Una democracia más fuerte implica tener asociaciones sindicales transparentes y democráticas. Hoy en día, hay una gran ausencia de mecanismos democráticos en los sistemas de representación, funcionamiento y gestión de las asociaciones sindicales.

La falta de estos mecanismos llevan a mandatos eternos, falta de transparencia y control. Esto genera oligarquías sindicales que mantienen el poder por décadas y generan una estructura de poder, en algunos casos, para obtener beneficios propios.

Una buena manera de ilustrar esto es simplemente verificando la extraordinaria permanencia de los líderes sindicales en sus puestos de conducción. En una nota en Infobae del 7 de marzo de este año se consignan estos períodos. En pinturas Pedro Victorio Zambuzetti acumula 50 años de conducción, Jorge Sansat, 49 años en aeronavegación, en municipales de CABA Amadeo Genta lleva 41 años, Rodolfo Daer (alimentación) y Luis Barrionuevos (gastronómicos), 39 años. José Lingeri (obras sanitarias) y Armando Cavalieri (comercio) suman 38 años. Hugo Moyano lleva 37 años en la conducción de camioneros. 34 años llevan Gerardo Martínez (UOCRA), Julio Piumato (judiciales) y Andres Rodriguez (UPCN). Juan Caros Schmid de Dragadores acumula 31 años de conducción, y Omar Maturana 30 en ferroviarios. Podríamos seguir enumerando ejemplos.

Consejo de Mayo: Laboral

En los últimos 20 años, se han presentado en la Cámara de Diputados más de 40 proyectos de ley planteando modificaciones, de distinta envergadura, a la Ley de Asociaciones Sindicales. Estos proyectos fueron impulsados por representantes de todos los partidos políticos: Frente de Todos, PRO, UCR, Evolución Radical, Encuentro Federal, Ahora Patria. Coalición Cívica, La Libertad Avanza. Esto demuestra una clara necesidad de modificar un sistema que no funciona como representación real de los trabajadores.

Por ejemplo, el proyecto de Ley 2523-D-2023 impulsado por los Diputados Tetaz, Ajmechet, Quetglas, Stefani, Zapata, Stolbizer, entre otros, propone que la dirección y administración de las asociaciones sindicales sean ejercidas por un órgano compuesto por un mínimo de cinco (5) miembros, elegidos en forma que asegure la voluntad de la mayoría y de la minoría de los afiliados. Asimismo, establece que los mandatos no podrán exceder de cuatro (4) años y sólo podrán ser reelegidos una vez. En la misma línea, se encuentra el proyecto de Ley 0565-D-2022 impulsado por Carla Carrizo, Lena y Ferraro.

Otro ejemplo es el Proyecto de Ley (2544-D-2021) impulsado por Facundo Moyano que por ejemplo establece que el mandato de los delegados no podrá exceder de dos (2) años.

A su vez, Fernando Iglesias, Javier Milei, Hernan Lombardi, Patricia Bullrich, Virginia Cornejo, Ocaña, Hector Flores, Luis Petri, Alicia Fregonese, entre otros han impulsado los proyectos de democratización de las asociaciones sindicales 3818-D-2011, 1505-D-2018 y 5031-D-2021.

A pesar de ello, los cambios en la legislación sindical fueron casi nulos en la última década. Muestra de ello son los largos períodos sin recambio en la dirigencia forjando un poder sindical corporativo que mencionamos antes y que lejos de representar a los trabajadores logró enriquecerse a su costa.

Pero estas asociaciones no gestionan fondos privados sino el dinero de los trabajadores. Es por esto que requieren una administración transparente mediante un sistema que garantice la representación de todos los trabajadores que integran la asociación.

Por ello, a partir del proyecto presentado por el Diputado Iglesias (0586-D-2024), se propone una Ley para garantizar las elecciones libres y directas, la representación de las minorías en la toma de decisiones y la alternancia en el poder dentro de este tipo de instituciones.

