

15. Propuestas Discutidas

15.1. I: La inviolabilidad de la propiedad privada

15.1.1. Cristian Ritondo, representante de la Cámara de Diputados

El Diputado Ritondo acerco a la mesa los siguientes proyectos presentados por su bloque para que sean considerados y discutidos.

- 0297-D-2024 de Martin Yeza, dispone la tramitación de los desalojos por vía sumarísima. con las Comisiones: Legislación General y Justicia.
- 0613-D-2024 Silvia Lospennato, busca extinguir por vía de una acción civil el derecho sobre los bienes que hayan sido mal habidos por efecto de actos de corrupción o crimen organizado, a fin de recuperarlos en beneficio del conjunto de la sociedad. Comisiones: Legislación general, Justicia y Presupuesto y Hacienda.
- 0614-D-2024 Silvia Lospennato, Código Penal De La Nación. Incorporación del artículo 155 bis, sobre penas para quien difunda imágenes o videos de terceros en internet sin autorización. Comisiones: Legislación Penal y Comunicaciones e Informática.
- 1494-D-2024 Martín Yeza Código Penal De La Nación. Modificación del artículo 181, sobre usurpación de tierras. Incluye dentro del referido tipo penal diversas conductas y agravantes no previstos a la fecha en dicho cuerpo normativo. Comisiones: Legislación Penal y Seguridad Interior.
- 7009-D-2024 Silvana Giudici Código Penal De La Nación. Incorporación del artículo 117 ter sobre uso indebido de datos personales. Regula el uso y prevé sanciones adecuadas para quienes las realicen y así también prevenir los abusos. Comisiones: Legislación Penal.

15.2. II: El equilibrio fiscal innegociable

15.2.1. Cristian Ritondo, representante de la Cámara de Diputados

El Diputado Ritondo acerco a la mesa los siguientes proyectos presentados por su bloque para que sean considerados y discutidos.

- 1785-D-2024, de Martin Maquieyra, relativo al impuesto al valor agregado y una reforma de la Ley 23.349, y modificaciones sobre la transparencia fiscal en la factura o documento de venta. Este proyecto mejora la trazabilidad de la recaudación y combate la evasión. Comisiones: Presupuesto y Hacienda y Defensa del Usuario, del Consumidor y de la Competencia.
- 1787-D-2024, de Silvana Giudici, respecto a la Ley 24.156 de Administración Financiera del Estado que refuerza el control externo de la gestión presupuestaria nacional. El objetivo del proyecto es robustecer los mecanismos de auditoría y control del gasto. Comisiones: Presupuesto y Hacienda y Asuntos Constitucionales.
- 2606-D-2025 de Germana Figueroa Casas, se relaciona con el equilibrio fiscal en cuanto apunta a ampliar la base imponible y reducir la informalidad. Tiene como objeto la Ley 25.345 sobre la prevención de la evasión fiscal, y propone la derogación de diversos artículos sobre restricciones formales de medios de pago. Comisión de Presupuesto y Hacienda.
- 0759-D-2024 de Silvia Lospenatto, propone Ley de Equidad Salarial para el Sector Público, estableciendo un régimen de remuneraciones para el Presidente, ministros, funcionarios, jueces, diputados y senadores nacionales. Comisiones de Asuntos Constitucionales, Justicia y Presupuesto y Hacienda.
- 3314-D-2024 de Silvia Lospenatto propone modificación del artículo 11º de la Ley 26.215 de Financiamiento de Partidos Políticos sobre el porcentaje de distribución de los aportes del Estado Nacional a las Alianzas Electorales. Comisión de Asuntos Constitucionales.
- 1915-D-2024 de Maria Eugenia Vidal propone un límite presupuestario al Congreso de la Nación, el proyecto establece un tope para ambas Cámaras con el fin de mejorar la eficiencia de las jurisdicciones nacionales y reducir el gasto público. Comisión de Presupuesto y Hacienda.

15.3. III: La reducción del gasto público a niveles históricos, en torno al 25 % del Producto Bruto Interno

15.3.1. Cristian Ritondo, representante de la Cámara de Diputados

El Diputado Ritondo acerco a la mesa los siguientes proyectos presentados por su bloque para que sean considerados y discutidos.

- 1915-D-2024 de Maria Eugenia Vidal, que tiene por objeto establecer un tope presupuestario a ambas Cámaras, del 0.5 % del Presupuesto General. Comisiones Presupuesto y Hacienda
- 0325-D-2024 de Gerardo Milman, que tiene por objeto derogar el DNU 805/201 que prorroga los plazos establecidos en los artículos 1° y 2° de la Ley N° 26.160 que declaró la emergencia en materia de posesión y propiedad de las tierras que tradicionalmente ocupan las comunidades indígenas (Crea fondos de 10.000.000). Comisiones: Asuntos Constitucionales, Población y Desarrollo Humano
- 0363-D-2024 de Martín Maquieyra, que tiene por objeto el establecimiento de una Pensión Universal, de carácter vitalicio y no contributivo, que podrá ser solicitada por los ex Presidentes, Vicepresidentes democráticos y miembros de la corte Suprema de Justicia de la Nación que cumplan determinados requisitos. Comisiones: Asuntos Constitucionales, Previsión y Presupuesto

15.4. IV: Una educación inicial, primaria y secundaria útil y moderna, con alfabetización plena y sin abandono escolar

15.4.1. Alfredo Cornejo, representante de las Provincias

Desde las provincias, Alfredo Cornejo sobre el financiamiento educativo planteó buscar la superación del modelo de gasto reactivo y establecer una inversión estratégica, predecible y altamente focalizada. El objetivo central es dotar de previsibilidad y eficacia al esfuerzo educativo, alineando los recursos con los pilares del Plan Estratégico de Alfabetización Nacional y tomar como modelo el plan de Desarrollo de Habilidades Matemáticas de Mendoza (PEAMM) Ley Provincial N° 9438/22 para enfocarlos en los aprendizajes primordiales, pudiendo cada provincia plantear los suyos.

El proyecto de ley se sustenta en pleno ejercicio del derecho constitucional a la educación exige una condición ineludible: una inversión pública suficiente, sostenida y equitativa. El sistema educativo nacional se encuentra hoy limitado por la falta de recursos predecibles, la persistencia de profundas desigualdades territoriales y la necesidad de priorizar transformaciones críticas. Esta ley se erige como la respuesta estructural a estos desafíos, estableciendo mecanismos financieros que buscan dotar de previsibilidad, y eficacia al esfuerzo educativo federal.

La Estabilidad: Blindar la Inversión Educativa La educación es una política de Estado, no

una variable de ajuste. Para que las jurisdicciones puedan planificar a mediano y largo plazo, es imperativo que la inversión no esté sujeta a las fluctuaciones coyunturales de la economía. Por ello, la ley debe establecer un piso seguro: el presupuesto anual no solo no podrá ser inferior a la ejecución del año anterior, sino que deberá actualizarse al menos por la inflación o por el aumento de la masa salarial docente. Esta cláusula blindará la inversión, consolidando un cimiento estable sobre el cual se puedan sostener escuelas, programas y servicios esenciales sin riesgo de interrupción.

La Equidad: Corregir las Desigualdades Territoriales La heterogeneidad fiscal entre provincias crea una distribución desigual de oportunidades. El rol del Estado Nacional debe ser inherentemente compensatorio. Para abordar esta disparidad, se crea el Mecanismo Federal de Compensación Educativa. Este mecanismo trasciende la simple distribución por matrícula e introduce una mirada de justicia distributiva: asigna más recursos a aquellas jurisdicciones que enfrentan mayor vulnerabilidad socioeducativa, poseen infraestructura deficitaria y exhiben una capacidad fiscal limitada. Así, garantizamos que, independientemente de dónde nazca un estudiante, las condiciones de enseñanza y aprendizaje tiendan a ser equivalentes en todo el país.

El Foco Estratégico: Transformar lo Crítico Una inversión eficaz es aquella que se dirige estratégicamente a los puntos donde el sistema muestra sus mayores debilidades. La ley establece una clara priorización del gasto orientada a la transformación. Esto implica destinar recursos específicos para atacar la brecha en la escolarización temprana (salas de 3 y 4 años), asegurar la alfabetización inicial como pilar de la primaria, combatir el abandono escolar mediante el acompañamiento de trayectorias en secundaria, y garantizar la formación docente continua para enfrentar los nuevos desafíos pedagógicos y tecnológicos. Sin este financiamiento dirigido, estas transformaciones críticas se vuelven imposibles de concretar.

Becas, Infraestructura y Docentes: Las Claves de la Calidad La ley también aborda tres pilares esenciales de la calidad educativa: 1. Becas Unificadas: La fragmentación actual en la política de apoyo al estudiante se resuelve con el Fondo Federal Único de Becas Educativas. Su unificación simplifica el acceso, mejora la focalización mediante el Índice de Vulnerabilidad y resulta indispensable para asegurar la permanencia y terminalidad educativa frente a las desigualdades socioeconómicas.

2. Infraestructura Ágil: Las urgencias edilicias y las brechas digitales se abordan con el Fondo Federal Único Rotativo Provincial. Este fondo dota a las provincias de recursos directos y flexibles para ejecutar obras y modernización tecnológica. Además, la condicionalidad tecnológica garantiza que se priorice la conectividad de banda ancha y la dotación de aulas digitales, pilares de la educación en la sociedad del conocimiento.

3. Estímulo al Desempeño Docente: La calidad educativa descansa en la figura del maestro. El Fondo Federal de Estímulo al Desempeño Docente incorpora incentivos específicos para atraer profesionales a zonas críticas, premiar la formación continua y financiar la ampliación de la jornada escolar, mejorando directamente la estabilidad docente y el tiempo de aprendizaje de los estudiantes.

Finalmente, la inversión en educación debe ir acompañada de la máxima transparencia. El proyecto exige mecanismos de evaluación y rendición de cuentas, incluyendo la publicación trimestral de datos y auditorías periódicas, herramientas que no solo garantizan el uso eficiente de los recursos, sino que también fortalecen la confianza pública en el sistema.

En definitiva, esta ley transforma el financiamiento educativo de un gasto operativo en una inversión estratégica. Ofrece un camino institucional sólido para garantizar que el esfuerzo federal juegue un rol activo en la reducción de desigualdades y en el aseguramiento de aprendizajes de calidad para cada niña, niño y joven en la Argentina.

Fundamentos La educación en Argentina enfrenta un desafío ineludible: la persistencia de brechas de equidad y calidad que comprometen el futuro de una generación. A lo largo de las últimas décadas, hemos comprendido que la reforma educativa es estructuralmente inviable si se desvincula de la solidez financiera. La inversión no puede ser una variable de ajuste; debe ser la palanca de transformación.

Este Proyecto de Ley propone un quiebre paradigmático: elevar el financiamiento federal a la categoría de requisito esencial y estratégico para la política pública educativa. Dejamos atrás el modelo de gasto reactivo para adoptar un nuevo Contrato Federal de Inversión que garantiza la suficiencia, prioriza la equidad compensatoria y exige la máxima transparencia y rendición de cuentas.

El propósito central es claro: asegurar que cada recurso federal invertido se traduzca directamente en una mejora tangible en la cobertura del Nivel Inicial, la calidad de la alfabetización, la finalización de la secundaria y la excelencia docente. A través de la reconfiguración integral de la inversión en diez ejes de acción, esta ley sienta las bases financieras para construir un sistema educativo más justo, moderno y eficaz, que dote a cada ciudadano de las herramientas necesarias para prosperar en el siglo XXI.

La transformación educativa no es una aspiración meramente pedagógica; es una necesidad económica y un imperativo social. Las reformas pasadas han demostrado su inviabilidad estructural al concebir el financiamiento como un mero mecanismo operativo posterior, en lugar de un requisito sine qua non para cualquier cambio real. Este Proyecto de Ley surge de la convicción de que la calidad, la equidad y la permanencia en el sistema educativo solo

pueden garantizarse mediante un financiamiento federal robusto, predecible y explícitamente condicionado a metas de calidad. La condición financiera debe ser el cimiento sobre el cual se construya la arquitectura de la nueva escuela.

El proyecto propone un Pacto de Inversión Federal que reconfigura la matriz de asignación de recursos a través de diez pilares interconectados, diseñados para garantizar suficiencia, equidad, enfoque estratégico y transparencia: *A. Pilar de Garantía y Suficiencia Presupuestaria* Marco de Garantía Federal y Piso Presupuestario: Se establece un Marco Normativo Federal de Financiamiento que blindará la inversión educativa. Para asegurar un crecimiento real y sostenible, se fija un piso presupuestario irrenunciable cuya actualización anual estará determinada por el índice que resulte mayor entre la variación del Índice de Precios al Consumidor (IPC) o el aumento de la masa salarial docente. Esto garantiza que la inversión no solo mantenga su valor, sino que crezca en consonancia con el costo de vida o las necesidades salariales del cuerpo docente.

B. Pilar de Equidad y Focalización Social Equidad y Compensación por Vulnerabilidad: Se crea el Mecanismo Federal de Compensación Educativa, diseñado para superar las disparidades históricas. Este mecanismo asegura una distribución de recursos verdaderamente compensatoria, canalizando una mayor proporción de fondos a aquellas jurisdicciones que presenten un elevado Índice de Vulnerabilidad Socioeducativa (IVSE) y, consecuentemente, una menor capacidad de inversión propia. Se trata de nivelar la cancha para que el origen no determine la trayectoria educativa.

C. Pilar de Prioridades Estratégicas Nacionales 1. Priorización Estratégica en Cuatro Ejes Fundamentales: Los recursos de transferencia federal serán obligatoriamente dirigidos a cuatro áreas estratégicas definidas como prioritarias para el desarrollo nacional y la equidad social:

- Ampliación urgente de la cobertura del Nivel Inicial (salas de 3 y 4 años).
- Fortalecimiento de la alfabetización inicial como habilidad fundacional.
- Acompañamiento activo de trayectorias y garantía de terminalidad en secundaria.
- Fortalecimiento integral de la formación docente en servicio.

2. Fondo Único de Becas y Focalización Provincial (FFUBE): Para maximizar el impacto de la ayuda social, se crea el Fondo Federal Único de Becas Educativas (FFUBE). Este fondo unificado faculta a las provincias para focalizar la entrega de estímulos en función

de la asistencia regular, la acreditación de logros mínimos de aprendizaje (especialmente en alfabetización y matemática) y las necesidades de terminalidad por región o nivel.

D. Pilar de Inversión en Capital y Tecnología

1. Fondo Único Rotativo para Inversión en Capital (FFURP): Se establece el Fondo Federal Único Rotativo Provincial (FFURP) con el objetivo de descentralizar y agilizar la inversión en infraestructura y equipamiento. Este fondo unifica todos los programas bilaterales vigentes, transfiriendo directamente a las provincias los recursos destinados a la renovación de edificios, equipamiento y bienes de capital.

2. Condicionalidad Tecnológica del FFURP: Una porción específica de la inversión canalizada a través del FFURP estará condicionada a la ejecución de planes de equipamiento tecnológico y conectividad. Esta medida estratégica busca garantizar la universalización del acceso digital, incluyendo aulas digitales, plataformas educativas robustas y la instalación de antenas de banda ancha en escuelas rurales y contextos desfavorecidos.

E. Pilar de Incentivos y Articulación Laboral

1. Incentivos por Desempeño y Calidad Docente (FFEDD): La calidad se incentiva. Se crea el Fondo Federal de Estímulo al Desempeño Docente (FFEDD), que vincula la transferencia de fondos al cumplimiento de metas de calidad y gestión. Estos incentivos se aplicarán a la profesionalización, el arraigo en zonas de baja matrícula, la universalización del Nivel Inicial y la ampliación de la jornada extendida.

2. Transformación de la Educación Técnica y Certificación de Oficios: Se establece el mandato federal de reformar la Educación Técnico Profesional (ETP) para hacerla más eficiente y relevante. Esto implica la reducción de su duración a cinco (5) años, la creación de un Sistema de Créditos que reconozca saberes previos, y la promoción de un Sistema Dual de Certificación de Oficios estrechamente articulado con las demandas del sector productivo.

3. Vínculo con el Sector Productivo y Prácticas Profesionalizantes: Se fortalece el nexo entre el aula y el mundo laboral mediante la conformación obligatoria de Consejos Consultivos Regionales, integrados por representantes del sector privado. El financiamiento federal acompañará de manera directa los programas de Prácticas Profesionalizantes obligatorias y remuneradas, garantizando que sean experiencias formativas de alta calidad.

F. Pilar de Transparencia y Rendición de Cuentas

Transparencia, Evaluación y Datos Unificados: La confianza se construye con datos. Se exigen altos estándares de transparencia y rendición de cuentas. Ello incluye la publicación trimestral de la ejecución de fondos bajo principios de Gobierno Abierto, la creación de una

Base de Datos Federal Unificada compatible con el SINIDE, y la implementación de auditorías periódicas e independientes del gasto para evaluar la eficacia y el impacto real de cada peso invertido en educación.

Este Proyecto de Ley una nueva arquitectura de inversión donde el financiamiento es la herramienta estratégica para garantizar la equidad, premiar el desempeño y asegurar que la inversión pública se traduzca en logros concretos de aprendizaje para todos los estudiantes.

Proyecto de Ley:

TÍTULO I: DISPOSICIONES GENERALES Artículo 1°. Objeto. La presente ley tiene por objeto establecer el marco normativo y los mecanismos de financiamiento para garantizar la inversión educativa federal suficiente, equitativa y de calidad en todo el territorio de la República Argentina, priorizando la alfabetización inicial y la ampliación de la cobertura.

Artículo 2°. **Ámbito de Aplicación.** Las disposiciones de esta ley son de aplicación obligatoria para el Estado Nacional, las provincias y la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, en sus respectivos niveles de responsabilidad.

TÍTULO II: METAS DE INVERSIÓN Y PRINCIPIO DE EQUIDAD Artículo 3°. **Financiamiento educación obligatoria** El Estado Nacional, garantizará la asignación de recursos presupuestarios crecientes y sostenidos, hasta alcanzar y sostener la inversión en educación. Como piso irrenunciable, el presupuesto anual no podrá ser inferior a la suma efectivamente ejecutada en el ejercicio anterior, debiendo ser actualizado, como mínimo, por la variación del Índice de Precios al Consumidor (IPC) del último ejercicio, o el índice de aumento de la masa salarial docente que sea superior, el que resulte mayor.

Artículo 4°. **Principio de Equidad y Compensación.** Se establece un Mecanismo Federal de Compensación Educativa (MFCE). Este mecanismo garantizará que la distribución de recursos federales no solo sea proporcional a la matrícula, sino también compensatoria, destinando una mayor proporción de fondos a las jurisdicciones con: a. Mayor índice de vulnerabilidad socioeducativa. b. Menor capacidad para inversión en infraestructura, tecnología y u otros, c) cantidad de matrícula por nivel.

Artículo 5°. **Priorización del Gasto.** Los fondos transferidos por la Nación deberán priorizar las siguientes áreas: a. Ampliación de la Cobertura con Calidad en el Nivel Inicial (salas de 3 y 4 años). b. Alfabetización Inicial en el nivel primario. c. Acompañamiento de Trayectorias y terminalidad en el nivel secundario d) formación docente.

Artículo 6°. **Creación del Sistema de Alerta Temprana (SAT)** Se establece el Sistema Federal de Alerta Temprana (SIFAT) con el objeto de garantizar la continuidad de las trayectorias

educativas y combatir el abandono escolar en todos los niveles obligatorios. El SAT será una herramienta de gestión y política pública obligatoria en todas las jurisdicciones que reciban fondos del Marco de Garantía Federal de Financiamiento.

TITULO III: FONDO FEDERAL UNICO DE BECAS EDUCATIVAS Artículo 7°. Creación y Naturaleza: Créase el Fondo Federal Único de Becas Educativas (FFUBE), en el ámbito de la Secretaría de Educación de la Nación. Este Fondo tendrá por objeto consolidar, armonizar y administrar bajo un sistema unificado las distintas becas, asignaciones de estímulo y ayudas económicas destinadas a estudiantes de la educación obligatoria y superior, con énfasis en la promoción de la permanencia y la terminalidad educativa.

Artículo 8°. Financiamiento y Recursos: El FFUBE se financiará con: a. Los recursos presupuestarios asignados por la Ley de Presupuesto General de la Administración Nacional. b. Los fondos provenientes de la reestructuración y unificación de los programas de becas existentes a nivel nacional. c. Las transferencias específicas del Tesoro Nacional. d. Donaciones, legados y otros aportes de organismos internacionales o del sector privado. El presupuesto anual no podrá ser inferior a la suma efectivamente ejecutada en el ejercicio anterior

Artículo 9°. Criterios de Distribución y Priorización Provincial. Distribución Base: Los recursos del FFUBE se distribuirán a las jurisdicciones con base en criterios objetivos de equidad territorial, matrícula estudiantil en los niveles priorizados y, fundamentalmente, por el Índice de Vulnerabilidad Socioeducativa (IVSE) de cada provincia.

Facultad de Priorización Provincial: Se faculta a las provincias y a la Ciudad Autónoma de Buenos Aires a establecer los criterios de priorización específicos para la asignación de las becas dentro de su jurisdicción, en función de las necesidades educativas diagnosticadas. Esta priorización podrá enfocarse en: a. Niveles y Modalidades: Prioridad en la Educación Inicial, la Terminalidad de la Educación Secundaria o el acceso a la Educación Técnica Profesional (ETP) y a carreras estratégicas para el desarrollo local. b. Criterios de Desempeño y Permanencia: Establecer condiciones de elegibilidad o mantenimiento de la beca vinculadas al asistencia regular y a la acreditación de un nivel mínimo de logro en las áreas curriculares fundamentales (Alfabetización, Matemática). c. Zonas Geográficas: Asignación preferencial de becas para estudiantes de zonas rurales, de frontera o de alta dispersión poblacional.