El proyecto establece que las autoridades de los sindicatos deben ser elegidas en procesos libres, periódicos, directos cuya realización sea supervisada y verificada por la Justicia Nacional Electoral. Los mandatos tendrán una duración máxima de cuatro años, con una sola reelección consecutiva. Las minorías tendrán representación proporcional de acuerdo con los resultados electorales obtenidos. Los sindicatos que no cumplan con estas premisas no podrán ser parte del sistema de obras sociales.

A su vez incluimos, tomando como referencia los proyectos de Ley 2291-D-2022 y 5299-D-2022 impulsados por Campagnoli, Tavela, Milman, Ocaña, Zapata, Lena, Cornejo, Finocchiaro, Schiavoni, Castets y Lopez Murphy, algunos artículos para poner fin a las descuentos que realizan las asociaciones sindicales a los no afiliados.

En la actualidad cuando el trabajador no se afilia o se desafilia, los sindicatos lo obligan a aportar una cuota “solidaria” que en muchos casos termina siendo similar a la que se les retiene a los afiliados. El proyecto busca limitar las contribuciones a favor de la asociación de trabajadores que se establezcan en los convenios sólo para los afiliados. Así se pone fin a la posibilidad de incluir de manera muchas veces compulsiva al trabajador desafiliado en los aportes sindicales.

Validez de convenios colectivos específicos por sobre los generales (Ley 14.250)

Parte de respetar la libertad individual es permitir que los trabajadores de cada empresa puedan negociar sus propios acuerdos con sus empleadores sin tener que estar condicionados por acuerdos generales que no tienen en cuenta la realidad de cada empresa, lugar ni sector.

Esto representa un cambio disruptivo en la estructura de poder de la casta ya que transfiere el poder de la casta sindical a los trabajadores. A su vez no implica ningún riesgo para los trabajadores ya que los convenios generales seguirán aplicándose si no existen convenios específicos.

Hay una amplia literatura que discute la relevancia del nivel en el cual se discuten los convenios colectivos de trabajo. ¿Qué conviene? ¿Una negociación totalmente centralizada, una por industria o una por empresa? El mundo ofrece mucha experiencia que permite contrastar el beneficio de una u otra modalidad.

En general, la evidencia sugiere que los países gradualmente se han movido hacia regímenes de negociación con mayor descentralización. Por dar un ejemplo, según un estudio de 1999 (ver Flanagan, 1999), entre 1980 y 1994 Australia, Dinamarca, Finlandia, Nueva Zelanda, Suecia y el Reino Unido se habían movido a esquemas más descentralizados. Más recientemente, España, Portugal y, en menor medida, Grecia han transicionado a este tipo de esquemas.

La hipótesis central de la literatura académica sobre el impacto de las distintas modalidades de negociación, es la presencia de una relación de “U invertida” entre el régimen de negociación por industria y el nivel de exclusión del mercado de trabajo (Calmfors y Driffil, 1988). Las negociaciones plenamente centralizadas tienden a incorporar las externalidades entre sectores, mientras que las negociaciones descentralizadas logran acomodar a la realidad de cada empresa generando mercados laborales ambos con mejores resultados en términos de evitar la exclusión del mercado formal relativo a lo que tiene Argentina que es una negociación sectorial.

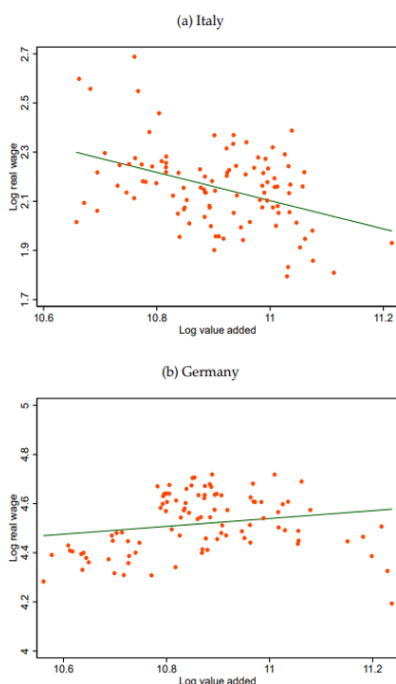


Gráfico 1: Distribución de salario real y valor agregado por trabajador

Consejo de Mayo: Laboral

Más allá de que esta relación de “U invertida” entre nivel de negociación salarial y exclusión del mercado de trabajo, difiere país por país, el trabajo de Boeri, Ichino, Moretti y Poschlo (2021) lo ilustra bien contrastando el funcionamiento del mercado de trabajo italiano con el alemán. En Alemania las negociaciones son descentralizadas mientras que en Italia son sectoriales. El gráfico 1 muestra la distribución de salarios real y productividad en ambos mercados. En Alemania los salarios son mayores en los lugares con mayor productividad mientras que en Italia lo que ocurre es lo contrario. El resultado se produce porque la negociación sectorial impone salarios homogéneos y como en Italia las zonas más pobres tienen un costo de vida más bajo el salario sectorial en términos reales resulta mayor generando desempleo y exclusión. Es que no puede pretenderse que un mismo convenio sectorial pueda ser igualmente apto para las provincias más postergadas de nuestro territorio y para las más ricas.

La negociación sectorial no sólo impone esta distorsión en la economía, sino que afecta negativamente a la generación de empleo en las regiones menos productivas, como demuestra el gráfico 2. La región menos productiva de Italia es la que tiene más gente que no participa en la fuerza laboral, mientras que en Alemania no se presenta el mismo efecto.

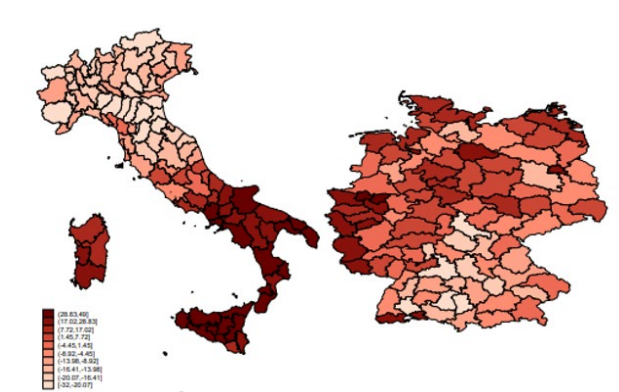


Gráfico 2: No-empleo por región en Italia y Alemania

Como las regiones del sur de Italia no pueden competir con las del norte porque tienen menos valor agregado por trabajador y deben pagar el mismo salario, la variable que corrige es el nivel de empleo. De hecho, se puede notar un patrón similar en Argentina, donde las zonas menos productivas tienen una menor proporción de asalariados privados como porcentaje de personas en edad laboral.

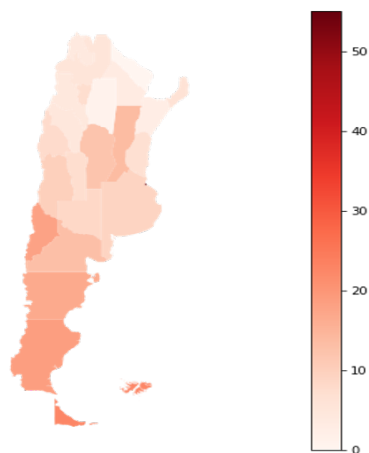


Gráfico 3: Porcentaje de asalariados privados sobre población en edad laboral.

Consejo de Mayo: Laboral

La evidencia sugiere que un mercado laboral con negociaciones a nivel de empresas generará mayor inclusión laboral en los segmentos locales permitiendo acomodar las condiciones laborales a la productividades relativas. En particular permitirá igualar las condiciones del mercado laboral entre provincias generando una mayor equidad geográfica y favoreciendo al norte del país. Es así que se propone un proyecto de Ley que establece que los convenios colectivos que realicen los trabajadores de una empresa o grupo de empresas primarán sobre los convenios colectivos generales/nacionales del sector o industria.

Caducidad de instancia de las acciones laborales (Ley 18.345)

En un juicio laboral, actualmente, si el trabajador no impulsa la causa, esta puede quedar en stand-by indefinidamente, no caduca. Este cambio propone que, al igual que los juicios civiles y comerciales, si la parte no hace algo para impulsar el proceso dentro de un plazo, caduca la instancia por falta de impulso y se termina el juicio.