Artículo 10°. Compatibilidad y Complementariedad: Las becas, asignaciones y estímulos otorgados a través del FFUBE serán compatibles con cualquier otra beca, ayuda económica o programa social de origen nacional, provincial, municipal o privado, siempre que la sumatoria total de los beneficios no exceda el monto máximo establecido en la reglamentación para garantizar la equidad horizontal de los beneficiarios. Complementariedad: El FFUBE

deberá articularse con el Sistema de Alerta Temprana (SAT) o para focalizar las becas en los estudiantes con alto riesgo de abandono escolar, asegurando que el apoyo económico complemente las estrategias pedagógicas de acompañamiento de trayectorias.

TÍTULO III: MECANISMOS DE TRANSFERENCIA Y CONDICIONALIDAD Artículo 11°. Fondo Federal Único Rotativo Provincial (FFURP). Se crea el FFURP, que unificará la transferencia directa de los recursos federales destinados a infraestructura, equipamiento y bienes de capital (incluyendo los fondos existentes en programas y convenios bilaterales).

Artículo 12°. Asignación del FFURP. El FFURP será transferido directamente a cada provincia para ser ejecutado en hasta cinco (5) prioridades edilicias, mecanismos de evaluación educativa. o de bienes de capital como tecnología, definidas por la jurisdicción.

Artículo 13°. Condicionalidad Tecnológica. Una porción específica del FFURP estará condicionada a la implementación de planes de Equipamiento Tecnológico y Conectividad, que aseguren la dotación de aulas digitales, plataformas y la instalación de antenas de banda ancha en escuelas de zonas rurales y desfavorecidas, plataformas, licencias, otros que sean priorizados por el CFE.

TÍTULO IV: INCENTIVOS PARA EL DESEMPEÑO DOCENTE Y LA CALIDAD Artículo 14°. Fondo Federal de Estímulo al Desempeño Docente (FFEDD). Se crea el FFEDD, ligando la transferencia de fondos a las provincias a la consecución de metas de calidad y desempeño. El presupuesto anual del fondo no podrá ser inferior a la suma efectivamente ejecutada en el ejercicio anterior, debiendo ser actualizado, como mínimo, por la variación del Índice de Precios al Consumidor (IPC) del último ejercicio, o el índice de aumento de la masa salarial docente que sea superior, el que resulte mayor. . Artículo 15°. Incentivos Vinculados a la Calidad. Los fondos del FFEDD se aplicarán a: a. Incentivo por Arraigo: Otorgar una mejora salarial promedio del veinte por ciento (20 %) a docentes y directivos en zonas críticas para reducir la rotación y fomentar el arraigo y la unidad pedagógica. b. Incentivo por Profesionalización: Financiar el pago de postítulos, becas de formación y posgrados, con una mejora salarial promedio del diez por ciento (10 %) para quienes acrediten formación continua. c. Incentivo por Universalización: Otorgar recursos adicionales a las provincias que logren la universalización efectiva de salas de 3 y 4 años. d. Incentivo por Jornada Extendida: Financiar el costo de la Ampliación de la Hora Más/Jornada Extendida, con una meta inicial de implementación en el 50 % de las escuelas primarias de cada jurisdicción.

TÍTULO : EDUCACION PARA EL TRABAJO Y DESARROLLO PRODUCTIVO Artículo 16°. Objeto del Título. El presente Título establece el marco de financiamiento y las bases de articulación entre el sistema educativo y el sector productivo para garantizar la pertinencia

de la oferta educativa, la formación de habilidades para el trabajo y la certificación de competencias laborales, priorizando la Educación Técnica Profesional (ETP) y la Formación Profesional (FP).

Artículo 17°. Transformación de la Educación Técnica Profesional (ETP). Duración de la ETP: Se establece el mandato federal de impulsar la reforma curricular de la Educación Secundaria Técnica para reducir su duración a CINCO (5) años, reordenando el plan de estudios y concentrando la carga horaria anual sin detrimento de la calidad formativa.

Sistema de Créditos: La DGE deberá implementar un Sistema de Créditos Académicos (Microcréditos) que permita reconocer los saberes adquiridos, tanto en el ámbito formal como en la Formación Profesional, facilitando la movilidad y la terminalidad educativa.

Financiamiento Específico: Una porción definida del Fondo Federal Único Rotativo Provincial (FFURP) deberá ser utilizada por las jurisdicciones para la inversión en el equipamiento, actualización tecnológica y laboratorios de las Escuelas Técnicas, vinculando este gasto con las necesidades específicas del sector productivo local.

Artículo 18°. Formación y Certificación de Oficios. Sistema Dual de Certificación: Las jurisdicciones deberán promover la creación de un Sistema Dual de Certificación de Oficios en articulación con el sector productivo, las cámaras empresariales y las entidades sindicales.

Certificación Múltiple: El sistema garantizará que los estudiantes de la ETP y de la Formación Profesional puedan obtener certificaciones de oficios con validez nacional antes de la obtención de su título final, habilitándolos para la inserción temprana en el mercado laboral.

Becas para la Terminalidad en Oficios: Se priorizará la asignación de becas del Fondo Federal Único de Becas Educativas (FFUBE) para adultos que realicen programas de terminalidad de la educación obligatoria con orientación y certificación en oficios, buscando formatos de terminalidad que permitan una rápida reorientación laboral.

Artículo 19. Vínculo con el Sector Productivo. Consejos Consultivos regionales: Se establece la obligatoriedad de conformar Consejos consultivos integrados por representantes del sector privado y el sistema educativo. Estos consejos tendrán la función de asesorar a la oferta formativa y validar los perfiles de los oficios y técnicos que se certifiquen.

Artículo 20. Prácticas Profesionalizantes: El financiamiento federal acompañará los programas de prácticas profesionalizantes obligatorias y remuneradas, asegurando la cobertura de seguros y la mentoría necesaria para garantizar la calidad formativa en el entorno laboral

TÍTULO V: TRANSPARENCIA, EVALUACIÓN Y RENDICIÓN DE CUENTAS Artículo

21. Transparencia y Rendición de Cuentas. Los Ministerios de Educación y Economía de la

Nación deberán publicar trimestralmente la información detallada sobre la distribución y ejecución de todos los fondos establecidos en esta ley, fomentando el Gobierno Abierto en el manejo de recursos educativos.

Artículo 22. Base de Datos Federal Unificada. Se establece la obligatoriedad de que las provincias consoliden y mantengan sus bases de datos de docentes y estudiantes plenamente compatibles con el Sistema de Información Nominal de Estudiantes (SINIDE) o la que la reemplace en un futuro, garantizando una base de datos unificada para el 100 % de las jurisdicciones, esencial para la planificación y la evaluación.

Artículo 23. Auditoría de Gasto. Se promoverá la evaluación periódica e independiente del gasto educativo para asegurar que la inversión genere una mejora efectiva en los resultados de aprendizaje (eficacia del gasto).

15.4.2. Gerardo Martínez, representante de la CGT

PROPUESTA I

1. Preámbulo

En vista del creciente reconocimiento de la interdependencia entre la educación, la producción y el trabajo, nunca ha habido tantas necesidades y posibilidades de adoptar políticas adecuadas para la valorización de la Formación Profesional (FP) asumiendo los desafíos para dimensionar su relevancia social, educativa y productiva. La comunidad tiene a su disposición recursos, conocimientos y tecnologías con los que fomentar el desarrollo sostenible y el crecimiento económico, si se encauzan en forma acertada. La utilización eficaz de los recursos, los conocimientos y las tecnologías se ha visto, muchas veces, condicionada por obstáculos políticos y de gestión. Pese a que hace ya tiempo que se dispone de instituciones, inversión y experiencia en la formación profesional de jóvenes y adultos para lograr un desarrollo socialmente justo y ecológicamente racional, la formación profesional se ha visto seriamente limitada.

1.2. En nuestro país las políticas de desarrollo siguen teniendo que hacer frente a graves dificultades económicas, un entorno económico internacional desfavorable, y un aumento en el número de personas que viven en la pobreza. Al persistente crecimiento de la desigualdad y la pobreza, se ha agregado la degradación del medio ambiente.

Muchas de las metas cuantitativas y cualitativas de este Programa de Acción exigen recursos, algunos de los cuales podrían obtenerse si se modificara el orden de prioridades y se articularan las ofertas ya existentes con criterios sectoriales y territoriales. No obstante, las

medidas requeridas, tanto tomadas por separado como en su combinación, no son costosas si se realizan planificadamente, especialmente teniendo en cuenta el valor de la capacidad instalada. Para algunas solo se necesitaría unos pocos recursos adicionales, o ninguno, porque suponen cambios de estilo de gestión, normativas acordadas y un uso eficaz del inventario de los sectores. En el presente Programa de Acción se reconoce que todos los actores políticos, económicos y sociales, y todos los grupos tienen el derecho e incluso la responsabilidad de desempeñar un papel activo en los esfuerzos por alcanzar estos objetivos. Además, el Programa representa una oportunidad para abordar en forma colectiva los problemas y las relaciones decisivas entre la educación, la producción y el trabajo. El Programa de Acción requerirá el establecimiento de un terreno común, con pleno respeto de las diversas realidades sectoriales y territoriales. Los resultados se medirán en función de la fuerza de los compromisos específicos que se contraigan y de lo que se haga para cumplir estos compromisos, como parte de una nueva propuesta de formación profesional capacitadora de los jóvenes y de los trabajadores argentinos.

En este Programa de Acción se recomienda una serie de objetivos de articulación entre la FP, dentro del propio sistema educativo y también, con el mundo de la producción y el trabajo. Las recomendaciones para la acción que figuran en el presente documento se han formulado con un espíritu de consenso y cooperación. Se reconoce que incumbe a cada provincia formular y ejecutar las políticas relacionadas con la FP en las que se tenga en cuenta la diversidad de condiciones productivas, económicas, sociales y ambientales de cada región.

2. Propuesta Desarrollo de un Sistema Integral de Formación Profesional. En base al diálogo social interinstitucional, multidisciplinario y multisectorial se propone:

- Desarrollar un plan federal de capacitación para la producción y el trabajo;
- Potenciar un modelo de desarrollo nacional, productivista, capacitador y federal.
- Valorizar la formación profesional en su articulación con la educación media, de jóvenes y adultos, y de nivel superior.

3. Fundamentos

FUNDAMENTO 1

Contribuir a la transformación y desarrollo de la matriz productiva mediante un nuevo modelo de organización y gestión de la articulación educación, trabajo ciencia y tecnología.

FUNDAMENTO 2

Visibilizar y ubicar en la agenda pública a la formación profesional constituye una decisión estratégica en pos de vincular la educación, la promoción del mercado interno, el desarrollo

productivo del país y la integración social. La Formación Profesional es poco conocida y escasamente reconocida. Se trata de una actividad educativa que articula el aprendizaje, integra las nuevas tecnologías asociadas a los procesos productivos y recrea situaciones reales de trabajo, y, por lo tanto, debe ocupar un lugar relevante en las discusiones de cara a un futuro que nos incluya a todos y todas.

FUNDAMENTO 3

Es urgente y necesario valorizar la FP en su relevancia social, productiva y educativa:

- Como instancia de formación post-secundaria con apertura a la educación superior;
- Como articulación con la secundaria orientada y la secundaria media técnica;
- Como articulación entre la Educación de Jóvenes y Adultos, y la educación secundaria;
- Como formación continua al servicio de los trabajadores y las trabajadoras en articulación con las políticas activas del políticas activas del área de trabajo;
- Como articulación entre los trabajadores y la Universidad.

Se requiere, para ello, que una perspectiva sistémica apunte a mejorar procesos de trabajo, el desarrollo social y productivo, y la innovación tecnológica.

FUNDAMENTO 4

Facilitar el desarrollo de trayectorias de formación permanente: Las trayectorias educativas y laborales muestran la necesidad de que la flexibilidad, y la articulación entre la Formación Profesional y diferentes modalidades de educación formal e informal se materialicen y/o extiendan desde una visión sistémica de las relaciones entre educación, trabajo y desarrollo incluyente.

FUNDAMENTO 5

Fortalecer puentes curriculares e institucionales entre la Formación Profesional y la Educación Secundaria orientada y técnica, la educación terciaria técnica, y la educación superior.

La Formación Profesional actúa potenciando el título de nivel secundario al otorgar una formación que desarrolla habilidades para el empleo. Por este motivo, sostenemos la necesidad de además, la Formación Profesional constituye un dispositivo recurrente de formación permanente, de actualización y especialización, que provee nuevas competencias tecnológicas a trabajadores y trabajadoras, especialmente en el marco de la FP sindical y de otras iniciativas en el marco del diálogo social.

FUNDAMENTO 6

Se considera que impulsar la incorporación de la agenda de género a la formación profesional puede ser una herramienta para achicar las brechas y desigualdades existentes en el mercado de trabajo. Para ello, se deben romper las barreras que suponen los estereotipos y los oficios masculinizados y feminizados, para que todos y todas puedan acceder en las mismas condiciones a la formación laboral, accediendo de este modo a los trabajos de mayor valor agregado y, por lo tanto, de mayor remuneración.

FUNDAMENTO 7

Fortalecer la calidad institucional de la FP para brindar experiencias formativas significativas, en el marco de la participación de actores sociales provenientes de diversos campos como la educación, el trabajo, la investigación, y la innovación tecnológica.

FUNDAMENTO 8

Desarrollar los mecanismos necesarios y eficaces para certificar y acreditar saberes y competencias desarrolladas en el trabajo y otros ámbitos de educación no formal. Permitir la acreditación de saberes sociolaborales que hayan sido adquiridos en el mundo del trabajo. Esto significa articular los esfuerzos necesarios para que dichos saberes sean reconocidos tanto en el mundo del trabajo como en el sistema de Educación Técnico-Profesional (ETP), para que de este modo se puedan promover trayectorias progresivas de formación.

FUNDAMENTO 9

Articulación con organismos públicos que contribuyan al desarrollo incluyente, productivo e integrador. Un proyecto de esta naturaleza no involucra solamente a organismos de educación y trabajo, sino también del campo de la producción, el desarrollo, la industria, la agricultura, y la ciencia y el desarrollo tecnológico. Una articulación y planificación eficiente servirá para optimizar la inversión y la distribución sostenida de los recursos presupuestarios.

FUNDAMENTO 10

Promover procesos de sistematización que permitan registrar, reconocer y ordenar experiencias institucionales dispersas, sectorial y territorialmente. A pesar de su importante desarrollo y ampliación y su instalación como derecho en los convenios colectivos de trabajo, aún sobrevive una oferta desarticulada y sobrepuesta, y con lógicas muchas veces en tensión entre diversos organismos y/o instituciones.

FUNDAMENTO 11

El estudio de la realidad y su prospectiva muestra que se debe seguir avanzando hacia nuevos desafíos ligados a perspectivas más complejas sobre los procesos de trabajo, y proyectos de desarrollo social y productivo que tengan en cuenta automatizaciones, desarrollo sustentable,

innovación permanente y otras características del denominado “empleo del futuro”.

FUNDAMENTO 12

Este proyecto debe orientarse a configurar una nueva institucionalidad de la FP, que potencie las capacidades instaladas en diferentes ámbitos y dependencias, y permita unir los esfuerzos ya existentes para su desarrollo en las carteras vinculadas a educación, trabajo y desarrollo social. No podemos resignarnos a dogmas institucionales permanentes y rígidos.

4. Acciones

4.1. ARTICULACIÓN EDUCACIÓN – TRABAJO

- Desarrollo de un espacio de articulación interministerial para el fortalecimiento de la relación Educación – Trabajo y así potenciar la inclusión socio-laboral.
- Garantizar el trabajo compartido en las distintas áreas de gobierno para articular e integrar programas y acciones, respetando las especializaciones y especificidades de las carteras vinculadas a educación, trabajo y desarrollo social.
- Generar un espacio intersectorial que vincule las áreas de economía, trabajo, producción, desarrollo social y educación en un trabajo de cooperación y no de competencia.
- Construir un Sistema Federal de cualificaciones.
- Fortalecer programas de desarrollo de competencias STEM, socio-emocionales y digitales.

4.2. ARTICULACIONES ENTRE NIVELES Y MODALIDADES DEL SISTEMA EDUCATIVO

Fortalecer los mecanismos de articulación dentro del propio Sistema Educativo, así como la vinculación con los actores del mundo del trabajo. Para ello se propone:

- ORIENTACIÓN SOCIO-LABORAL-EDUCATIVA

- Sobre la base del perfil de ingreso y expectativas de las personas, construir y desarrollar caminos de formación y desarrollo permanente.
- Seguimiento de egresados/as con el doble propósito de a) evaluar la pertinencia de la formación en relación a los requerimientos productivos, y b) ofrecer trayectos formativos progresivos, teniendo en cuenta los criterios de la formación permanente.
- Asistencia técnica a los egresados/as.

- DESARROLLO DE LAS UNIDADES INTEGRALES DE EDUCACIÓN TÉCNICO PROFESIONAL

- Con ofertas integrales de educación técnico profesional, articulando para la formación permanente y progresiva: i) nivel primario, ii) acciones educativas de nivel medio, iii) formación profesional, iv) terminalidad de nivel medio para aquellos trabajadores/as que lo requieran, siempre con eje en la formación profesional y la formación de nivel técnico, y v) Educación superior.

- ARTICULACIONES ENTRE EDUCACIÓN SECUNDARIA ORIENTADA Y FORMACIÓN PROFESIONAL

- Favorecer la inclusión de los/as adolescentes en la escuela secundaria, diversificando formatos, contenidos y estrategias pedagógicas, motivando y promoviendo nuevos sentidos a la experiencia escolar.

- Facilitar la orientación educativa y laboral de los estudiantes, confiriendo la oportunidad de comprender y reflexionar sobre el mundo de la educación post-escolar y el mundo del trabajo en el futuro próximo.

- Apoyar el desarrollo de itinerarios/secuencias formativas acumulativas, amparados por la concepción de aprendizaje permanente y a lo largo de toda la vida. Es preciso facilitar los puentes (la llamada “navegabilidad”) de un nivel educativo a otro, y/o de la educación a la formación profesional o la capacitación laboral, e incluso entre el reconocimiento o validación de los saberes formales, informales y no formales. En este sentido, la FP puede ser complementaria o formar parte de certificaciones parciales de los niveles secundario y superior, y/o una parte constitutiva de los mismos.

- Promover el acceso igualitario al conocimiento.

- OFERTA FORMATIVA POST-TÍTULO MEDIO Y SUPERIOR.

- Propuesta modular, semestral y/o anual, asociada a los nuevos requerimientos tecnológicos del mundo del trabajo.

4.3 ARTICULACIÓN INTERINSTITUCIONAL

- Planificación territorial. Articulación con los diversos actores del mundo del trabajo y los municipios locales en pos de la generación de ofertas formativas y laborales que respondan al desarrollo productivo local.

- Sectorialización de la formación. Consolidar un sistema sectorial, con criterios de innovación e inclusión social, que permita potenciar el diálogo social y definir políticas específicas, que tiendan a constituir trayectorias formativo-laborales para trabajadores y trabajadoras de cada sector.

- Profundización de programas sectoriales de acreditación de competencias. Certificación y acreditación de saberes en el marco de las políticas de educación y trabajo. Su propósito principal es el reconocimiento de las competencias que las personas trabajadoras poseen (independientemente de las formas en que estas fueron adquiridas) a través de su trayectoria laboral y de vida, o en acciones de formación, con el objetivo de brindarles mejores herramientas y mecanismos para su integración al mundo laboral y tenderles un puente hacia el sistema educativo.

- Creación de un sistema interinstitucional para el reconocimiento de trayectos formativos a través de un banco de créditos cumplidos en el sistema educativo formal, que permita la complementación de la oferta formativa de las diferentes instituciones educativas y laborales y la acreditación de trayectorias formativas diversas.

4.4. FOMENTAR Y ARTICULAR LA FORMACIÓN PROFESIONAL EN EL ÁMBITO AGROPECUARIO

- Se iniciará un proceso de consulta a los establecimientos para relevar los contenidos tecnológicos disponibles, las innovaciones realizadas, su escalabilidad y transferencia. Es importante que la formación profesional tenga especial consideración de la tradición y del desarrollo educativo de las experiencias agrotécnicas y las instituciones educativas asociadas. Es importante tener una mirada particular en la generación de sus modelos pedagógicos alternativos e innovadores de formación para el trabajo.

4.5. CREACIÓN DEL OBSERVATORIO DE EDUCACIÓN-TRABAJO-PRODUCCIÓN

- Se propone la creación de un Observatorio que esté en contacto permanente y sistemático con los actores del mundo de la educación, el trabajo y la producción, de forma tal de contar con una herramienta que brinde certezas acerca de cuáles son las necesidades y expectativas de las personas y los requerimientos que tienen los generadores de trabajo de capacitación de su personal actual y, sobre todo, del personal que piensa tomar en el futuro. Desarrollo de investigaciones prospectivas.

4.6. SISTEMATIZACIÓN DE LA OFERTA FORMATIVA. MAPEO DE LA FP

- Organizar un “mapeo” y descripción actualizada de la oferta de formación profesional existente, así como de avanzar con estudios que vinculen esa oferta con los espacios locales y los sectores productivos. Esta información permitirá también avanzar en la acreditación de capacidades para aquellos trabajadores en ejercicio.

- Relevamiento y sistematización de la inversión de las distintas áreas y niveles del Estado nacional, provincial y municipal que permita redireccionar recursos, reactivar líneas subeje-

cutadas y mancomunar esfuerzos para hacer sustentable este plan de acción a través de un uso más eficiente de los recursos ya existentes.

4.7. DESARROLLO DE CENTROS TECNOLÓGICOS

- Se promoverá la asociación entre las jurisdicciones educativas, los municipios y actores sociales para crear Centros Tecnológicos Regionales de Formación Profesional. Su objetivo será propiciar la formación de núcleos científico-tecnológicos cuyos equipos de trabajo e instalaciones (laboratorios, talleres) permitan la capacitación, actualización e investigación en conocimientos y tecnología de punta.
- Los Centros Tecnológicos Regionales permitirán articular instituciones de distintos niveles educativos, incluyendo -pero no limitándose- a las universidades, según el diferencial de cada una y su potencial aporte para agregar valor a proyectos productivos locales y regionales.
- Se propone que los Centros Tecnológicos se constituyan en espacios de vinculación y transferencia tecnológica a las Pymes.