Libertad de matrícula

Desde principios del Siglo XX, Argentina ha sufrido un proceso de hiper regulación y de intromisión estatal extrema en las actividades individuales, que se acentuó a partir de mediados del siglo pasado.

Una de las prácticas más perniciosas de este siglo que nos precede, fue la de crear monopolios legales a favor de ciertas empresas, profesiones o reparticiones públicas. Esto conlleva, sin posibilidad de discusión alguna, a generar costos artificiales, a crear trámites innecesarios y a dilatar en el tiempo todos los procesos, con el consecuente perjuicio para la sociedad toda. El espectacular avance tecnológico de las últimas décadas, ha vuelto totalmente obsoletos ciertos trámites o procesos.

Consecuentemente con el pedido de la sociedad en las elecciones generales del año 2023, de llevar adelante un proceso de desburocratización del Estado, de apertura económica, de desregulación de las actividades, de restitución de las libertades constitucionales conculcadas paulatinamente desde hace más de cien años, proponemos ampliar, y dejar librado a la elección de los individuos, la forma de llevar adelante ciertos trámites, sin menoscabar la seguridad jurídica que la vida en sociedad requiere, pero sacándolos del pasado en el cual fueron creados hace siglos, permitiendo su adaptación al Siglo XXI.

Durante la Edad Media, cuando los negociantes y profesionales con intereses comunes se asociaron en corporaciones por primera vez, establecieron la obligatoriedad de la asociación para poder ejercer la profesión. Éstas se dieron sus propios estatutos; regularon los intereses de los integrantes, asumiendo poderes que en otras circunstancias hubieran correspondido al Estado; se inmiscuían tanto en los asuntos privados como en los públicos; formaban su propio patrimonio con las contribuciones de sus asociados; e imponían tasas, impuestos y multas.

Al frente de cada corporación había dos cuerpos colegiados, una asamblea general de agremiados y un consejo elegido periódicamente por el gremio; y uno más de cónsules con facultades administrativas y disciplinarias al comienzo y posteriormente con funciones jurisdiccionales.

Hoy en día, los colegios profesionales son instituciones a la imagen y semejanza de las corporaciones medievales.

Consejo de Mayo: Laboral

Las corporaciones medievales se dieron sus propios estatutos: los colegios profesionales dictan sus propios Reglamentos y el Códigos de Ética, obligatorios para todos los matriculados.

Las corporaciones medievales regularon los intereses de los integrantes: los colegios profesionales determinan la forma de ejercer la profesión, siendo falta ética incluso cobrar honorarios diferentes de los establecidos.

Las corporaciones medievales imponían tasas, impuestos y multas: los colegios profesionales fijan los aportes obligatorios de todos los que quisieran ejercer una profesión, como matrícula anual.

Las corporaciones medievales contaban con dos cuerpos colegiados, una asamblea general de agremiados y un consejo elegido periódicamente por el gremio: los colegios profesionales tienen un Consejo Directivo y una Asamblea.

Las corporaciones medievales contaban con uno o más cónsules con facultades administrativas y disciplinarias al comienzo y posteriormente con funciones jurisdiccionales: los colegios profesionales cuentan con un Tribunal de Ética que determinan si los matriculados violaron las normas establecidas por el mismo colegio profesional en su Código de Ética.

En 1798, en Francia, se dejó sin efecto la obligación de pertenecer a una corporación para poder ejercer una profesión. En el siglo XX y el XXI, nuestros gobiernos y legisladores decidieron volver a la Edad Media y establecer la asociación obligatoria a la corporación de los profesión que fuere - abogados, arquitectos, médicos, profesionales del turismo, psicólogos, musicoterapeutas, odontólogos, entre otras tantas-, para poder ejercer la profesión. En Argentina, esto se mantiene en la actualidad.

A pesar de ello, los títulos universitarios con reconocimiento oficial ya certifican la formación académica recibida y habilitan para el ejercicio profesional respectivo en todo el territorio nacional. Por ende, tener que validar los estudios universitarios en cada jurisdicción en la que los profesionales desean ejercer su título, de alcance nacional, es algo innecesario y que obliga a los trabajadores a inscribirse a un Colegio de profesionales.