4.8. BANCO DE CONTENIDOS TECNOLÓGICOS

- Se propone la construcción de un reservorio de contenidos tecnológicos en el que el sistema educativo y otros actores puedan abreviar sobre el estado del arte de la innovación y desarrollo tecnológicos, para luego ser aplicados a los procesos de enseñanza y aprendizaje. Este Banco de Contenidos Tecnológicos se desarrollará en cada Centro Tecnológico, estando interconectados todos los bancos existentes.

4.9. FORTALECIMIENTO DE LA FORMACIÓN Y DESARROLLO DE LOS EQUIPOS DOCENTES

- Será imprescindible, para mejorar la calidad educativa, trabajar en la formación docente, tanto a través de nuevas metodologías de formación, como en cuestiones tecnológicas propias de cada sector y ocupación.
- Se propondrá un sistema de formación docente continua y federal, para mejorar la calidad y pertinencia de las ofertas existentes (considerando las particularidades regionales), y promover saberes y conocimientos tecnológicos productivos vinculados con los oficios del trabajo del futuro.

4.10. INSTITUCIONALIZACIÓN DEL DIÁLOGO SOCIAL

- Los Centros Tecnológicos Regionales de FP serán una oportunidad novedosa para la institucionalización de un espacio de diálogo entre los actores del mundo del trabajo, la educación y la producción en los contextos locales.

5. Etapas

INVENTARIO

Relevar y sistematizar las propuestas de formación profesional existentes. Evaluar, mediante estudios específicos, la vinculación entre esa oferta y los espacios locales y los sectores productivos. Generar estudios de factibilidad para el desarrollo de nuevas ofertas. Relevar la inversión ya existente en las distintas áreas y niveles del Estado para utilizar de manera eficiente los recursos ya comprometidos.

CREACIÓN DEL OBSERVATORIO DE EDUCACIÓN-TRABAJO-PRODUCCIÓN

con el objetivo de analizar y generar lineamientos para las acciones de educación y trabajo en cada región, y crear una fuente constante y confiable de información para la toma de decisiones.

POSICIONAR A LA FORMACIÓN PROFESIONAL EN LA AGENDA PÚBLICA

en el marco del diálogo social institucionalizado, para diseñar e implementar una gestión eficiente y socialmente relevante de la formación profesional.

FORTALECER LA INSTITUCIONALIZACIÓN DEL DIÁLOGO SOCIAL.

Es necesario abarcar tanto lo sectorial como lo territorial, e integrar las respuestas que puede brindar el Estado a través de diversos organismos. Organizar mesas de diálogo entre los actores involucrados, incluyendo los distintos niveles educativos, los sectores productivos de distintos sectores y el mundo del trabajo organizado, tanto en el sector formal como informal.

DIFUSIÓN.

La relación educación – trabajo – sistema productivo – innovación se encuentra ante nuevos escenarios, desafíos y oportunidades que es necesario considerar. La formación profesional debe estar junto a las instituciones educativas, empresas, organizaciones sindicales y universidades como un canal de transferencia de información, conocimientos, investigaciones actuales y de prospectiva.

FORMACIÓN EN ALTERNANCIA

Definiciones y enfoques sobre la formación en alternancia

Combina la formación en el lugar de trabajo con el aprendizaje fuera de él, lo que permite que estudiantes de todos los ámbitos sociales puedan adquirir los conocimientos, habilidades y competencias que requieren para desempeñar una ocupación específica (Smeck, Oviedo y Fiszbein 2019:

5). Aunque muchas veces es preferible que la contraparte laboral sea una empresa (cfr. Migues 2020: 8), la OIT incluye también dependencias gubernamentales u organizaciones del tercer sector como lugares de trabajo.

La FA está regulada y financiada por leyes, convenios colectivos y decisiones políticas que surgen del diálogo social. Requiere un contrato escrito que detalle las respectivas funciones y responsabilidades del aprendiz y el empleador. El aprendiz también recibe una remuneración y cobertura de la protección social. Al final de un período claramente definido y estructurado de formación, y ante la conclusión exitosa de una evaluación formal, los aprendices obtienen una cualificación reconocida (OIT 2017: 14-15).

Espacios de oportunidad para la Formación en Alternancia

Fortalecimiento del sistema de Prácticas Profesionalizantes en la Educación Técnico Profesional (Media técnica, técnica superior y formación profesional)

Gestión de instrumentos: Definición de modelos de regulación jurisdiccional, actas acuerdo, responsabilidades de las partes con criterios unificados para una mejor gestión.

Coordinación Centralizada: Una instancia de coordinación o dirección que dependa de las áreas de educación, con el objetivo de gestionar y alinear las actividades de aprendizaje en alternancia con los actores intervinientes.

Rol de la Coordinación: Gestión de alianzas público-privadas, implementación de programas adaptados a las necesidades productivas locales, y supervisión de la efectividad de las prácticas.

Espacios de práctica: Involucrar a las cámaras empresariales sectoriales y regionales como organizaciones intermediarias en la facilitación de espacios de práctica y en la garantía de la calidad de las experiencias formativas.

Organizaciones Locales y Gobiernos Provinciales: Definir el rol que deben desempeñar las organizaciones locales y los gobiernos provinciales en la promoción y supervisión de estas prácticas, asegurando su efectividad y equidad.

Extensión de las Prácticas: Debatir si las condiciones de posibilidad para que las prácticas profesionalizantes en la educación técnica secundaria puedan extenderse o si la duración actual es adecuada, qué condiciones lo posibilitarían.

Como modalidad educativa: formación técnica superior no universitaria y/o formación profesional

Autonomía Institucional: Las instituciones podrían tener mayor autonomía para diseñar

programas duales en colaboración con las empresas, ajustando los contenidos y horarios a las particularidades de los distintos sectores productivos.

Currículo en alternancia: Se debería establecer un currículo adaptado a la formación en alternancia, donde los contenidos teóricos y prácticos estén integrados de manera que se complementen mutuamente. La planificación curricular debería permitir que la formación en la empresa no solo sea una aplicación de lo aprendido, sino también una fuente de aprendizaje que retroalimente la teoría.

Condiciones Laborales: Los estudiantes de nivel superior son mayores de edad, lo que implica que el marco normativo en el que se regule una formación en alternancia y su respectivo contrato de aprendizaje pueda ajustarse a la legislación laboral vigente sin restricciones respecto a las capacidades profesionales que el perfil pueda ejercer. El estudiante tendría una relación contractual dual con ambas entidades. Debería definirse claramente el estatus legal de los estudiantes, considerando aspectos como derechos laborales, seguridad social, y remuneración, diferenciándolos de los empleados regulares y de los pasantes.

Incentivos para la Participación: Para fomentar la participación de empresas en la formación en alternancia a este nivel, se podrían ofrecer incentivos fiscales, o programas de formación específicos para empresas que deseen involucrarse en la formación de estudiantes adultos.

Evaluación y Certificación: La evaluación de los estudiantes en programas de formación en alternancia de nivel superior podría incluir certificaciones adicionales que reconozcan las competencias adquiridas en el entorno laboral.

Programa Entrenamiento para el trabajo y Ley de contrato de aprendizaje 25.013

Reconocimiento Formal: Inclusión del Programa de Entrenamiento para el Trabajo como una modalidad dentro de un marco de formación en alternancia más estructurado, posiblemente integrándose en una ley específica para la formación en alternancia.

Alineación con la R208 de OIT: Asegurar que el programa y el contrato de aprendizaje cumplan con los estándares de "aprendizaje de calidad" promovidos por la OIT, adaptando los programas para que reflejen las mejores prácticas internacionales.

Fortalecimiento de la Vinculación Formativa: Definir mecanismos para fortalecer la vinculación entre la experiencia laboral del Programa de Entrenamiento para el Trabajo o los contratos de aprendizaje y la formación académica. Esta última podría incluir terminalidad educativa para mayores de 18 años, Formación profesional, tecnicaturas superiores no universitarias.

Implementación de Certificaciones: Desarrollar y establecer un sistema de certificación que

reconozca formalmente las competencias adquiridas a través del Programa de Entrenamiento para el Trabajo y el contrato de aprendizaje.

Certificación Relevante: Asegurar que las certificaciones respondan a criterios unificados de capacidades y competencias establecidos por las secretarías de educación y de empleo, tendiente al desarrollo de un marco nacional de cualificación.

Otros espacios

- Incorporar la Definición en la Ley de Educación Nacional
- Normas Específicas para la Formación en Alternancia: Se podría crear un capítulo específico en la Ley de Educación Técnica (Ley N° 26.058) o en reglamentaciones complementarias.
- Criterios de integración: Establecer los niveles educativos/modalidades que podrían integrar formación en alternancia, identificando aspectos diferenciales para su implementación.
- Marco Normativo para los Convenios
- Autorización y Registro de Empresas Participantes
- Regulación del Estatus de los Estudiantes
- Remuneración y Condiciones Laborales
- Adaptación Curricular
- Evaluación Conjunta
- Certificación Relevante
- Programas de Capacitación para Empresas
- Incentivos para la Participación de Empresas
- Órganos de Supervisión
- Diálogo Social

PROPUESTA II

Articulación de las políticas y acciones de educación – trabajo – sistema productivo

Acuerdo entre la Unión Industrial Argentina y la Confederación General del Trabajo de la República Argentina

En el marco del Consejo de Mayo, y en consonancia con los principios establecidos en el Pacto de Mayo —particularmente en lo referido a la promoción del trabajo formal, el desarrollo productivo y la mejora en la calidad de vida—, la Unión Industrial Argentina (UIA) y la Confederación General del Trabajo (CGT) presentan esta propuesta conjunta orientada a fortalecer la articulación entre las políticas de educación, trabajo y el sistema productivo.

El objetivo de esta iniciativa es contribuir a la elaboración de reformas y políticas públicas que promuevan una mejor adecuación entre la formación de las personas, las necesidades del mercado laboral y el desarrollo estratégico del aparato productivo nacional. A partir de una visión compartida entre trabajadores y empresarios, se propone avanzar en un acuerdo estructural que permita coordinar esfuerzos, aprovechar capacidades instaladas y generar respuestas sostenibles, sectoriales y federales a los desafíos actuales en materia de empleo, formación, productividad y competitividad.

Introducción

En el actual contexto socio-laboral argentino, caracterizado por desafíos estructurales y coyunturales, resulta imperioso avanzar en la integración efectiva entre educación y trabajo. Este esfuerzo conjunto busca mejorar la productividad y la competitividad de las empresas y sectores, así como promover condiciones laborales dignas y el acceso al trabajo decente, respondiendo tanto a las exigencias del desarrollo empresarial como a las necesidades y expectativas de las personas trabajadoras.

A su vez, en un entorno marcado por la volatilidad, la incertidumbre, la complejidad y la ambigüedad, los acelerados cambios tecnológicos, las nuevas formas de organización del trabajo, y las transformaciones sociales, laborales y productivas, están modificando profundamente las ocupaciones existentes y generando nuevas exigencias en términos de saberes y competencias tanto para las empresas como para las personas. Este escenario demanda potenciar la formación que brindan las empresas y las instituciones educativas, particularmente en aquellas que forman parte del sistema de Educación Técnico Profesional (ETP), a fin de garantizar una formación de calidad, pertinente y con alcance federal.

Sobre el mercado de trabajo argentino

La heterogeneidad de la estructura socio-productiva de nuestro país, es un desafío a la hora

de enfrentar la desigualdad en la totalidad de los aspectos de la vida de sus habitantes, volviéndolo un fenómeno multidimensional y cada vez más complejo para su análisis. En este contexto se vuelve urgente trabajar en el diseño de medidas que consideren esta complejidad para lograr reducir las brechas, mejorar las condiciones para el empleo decente y promover ecosistemas compatibles con las empresas sostenibles.

La informalidad estructural instaurada hace más de 4 décadas en Argentina, se ha profundizado en el último tiempo, sin cambios significativos en cuanto al núcleo duro de trabajadores que persisten en su condición de informales. En síntesis, nos enfrentamos a un mercado de trabajo fuertemente segmentado, con un dinamismo socio-productivo fuerte por un lado y débil por otro.

La característica particular de heterogeneidad que asume la estructura socio-productiva en nuestro país refleja la convivencia e interrelación entre un sector de la estructura que opera con bajos niveles de productividad y sectores de productividad moderna, comparables en algunos casos con la de países desarrollados. Tenemos un mercado de trabajo segmentado donde conviven empleos dinámicos, formales, de productividad media, más bien calificados y con salarios medios o altos y, por otra parte, un segmento de empleos de baja calificación de su fuerza laboral, precariedad en el proceso de trabajo, ausencia de tecnología, baja productividad y un promedio de salarios inferior respecto al primer grupo. El fenómeno de la informalidad estructural se evidencia en trabajadores con desventajas económicas y sociales vinculadas directamente a la configuración diversa, compleja y fragmentada de la estructura social y productiva.

Antecedentes

La presente propuesta constituye el resultado del trabajo conjunto de las organizaciones empresariales y sindicales en materia de formación, en articulación con los organismos del Estado Nacional y las jurisdicciones educativas, con quienes se han alcanzado avances significativos en el fortalecimiento de políticas públicas en la materia. Nuestras propuestas se construyen sobre la base de:

Los acuerdos pre-existentes entre diversos actores sectoriales que tienen como propósito desarrollar acciones conjuntas de educación técnico profesional, complementando acciones entre las distintas organizaciones de trabajadores y empresariales, empresas e instituciones educativas.

Los Convenios y Recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo sobre formación profesional, aprendizajes de calidad, transición de la economía informal a la formal.

Las diversas formas de financiamiento de la formación profesional a través del Estado y

los fondos creados por los sectores de actividad y los planes y programas de orientación, formación profesional y fortalecimiento institucional, llevados adelante en forma articulada por el Estado Nacional con los actores sectoriales.

El trabajo de definición y reconocimiento de mapas funcionales, marcos de referencia, itinerarios de formación, perfiles profesionales, normas de competencia, instrumentos de evaluación, diseños curriculares, materiales didácticos, documentos necesarios para desarrollar los procesos de formación y de evaluación y certificación; elaborados en el marco de diversos convenios entre organismos del Estado y los actores sectoriales, y aquellos documentos aprobados por el Consejo Federal de Cultura y Educación.

Las prácticas formativas desarrolladas por las empresas y los sindicatos, para todos los niveles de responsabilidad, operarios, capataces, mandos medios, profesionales y gerenciales de las empresas, con especial atención en las pymes.

El reconocimiento sectorial y nacional de distintos organismos certificadores de competencias y la existencia de diferentes consejos sectoriales para la formación y la certificación de competencias

Los acuerdos entre los actores sectoriales para la implementación de planes de alfabetización y para completar sus estudios de nivel primario y secundario y las acciones de formación de equipos docentes, directivos y técnicos de instituciones educativas.

Propósitos

Se considera necesario avanzar en un trabajo articulado y consensuado entre los actores sociales, con el propósito de alcanzar los siguientes objetivos

Generales

- Establecer un canal de diálogo y complementación técnica entre las organizaciones empresariales y los sindicatos en el marco de los Convenios Colectivos de Trabajo, con miras a la planificación, gestión, desarrollo armónico y evaluación de políticas y acciones de educación – trabajo – sistema productivo; sobre la base de la definición de criterios de calidad, procedimientos y marcos normativos acordados sectorialmente.
- Promover la formación permanente de operarios, técnicos y profesionales de todos los niveles, ocupados y desocupados, en el marco de las responsabilidades de las entidades sectoriales participantes.
- Promover que la formación sea integral, que abarque todas las dimensiones de las personas; integrada con el contexto socio-productivo de cada sector, articulando con empresas y organizaciones sectoriales, atendiendo a las particularidades territoriales; permanente y para

la vida, que estimule la creatividad y la innovación; planificada en el marco de los convenios colectivos de trabajo y otros espacios de diálogo social; con metodologías de formación dinámicas y equipos de trabajo calificados.

En particular, las organizaciones de trabajadores y empleadores, reafirmamos la importancia de trabajar para desarrollar y articular políticas públicas orientadas a:

1. Desarrollar un punto de encuentro entre las capacidades de los trabajadores y las demandas productivas.
2. Potenciar la formación y actualización de las personas mediante la educación técnico profesional, con inversión sostenida, cooperación interinstitucional y acceso amplio a la capacitación.
3. Fortalecer a las pymes con equipos de trabajo formados en nuevas tecnologías
4. Consolidar la continuidad de los espacios de diálogo social, unificando consejos en una mesa tripartita de formación profesional con participación de provincias y foros regionales.
5. Promover la articulación de políticas sectoriales con las impulsadas por el Estado en sus distintos niveles.
6. Favorecer acciones de formación pertinentes a la realidad socio-productiva de cada sector y región.
7. Reconocer y fortalecer las instituciones y redes de formación, garantizando programas de calidad.
8. Garantizar la evaluación, certificación y reconocimiento formal de competencias, junto con programas de alfabetización, finalización de estudios y reinserción laboral de poblaciones en riesgo.

Líneas de acción que se promueven

- i. Identificar los déficits de formación en cada sector de actividad y por región.
- ii. Integrar acciones de: a) orientación socio-educativa-laboral e intermediación laboral, b) educación técnico profesional y la articulación de acciones entre sus distintos niveles, c) diseño curricular y evaluación de competencias d) desarrollo y difusión de investigaciones, e) vinculación y educación tecnológica, f) seguimiento de egresados, g) evaluación y certificación de competencias, h) reconocimiento de perfiles profesionales, l) acreditación de saberes previos, m) prácticas educativo-laborales, formación en ambientes de trabajo y formación dual.
- iii. Fomentar la formación y el desarrollo de los equipos de trabajo de las empresas, organi-

zaciones empresariales y sindicatos dedicados a la formación y de las instituciones afectadas a la relación educación/trabajo.

iv. Desarrollar planes de mejora en las empresas, organizaciones empresariales y sindicatos dedicados a la formación

v. Evaluar el impacto de las políticas tomadas para mejorar y alinear la oferta formativa con la demanda laboral y a las necesidades de las personas.

vi. Promover estudios prospectivos sectoriales tendientes a analizar la evolución de la demanda y oferta de profesiones, ocupaciones, competencias y habilidades que demandan los procesos de innovación tecnológica y organizacional; con eje la preservación del medio ambiente y el fomento de los denominados “empleos verdes.”

vii. Articular con las oficinas de empleo públicas, privadas y sindicales promoviendo la articulación: demanda local – formación – vinculación laboral.

Implementación y seguimiento

Se propone crear el Consejo Asesor del Sistema, integrado por representantes empresariales y sindicales. Se invitará a representantes de los Ministerios de Capital Humano y de Economía, como así también miembros de otros organismos estatales nacionales, provinciales o municipales, organismos privados relacionados con los sectores y organismos internacionales. Sus principales funciones serán: i) Asesoramiento técnico e institucional y ii) Control de resultados de los programas y la gestión operativa.

15.4.3. Cristian Ritondo, representante de la Cámara de Diputados

El **Diputado Ritondo** acercó a la mesa los siguientes proyectos presentados por su bloque para que sean considerados y discutidos.

- 0092-D-2024, de Alejandro Finocchiaro, acompañado por los diputados Cristian Ritondo y María Eugenia Vidal, declarando a la educación como servicio estratégico esencial en todos los niveles y modalidades comprendidos en la obligatoriedad escolar, obtuvo dictamen de mayoría y fue aprobado en el recinto, recibiendo la media sanción de esta H. Cámara de Diputados el 14 de agosto de 2024. Comisiones de Trabajo y Previsión Social y Educación y Cultura del HSN.
- 0132-D-2024 de María Sotolano, modifica los artículos 1º y 3º de la Ley 25.864, fija un ciclo lectivo anual mínimo de 190 días efectivos de clases, siendo tales los que cumplan al menos la mitad de las horas de clase previstas, según la modalidad. Comisiones de

Educación y Presupuesto y Hacienda.

- 1090-D-2024 de Emmanuel Bianchetti, declara obligatoria la educación inicial para niños y niñas de 3 años en el Sistema Educativo Nacional, estableciendo que la educación inicial constituye una unidad pedagógica que comprende a los niños desde los 45 días a los 5 años de edad inclusive, siendo obligatorios los 3 últimos años. Comisiones de Educación y Presupuesto y Hacienda.
- 5923-D-2024 de Diego Santilli, propone la creación del Sistema de Alerta Temprana (SAT) con el objetivo de identificar a los estudiantes que han abandonado o están en riesgo de interrumpir la escolaridad, con el objeto de evitar la deserción escolar y reincorporar a quienes hayan interrumpido su vínculo con el sistema educativo. Comisiones de Educación y Presupuesto y Hacienda.
- 2260-D-2024, de Cristian Ritondo, propone que el uso del lenguaje inclusivo se ajuste a las reglas del idioma español, a sus normas gramaticales y a sus lineamientos oficiales. Comisión de Educación.
- 3076-D-2024 de Karina Bachey, establece la obligatoriedad de incluir de manera transversal contenidos de Educación Emocional en el sistema educativo nacional en todos sus niveles. Este proyecto tiene giro a las comisiones de Educación y Presupuesto y Hacienda.
- 0112-D-2025 de Sabrina Ajmechet, propone hacer obligatoria la realización anual del Dispositivo Nacional de Evaluación de Aprendizajes “APRENDER”, establecido por Resolución N° 280/2016 del Consejo Federal de Educación. Comisión de Educación.
- 1854-D-2025 de Martín Maquieyra, propone modificar la Ley de Educación Nacional (Ley 26.206), haciendo obligatoria, una evaluación educativa anual a nivel nacional. Comisión de Educación.
- 5859-D-2024 de Silvana Giudici, tiene por objeto establecer un marco normativo que fortalezca el control y garantice la transparencia en aras del uso eficiente de los recursos públicos derivados a las universidades nacionales. Este proyecto tiene giros a las comisiones de Educación y de Presupuesto y Hacienda. 2208-D-2024 de María Eugenia Vidal propone la incorporación de la enseñanza y el aprendizaje de educación financiera, programación y robótica en el sistema educativo nacional, modificando la Ley 26.206. Comisiones de Educación y Presupuesto y Hacienda.

15.5. V: Una reforma tributaria que reduzca la presión impositiva, simplifique la vida de los argentinos y promueva el comercio

15.5.1. Alfredo Cornejo, representante de las Provincias

DIAGNÓSTICO

- Sistema lleno de vicios históricos, donde se vulneran principios constitucionales básicos como la capacidad contributiva, la razonabilidad y la no confiscatoriedad.
- Exceso de impuestos y normas, se han listado 165 tributos, entre Nación, Provincia y Municipios, donde solo 10 tributos aportan aprox. el 95
- Efectos económicos negativos: la alta presión fiscal desincentiva la inversión, fomenta la informalidad, encarece el empleo formal y limita el crecimiento. En el caso de la informalidad, hay un dato que es por demás elocuente, a nivel nacional, el 80 % de la recaudación la generan solamente 10.000 contribuyentes.
- Necesidad de actualización de criterios de coparticipación: el reparto entre provincias debe incluir parámetros de población y equidad territorial, pero también de esfuerzo recaudatorio propio. Es tal la disparidad en dicho esfuerzo recaudatorio, que si en la situación actual quisiéramos tener una copa per cápita igual para todas las jurisdicciones, solo 5 provincias podrían reducir la presión fiscal local en Ingresos Brutos, versus el resto que la debería aumentar en promedio 2,5 veces, con picos de hasta 8 veces en algunos casos. ⁸

PRESIÓN FISCAL (2024)⁹

⁸Fuente: estudio de la Consultora GAIDOS, Reporte Especial sobre Ingresos Brutos, enero 2025.

⁹Fuente: Proyecto de Presupuesto Nacional 2026.

Concepto	Millones de pesos		En % del PIB	
	2025	2026	2025	2026
Ganancias	38.752.769,5	48.413.299,6	4,47	4,68
Bienes Personales	1.733.152,8	1.501.692,2	0,20	0,15
IVA Neto de Reintegros	60.039.152,4	71.424.851,3	6,92	6,91
Impuestos Internos	3.392.938,9	3.859.784,2	0,39	0,37
Derechos de Importación	5.175.465,0	6.683.081,2	0,60	0,65
Derechos de Exportación	8.277.940,6	10.167.410,7	0,95	0,98
Tasa de Estadística	952.071,3	1.277.164,0	0,11	0,12
Combustibles y Dióxido de Carbono	4.443.064,9	7.623.502,1	0,51	0,74
Monotributo Impositivo	594.748,9	812.406,3	0,07	0,08
Créd. y Déb. en Ctas. Banc. y otras Op.	13.760.362,2	16.751.975,0	1,59	1,62
Otros Impuestos	1.350.573,8	1.500.740,1	0,16	0,15
Subtotal Impuestos	138.472.240,3	170.015.906,6	15,96	16,45
Aportes y Contrib. a la Seguridad Social	46.375.056,6	55.003.964,8	5,34	5,32
Total	184.847.296,9	225.019.871,4	21,30	21,77

Figura 16: Presión Fiscal

ANTECEDENTES INTERNACIONALES

- OCDE: Según Revenue Statistics 2024 de la OCDE, el promedio de recaudación tributaria en relación al PIB ronda el 34 %. Países como Dinamarca, Francia y Bélgica se ubican en el extremo alto (40–46 %), mientras que Irlanda, Estados Unidos o Suiza se sitúan en torno al 26–28
- Unión Europea: el promedio es similar al de la OCDE, con algunos países nórdicos superando el 40 % gracias a sistemas amplios de IVA, contribuciones sociales y alta progresividad en la renta.
- América Latina y Caribe: la CEPAL–OCDE reporta una presión fiscal promedio de 21 % del PIB, con países como Brasil, cerca de 33 %, en un extremo, y Chile 21 %, México 17 %, en el otro extremo.
- Argentina: La presión tributaria en Argentina se ubica entre las más altas de la región, alcanzando entre el 28 % y 30 % del PIB (OCDE 2024), con picos superiores al 34 % en años previos (kirchnerismo).
- Estructura: A diferencia de la mayoría de la OCDE, Argentina depende en gran medida de impuestos indirectos y distorsivos (IVA, Ingresos Brutos, Débitos y Créditos, retenciones), y menos de impuestos progresivos sobre la renta.
- Comparación Argentina vs Mundo:

- Argentina similar al promedio de la OCDE en nivel agregado de recaudación, pero con menor calidad: más impuestos en cascada, superposición de tributos (165 vigentes), alta informalidad y volatilidad normativa.
- Muy por encima del promedio de América Latina (21 %), lo que nos convierte en una de las economías con mayor presión fiscal de la región, junto con Brasil.

PRINCIPIOS RECTORES DE LA REFORMA PROPUESTA

- Equilibrio fiscal como condición innegociable, en línea con el Pacto de Mayo de 2024.
- Simplificación normativa como paso previo a una baja sostenible de impuestos.
- Formalización de la economía, para ampliar la base imponible y reducir evasión.
- Seguridad jurídica y estabilidad: reglas claras, duraderas, solo modificables para mejorar.
- Fuerte disminución de la presión fiscal en el consolidado de los 3 niveles de gobierno.

PROPUESTAS EN DETALLE

A. Para mejorar la competitividad

1. Simplificar y unificar tributos

o Se crea un Súper-IVA: donde Nación recauda en su totalidad vía ARCA, pero distribuye a las provincias, según la alícuota que cada una fije. A cambio, estas eliminan el impuesto sobre los ingresos brutos (impuesto altamente distorsivo).

o La propuesta sería gradual, para dar un tiempo a que las provincias se vayan acomodando.

o Debemos recordar que existe una marcada desigualdad en la recaudación de Ingresos Brutos entre las provincias, reflejando las diferencias en población, actividad económica y capacidad recaudatoria propia. Como dato elocuente, solo 6 provincias recaudan el 80 % del total de Ingresos Brutos a nivel país.¹⁰

o Los municipios seguirán aplicando tasas municipales, mediante la efectiva prestación de un servicio, y la cuantía de la tasa no debe superar el costo efectivamente incurrido para la prestación del servicio.

o Una alternativa al Super-IVA es mantener el IVA como es en la actualidad, pero convirtiendo Ingresos Brutos en un tributo a las Ventas Minoristas, colocando tasa cero a las actividades primarias y secundarias, a fines de eliminar su efecto cascada.

o IVA: generar incentivos para que sectores actualmente semi-formalizados de la economía

¹⁰Fuente: trabajo de la Consultora GAIDOS, citado arriba.

puedan blanquear facturación, y que a su vez les permita blanquear nómina salarial (Ver propuesta en Anexo al final).

- o Los saldos a favor técnicos de IVA deberían servir para cancelar otros impuestos.

- o En el comercio electrónico el sustento territorial solo debe darse mediante presencia digital significativa del vendedor en la jurisdicción del comprador.

- o Derogar gradualmente el impuesto a los Débitos y Créditos Bancarios, que encarece las transacciones y desincentiva la bancarización.

2. Reducir la carga sobre el trabajo formal

- o Bajar contribuciones patronales para PyMEs, en empleo joven y junior, con metas de formalización medibles, y a su vez, incentivos a la permanencia en el sistema de las personas en edad técnica de jubilación, a fines de dejar neutral la medida en términos presupuestarios.

3. Incentivos a la inversión productiva y exportadora

- o Eliminar gradualmente los derechos de exportación, dejándolo con alícuotas menores y solo para productos determinados, como puede ser la soja o algunos cereales.

- o Mayor celeridad en el recupero de impuestos que integran el costo de bienes exportables (insumos y/o servicios).

- o Establecer mecanismos de amortización acelerada en el Impuesto a las Ganancias para el caso de inversiones en bienes de uso.

- o Estabilidad tributaria de largo plazo para sectores estratégicos (energía, minería, economía del conocimiento). Una especie de RIGI extendido para pymes, pero en sectores estratégicos, exportadores y con fuerte potencial de crecimiento.

4. Actualizar parámetros clave

- o En Ganancias se deben ajustar mínimos no imposables, escalas y deducciones según inflación real, para dar previsibilidad.

B. Para reducir la evasión y la informalidad

5. Fortalecer la facturación electrónica y el control digital

- o Ampliar el uso de comprobantes electrónicos en todos los niveles (nacional, provincial y municipal).

- o Integrar las bases de datos de Nación, provincias y municipios.

- o Hoy la bancarización de los pagos (en especial billeteras virtuales) permiten una mejor

fiscalización de los circuitos informales.

6. Simplificación como estímulo de cumplimiento

o Menos tributos y menos regímenes de retención/percepción para que cumplir cueste menos que evadir.

7. Combate a las maniobras de subfacturación y facturas apócrifas

o Revisión de la Ley Antievasión (Ley 25.345, arts. 1° y 2°)

o Herramientas de trazabilidad (blockchain, IA) para cadenas de valor sensibles.

8. Incentivos al blanqueo productivo

o Programas temporales de regularización fiscal asociados a compromisos de inversión y generación de empleo. EMPLEO Y

FACTURACIÓN INCREMENTAL

C. Para mejorar la equidad

9. Progresividad real en el Impuesto a las Ganancias

o Redefinir escalas y deducciones para que la mayor carga recaiga en los ingresos altos, evitando penalizar el esfuerzo productivo.

10. Coparticipación más transparente y federal

- Rediseñar la distribución de recursos para garantizar servicios básicos (salud, educación, infraestructura) en todo el país sin depender de parches discrecionales ni de “criterios mágicos”, como los actuales. Un caso interesante para analizar es la propuesta del BID¹¹ de las Transferencias Ecuilibrantes.

D. Reglas de juego y gobernanza

11. Estabilidad fiscal

- Establecer en la Constitución o en una Ley de Responsabilidad Fiscal el compromiso de no crear nuevos impuestos sin una justificación técnica y una evaluación de impacto.

12. Consenso político y control ciudadano

- Asegurar que las reformas tengan aval federal y participen las principales fuerzas políticas, para que la presión fiscal baje de manera sostenible y duradera.

¹¹Las Transferencias Ecuilibradoras implican que cada Gobierno Provincial pueda proveer servicios públicos estándar en cantidad y calidad, a partir de un esfuerzo común de recaudación de ingresos propios. Se trabaja con el concepto de recaudación potencial.

OBJETIVO FINAL

Transformar el sistema tributario argentino (en sus 3 niveles de gobierno) en una herramienta de equidad, competitividad y crecimiento, que incentive la inversión privada y la generación de empleo genuino, con el objetivo de presión fiscal total de 25 puntos del PBI.

ANEXO: PROPUESTA PARA INCENTIVAR EL BLANQUEO DE FACTURACIÓN Y PERSONAL A LA VEZ

1. Tasa IVA reducida y temporal por ingreso a la formalidad

- o Al registrarse y emitir facturas electrónicas, quien antes operaba “en negro” accede a una alícuota de IVA reducida (p. ej. -50 %) por 24 meses.

- o Condición: emitir comprobantes electrónicos y declarar nómina mínima (porcentual) durante el plazo.

- o Ventajas: baja el coste de transición y da ventaja competitiva a quien se formaliza.

2. Compensación fiscal por blanqueo de nómina (matching fiscal)

- o Reducción temporal de contribuciones patronales (o devolución parcial) si la empresa incorpora trabajadores formales nuevos o registra salarios informales por un periodo mínimo (24 meses).

- o Condición: los trabajadores registrados deben mantenerse, con controles por AFIP/ARCA. Contratos indefinidos o con prórroga mínima; no aplicable a reemplazos.

- o Objetivo: alinear el incentivo del empresario a blanquear facturación junto a formalizar empleados.

3. Subsidio salarial por capacitación + formalización

- o Aporte directo (parcial) al salario durante un programa de formación profesional (contrato + curso).

- o Condición: el trabajador participa en formación y se registra en la seguridad social.

- o Beneficio: mejora empleabilidad y reduce riesgo de despido.

4. Créditos con tasa preferencial vinculados a formalización

- o Líneas de crédito (Banco Nación) con condiciones favorables si la PYME demuestra facturación electrónica y planilla salarial formal.

- o Condición: verificación previa y seguimiento trimestral.

- o Ventajas: liquidez para crecer y formalizar.

15.5.2. Carolina Losada, representante del Senado

27 de septiembre de 2025

A) Primer eje de la propuesta: BENEFICIOS FISCALES PARA TODAS LAS PYMES

- El concepto consiste en extender a las PYMES de TODOS los sectores de actividad económica (hasta empresas medianas de tramo 1, Resolución SEPyme 54/2025), LA CASI TOTALIDAD de los beneficios fiscales HOY vigentes para PYME según la Ley de Economía del Conocimiento – Sector Servicios Ley 27.506 y 27.570.
- La motivación es INNOVAR SIN INVENTAR, horizontalizando los beneficios fiscales de un marco jurídico existente y que arrojó buenos resultados comparados para la Argentina.
- La propuesta es disruptiva, basado en la crisis severa de empleo formal y registrado de la Argentina, que se encuentra estancado en los últimos 14 años.
- Los contenidos son simples de legislar y más simples de instrumentar, porque la gestión de un sistema de beneficios fiscales equivalentes por parte de la Administración Tributaria nacional y jurisdiccional YA ESTÁ OPERATIVO HACE AL MENOS 5 años.
- La propuesta es ambiciosa en materia de aportes y contribuciones, debido a que el sistema de seguridad social actualmente se financia un 40 % con ingresos tributarios provenientes de rentas generales.
- Los beneficios fiscales propuestos en cuanto a aportes y contribuciones alcanzan solo a la creación de nuevos puestos de trabajo. Limitando el beneficio al NO despido de trabajadores registrados en los últimos 30 días al momento de la puesta en vigencia de la Ley.

B) Segundo eje de la propuesta: BENEFICIOS FISCALES DIRECTOS PARA LA INVERSIÓN

- El concepto consiste en promover estímulos económicos a todas las empresas e individuos que decidan invertir en capitalizar y mejorar la dinámica de sus emprendimientos.
- La motivación es favorecer la renovación y ampliación del capital productivo de la Argentina.
- La manera propuesta es agnóstica del sector de actividad económica ni tamaño de los empleadores, excluyendo solamente Grandes Contribuyentes de ARCA.
- La propuesta consiste en:

	Sector	Microempresa	Pequeña Empresa	Mediana Empresa Tramo 1
	Servicios	hasta 7 empleados	8 a 30 empleados	31 a 165 empleados
	Industria y Minería	hasta 15 empleados	16 a 60 empleados	61 a 235 empleados
	Comercio	hasta 7 empleados	8 a 35 empleados	36 a 125 empleados
	Agropecuario	hasta 5 empleados	6 a 10 empleados	11 a 50 empleados
	Construcción	hasta 12 empleados	13 a 45 empleados	46 a 200 empleados
% del beneficio propuesto respecto de Ley economía conocimiento	Beneficio propuesto			
2/3 del beneficio que otorga Ley Econ Conocim	Reducción de Impuesto a las Ganancias	40 % sobre la alícuota (que es 2/3 del 60%)	40 % sobre la alícuota (que es 2/3 del 60%)	27 % sobre la alícuota (que es 2/3 del 40%)
El 100%, es decir igual	Bono fiscal por contribuciones patronales	70 % de las cargas patronales aplicables a nuevos empleados	70 % de las cargas patronales a nuevos empleados	70 % de las cargas patronales a nuevos empleados
El 100%, es decir igual	Incremento del bono por inclusión / federalización	80 % para nuevas contrataciones de mujeres, personas con discapacidad, residentes en zonas desfavorables	80 % en las mismas condiciones	80 % en las mismas condiciones
El 100%, es decir igual	Exención de derechos de exportación todo menos agro	0 % retenciones	0 % retenciones	0 % retenciones
Año 2029	Estabilidad fiscal	Garantizada hasta 2031	Garantizada hasta 2031	Garantizada hasta 2031
El 100%, es decir igual	Exención de retenciones y percepciones de IVA y Ganancias en exportaciones e importaciones	Sí	Sí	Sí
Idem	Acceso inicial sin facturación	Posibilidad de acceder con solo acreditar actividad promovida, aun sin facturación (primeros 3 años)	No aplica	No aplica
Idem	Complementos provinciales / municipales	Exenciones locales adicionales (Ingresos Brutos, Sellos, Inmobiliario) según adhesión jurisdicción	Exenciones locales adicionales (Ingresos Brutos, Sellos, Inmobiliario) según adhesión jurisdicción	Exenciones locales adicionales (Ingresos Brutos, Sellos, Inmobiliario) según adhesión jurisdicción

- No se limita a ningún tipo de sector ni tamaño de empresas, con excepción de grandes contribuyentes.
- Permitir triplicar la velocidad de amortización de las inversiones en bienes de uso y de capital.
- En el caso de PYMES -cualquier sector actividad económica- (hasta empresas medianas de tramo 1, Resolución SEPyME 54/2025), pueden descontar de ganancias de forma inmediata el valor de los bienes de capital (activos fijos) destinados al giro del negocio.
- Para empresas PYMES -cualquier sector actividad económica- (Micro y Pequeña empresa, Resolución SEPyME 54/2025), tributar impuesto a las ganancias sobre una base presunta en función de la facturación, estableciendo porcentajes fijos según el sector de actividad, pero en ningún caso deberá superar el 6 % de la facturación.
- Permitir la libre aplicación de todos los créditos fiscales, cualquiera sea su origen impositivo, para ser aplicados a todas las posiciones impositivas incluida la seguridad social, durante 5 años renovables por ARCA por al menos 5 años más.
- Permitir que los créditos fiscales sin aplicación por parte del titular puedan ser recuperados de forma inmediata y a libre petición del titular, en cuentas bancarias especiales. Esos montos así acreditados podrán ser exclusivamente aplicados al pago de impuestos nacionales, provinciales y tasas municipales, sin necesidad de aplicativos ni autorizaciones especiales. Solamente con los mecanismos habituales de pagos vía VEP.

C) Tercer eje de la propuesta: BENEFICIOS FISCALES DIRECTOS PARA EL AUTOEMPLEO Y EL EMPRENDEDURISMO PROFESIONAL

- El concepto consiste en promover un espacio económico y fiscal de transición entre el Monotributo que fue originalmente pensado para la informalidad económica y el régimen general que tiene numerosas obligaciones y cargas para el contribuyente.
- La motivación es permitir a los sectores emprendedores de tipo personal individual, que se organizan de manera primaria en torno al autoempleo y que por las características del capital humano tienen alto valor agregado o especialización en términos comparados.
- La iniciativa implica reconocer situaciones de facto, en especial en el mundo profesional, donde fueron sometidos a largos procesos de más de una década impulsando su

“enanismo” fiscal por penalizarse el éxito profesional y la creación de valor para la sociedad.

- El concepto es recrear un régimen intermedio para aquellos profesionales que fueron encorsetados con el régimen del Monotributo, cuando este fue exclusivamente ideado para la inclusión fiscal.
- La propuesta:
 - Se propone restablecer el Régimen de responsable NO inscripto, donde el contribuyente solamente emite factura B no pudiendo otorgar IVA crédito cuando emite facturación, pero quedando sujeto a las generales de la ley en materia de impuesto a las ganancias.
 - Alcanza a todos los profesionales colegiados que sean aportantes a Cajas Profesionales propias, fuera del régimen general. Es decir, aquellos que actualmente NO realizan aportes al régimen previsional nacional y están inscriptos en el Monotributo.
 - Alcanza solamente a CUIT personales, no empresas. El concepto es un régimen especial para favorecer actividades de servicios que por su naturaleza tienen alta especialidad y/o valor agregado, pero que por manera de organizarse no tiene todas las características de un emprendimiento empresario.
 - Incluye todas las situaciones en que por decisión propia decidan pasarse a este régimen propuesto; o para aquellos que por superar los montos máximos autorizados (hoy \$98 millones anuales equivalente a USD72.000 anuales, equivalente a USD6.000 mes) por el régimen del Monotributo los contribuyentes sean excluidos de dicho régimen.
 - El régimen especial tendrá como límite 3 veces la categoría máxima del monotributo (hoy \$ 294 millones anuales, equivalente a USD216.000 anuales, equivale a USD18.000 mes).
 - El régimen especial tendrá como límite hasta 9 trabajadores empleados para la persona adherida (el Monotributo tiene 3 trabajadores empleados como límite).
 - Quienes en la actualidad se encuentren registrados en el régimen general de IVA y Ganancias, podrán adherir a este nuevo régimen siempre que cumplan con los parámetros.
 - Se estima que existen alrededor de 4 millones de profesionales colegiados en la Argentina, el régimen propuesto implica focalizar el beneficio e incentivo en aquellos

que por su condición personal o en el tramo de vida profesional que se encuentran sean estimulados a producir más, a facturar más, a generar más empleos directos.

15.5.3. Martín Rappallini, representante de la UIA

Para mejorar la competitividad y la formalización

- Impuesto a las Ganancias: establecer una alícuota única del 25 %.
- Eliminación del Impuesto a los Débitos y Créditos para el sector transable:
 1. Eliminación total, en línea con la propuesta de reforma tributaria integral de la actual administración.
 2. Mientras tanto, hasta que la reforma integral sea posible, permitir el cómputo del Impuesto a los Débitos y Créditos Bancarios como pago a cuenta de Impuesto a las Ganancias e IVA:
 - 100 % para PyMEs.
 - Para el resto de las empresas, un porcentaje gradual y progresivamente mayor (60 %, 75 % y 100 % en los siguientes tres ejercicios).

El objetivo es reducir la alta presión fiscal formal, alineando la tasa de impuesto a las ganancias con el promedio de la OCDE y con lo dispuesto para el RIGI, mejorando así la competitividad y la formalización de la actividad productiva.

Reducción tributaria para canalizar el ahorro hacia el segmento PyME

- Ampliación de las deducciones del Impuesto a las Ganancias para la cuarta categoría y para autónomos, por la adquisición y tenencia de instrumentos de financiamiento PyME con cotización en el mercado de capitales (obligaciones negociables PyME, acciones, fondos comunes de inversión PyME abiertos). Se trata de extender beneficios hoy vigentes para las SGR.
- Deducciones del Impuesto a las Ganancias para empresas e inversores institucionales que inviertan en instrumentos PyME en el mercado de capitales.

Se busca orientar y canalizar el ahorro argentino hacia la inversión productiva, con incentivos al inversor que otorguen seguridad jurídica y sin penalización tributaria.