Hoy en día existe el Sistema Federal de Títulos, aprobado por la Resolución CFE N° 59/08, que fortaleció la confiabilidad de la documentación educativa, unificando criterios en el procedimiento de emisión, legalización y registro de títulos y certificados analíticos de estudios, mediante la emisión de los títulos y certificados analíticos sobre planillas con resguardos de seguridad, confeccionadas por Casa de Moneda Sociedad del Estado, y suministradas por el Ministerio de Educación de la Nación a todas las provincias y a la ciudad de Buenos Aires.

Asimismo, el Registro Federal de Egreso (ReFE), de acuerdo a la Resolución CFE N° 440/23, permite verificar la autenticidad de los títulos de educación secundaria y de educación superior emitidos a partir del 1 de noviembre del 2023 de manera digital, la consulta de acceso público, constituyendo el único instrumento de confornte de autenticidad de los títulos digitales emitidos.

Estos avances, dejan de que sea obligatorio validar los estudios universitarios en cada jurisdicción en la que los profesionales desean ejercer su título, de alcance nacional.

Por lo tanto, se propone simplificar el sistema mediante el acceso a una base única de títulos universitarios, de acceso remoto, sin costo para el profesional, que sea el único requisito para el ejercicio profesional en todo el territorio del país.

Normas de Carácter General

Consejo de Mayo: Laboral

Desde hace décadas, la REPÚBLICA ARGENTINA se ha visto condicionada por un régimen legal que ha facilitado diversas irregularidades en la relación entre empleadores y trabajadores. Estas distorsiones, al obstaculizar el libre juego entre la oferta y la demanda en el mercado laboral, terminan perjudicando a los propios trabajadores, al reducir el nivel de empleo de equilibrio de la economía.

Frente a esta situación, se propone una serie de reformas al entramado normativo vigente con el objetivo de mejorar de forma sustantiva el funcionamiento del mercado de trabajo, generando beneficios tanto para los trabajadores como para los empleadores. El primer propósito de esta iniciativa es establecer reglas claras que reduzcan los costos de transacción, simplifiquen los procesos y garanticen un marco jurídico previsible y eficiente. Para ello, se introducen modificaciones en diversos artículos de las leyes que regulan las relaciones laborales.

En segundo término, se aborda la problemática de los aportes compulsivos realizados por los trabajadores a favor de cámaras, asociaciones, entidades empresariales o sindicales, muchas veces sin que exista contraprestación alguna. Esta situación ha permitido que un grupo reducido, amparado en el marco legal vigente, se beneficie de manera injusta en detrimento del conjunto de los trabajadores. En defensa de un sistema republicano que priorice la libertad individual, se establece que todos estos aportes serán, en adelante, de carácter estrictamente voluntario. Con esta medida se elimina un privilegio históricamente sostenido por normas que hoy resultan obsoletas.

En tercer lugar, se adecúa la legislación laboral a las transformaciones tecnológicas y organizativas que caracterizan al contexto actual, tanto a nivel nacional como internacional. Se habilita así la digitalización de los procesos y se otorgan herramientas normativas que facilitan la adecuación contractual a las nuevas formas de trabajo.

Por último, se incorporan disposiciones orientadas a prevenir prácticas extorsivas que puedan poner en riesgo la continuidad del proceso productivo, afectando la libre circulación y la actividad económica. Estas reformas, que de ningún modo restringen el derecho de huelga ni la celebración de congresos y asambleas, buscan brindar a los empleadores un marco legal claro que los proteja frente a conductas que excedan el ejercicio legítimo de los derechos colectivos.

En definitiva, las medidas propuestas buscan dar respuesta a los grandes desafíos que enfrenta hoy la economía argentina. Apuntan, por un lado, a proteger los derechos tanto de trabajadores como de empleadores; y por otro, a modernizar el marco legal para mejorar el funcionamiento del mercado laboral y adaptarlo a los cambios tecnológicos. Se trata de pasos clave para construir un sistema económico más sólido, eficiente y competitivo, que esté a la altura de las demandas actuales y que contribuya, de forma sostenida, al desarrollo del país.