Acuerdo fiscal para Ingresos Brutos 0 % y tasas municipales con tope de 0,3 %

- Reducción de las alícuotas de Ingresos Brutos al 1 % en 2026 y al 0 % en 2027.
- Compromiso de los municipios de fijar tasas municipales con contraprestación efectiva de servicios, cuya sumatoria no supere el equivalente al 0,3 % de la facturación anual de las empresas.
- Flexibilización en la obtención de certificados de exclusión y mecanismos ágiles y automáticos para la devolución de saldos a favor.

Estabilidad fiscal y jurídica símil RIGI

- Establecer un compromiso de estabilidad fiscal y jurídica similar al RIGI por 30 años, para brindar certidumbre a las nuevas inversiones.
- Compromiso compartido de Nación, provincias y municipios de priorizar la reducción del “costo argentino” como camino ineludible hacia la competitividad y el desarrollo productivo.

Incentivo a las inversiones. Esquema transversal para el sector industrial

- Amortización acelerada en línea con el RIGI:
 - Bienes muebles: amortización en 2 años.
 - Obras de infraestructura: 60 % de la vida útil.
 - Sin monto mínimo de inversión.
 - Aplicación por tipo de inversión.
- Doble amortización para inversiones 4.0, de sustentabilidad y eficiencia energética.
- Devolución del IVA a 3 meses, con devolución automática para saldos de libre disponibilidad.

Este esquema incentiva la inversión productiva en el sector transable, alivia la carga financiera de nuevos proyectos y reduce el capital de trabajo inmovilizado.

Revisión del esquema de derechos y reintegros

- Si bien se avanzó en la eliminación de derechos de exportación para bienes manufacturados y alimentos elaborados, aún persisten productos gravados que representan alrededor del 80 % de las exportaciones de Manufacturas de Origen Industrial (MOI).

- Propuesta: ampliar los reintegros a la exportación de bienes industriales al rango 9 %–12 %, para compensar el impacto directo e indirecto del costo fiscal sobre las exportaciones.

El objetivo es “exportar sin impuestos” y establecer un esquema que mejore la inserción de la oferta exportable y de las cadenas productivas argentinas en la región y en el mundo.

15.5.4. Cristian Ritondo, representante de la Cámara de Diputados

PROPUESTA I

LINEAMIENTOS PARA UNA FUTURA REFORMA TRIBUTARIA

26 de noviembre de 2025

LINEAMIENTOS PARA UNA REFORMA

Reformular el sistema tributario argentino es un desafío mayúsculo, tanto desde un punto de vista técnico como político. La historia nos demuestra que una condición necesaria para el éxito y sustentabilidad de una reforma orientada a reducir la presión impositiva es que su “costo fiscal” sea compensado por una reducción equivalente del gasto público y por un paulatino incremento de la recaudación generado por la mayor actividad económica, la eliminación de la mayor parte de las exenciones y tratamientos diferenciales, además de una mayor progresividad impositiva y una reducción de la evasión. Todos estos cambios suponen debates complejos con los actores y sectores beneficiados por múltiples exenciones y tratamientos diferenciales. Y por tanto suponen un esfuerzo de persuasión importante, un poder político amplio reflejado en un apoyo amplio en ambas cámaras del Congreso, además de una convicción respecto a los impactos positivos que estas reformas microeconómicas tendrán sobre el conjunto de la sociedad.

Dada la magnitud de los cambios a introducir, una reforma integral del sistema tributario requiere una serie de condiciones básicas para que pueda implementarse y producir los resultados esperados. En primer lugar, se requiere aplicar la reforma junto con un cambio de régimen económico que permita que los incentivos impositivos se traduzcan en mayor crecimiento en el marco de una macroeconomía ordenada y con un clima favorable para la inversión y la creación de empleos. En segundo término, la reforma tributaria debe calibrarse en función de la política de gasto público y articularse inteligentemente con las políticas económica, social y laboral.

Por ejemplo, reducir los impuestos al trabajo puede ser estéril si antes no se revisa la legislación laboral que es una fuente inagotable de costos judiciales infranqueables para la mayoría de las empresas. Disminuir la alícuota del Impuesto a las Ganancias para la reinversión de utilidades empresarias, que hoy está entre las más altas del mundo, puede ser neutral sobre la tasa de inversión si antes no se consolida un clima regulatorio favorable a la inversión y un contexto macroeconómico estable. Una crítica -infundada pero habitual- a las reformas impositivas bien orientadas es que no tuvieron los impactos que se prometían al momento de su sanción, precisamente por no estar dadas las condiciones complementarias que se requieren para que surtan efecto. Pero este aspecto es deliberadamente ignorado para atacar las bases de la reforma.

En otras palabras, bajar impuestos “en el vacío”, sin un plan integral desplegado en simultáneo, puede resultar desaconsejable y contraproducente. La reforma tributaria, aunque indispensable, debe realizarse *pari-passu* con el resto de las reformas que están en debate en la Argentina, que incluyen aquellas destinadas a lograr una mayor austeridad en los gastos del Estado -manteniendo la disciplina de gasto iniciada con la actual gestión en diciembre de 2023- a mejorar el sistema de regulaciones para la inversión y el empleo y a estabilizar la macroeconomía.

A continuación presentamos los aspectos centrales que, a nuestro juicio, deberían guiar la futura reforma impositiva. No nos proponemos realizar un análisis exhaustivo de los temas que involucra, sino brindar las principales líneas de acción que deberían guiar una futura reforma a nivel nacional.

El principal objetivo de la reforma que propondremos es limitar los desincentivos que hoy existen para la creación de empleos, para la reinversión de utilidades empresarias y fundamentalmente reducir el fortísimo sesgo anti-exportador presente a lo largo de toda la estructura tributaria argentina. La teoría económica no plantea ninguna duda respecto a que los sistemas tributarios exitosos deben ser transparentes, simples, neutrales y estables en el tiempo. Los sistemas tributarios basados en pocos impuestos, mínimas exenciones y escasos tratamientos diferenciales permiten disuadir la elusión y evasión y facilitan el control fiscal y la administración tributaria. Hacia eso apuntamos.

El Impuesto al Valor Agregado (IVA)

El IVA es la fuente más importante de recaudación fiscal en los países latinoamericanos, representando prácticamente el 30 % de sus ingresos tributarios. La Argentina no escapa a esta realidad. En contraposición, los países de la OCDE recaudan el 20 % de sus ingresos por este tributo y presentan una mayor incidencia de los impuestos a la renta, en marcado

contraste con lo que ocurre en Latinoamérica en general y en la Argentina en particular.

Los efectos de los impuestos al consumo son conocidos. En primer lugar, la falta de progresividad, dado que este tipo de impuestos afectan proporcionalmente más a los sectores de menores ingresos. En segundo lugar, el impacto sobre la tasa de evasión fiscal. Las investigaciones sugieren que los países que fijan una alícuota general elevada presentan una correlación positiva con la evasión tributaria, afectando indirectamente la recaudación del resto de los impuestos.

En nuestro país, la alícuota general del 21 % es alta en la comparación internacional. Por eso no debería sorprendernos que la Argentina presente uno de los niveles más altos de evasión en este impuesto. A excepción del Uruguay, que aplica una alícuota general del 22 %, el resto de los países de la región se encuentran por debajo del 21 %.

Una reducción de la alícuota del IVA, en conjunto con la eliminación de determinadas exenciones y “quiebres de alícuota” en determinados bienes, permitiría una aplicación más eficiente del tributo y dejaría espacio para una “sobretasa” que compense la eliminación o reducción del impuesto provincial sobre los ingresos brutos. Aplicar alícuotas uniformes de IVA es un principio altamente recomendado en la literatura económica. Además, presenta una ventaja significativa desde el punto de vista de la eficiencia administrativa y evita la generación de “saldos a favor” del contribuyente que difícilmente se recuperen. También se ha sugerido que el diseño de un impuesto general al consumo, como es el IVA, requiere del menor número de exclusiones de objeto y exenciones posibles a los fines de maximizar el cumplimiento y reducir el nivel de evasión.

Un punto importante para incentivar la inversión real en un país con elevada tasa de descuento, es fijar un mecanismo de devolución anticipada de los créditos fiscales generados por el IVA en los gastos de inversión. La Reforma Tributaria de 2017 estableció un mecanismo de devolución para recuperar los créditos fiscales por inversiones en activos fijos, cuya acumulación incrementa sustancialmente el costo financiero de los proyectos. Este mecanismo, que debía estar sujeto a un límite presupuestario, nunca se puso en práctica. En el futuro debería implementarse, ya que en buena medida se trata de la devolución de un impuesto que, de otra forma, no se habría generado.

El Impuesto a las Ganancias

El impuesto a los ingresos de las personas humanas es el más progresivo de los impuestos. Sin embargo, como ejemplo del desquicio del régimen tributario argentino, en la comparación internacional, nuestro país se encuentra dentro de los que menos contribuyentes aportan a este impuesto en porcentaje de su población.

En el caso del impuesto a las ganancias societarias, la reforma de 2017 introdujo una baja de alícuotas y un cambio en la forma de imposición. También se mejoraron y actualizaron la ley del gravamen en diversos campos en línea con los estándares internacionales. Por ejemplo, en materia de medidas para evitar diferimientos y ahuecamiento de la base imponible por endeudamiento excesivo y precios de transferencia entre partes vinculadas.

El impuesto a la renta de las empresas es uno de los pilares del sistema tributario en la mayoría de los países y es también un tema clave para las decisiones de inversión de las empresas. Numerosos países han impulsado rebajas en las alícuotas del impuesto a la renta corporativa. La reforma de 2017 supuso una rebaja en el costo marginal del capital generando incentivos a la reinversión de utilidades mediante la reducción de alícuota al 25 % en comparación con la alícuota del 35 % que aplica para la distribución de dividendos.

También existe una tendencia de los fiscos a reducir o eliminar la retención impositiva que se aplica sobre la distribución de dividendos o utilidades, de manera tal que la carga impositiva para el inversor sobre esas rentas resulte la que se aplica en el régimen fiscal de su país de residencia.

La Argentina debería converger a una tasa corporativa del 25 %, en línea con el promedio a nivel global para las ganancias reinvertidas y «penalizar» el retiro de dividendos con una imposición adicional que permita equiparar con el máximo de 35 % del impuesto a los ingresos de las personas humanas. Sólo 2 países en el mundo aplican una alícuota del 35 % para la reinversión de utilidades empresarias y apenas 1 tiene una alícuota mayor. La gran mayoría de los países aplican alícuotas inferiores al 30 %.

La Ley 27.630 de 2021 modificó el artículo 73 de la Ley de Impuesto a las Ganancias incorporando una escala progresiva del 25 % al 35 %, con tramos que aumentan la imposición para las empresas que superen determinados niveles de ganancias netas anuales. Esta “progresividad” de alícuotas de impuestos corporativos, una rareza a nivel global, sumada a la alícuota aplicable sobre la distribución de dividendos generan una carga excesiva cuando se considera la imposición combinada sociedad-accionista: al mantenerse para todos los casos el adicional a los dividendos del 7 %, el esquema termina con una tasa cercana al 40 % nominal para las denominadas «grandes empresas» (cuando en realidad se trata de empresas que obtienen ganancias netas anuales por encima del umbral de los \$ 50 millones).

La reforma de 2021, impulsada durante el gobierno de Alberto Fernández, fue exactamente en la dirección contraria de lo recomendable en una economía como la argentina, caracterizada por un alto costo de capital y baja tasa de inversión. Por esa razón, la agenda tributaria debería comenzar por revertir la contra-reforma impositiva del kirchnerismo. También debe-

rían crearse regímenes transitorios para incentivar las inversiones, tales como un régimen de amortización acelerada de bienes y una alícuota especial para nuevas empresas. Por ejemplo, aplicando una alícuota reducida del 15 % en los dos primeros ejercicios fiscales en que se verifique una base imponible positiva.

En el caso de las personas humanas, por tratarse del impuesto más progresivo, el gravamen debería progresivamente alcanzar a más contribuyentes. Para esto, una reforma indispensable es implementar un esquema de una transición “gradual” de los aportantes al monotributo de la categorías más altas hacia el régimen general.

La recaudación del impuesto sobre la renta personal es baja en toda Latinoamérica y la Argentina no escapa a la regla. La aplicación del tributo para empleados en relación de dependencia y jubilados fue en el sentido exactamente contrario a lo deseable, a partir de la Ley 27.617 de 2021 y normas complementarias que introdujeron un nuevo «piso» mensual alterando el esquema anual del gravamen. Las deducciones especiales que reciben determinados sectores (siendo el caso de los trabajadores del transporte terrestre el más exorbitante) constituyen una enorme inequidad entre contribuyentes de igual capacidad contributiva.

Estas modificaciones, justas y necesarias, no pueden establecerse de manera aislada sino como parte de un replanteo integral del sistema impositivo. El contribuyente que resulte alcanzado por una de las reformas deberá percibir el beneficio que recibe de otras medidas tributarias. Al mismo tiempo debe resultar claro para todos el esfuerzo que está haciendo el Estado nacional para ser cada día más austero. El replanteo tributario debe ser visto como una mejora en la eficiencia y en la progresividad del sistema y no como un aumento neto de la presión tributaria. De esta forma, la iniciativa podría lograr el apoyo de una buena parte de la sociedad y alcanzar los efectos deseados.

El Impuesto sobre los Bienes Personales

En la actualidad, el impuesto que grava el patrimonio global de las personas humanas se aplica escasamente en el mundo. En la mayoría de los países de la OCDE fue derogado y actualmente apenas 4 de sus 37 miembros mantienen un impuesto patrimonial de este tipo: Colombia, España, Noruega y Suiza. En el caso de Latinoamérica, dicho gravamen se presenta en pocos países, tales como Argentina, Bolivia, Uruguay, Guayana y Colombia.

La escasa participación de un gravamen de este tipo a nivel mundial responde esencialmente a las problemas que genera. Entre las principales críticas se destacan su escaso nivel de recaudación, su falta de eficiencia en términos de administración y cumplimiento, la falta de consideración en cuanto a la generación de rentas que pueden o no generar los bienes sujetos al impuesto, el incentivo que puede generar para la movilidad de capitales y de personas,

especialmente de altos patrimonios , y los bajos efectos en términos de redistribución de la riqueza. En los pocos países que aplican este tipo de gravámenes, la recaudación que aporta es irrelevante y suele ser menor que la recaudación del impuesto sobre la propiedad inmueble.

Avanzar en la reducción de este impuesto debe permitir que regresen al país los miles de contribuyentes de altos patrimonios que debieron mudar su residencia fiscal y permanente al exterior.

Contribuciones patronales

Las contribuciones patronales al régimen de la Seguridad Social son elevadas en la comparación internacional, incrementando el costo laboral y desincentivando la generación de empleo.

Una forma progresiva de reducir el costo laboral consiste en reestablecer la detracción de un importe sobre el salario que hace las veces de «mínimo no imponible» (MNI). Este mecanismo fue implementado por la Reforma Fiscal de 2017 y permite cierta progresividad además de promover la formalización del empleo, especialmente de los trabajadores menos calificados que, por regla general, tienen salarios más bajos y sufren una mayor informalidad laboral. La «contrarreforma» que significó la Ley 27.541 de Emergencia Económica, en lo que respecta a la Seguridad Social, congeló el mínimo no imponible de contribuciones en \$ 7003 y reinstaló las alícuotas diferenciales según tipo de actividad y tamaño de la empresa.

En lo que respecta a los trabajadores autónomos, deben introducirse modificaciones al régimen que posibiliten una contribución más acorde a los ingresos del trabajador y una mayor progresividad del sistema junto con mayores incentivos a realizar aportes en el régimen previsional.

La velocidad y profundidad de estos cambios deben calibrarse en función de otras dos reformas complementarias: la reforma del sistema previsional y la modernización de la legislación laboral. Ambas se discuten en otros capítulos de este libro. Pero es importante enfatizar los vínculos que existen entre la reforma tributaria, la reforma laboral y la reforma previsional para promover una mayor formalización del empleo junto con mejores incentivos a contribuir al régimen previsional como forma de solventar mejores prestaciones jubilatorias en el futuro. Las tres reformas deben ser parte de un mismo esquema que tenga por objetivos reducir la informalidad laboral que hoy afecta a más del 35 % de los trabajadores en relación de dependencia y mejorar los ingresos del sistema jubilatorio de reparto.

El Régimen Simplificado para Pequeños Contribuyentes (Monotributo)

El “monotributo” fue creado a mediados de los ‘90s como una solución para un grupo de

potenciales contribuyentes de bajos ingresos que se encontraban en la informalidad. Mediante una cuota mensual de bajo costo, el contribuyente podía optar por reemplazar el pago de IVA y Ganancias que les correspondía e, incluso, si realizaba tareas de manera independiente, realizar un aporte a la Seguridad Social. Si bien resultó inicialmente útil a los fines por los que fue creado, en la actualidad el régimen alberga a más de 3 millones de contribuyentes, muchos de los cuales lograron mantenerse dentro del sistema simplificado mediante distintas maniobras que permiten ocultar su verdadera capacidad contributiva. A lo largo de los años se fueron realizando modificaciones, a fin de evitar inequidades en el tratamiento tributario, desvirtuando el propósito inicial de incluir a aquellos sujetos con baja capacidad contributiva.

En principio, es claro que el régimen debería quedar acotado al Monotributo Social y a las categorías más bajas (por ejemplo, las actuales A, B y C), estableciendo para el universo restante un “puente razonable” hacia el régimen general. Una propuesta que acompañe a aquellos contribuyentes al régimen general por un período de tiempo determinado, generando deducciones especiales o alícuotas reducidas con un crédito fiscal que pueda ser destinado para su utilización en el IVA, se vuelve indispensable dado “el salto al vacío” que genera en la actualidad pasar de un régimen al otro.

Otra alternativa -más simple- a considerar sería aplicar una alícuota fija (por ejemplo, del 10 %) hasta el monto máximo anual de facturación vigente, que permita simplificar el sistema, evitar saltos bruscos por categoría y generar una transición gradual de alícuotas en la convergencia al régimen general de autónomos.

El régimen simplificado, además, debería ser más simple. Se necesita una legislación clara que permita que el pequeño contribuyente se adhiera sin contemplar otros parámetros adicionales tales como el consumo de energía eléctrica, la superficie afectada a la producción, entre otras consideraciones absurdas establecidas por la regulación.

El Impuesto a los Créditos y Débitos Bancarios (ICDB)

Creado en el año 2001 como “impuesto de emergencia”, el ICDB representa un alto porcentaje de la recaudación del Sector Público Nacional . Históricamente criticado por sus efectos distorsivos ligados al “efecto en cascada” que fomenta la desintermediación y la informalidad, se mantuvo contra viento y marea en un país que nunca elimina ningún impuesto una vez que lo inventa. La dirigencia política suele mirar para otro lado porque detrás de toda rebaja impositiva asoma una restricción para financiar algún gasto.

Técnicamente, el ICDB debería ser eliminado cuanto antes. Pero dadas las restricciones fiscales y considerando su poder recaudatorio, en una transición debería reestablecerse este impuesto como un pago a cuenta del Impuesto a las Ganancias y el IVA, tal como lo disponía

de manera creciente la reforma de 2017.

Los derechos de exportación

Las “retenciones” deberían desaparecer a la mayor brevedad posible. Esto si se pretende aumentar las exportaciones, fomentar las inversiones destinadas al mercado exterior y mejorar la competitividad de la economía y el valor agregado de nuestros productos. Varios trabajos han dado cuenta de la expansión notable de las exportaciones agrícolas que se generaría a partir de la eliminación gradual de los derechos de exportación.

La mayor parte de los ingresos fiscales provenientes de los derechos de exportación están concentrados en tres productos: soja, trigo y maíz. Si el objetivo es meramente recaudatorio, para no desfinanciar al Tesoro en el corto plazo, es lógico asumir que la reforma comience por eliminar de manera permanente y por ley las retenciones al resto de los productos, en particular a la carne, las economías regionales y las producciones no tradicionales. En el caso de la soja, el trigo y el maíz existen diversas propuestas presentadas por entidades vinculadas al sector que apuntan a fijar un cronograma de reducciones establecido por ley. Si bien sería preferible la eliminación rápida de todas las retenciones, este es un camino posible, con el objetivo de atenuar el impacto fiscal de corto plazo pero dando señales contundentes a largo plazo, que podrían generar un salto rápido de la oferta exportable en el presente.

Las múltiples exenciones impositivas (gasto tributario)

Se denomina gasto tributario a los ingresos que el fisco resigna por otorgar un tratamiento impositivo diferencial que se aparta del régimen general establecido en la legislación, con el objetivo de beneficiar a determinadas actividades, zonas, contribuyentes o consumos.

El 74 % corresponde a tratamientos especiales en las leyes impositivas vigentes, mientras que el restante 26 % proviene de los regímenes de promoción económica. Teniendo en cuenta el sacrificio fiscal que demandan una parte de las reformas aquí propuestas, es indispensable una profunda revisión del gasto tributario, no solamente con una finalidad meramente recaudatoria, sino también a los efectos de evaluar la justificación económica de determinados incentivos y de dotar de mayor equidad al sistema tributario.

En lo que respecta al Gasto Tributario que surge como consecuencia de lo que disponen las leyes de los impuestos que se encuentran en vigor, se destacan los generados por las siguientes disposiciones: 1) exenciones y alícuotas reducidas del Impuesto al Valor Agregado (45 % del Gasto Tributario); 2) aplicación de alícuotas diferenciales para nafta y el gasoil en el Impuesto a los Combustibles Líquidos (8 % del Gasto Tributario); 3) exención del Impuesto a las Ganancias para los magistrados y funcionarios del Poder Judicial de la Nación y de las provincias (4 % del Gasto Tributario).

Por su parte, en lo que respecta a los regímenes de promoción económica, se destacan por su relevancia los siguientes: 1) Régimen de Fortalecimiento de la Micro, Pequeña y Mediana Empresa, Ley 27.264 (9 % del Gasto Tributario); y 2) Régimen de Promoción Económica de Tierra del Fuego, Ley 19.640 (8 % del Gasto Tributario).

Una parte importante de los gastos tributarios se generan por los denominados bienes meritorios (vivienda, educación y salud). Esto plantea un debate importante y complejo que consiste en evaluar la posibilidad de revisar el esquema de beneficios generalizados para ser reemplazado por transferencias focalizadas y/o devoluciones de impuestos a determinados grupos sociales, en línea con las tendencias globales en la materia. En el caso de los regímenes de promoción económica, es clave realizar evaluaciones de impacto socio-económico, tanto ex ante como ex post, y contar con un buen análisis costo-beneficio social de las distintos regímenes de promoción.

Impuestos provinciales y locales

El foco principal debe estar puesto en los impuestos distorsivos. En el Consenso Fiscal 2017, las 22 jurisdicciones provinciales firmantes y la Ciudad Autónoma de Buenos Aires se comprometieron, entre otras cuestiones, a implementar reducciones y exenciones en materia del Impuesto sobre los Ingresos Brutos y de Sellos, en un proceso gradual de 5 años que finalizaba en 2022.

En el caso de Ingresos Brutos, el Consenso Fiscal 2017 buscó eximir del impuesto a las actividades primarias e industriales, y gravar los últimos eslabones de la cadena productiva, asimilándose más a un impuesto a las ventas finales de manera tal de mitigar el efecto “en cascada” que produce el gravamen. Los compromisos más relevantes fueron suspendidos a través de los nuevos acuerdos celebrados a partir de 2018, luego modificados sustancialmente y finalmente dejados sin efecto. A modo de ejemplo, el pacto fiscal de 2020 liberó los topes de alícuotas de Ingresos Brutos aplicables en el 2021 para la actividad financiera, generando un descontrol en algunas provincias que fijaron alícuotas de hasta el 14 % para los tomadores de crédito. Posteriormente, el acuerdo celebrado en el 2021 fijó un tope de 9 % a partir del 2022 para dicha actividad.

Si se hubiese continuado con el cronograma previsto en 2017, las alícuotas del Impuesto sobre los Ingresos Brutos se habrían reducido significativamente.

De la misma manera, el Consenso 2017 establecía una reducción paulatina del Impuesto de Sellos aplicable sobre los contratos en general (a excepción del aplicable sobre transferencia de inmuebles y automotores). El sendero de reducción culminaba en 2022, donde estaba prevista su eliminación. Aquí también, las sucesivas prórrogas impidieron avanzar con el plan

consensuado. Peor aún, la última adenda permitió a las provincias incrementar la alícuota general del gravamen hasta el 2 %.

Cualquiera sea la forma que tome esta reforma, es claro que el ISIB debe modificarse sustancialmente o directamente eliminarse y ser sustituido por un impuesto más eficiente y menos regresivo. El Impuesto de Sellos también debiera ser eliminado o reducido sustancialmente, limitándose su aplicación a las transferencias onerosas de bienes inmuebles.

Las reformas apuntadas, junto a las comentadas para el resto del sistema tributario, permitirían recalibrar el impuesto inmobiliario de manera tal que recaiga sobre valores fiscales determinados de manera homogénea en todo el país y en línea con los valores de mercado. Este impuesto, que representaba en 2003 aproximadamente el 15 % de los recursos de origen provincial, perdió protagonismo a manos de los impuestos indirectos y distorsivos reduciendo su participación a la mitad.

En materia de impuestos y tasas municipales, en mérito a la brevedad nos remitimos a los compromisos asumidos por las provincias al suscribir el Consenso Fiscal en el año 2017, sin dejar de mencionar la importancia de encauzar las denominadas «Tasa de Seguridad e Higiene» en un tributo que satisfaga los costos directos e indirectos que genera la contra-prestación que realizan los municipios, y anular la posibilidad de que se convierta en una suerte de impuesto a los Ingresos Brutos “mochila”.

Simplificación tributaria

La simplificación en materia tributaria es clave para reducir la evasión fiscal y reducir los costos de cumplimiento para el contribuyente. La maraña de leyes, normas y regulaciones, los múltiples regímenes de retención de impuestos, han convertido la tarea de pagar impuestos en una verdadera odisea. Aquí nos limitamos a resumir algunas de las propuestas:

1. Eliminación de los regímenes de retención, percepción y de recaudación del IVA e Ingresos Brutos que afectan la caja de las pequeñas y medianas empresas al generar permanentes saldos a favor de difícil o imposible recupero. La reducción de la evasión se debe lograr en base al accionar conjunto de los fiscos, compartiendo bases de información y fiscalizaciones inteligentes apoyadas en la tecnología;
2. Simplificación de los regímenes de información que aumentan la carga administrativa de los contribuyentes;
3. Revisión de las presentaciones fiscales que se exigen a los contribuyentes para reducir las en número y complejidad;
4. Eliminación de tributos. Es necesario reducir la cantidad de tributos a los que se somete

a un contribuyente al momento de desarrollar su actividad en nuestro país. Como se dijo, existen unos 165 tributos a nivel federal y 12 de ellos explican más del 90 % de la recaudación.

UN PUENTE HACIA LA REFORMA INTEGRAL

Para ser implementada exitosamente, una reforma tributaria integral como la que proponemos requiere un marco de estabilidad macroeconómica y de racionalización del gasto público. En este aspecto se han dado pasos enormes desde diciembre de 2023. Sin embargo, es claro que sin poner orden en el actual desquicio tributario, será difícil que un plan de estabilización y crecimiento se edifique sobre bases sólidas. Un camino para resolver este dilema de política económica es contar con un conjunto de medidas “transitorias” que creen un puente hasta llegar a los objetivos finales de una reforma tributaria integral.

A continuación, presentamos un conjunto de medidas de rápida implementación, que podrían brindar un marco de previsibilidad durante la etapa de transición hasta tanto estén dadas las condiciones para un replanteo integral de la estructura tributaria:

Suspensión de los regímenes de retenciones y percepciones

Suspender, por un período de un año, todo tipo de regímenes de retenciones o percepciones que afecten a las transacciones comerciales de las empresas, de manera tal de no afectar el flujo de efectivo de las operaciones y evitar la creciente acumulación de saldos a favor del contribuyente, volviéndose verdaderas cargas económicas de difícil o nula recuperación.

Dicha medida debe ser establecida por todos los niveles de gobierno y tiene la facilidad de poder ser ejecutada por las Administraciones Tributarias (AFIP, Rentas), por delegación de facultades.

Eliminación de exenciones y excepciones del Impuesto a las Ganancias

El Estado debe asegurar el cumplimiento de obligaciones tributarias de todos los sujetos a los que la ley aplica y asegurar su total percepción. En los últimos años, diferentes normas e interpretaciones han posibilitado que personal de los tres niveles de gobierno se vean favorecidos con excepciones, deducciones o conceptos no gravados en el Impuesto a las Ganancias, alterando la norma general y generando distorsiones e inequidades de imposible justificación. El compromiso debe consistir en la completa e inmediata eliminación de todo tipo de excepciones o privilegios.

Las restricciones fiscales obligarán a fijar prioridades. Una forma consiste en establecer marcos tributarios que podrían consistir en la adopción temprana para un sector o industria del marco normativo que se espera adoptar en el futuro para el conjunto de la economía.

En síntesis, una reforma tributaria integral es urgente e imprescindible. Argentina necesita

empezar cuanto antes a caminar en esa dirección. Lo importante es tener claro el camino y comenzar a dar los primeros pasos.

PROPUESTA II

El Diputado Ritondo acercó a la mesa los siguientes proyectos presentados por su bloque para que sean considerados y discutidos.

- 0323-D-2024 Gerardo Milman CREACIÓN DE LA COMISIÓN BICAMERAL DE REFORMA DEL RÉGIMEN DE COPARTICIPACIÓN FEDERAL DE IMPUESTOS. Comisiones: Peticiones poderes y reglamentos; presupuesto y hacienda.
- 1299-D-2024 Cristian Ritondo Crea Régimen de Importación para Líneas de Producción Nuevas, Completas y Autónomas. Comisiones: Industria, Economía y Presupuesto y Hacienda.
- 1645-D-2024 Maria Eugenia Vidal sobre el Régimen Simplificado para Pequeños Contribuyentes, Ley 24977. Impuesto a las Ganancias, Ley 20628. Establece Modificaciones sobre equidad fiscal para autónomos. Comisiones: Presupuesto y Hacienda.
- 1785-D-2024 Martín Maquieyra, IVA LEY 23349 establece modificaciones sobre transparencia fiscal en la factura o documento de venta . Establece modificaciones a la LEY 24240, de Defensa del Consumidor, Comisiones: Presupuesto y Hacienda y Defensa del Consumidor, del usuario y de la Competencia.
- 6531-D-2024 Damián Arabia Crea un régimen de Identificación Laboral, Seguridad Social y Fiscal Simplificada y Única para las Personas Físicas Argentina. Comisiones: Legislación General

15.6. ANEXO VI: El compromiso de las provincias argentinas de avanzar en la explotación de los recursos naturales del país

15.6.1. Cristian Ritondo, representante de la Cámara de Diputados

- 2057-D-2024 de Martín Maquieyra establece la uniformidad de criterios y requerimientos para la Evaluación Ambiental a nivel nacional (actualmente las provincias cuentan con normativa propia que regula el procedimiento de Evaluación Ambiental, existiendo 5 múltiples criterios técnicos y normativos para evaluar proyectos). Comisiones: Recursos Naturales, Relaciones Exteriores y Presupuesto y Hacienda.

- 2898-D-2024 de Martín Maquieyra tiene por objeto establecer los presupuestos mínimos de protección ambiental para una adecuada gestión de las emisiones de gas metano en las actividades de exploración; explotación; transporte y refinación de hidrocarburos. Comisiones: Recursos Naturales, Energía y Presupuesto y Hacienda.
- 1376-D-2025 de Romero Ana Clara, tiene por objeto la creación de un régimen de incentivos para promover la inversión y la producción de hidrocarburos en cuencas maduras de explotación convencional. Aplica solo a hidrocarburos convencionales en áreas con concesiones vigentes y situadas en provincias que adhieran al régimen. Incluye beneficios fiscales a nivel nacional, provincial y municipal. Comisiones: Energía y Presupuesto y Hacienda.
- 1521-D-2025 de Silvana Giudici que tiene por objeto incluir la exploración de minerales estratégicos, conocidos como "tierras raras", compuestas por minerales compuestos que contienen elementos del grupo de los lantánidos, que son fundamentales en la fabricación de tecnologías para la transición energética. Se propone su inclusión dentro del RIGI. Comisiones: Minería y Presupuesto y Hacienda.

15.7. ANEXO VII: Una reforma laboral moderna que promueva el trabajo formal

15.7.1. Alfredo Cornejo, representante de las Provincias

Es sabido que muchas regulaciones laborales producen el efecto contrario al deseable. Con el presunto objetivo de proteger el empleo consiguen el efecto paradójico de limitarlo e impedir la creación de nuevos puestos de trabajo de calidad. Es factible desregular esa rigidez con algunos cambios que permiten evitar esas trabas. Los proyectos siguientes son ejemplos claros de acciones legislativas para corregir esas deformaciones usando de herramientas que están disponibles.

1. Diversificación del contrato a plazo y modalidades temporales

Problema actual: el artículo 90 de la Ley de Contrato de Trabajo restringe el contrato a plazo fijo a supuestos excepcionales y con causales estrictas. En la práctica, empuja al empleo no registrado.

Propuesta: permitir contratos de corta duración o por proyecto, con aportes y cobertura social plenos, bajo registro electrónico inmediato. Plazos máximos de 12 meses, renovables una vez. Permitir contrato inicial o empleo sub 30 sin aportes pero si con obra social y ART.

Objetivo: formalizar trabajo eventual y estacional sin precarizarlo.

2. Régimen sub 30

Este régimen crea un mecanismo excepcional para promover la contratación de jóvenes sin experiencia formal prolongada, reduciendo el costo laboral inicial sin afectar derechos básicos. El empleador obtiene alivio total en cargas durante un año, pero el trabajador conserva todas las protecciones de la Ley de Contrato de Trabajo. El contrato es temporario y acotado, con registro obligatorio inmediato para evitar abusos. Si se exceden los plazos o prórrogas, la ley presume estabilidad plena desde el comienzo, reforzando seguridad jurídica y continuidad laboral.

PROYECTO 1

RÉGIMEN DE CONTRATO FLEXIBLE DE DURACIÓN DETERMINADA

ART. 1° — Créase el Contrato Flexible de Duración Determinada, aplicable en todas las actividades, sin necesidad de acreditar causal extraordinaria.

ART. 2° — El contrato deberá instrumentarse por escrito y fijar duración cierta. Podrá extenderse hasta veinticuatro (24) meses, con una única renovación por plazo igual o menor. La registración electrónica deberá realizarse dentro de las veinticuatro (24) horas del inicio.

ART. 3° — El trabajador gozará de todos los derechos previstos en la Ley de Contrato de Trabajo, incluidos ART, obra social, salario mínimo, vacaciones y aguinaldo.

ART. 4° — La extinción al cumplimiento del plazo pactado no generará indemnización, salvo omisión de registración o fraude en la contratación.

ART. 5° — Si el trabajador continúa prestando servicios vencido el plazo o se supera el máximo de renovaciones, la relación se considerará por tiempo indeterminado desde el inicio.

PROYECTO 2

RÉGIMEN SUB 30

ART. 1° — Podrán incorporarse trabajadores de dieciocho (18) a treinta (30) años que no registren empleo formal previo superior a seis (6) meses continuos.

ART. 2° — El empleador quedará eximido del ciento por ciento (100 %) de las contribuciones y aportes previsionales durante los primeros doce (12) meses del contrato.

ART. 3° — El trabajador deberá recibir obra social, ART, aguinaldo, vacaciones y todos los derechos de la Ley de Contrato de Trabajo, sin reducciones.

ART. 4° — El contrato tendrá una duración de hasta doce (12) meses, con posibilidad de dos

(2) prórrogas por igual período. La falta de registración electrónica dentro de las veinticuatro (24) horas deja sin efecto los beneficios otorgados.

ART. 5° — Si el trabajador continúa prestando tareas vencido el plazo contractual o se supera el límite de renovaciones, la relación se considerará por tiempo indeterminado desde el inicio.

15.7.2. Carolina Losada, representante del Senado

Artículo 1. Objeto. La presente ley tiene por objeto reconocer y garantizar el derecho de toda persona a prestar servicios personales de transporte, reparto y mensajería, en forma independiente, tanto de manera directa como a través de plataformas digitales, sin que ello implique relación laboral con la plataforma ni con el usuario.

Artículo 2. Naturaleza de la relación. La prestación de estos servicios se presume de carácter independiente y autónomo, no configurando vínculo laboral ni de dependencia con las plataformas tecnológicas ni con los usuarios contratantes.

Artículo 3. Libertad del prestador. Los prestadores de servicios tendrán plena libertad para:

- a) Definir sus horarios y modalidades de trabajo.
- b) Elegir aceptar o rechazar pedidos.
- c) Ofrecer sus servicios en una o varias plataformas, o en forma directa sin aplicación.
- d) Establecer sus propios medios y herramientas de trabajo.

Artículo 4. Derechos del prestador.

Se garantiza a los prestadores:

- a) Percibir la retribución acordada por el servicio y el 100 % de las gratificaciones o propinas.
- b) Acceder voluntariamente a seguros de salud, accidentes y aportes previsionales mediante regímenes simplificados.
- c) Asociarse libremente para la defensa de sus intereses.
- d) Obtener información clara sobre comisiones y pagos.

Artículo 5. Obligaciones del prestador.

Los prestadores deberán:

- a) Cumplir con la normativa de tránsito, higiene y seguridad aplicable.

- b) Mantenerse inscriptos en el régimen tributario que corresponda.
- c) Contar con habilitaciones o permisos requeridos por las leyes generales (ejemplo: licencia de conducir, seguro vehicular).

Artículo 6. Función de las plataformas digitales.

Las plataformas actúan exclusivamente como intermediarias tecnológicas, que facilitan la conexión entre prestadores y usuarios. Podrán establecer reglas de uso y reputación, siempre que no impliquen subordinación laboral. Están obligadas a:

- a) Garantizar transparencia en la liquidación de pagos.
- b) Brindar información clara sobre comisiones y tarifas.
- c) Resguardar datos personales conforme a la legislación vigente.

Artículo 7. Rol del Estado.

El Estado promoverá:

- a) Régimen impositivo simplificado y accesible.
- b) Opciones de registro voluntario para prestadores.
- c) Acceso a seguros colectivos en condiciones favorables.
- d) Canales de mediación de conflictos no laborales entre prestadores, usuarios y plataformas.

Artículo 8. Principio de libertad y no exclusividad.

La actividad reconocida en esta ley constituye ejercicio libre del derecho constitucional a trabajar y emprender. Ninguna disposición podrá interpretarse como restricción a la autonomía del prestador ni como presunción de relación laboral. La prestación de estos servicios constituye un ejercicio libre del derecho constitucional a trabajar y emprender.

15.7.3. Postura de la CGT ante la propuesta de reforma laboral

Consideraciones Técnicas - Laboral

En atención a la documentación presentada en el marco técnico del denominado Consejo de Mayo, la CGT ratifica su posición institucional ya expresada públicamente y en sede judicial al accionar contra los DNU 70/23 y 340/25, en defensa de los derechos laborales consagrados en la Constitución Nacional y los Convenios Internacionales del Trabajo.

El documento sometido a análisis presenta una visión: fragmentada y regresiva respecto de

los derechos e intereses de las trabajadoras y de los trabajadores, tanto individuales como colectivos (todos de raigambre constitucional); carente de coherencia técnica respecto de los cambios en el plexo normativo; y alejada de la realidad productiva y social del país.

Las propuestas incluidas vulneran la libertad sindical, la negociación colectiva y el derecho de huelga, principios fundamentales del mundo del trabajo reconocidos por la Organización Internacional del Trabajo y esenciales para la convivencia democrática.

A más de la afectación de derechos referida, observamos una orientación que prioriza criterios economicistas, desconociendo la naturaleza protectoria del derecho del trabajo, textos confusos, propuestas que responden a una línea jurisprudencial sesgada, inclusión inoportuna de cambio de normas, y fundamentalmente que violan derechos adquiridos.

Este ejercicio académico se complejiza al no responder a la realidad de la emergencia laboral que tiene nuestro país para generar más empleo formal, y así mejorar la sustentabilidad del sistema previsional.

Advertimos que estas reformas insisten con exenciones a los empleadores en las obligaciones laborales que no han tenido ningún resultado positivo en nuestro país, y no enfrentan la precariedad e informalidad en el mercado de trabajo. La propuesta normativa queda por fuera de las pautas constitucionales de tutela lo que, irremediablemente, vulnera derechos que, de acuerdo a la ley y a la práctica, podrán ser legítimamente reclamados.

Sin dudas a esta consideración se suma la pertinencia esencial del consenso social y un necesario e ineludible trámite y debate legislativo en tanto es facultad exclusiva y excluyente del Congreso el tratamiento de iniciativas de este estilo.

Todo consenso en esta materia tiene que revalorizar los derechos y no perseguir abolirlos. Reiteramos que la CGT sostiene que el verdadero consenso social se construye sobre la base del respeto a los derechos, la dignidad del trabajo y la justicia social, y no en la erosión de conquistas históricas del movimiento obrero argentino.

15.7.4. Martín Rappallini, representante de la UIA

15.7.4.1. Comentarios preliminares al proyecto de “Ley de Modernización Laboral”

Normas ausentes en el proyecto, planteadas por el sector empleador en el marco del consejo de mayo. El proyecto omite regular las siguientes cuestiones presentadas como estratégicas por el sector empleador, se sugiere incluirlos en el proyecto:

- Excluir de la aplicación de la LCT a los prestadores de servicios de transporte de personas a través de plataformas digitales y a los “fleteros”. En el caso de los fleteros existe hoy alta litigiosidad que podría evitarse con la exclusión expresa de la aplicación de la LCT a la prestación de este servicio.
- Ha sido omitido el segundo párrafo del art. 9 LCT respecto a la interpretación de la prueba. El texto sugerido establecía límites claros a los jueces al efecto lo que contribuía a la seguridad jurídica y a evitar fallos arbitrarios.
- Beneficios sociales no remunerativos: Se han eliminado varios de los beneficios que ya hoy otorgan habitualmente los empleadores.
- Antigüedad. Reingreso a la ordenes del mismo empleador. (Art. 18 LCT). Se elimina la propuesta de que transcurridos dos años, el trabajador reingresa sin la antigüedad previa.
- Licencia por vacaciones (art. 154 LCT): Se mantienen los 45 días de antelación para la notificación. Este plazo excesivamente extenso resulta irrazonable en la actualidad.
- Base de cálculo licencia por vacaciones (art. 155 LCT): tampoco ha tenido acogida la propuesta formulada respecto a la reducción de los conceptos variables especialmente horas extraordinarias y suplementarios como base de cálculo de esta licencia.
- Licencia por enfermedad (art. 208 LCT): se ha eliminado totalmente la modificación propuesta. La Argentina es el único país del mundo en el que la licencia por enfermedad está íntegramente a cargo del empleador, equivale al 100 % de salarios incluso tomando conceptos variables y además resulta imponible con cargas sociales. Adicionalmente, para evitar fraudes habituales, se propuso la presentación de certificados médicos en todos los casos con requisitos específicos.
- Régimen de los Servicios que utilizan plataformas digitales: Se sugiere a los efectos de evitar litigiosidad futura agregar a la reglamentación al transporte de personas.
- Cantidad de delegados (art. 45 Ley 23.551): se ha eliminado la reducción de la cantidad de delegados por establecimiento.
- No se ha incluido la disposición por la que es nulo el cambio de encuadramiento frente a una disputa entre dos entidades sindicales de distinta actividad o de la misma actividad, si no se ha transitado el procedimiento legal correspondiente.

- Se ha omitido también la reducción a 65 años o la edad jubilatoria correspondiente de acuerdo al régimen previsional aplicable, para que el empleador pueda cursar la intimación a iniciar el trámite.

Deficiencias técnicas identificadas en el nuevo borrador El documento contiene algunos errores conceptuales o jurídicos, que van en contra del objetivo de las reformas propuestas en el Consejo de Mayo. Se sugieren los siguientes cambios o comentarios:

Ley de Contrato de Trabajo 20.744 (LCT):

- Art. 29 LCT: Se debe reemplazar la palabra “solidaridad” por “subsidiariedad”, en la redacción actual carece de sentido el título.
- Art. 29 Bis LCT: Debe suprimirse la referencia a la obra social, el trabajador ya puede tener otra obra social diferente por trabajos anteriores y no se lo puede obligar a cambiar permanentemente de prestador.
- Art. 30 LCT: Se debe reemplazar la palabra “solidaridad” por “subsidiariedad”.
- Art. 103 bis LCT: en el inc. A) los límites que fija la autoridad de aplicación deben referirse sólo para los pagos en establecimientos gastronómicos cercanos y no para el costo del comedor en la empresa, no hay fundamento para limitar ese gasto a cargo del empleador.
- Art. 140 inc c) LCT: no es posible incluir en el recibo los porcentajes de las comisiones asignadas al trabajador por cuanto no sólo pueden ser variables por períodos sino que también pueden ser diferentes por productos distintos que se vendan.
- Art. 210 LCT: Es inviable el someter el diferendo entre certificados médicos a una Junta Médica convocada por la autoridad administrativa cuando salvo en tres jurisdicciones las mismas no existen. Por otra parte, se ha omitido la regulación del pago de los períodos de enfermedades inculpable propuesta por el sector empleador. Adicionalmente, la ley que se refiere a la digitalización de certificados médicos es la 27.553.
- Art. 248 LCT: Se ha ampliado el listado de beneficiarios de la indemnización por fallecimiento. Se utiliza además la frase “ante la falta de acreedores” lo cual genera inseguridad con respecto a quién debe verificar esa condición. Se recomienda eliminar estas referencias.

- Art. 255 LCT: Debe utilizarse para el ajuste de lo ya abonado el índice RIPTE que es lo que refleja el incremento salarial. No corresponde incluir el 3 % de interés ya que se perjudica al trabajador y no existe la mora para que se generen intereses.
- Art. 276 LCT: el ajuste de los créditos laborales debe ser por el RIPTE que es la pauta que refleja el incremento de los salarios.
- Para los juicios en trámite, (un stock muy elevado y de juicios que tienen multas que repotencian muchísimo los reclamos, además de los intereses durante el período en pandemia sin actividad judicial) incluir un mínimo del 67 % del monto de condena con IPC más 3 % los torna excesivamente onerosos y de difícil o imposible pago para las PYMES. En última instancia podría modificarse el índice por el RIPTE.

LEY 23.551:

- Art. 20 bis: es más que opinable que una asamblea fuera del establecimiento deba requerir la autorización de este.
- Art. 52: es incorrecto que a los delegados suplentes o congresales no le sean aplicables las disposiciones sobre “estabilidad absoluta”. Ningún delegado tiene estabilidad absoluta. Lo que se debe establecer es que no le son aplicables las disposiciones sobre tutela sindical, como correctamente figuraba en el proyecto que se discutió en el Consejo de Mayo.

Adiciones o iniciativas que no contaron con consenso, o no fueron discutidas en el marco del Consejo de Mayo

- Concepto de Trabajo. Se modifica la definición. Se destaca que el objeto principal es la actividad creadora del hombre pero en el marco de una relación de intercambio y un fin económico disciplinado por la ley.
- Se agrega (29 bis LCT) que el trabajador eventual no podrá ser candidato y/o designado en cargo gremial alguno que implique estabilidad en el empleo en los términos del art. 23.551. La referencia a estabilidad en el empleo es incorrecta, se ha confundido con tutela sindical.
- Se agrega (31 LCT) que la responsabilidad solidaria de las empresas vinculadas se aplicará únicamente en caso de maniobras fraudulentas o conducción temeraria “que derivasen en insolvencia o falta de pago de la empresa empleadora”.

- Ruptura ante tempus del contrato de trabajo a plazo fijo (95 LCT). Se modifica el texto y se indica que la indemnización se calculará conforme la antigüedad que el empleado tendría al finalizar el plazo de vigencia oportunamente pactado.
- Responsabilidad por transferencia de establecimiento. (228 LCT) Se modifica radicalmente el sistema. Se limita a las obligaciones laborales que el adquirente o cesionario debió o pudo haber conocido a ese momento. Por cuanto, toda información oculta o viciada que no fuera de conocimiento del adquirente luego de realizar los actos de debida diligencia para ello, lo exime de responsabilidad solidaria alguna.
- Se incorpora un plazo fijo para considerar extinguido el contrato de trabajo por voluntad concurrente de las partes transcurridos dos (2) meses calendarios sin que alguna de las partes manifieste su voluntad de continuidad del mismo (241 LCT).
- 245 LCT: Se omite la referencia propuesta por el sector empleador de que : “....Por medio de la presente indemnización se resarce la totalidad de los daños y perjuicios que resulten de la extinción del contrato....”
- Se incorpora un fondo de asistencia laboral para “coadyuvar” el pago de distintas indemnizaciones laborales, que se financia con aportes de los empleadores. Ese fondo es equivalente al 3 % de las remuneraciones que son base de cálculo del SIPA. Es un sistema de ahorro forzoso, pero a diferencia de otras variantes no es solidario y viene de la mano de una reducción del 3 % en las contribuciones patronales. Esta propuesta no fue discutida en el Consejo de Mayo.

15.7.4.2. Proyecto de Ley propuesto por la UIA

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 2° de la Ley 20.744 por el siguiente:

“ARTICULO 2° — Ámbito de aplicación. La vigencia de esta ley quedará condicionada a que la aplicación de sus disposiciones resulte compatible con la naturaleza y modalidades de la actividad de que se trate y con el específico régimen jurídico a que se halle sujeta. Las disposiciones de esta ley no serán aplicables:

a) A los dependientes de la Administración Pública nacional, provincial, de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires o municipal, excepto que por acto expreso se los incluya en la misma o en el régimen de las convenciones colectivas de trabajo;

b) Al personal de casas particulares, sin perjuicio que las disposiciones de la presente ley serán de aplicación en todo lo que resulte compatible y no se oponga a la naturaleza y modalidades propias del régimen específico o cuando así se lo disponga expresamente;

c) A los trabajadores agrarios, sin perjuicio de las disposiciones de la presente ley serán de aplicación supletoria en todo lo que resulte compatible y no se oponga a la naturaleza y modalidades propias del Régimen de Trabajo Agrario;

d) A las contrataciones de obra, servicios, agencia y todas las reguladas en el Código Civil y Comercial de la Nación.

e) Servicios personales de transporte de bienes y personas, reparto y mensajería utilizando plataformas tecnológicas.”

f) los trabajadores profesionales autónomos económicamente vinculados, entendidos éstos como aquellas personas que presten servicios especializados, realizando una actividad a título oneroso, de manera habitual, personal y directa, para una persona física o jurídica, de la que resulte económicamente hasta el OCHENTA POR CIENTO (80 %) de sus ingresos anuales y/o no se superen las VEINTIDÓS (22) horas semanales de dedicación.

g) a quienes presten servicios de transporte de carga por carretera en sus diversas especialidades de tráfico efectuada por un transportista individual (fletero), con un vehículo de su propiedad, o bajo su tenencia como consecuencia de un contrato de leasing o contrato de arrendamiento, a favor de una empresa de transporte en sus diversas modalidades, de una empresa de operación logística o de cualquier otro cargador o de cualquier empresa que requiera su servicio.

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 cada una en forma global, total y completa.

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, las partes podrán, de manera voluntaria, solicitar a la autoridad de aplicación su homologación en los términos del artículo 15 de la presente Ley.”

ARTÍCULO 4°.- Sustitúyese el artículo 15 de la Ley N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias 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 le otorga la autoridad de cosa juzgada entre las partes que los hubieren celebrado.”

ARTÍCULO 5°.- Sustitúyase el artículo 16 de la Ley N° 20.744 por el siguiente:

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

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

ARTÍCULO 6 °.- Sustitúyese el artículo 18 de la Ley N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificaciones, por el siguiente:

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

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

ARTÍCULO 7 °.- Sustitúyese el artículo 30 de la Ley N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificaciones, por el siguiente:

“ARTÍCULO 30.- Subcontratación y delegación. Quienes cedan total o parcialmente a otros el establecimiento o explotación habilitado a su nombre, o contraten o subcontraten, cualquiera sea el acto que le dé origen, trabajos o servicios correspondientes a la actividad normal, específica y propia del establecimiento, dentro o fuera de su ámbito, excluyendo las actividades accesorias o coadyuvantes, deberán exigir a sus contratistas o subcontratistas el adecuado cumplimiento de las normas relativas al trabajo y los organismos de seguridad social.

El principal, será responsable subsidiario de las obligaciones laborales y de seguridad social devengadas en el período en que dichos trabajadores hayan prestado tareas en su establecimiento.

Los cedentes, contratistas o subcontratistas deberán exigir, además, a sus cesionarios o subcontratistas la siguiente información respecto de cada trabajador cedido y/o subcontratado: el número del Código Único de Identificación Laboral (CUIL), la constancia de pago de las remuneraciones, una copia firmada de los comprobantes mensuales de aportes al sistema de seguridad social, una cuenta donde recibir su remuneración a nombre del trabajador y la cobertura correspondiente por riesgos del trabajo.

El incumplimiento de los requisitos establecidos hará responsable solidariamente al empleador principal por las obligaciones laborales y de seguridad social 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 8°.- 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) y quién la sustituya 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), o quién la sustituya, 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 9°.- Sustitúyese el artículo 55 de la Ley 20.744 por el siguiente:

“ARTÍCULO 55.- Omisión de su exhibición. La falta de exhibición, ante requerimiento judicial o administrativo, de la constancia de inscripción en los sistemas de la Agencia de Recaudación y Control Aduanero (ARCA), o del organismo que la reemplace, prevista en el artículo 52, constituirá una presunción a favor de las manifestaciones del trabajador o de sus causahabientes respecto de las circunstancias que debieron constar en dicha inscripción.”

ARTÍCULO 10.- Sustitúyese el artículo 66 de la Ley N° 20.744 por el siguiente:

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

Cuando el empleador disponga medidas vedadas por este artículo, al trabajador le asistirá la posibilidad de, previa constitución en mora, considerarse despedido sin causa.”

Certificados de servicios y remuneraciones.

ARTÍCULO 11.- Sustitúyese el artículo 80 de la Ley N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificaciones, por el siguiente:

“ARTÍCULO 80.- Entrega de certificados. El empleador deberá entregar al empleado, al momento de la extinción del contrato de trabajo, un certificado en el que consten los extremos de la relación laboral, la función desempeñada y las capacitaciones llevadas realizadas, así como la constancia del ingreso de los aportes y contribuciones al Sistema de Seguridad Social efectuados.

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”.

ARTÍCULO ...- Derógase la Ley 26.474 (modificatoria del artículo 92 ter Ley 20.744 -t.o.1976-).

ARTÍCULO ...- Modifíquese el Artículo 92 ter de la Ley de Contrato de Trabajo (t.o.1976), el que quedará redactado de la siguiente manera (a partir de la derogación de la Ley 26.474):

“ARTÍCULO 92 TER.- Contrato de Trabajo a tiempo Parcial.

1.- El contrato de trabajo a tiempo parcial es aquel en virtud del cual el trabajador se obliga a prestar servicios durante un determinado número de horas al día o a la semana o al mes, inferiores de la jornada habitual de la actividad. En este caso la remuneración no podrá ser inferior a la proporcional que le corresponda a un trabajador a tiempo completo, establecida por ley o convenio colectivo, de la misma categoría o puesto de trabajo

2.- Las cotizaciones a la seguridad social y las demás que se recaudan con ésta, se efectuarán en proporción a la remuneración del trabajador y serán unificadas en caso de pluriempleo. En este último supuesto, el trabajador deberá elegir entre las obras sociales a las que aporte, a aquella a la cual pertenecerá.

3.- Las prestaciones de la seguridad social se determinarán reglamentariamente teniendo en cuenta el tiempo trabajado, los aportes y las contribuciones efectuadas. Las prestaciones de obra social serán las adecuadas para una cobertura satisfactoria en materia de salud, aportando el Estado los fondos necesarios a tal fin, de acuerdo al nivel de las prestaciones y conforme lo determine la reglamentación.

4.- Los convenios colectivos de trabajo podrán establecer para los trabajadores a tiempo parcial prioridad para ocupar las vacantes a tiempo completo que se produjeran en la empresa”.

ARTÍCULO ...- Modifíquese el artículo 95 de la Ley 20.744 (t.o. 1976), cuyo texto pasará a ser el siguiente:

“ARTÍCULO 95.- Despido incausado antes del vencimiento del plazo - Indemnización.

En los contratos a plazo fijo, el despido injustificado antes del vencimiento del plazo, dará

derecho al trabajador a la indemnización prevista por el artículo 245.”

ARTÍCULO ...- Derógase el artículo 250 de la Ley 20.744 (t.o. 1976).

ARTÍCULO 12.- 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.

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

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.”

Remuneración

ARTÍCULO 13.- Sustitúyese el artículo 103 bis de la Ley N° 20.744 y sus modificatorias por el siguiente:

“ARTÍCULO 103 bis - Se denominan beneficios sociales a las prestaciones de naturaleza jurídica no salarial, no remunerativas, no dinerarias, no acumulables ni sustituibles en dinero, que brinda el empleador al trabajador por sí o por medio de terceros, que tiene por objeto mejorar la calidad de vida del dependiente o de su familia a cargo. En cualquier supuesto no corresponde el pago de aportes y contribuciones a la seguridad social.

Son beneficios sociales las siguientes prestaciones:

- a. Los servicios de comedor y alimentación del trabajador durante el transcurso de la jornada de trabajo.
- b. Los importes abonados por el empleador con destino al pago de refrigerios o comidas dentro del establecimiento o en el lugar donde se realicen los trabajos, por pedido a domicilio o en establecimientos gastronómicos cercanos o circundantes a estas locaciones. Dichos montos no podrán superar el 10 % de la remuneración mensual del trabajador.
- c. Los reintegros de gastos de medicamentos y gastos médicos y odontológicos del trabajador y su familia que asumiera el empleador, previa presentación de comprobantes emitidos por farmacia, médico u odontólogo, debidamente documentados, así como también los planes médicos completos o las diferencias de pago en dichos conceptos.
- d. La provisión de ropa de trabajo y de cualquier otro elemento vinculado a la indumentaria

y al equipamiento del trabajador para uso exclusivo en el desempeño de sus tareas.

e. Los reintegros documentados con comprobantes de gastos de guardería y/o sala maternal, que utilicen los trabajadores con hijos de hasta seis (6) años de edad cuando la empresa no cuente con esas instalaciones.

f. La provisión de útiles escolares y guardapolvos para los hijos del trabajador, otorgados al inicio del período escolar.

g. El otorgamiento o pago debidamente documentado de programas, cursos o seminarios de capacitación o especialización.

h. Los importes abonados por el empleador para las suscripciones a gimnasios o clubes obtenidos a través de la empresa para sus empleados. Dichos montos no podrán superar el 10 % de la remuneración mensual del trabajador.

i. El pago de gastos de sepelio de familiares a cargo del trabajador, debidamente documentados con comprobantes, sean reintegrados en forma directa o a través de contratos con empresas vinculadas a esa actividad.

j. La totalidad de los gastos derivados del uso de la telefonía celular, computadoras o similares, conectividad y cocheras, sean estas de propiedad del empleador o alquiladas por éste alrededor del establecimiento de trabajo. En todos los casos tanto serán considerados beneficios sociales aunque se utilicen total o parcialmente para el trabajo.

ARTÍCULO 14.- Sustitúyese el artículo 104 de la Ley N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificaciones, por el siguiente:

“ARTÍCULO 104- Formas de determinar la remuneración. El salario puede fijarse por tiempo o por rendimiento del trabajo, y en este último caso por unidad de obra, comisión individual o colectiva. En ningún caso las propinas o la participación en las utilidades podrá ser considerada como remuneración.”

ARTÍCULO 15.- Incorpórese el artículo 104 bis de la Ley N° 20.744 y sus modificatorias por el siguiente:

“ARTÍCULO 104 bis.- Mediante la negociación colectiva de actividad, rama, región, acuerdo de empresa y/o mediante acuerdo individual o decisión del empleador, podrán incorporarse, por encima de los conceptos fijos y obligatorios allí establecidos, componentes retributivos dinámicos adicionales de carácter temporal, que podrán considerar tanto el mérito personal del trabajador como la situación económica de la empresa o de la actividad.

La incorporación y vigencia de dichos componentes adicionales sólo podrá disponerse por

el plazo y con la frecuencia que se determine, sin que les resulten aplicables la continuidad tácita, el derecho adquirido, la ultraactividad ni la costumbre, cualquiera fuere el tiempo transcurrido en su otorgamiento o aplicación.”

ARTICULO 16.- Sustitúyese el artículo 105 de la Ley N° 20.744 y sus modificatorias por el siguiente:

“ARTÍCULO 105.- El salario debe ser satisfecho en dinero, ya sea en moneda nacional o extranjera, especie, habitación o alimentos.

Las prestaciones complementarias, sean en dinero o en especie, integran la remuneración del trabajador, con excepción de:

- a) Los retiros de socios, de gerentes de sociedades de responsabilidad limitada, de directores de sociedades por acciones a cuenta de las utilidades del ejercicio debidamente contabilizada en el balance;
- b) Los reintegros de gastos con comprobantes correspondientes al uso del automóvil de propiedad de la empresa o del empleado, calculado en base a kilómetro recorrido, conforme los parámetros fijados o que se fijen como deducibles en el futuro por la ARCA; los viáticos acreditados con comprobantes en los términos del artículo 6 de la Ley N. 24.241.
- c) El reintegro con comprobantes de las sumas que resulten por el uso por parte del trabajador del transporte de pasajeros correspondientes por el traslado desde y hacia el lugar de trabajo, por día efectivamente trabajado, se trate en efectivo o mediante depósito directo que efectúe el empleador en la cuenta del trabajador en el Sistema Único de Boleto Electrónico (S.U.B.E., conf. Decreto 84/09, texto actualizado), o el sistema de pago fehaciente que corresponda.
- d) El comodato de casa-habitación de propiedad del empleador, ubicado en barrios o complejos circundantes al lugar de trabajo, o la locación. La provisión de vivienda, por cualquier título, en los supuestos de grave dificultad en el acceso a la misma.”

ARTÍCULO 17.- 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 considere apta.”

ARTÍCULO 18.- Sustitúyese los incisos c) y j) del artículo 132 de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.o 1976) y sus modificatorias, por el siguiente:

ç) El pago de cuotas, aportes periódicos y/o contribuciones a los que estuvieran obligados los trabajadores en virtud de normas legales y/o de disposiciones emanadas de convenciones colectivas de trabajo. Asimismo, podrán efectuarse descuentos por obligaciones derivadas de su condición de afiliados a asociaciones profesionales de trabajadores con personería gremial, o de miembros de sociedades mutuales o cooperativas, únicamente cuando exista el consentimiento expreso del empleado que autorice dichos descuentos.

j) El pago de cuotas sociales, créditos hipotecarios o personales, cargos por servicios, intereses u otras obligaciones de pago regular, siempre que se efectúen a favor de entidades bancarias o de aquellas autorizadas por el Banco Central de la República Argentina, y cuenten con la conformidad del trabajador."

ARTÍCULO 19- Sustitúyese el artículo 139 de la Ley N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificaciones, 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 20.- Sustitúyese el artículo 140 de la Ley N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificaciones, por el siguiente:

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

- a) Nombre íntegro o razón social del empleador, su domicilio y su Clave Única de Identificación Tributaria (C.U.I.T);
- b) Nombre y apellido del trabajador y su Código Único de Identificación Laboral (C.U.I.L.);
- c) Total de remuneración que perciba, con indicación substancial de su determinación. Si se tratase de porcentajes o comisiones de ventas, se indicarán los importes totales de estas últimas.
- d) Los requisitos del artículo 12 del Decreto-Ley N° 17.250/67.
- e) Total bruto de la remuneración básica o fija, porcentual devengado, y tiempo que corresponda. En los trabajos remunerados a jornal o por hora, el número de jornadas u horas trabajadas. Si se tratase de remuneración por pieza o medida, número de estas, importe por unidad adoptado y monto global correspondiente al lapso liquidado.
- f) Importe de las deducciones que se efectúan por aportes jubilatorios u otras autorizadas por esta ley; embargos y demás descuentos que legalmente correspondan.

- g) Importe neto percibido, expresado en números y letras.
- h) En el caso del artículo 129 de esta ley, firma y sello de los funcionarios o agentes dependientes de la autoridad, la que podrá ser electrónica y supervisión de los pagos.
- i) Fecha de ingreso o antigüedad reconocida, y categoría en que efectivamente se desempeñó durante el período de pago.
- j) Adicionalmente, se incluirán en el recibo las contribuciones y/o conceptos abonados por el empleador por disposición legal o convencional, relativas a cada trabajador.

La autoridad de aplicación podrá, mediante reglamentación, disponer la inclusión de otros conceptos y datos en el recibo de pago a los fines de transparentar la totalidad de los costos asociados a la relación de trabajo y facilitar la información al trabajador.”

ARTÍCULO 21.- Sustitúyese el artículo 143 de la Ley N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificaciones, por el siguiente:

“ARTÍCULO 143.- Conservación - Plazo. El empleador deberá conservar los recibos y otras constancias de pago 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.”

Vacaciones

ARTÍCULO 22.- Sustitúyese el artículo 154 de la Ley N° 20.744 por el siguiente:

“ARTÍCULO 154.- El empleador deberá otorgar las vacaciones correspondientes a cada año dentro del período comprendido entre el 1° de octubre y el 30 de septiembre del año siguiente, salvo que, de común acuerdo, empleador y trabajador establezcan un período distinto.

La fecha de inicio de las vacaciones deberá ser notificada por escrito al trabajador con una antelación no menor a veinticinco (25) días, sin perjuicio de que las convenciones colectivas de trabajo puedan establecer sistemas diferentes, conforme a las particularidades de cada actividad.

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

El empleador y el trabajador podrán convenir el fraccionamiento del período vacacional.

Asimismo, el empleador podrá otorgar vacaciones fraccionadas hasta un máximo de una (1) semana.

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

En caso de que las vacaciones se vean interrumpidas por una licencia por enfermedad, el trabajador deberá reincorporarse a su puesto al finalizar el período originalmente previsto para el goce de las vacaciones o, en caso de continuar bajo licencia médica, una vez concluida esta última. El saldo de días de vacaciones no gozados deberá ser reprogramado conforme a lo establecido en los párrafos precedentes.”

ARTÍCULO 23.- Sustitúyese el artículo 155 de la Ley N° 20.744 por el siguiente:

“ARTICULO 155. —Retribución.

El trabajador percibirá retribución durante el período de vacaciones, la que se determinará de la siguiente manera:

a) Tratándose de trabajos remunerados con sueldo mensual, dividiendo por veinticinco (25) el importe del sueldo que perciba en el momento de su otorgamiento.

b) Si la remuneración se hubiere fijado por día o por hora, se abonará por cada día de vacación el importe que le hubiere correspondido percibir al trabajador en la jornada anterior a la fecha en que comience en el goce de las mismas, tomando a tal efecto la remuneración que deba abonarse conforme a las normas legales o convencionales o a lo pactado, si fuere mayor. Si la jornada habitual fuere superior a la de ocho (8) horas, se tomará como jornada la real, en tanto no exceda de nueve (9) horas. Cuando la jornada tomada en consideración sea, por razones circunstanciales, inferior a la habitual del trabajador la remuneración se calculará como si la misma coincidiera con la legal. Si el trabajador remunerado por día o por hora hubiere percibido además remuneraciones accesorias, tales como por horas complementarias, se estará a lo que prevén los incisos siguientes:

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

d) Se entenderá integrando la remuneración del trabajador todo lo que éste perciba por trabajos ordinarios o extraordinarios, bonificación por antigüedad u otras remuneraciones

accesorias, excluyendo horas extraordinarias o suplementarias.

La retribución correspondiente al período de vacaciones deberá ser abonada al inicio del mismo. En caso de que las vacaciones se otorguen en forma fraccionada, el empleador podrá optar por liquidar la totalidad de la remuneración correspondiente al total de vacaciones, al comienzo del primer período.”

ARTÍCULO 24.- 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 DOCE (12) horas de descanso entre jornada y jornada, así como los límites legales de descanso semanal o 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.”

ARTÍCULO 25.- Sustitúyese el artículo 198 de la Ley N° 20.744 por el siguiente:

“ARTÍCULO 198.- La reducción de la jornada máxima legal solamente procederá cuando lo establezcan las disposiciones nacionales reglamentarias de la materia, estipulación particular de los contratos individuales o Convenios Colectivos de Trabajo.

Estos últimos podrán establecer métodos de cálculo de la jornada máxima en base a promedio, de acuerdo con las características de la actividad, siempre y cuando se respeten los descansos mínimos entre jornada y jornada de 12 horas y de descanso semanal de 35 horas. Asimismo, se podrá utilizar mecanismos que permitan compensar la mayor jornada de algún día con la menor de otro, siempre y cuando no se supere el máximo legal de la jornada semanal, o la que estipule el régimen laboral específico.

Reincorporación enfermedad o accidente inculpable

ARTÍCULO 26. -Sustitúyese el artículo 208 de la Ley N° 20.744 por el siguiente:

“ARTÍCULO 208.- En caso de accidente o enfermedad inculpable que impida la prestación del servicio, el trabajador percibirá desde el primero y hasta el décimo día inclusive una prestación de seguridad social de carácter remunerativo y a partir del undécimo día una prestación dineraria, de carácter no remunerativo ni contributivo a los sistemas y subsistemas de la Seguridad Social, en ambos casos a cargo del empleador, durante un período de TRES (3) meses, si su antigüedad en el servicio fuere menor de CINCO (5) años, y de SEIS (6)

meses si antigüedad fuera mayor.

En los casos que el trabajador tuviere cargas de familia, que son cónyuge o hijos menores de edad a su cargo o mayores con discapacidad, y por las mismas circunstancias se encontrara impedido de concurrir al trabajo, los períodos durante los cuales tendrá derecho a percibir la referida prestación dineraria se extenderán a SEIS (6) y DOCE (12) meses respectivamente, según si su antigüedad fuese inferior o superior a CINCO (5) años.

La recidiva de enfermedades crónicas no será considerada enfermedad, salvo que se manifestará transcurridos los DOS (2) años contados desde la finalización del plazo de la licencia paga correspondiente a dicha enfermedad o accidente.

La prestación dineraria de carácter remunerativo será equivalente al 90 % del salario básico y los adicionales que el trabajador percibía de manera normal y habitual, con exclusión de las horas extraordinarias, suplementarias y cualquier otra remuneración variable.

La prestación dineraria de carácter no remunerativo será equivalente al 100 % de los haberes netos calculados sobre el salario básico y los adicionales que el trabajador percibía de manera normal y habitual, con exclusión de las horas extraordinarias, suplementarias y cualquier otra remuneración variable.

En este caso, adicionalmente, el empleador deberá integrar una prestación extraordinaria destinada a la obra social o a la empresa de medicina prepaga a la que esté afiliado el trabajador equivalente a la cuantía de los aportes y contribuciones destinados a obras sociales correspondientes en el momento de la interrupción de los servicios.

A fin de percibir la prestación establecida precedentemente, el trabajador deberá presentar certificado médico que justifique su inasistencia.

Los certificados médicos que el trabajador presente para justificar inasistencias basadas en enfermedades o accidentes inculpables, deberán contener una referencia al diagnóstico médico, el tratamiento y la cantidad de días de reposo laboral indicados, y ser emitidos en todo el territorio nacional por profesionales médicos habilitados para el ejercicio de la medicina y firmados digitalmente a través de las plataformas electrónicas autorizadas por la ley 27.553 y sus normas reglamentarias.

Sin perjuicio de ello, el empleador podrá ejercer las facultades de control previstas en el artículo 210 de la presente ley.

La suspensión por causas económicas o disciplinarias dispuestas por el empleador no afectará el derecho del trabajador a percibir la referida prestación durante los plazos previstos de interrupción por enfermedad inculpable debidamente justificada, sea que aquélla se dispusiera

estando el trabajador enfermo o accidentado, o que estas circunstancias fuesen sobrevinientes.”

ARTÍCULO 27.- 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, la remuneración será proporcional a la jornada que efectivamente cumpla y la categoría en que se desempeñe.

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 abonar una indemnización igual a la establecida en el artículo 245 de esta ley.

Cuando de la enfermedad o accidente se derive incapacidad absoluta para el trabajador, el empleador deberá abonar 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.”

ARTICULO 30.- Sustitúyese el artículo 240 de la Ley N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias por el siguiente:

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

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

ARTICULO 31.- Sustitúyese el artículo 241 de la Ley N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias por el siguiente:

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

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

Se considerará igualmente que la relación laboral ha quedado extinguida por voluntad concurrente de las partes, si ello resultase del comportamiento concluyente y recíproco de las mismas, que traduzca inequívocamente el abandono de la relación.”

Indemnización por antigüedad.

ARTÍCULO 32.- 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 éste 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 que hubiera más de uno.

En ningún supuesto la aplicación del tope previsto en el tercer párrafo de este artículo podrá

ser inferior al SESENTA Y SIETE POR CIENTO (67%) de la remuneración calculada conforme a lo establecido en los párrafos primero y segundo.

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 del artículo.

Por medio de la presente indemnización se resarce la totalidad de los daños y perjuicios que resulten de la extinción del contrato.

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.”

ARTÍCULO 33.- Sustituyese como artículo 245 bis el siguiente:

“ARTÍCULO 245 bis. Será considerado despido por acto de discriminación aquel que tenga como motivo la raza, color, sexo, orientación sexual, idioma, religión, opinión política, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social, y cuyo propósito o efecto sea anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades fundamentales en condiciones de igualdad.

En este supuesto la prueba estará a cargo de quien invoque la causal, y en caso de sentencia judicial que corrobore el origen discriminatorio del despido, corresponderá el pago de una indemnización agravada especial que ascenderá a un monto equivalente al cincuenta por ciento (50%) de la establecida por el artículo 245 de la ley 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias o de la indemnización por antigüedad del régimen especial aplicable al caso.

Según la gravedad de los hechos, los jueces podrán incrementar esta indemnización hasta el cien por ciento (100 %), conforme los parámetros referidos anteriormente. La indemnización prevista en el presente artículo no será acumulable con ningún otro régimen especial que establezca agravamientos indemnizatorios.

El despido dispuesto, en todos los casos, producirá la extinción definitiva del vínculo laboral a todos los efectos.”

ARTÍCULO 34.- Incorpórese como artículo 245 ter el siguiente:

“ARTÍCULO 245 ter .- Mediante convenio colectivo de trabajo las partes podrán sustituir el presente régimen indemnizatorio por un fondo o sistema de cese laboral o sistema de seguro, a cargo del empleador, dejando establecido que, para el caso de implementarse el referido fondo o sistema de cese laboral, el mismo reemplazará la indemnización por antigüedad, sustituyendo la totalidad de la misma. ”

ARTÍCULO 35.- Sustituyese como artículo 252 el siguiente:

“ARTÍCULO 252.- Cuando el trabajador reuniere los requisitos necesarios para acceder a la Prestación Básica Universal (PBU) establecida en el artículo 17, inciso a) de la Ley N° 24.241 y sus modificaciones el empleador podrá intimar a que inicie los trámites pertinentes, extendiéndose los certificados de servicios y demás documentación necesaria a esos fines. A partir de ese momento, el empleador deberá mantener la relación de trabajo hasta que el trabajador obtenga el beneficio y por un plazo máximo de un año.

Concedido el beneficio o vencido dicho plazo, el contrato de trabajo quedará extinguido sin obligación para el empleador del pago de la indemnización por antigüedad que prevean las leyes o estatutos profesionales.

La intimación a que se refiere el primer párrafo de este artículo implicará la notificación del preaviso establecido por la presente ley o disposiciones similares contenidas en otros estatutos, cuyo plazo se considerará comprendido dentro del término durante el cual el empleador deberá mantener la relación de trabajo.

En caso de regímenes previsionales diferenciales la intimación procederá cuando el trabajador reuniere los requisitos necesarios para acceder a la Prestación Básica Universal (PBU) referida, de conformidad con los requisitos de edad y servicios dispuestos en cada régimen.

En caso de mujeres trabajadoras, será aplicable lo previsto en el segundo párrafo del artículo 19 de la ley 24.241 y sus modificaciones”.

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

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

La antigüedad del trabajador se establecerá conforme a lo dispuesto en los artículos 18 y 19 de esta ley, pero si hubiera mediado reingreso a las órdenes del mismo empleador y se hubiera reconocido antigüedad por el período anterior, se deducirá de las indemnizaciones de los artículos 245, 246, 247, 250, 251, 253 y 254 lo pagado oportunamente por la causal de cese anterior, actualizado por el índice de Remuneración Imponible Promedio de los Trabajadores Estables –RIPTE.

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

“ARTÍCULO 276.- Actualización y repotenciación de los créditos laborales por depreciación monetaria. Los créditos provenientes de las relaciones individuales de trabajo serán actualizados aplicando tasas de interés bancarias por la variación que resulte del índice Remuneración Imponible Promedio de los Trabajadore Estables (RIPTE), con más una tasa de interés pura anual del tres por ciento (3 %), desde que cada suma sea debida hasta el momento del efectivo pago.

En los juicios pendientes de sentencia firme y consentida a la fecha de entrada en vigencia de la presente ley, los créditos provenientes de las relaciones individuales de trabajo serán actualizados con base en el artículo 768 del Código Civil y Comercial, exclusivamente a través de la aplicación de intereses moratorios ajustados a las tasas –activas o pasivas– determinadas por el Banco Central de la República Argentina para el período correspondiente. En ningún caso el resultado podrá ser superior al importe derivado de adicionar al capital histórico la suma resultante de la aplicación sobre el mismo del índice Remuneración Imponible Promedio de los Trabajadore Estables (RIPTE) con más una tasa de interés pura del tres por ciento (3 %) anual.

Las disposiciones antecedentes son de orden público y serán aplicadas por los jueces o por la autoridad administrativa, de oficio o a petición de parte, incluso en los casos de concurso del deudor así como también después de la declaración de quiebra.”

Art. 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.

El Tribunal interviniente podrá otorgar a las personas humanas y las personas jurídicas alcanzadas por la Ley N° 24.467, ante una sentencia judicial condenatoria, el 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.

LEY N° 11.317

ARTÍCULO 40- Sustitúyese el artículo 11 de la Ley N° 11.317, Texto Ordenado por el Decreto 106/98, por el siguiente:

“ARTÍCULO. 11. — Queda prohibido ocupar a menores de 18 años:

- a) En carga y descarga de navíos;
- b) En canteras o trabajos subterráneos;
- c) En la carga o descarga por medio de grúas o cabrias;
- d) Como maquinistas o foguistas;
- e) En el engrasado y limpieza de maquinaria en movimiento;
- f) En el manejo de correas;
- g) En sierras circulares y otros mecanismos peligrosos;
- h) En la fundición de metales, y en la fusión y en el sopleo bucal de vidrio;
- i) En el transporte de materias incandescentes;
- j) En el expendio de bebidas alcohólicas destiladas o fermentadas, y en cualquier local o dependencia en que se expendan.”

TÍTULO II - PROCEDIMIENTO LABORAL

LEY 18.345

ARTÍCULO 41.- 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 42.- Disposición Transitoria. La modificación aquí introducida al artículo 41 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.

ARTÍCULO 43.- Sustitúyese el artículo 150 de la Ley Nº 18.345, Texto Ordenado por el Decreto 106/98, por el siguiente:

ARTÍCULO 150. - Árbitros. Podrán actuar como árbitros - a elección de las partes - cualquier árbitro inscrito en el Registro Nacional de Conciliadores Laborales.

ARTÍCULO 44.- Sustitúyese el artículo 151 de la Ley Nº 18.345, Texto Ordenado por el Decreto 106/98, por el siguiente:

“ARTÍCULO 151. - Compromiso. Aceptado el procedimiento arbitral y designado el árbitro, se levantará un acta dejando asentadas tales circunstancias y los siguientes puntos: hechos reconocidos, pruebas por rendir y plazo para hacerlo y plazo dentro del cual se deberá laudar. Al suscribirse el acta, quedará firme el compromiso arbitral, del que las partes no podrán retractarse aunque tenga algún defecto formal, siempre que consten claramente los puntos de arbitraje quien ha de laudar y el plazo para hacerlo.”

LEY 27.423

ARTÍCULO 45. Modifíquese el artículo 60 de la Ley 27.423 el cual quedará redactado de la siguiente manera:

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

ARTÍCULO 46. Modifíquese el artículo 61 de la Ley 27.423 el cual quedará redactado de la siguiente manera:

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

ARTÍCULO 47. Incorpórese el artículo 61 bis de la Ley 27.423 el cual quedará redactado de

la siguiente manera:

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

Por cada pericia, se fijará un monto de dos (2) UMAS. Dicho monto podrá ser incrementado en hasta dos (2) UMAS adicionales, si a criterio del juzgado la pericia tuvo una incidencia determinante para la resolución de la causa o por su complejidad, cuando así lo solicite el perito.

En caso de finalizar el proceso por transacción, avenimiento y conciliación, sin que el perito haya presentado la pericia encargada, se le regulará un cuarto (1/4) de UMA.”

TÍTULO III: SISTEMA INTEGRAL DE PRESTACIONES POR DESEMPLEO

LEY 24.013

ARTÍCULO 48- 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”.

TÍTULO IV: SERVICIOS ESENCIALES.

LEY 25.877

ARTÍCULO 49- Sustitúyese el artículo 24 de la Ley N° 25.877, por el siguiente:

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

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

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

Se considerarán servicios esenciales en sentido estricto las siguientes actividades:

- a. 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, desestiba, remolque de buques y todos los servicios portuarios;
- e. Los servicios aduaneros y migratorios, y demás vinculados al comercio exterior;
- f. El cuidado de menores y educación de niveles guardería, preescolar, primario y secundario, así como la educación especial; y
- g. El transporte marítimo y fluvial de personas y/o mercaderías y/o carga, servicios conexos y operaciones costa afuera, a través de los distintos medios que se utilicen para tal fin.

Se consideran actividades de importancia trascendental las siguientes:

- a. La producción de medicamentos y/o insumos hospitalarios;
- b. El transporte terrestre y subterráneo de personas y/o mercaderías a través de los distintos medios que se utilicen para tal fin;
- c. Los servicios de radio y televisión;
- d. Las actividades industriales continuas, incluyendo siderurgia y la producción de aluminio, actividad química y la actividad cementera;
- e. La 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 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
- 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 dere-

cho laboral o del derecho constitucional y destacada trayectoria, podrá, mediante resolución fundada, calificar como servicio esencial o servicio de importancia trascendental una actividad no incluida en las enumeraciones precedentes, cuando se diere alguna de las siguientes circunstancias:

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

TITULO V. REGISTRACIÓN DE SUPUESTOS ESPECIALES.

Pymes

ARTÍCULO 50.- 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), o quién en el futuro la reemplace, 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), o quién en el futuro la reemplace, 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 51.- Sustitúyese el artículo 85 de la Ley 24.467 por el siguiente:

“ARTÍCULO 85.- La AGENCIA DE RECAUDACIÓN Y CONTROL ADUANERO (ARCA) y quién la sustituyan 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) y quién la sustituya 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 52.- 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) y quién la sustituya 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) y quién la sustituya 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 53.- Sustitúyese el artículo 31 de la Ley 12.713 por el siguiente:

“ARTÍCULO 31.- El empresario, intermediario o tallerista que no se inscriba en los sistemas de la AGENCIA DE RECAUDACIÓN Y CONTROL ADUANERO (ARCA), así como quien sustituya, o destruya los rótulos y marcas de las mercancías elaboradas, o quien niegue sin causa justificada la exhibición de dicha inscripción, o incumpla cualquiera de las disposiciones establecidas, será sancionado con una multa conforme a lo establecido en la reglamentación, salvo que se le imponga una pena diferente.”

Trabajo agrario

ARTÍCULO 54.- 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) y quién la sustituya 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) y quién la sustituya 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 55.- 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 56.- 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) Ropa y elementos de trabajo que deberán ser provistos por el empleador. Una vez transcurrido el periodo de prueba, la presente obligación podrá cumplirse a través del pago de una suma dineraria no remunerativa.
- d) Alimentación sana, suficiente y que asegure la perfecta nutrición del personal. Dicha alimentación comprenderá: desayuno, almuerzo, merienda y cena, las que en cada caso deberán brindarse en función de la modalidad de prestación contratada y la duración de la jornada;
- e) Obligación por parte del empleador de contratar a favor del personal un seguro por los riesgos del trabajo, según lo disponga la normativa específica en la materia y conforme lo

establecido en el artículo 74 de la presente ley;

f) En el caso del personal con retiro que se desempeñe para un mismo empleador, entre el cese de una jornada y el comienzo de la otra deberá mediar una pausa no inferior a doce (12) horas. 14.2.- Deberes del personal. El personal comprendido en el presente régimen tendrá los siguientes deberes:

- a) Cumplir las instrucciones de servicio que se le impartan;
- b) Cuidar las cosas confiadas a su vigilancia y diligencia;
- c) Observar prescindencia y reserva en los asuntos de la casa de los que tuviere conocimiento en el ejercicio de sus funciones;
- d) Preservar la inviolabilidad del secreto personal y familiar en materia política, moral, religiosa y en las demás cuestiones que hagan a la vida privada e intimidad de quienes habiten la casa en la que prestan servicios;
- e) Desempeñar sus funciones con diligencia y colaboración.”

ARTÍCULO 57.- 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 AGENCIA DE RECAUDACIÓN Y CONTROL ADUANERO (ARCA) y quién la sustituya dispuesto a tales efectos.”

ARTÍCULO 58.- 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.”

TITULO VII - TRABAJADORES AUTONOMOS INDEPENDIENTES

De Los Ejercicios Profesionales Libertad De Matrícula

ARTÍCULO 61.- 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 y/o equivalente. 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 y/o inscripciones y/o pagos y/o validaciones de cualquier tipo. El ReFE será de acceso público, remoto y sin costo.

La matriculación de los profesionales será libre y voluntaria.

ARTÍCULO 62.- Sustitúyese 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 63.- Sustituyese el Artículo 17 de la Ley 27.568:

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

ARTÍCULO 64.- Sustituyese el artículo 11 de la Ley 27.153:

“ARTÍCULO 11. — Matriculación. Para el ejercicio profesional, los musicoterapeutas y/o los 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 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 65.- Sustituyese el Artículo 19 de la Ley 27.051:

“ARTÍCULO 19. — Para el ejercicio profesional los terapeutas ocupacionales y/o los terapeutas ocupacionales y/o los 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.

Los profesionales podrán, además, optar por matricularse mediante la inscripción previa de dicho título en el organismo jurisdiccional correspondiente.”

ARTÍCULO 66.- Sustituyese el artículo 11, inc. a de la Ley 27.072:

“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 67.- Sustituyese 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, o 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 68.- Sustituyese 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 69.- Sustitúyese 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 70.- Sustitúyese el artículo 5° de la Ley 20.488:

“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 71.- Sustitúyese el artículo 6° de la Ley 20.305:

“ARTÍCULO 6°.-ARTÍCULO 6°.- Todo documento que se presente en idioma extranjero ante reparticiones, entidades u organismos públicos, judiciales o administrativos del Estado Nacional, deben 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 72.- Sustitúyese el artículo 7° de la Ley 19.937:

“ARTÍCULO 7°.- La inscripción en la matrícula o la posesión del título habilitante, faculta al profesional geólogo para ejercer, dentro de la jurisdicción correspondiente, todas las funciones atribuidas por la Universidad al título otorgado y, en particular, las referidas a:

a) Investigación y enseñanza a nivel universitario de las distintas disciplinas y especialidades

de la geología, petrología, mineralogía, estratigrafía, paleontología en concurrencia con las ramas biológicas del doctorado en ciencias naturales, geología estructural, geología isotópica, geocronología, geología económica y de minas, vulcanología, geomorfología y geografía física, hidrogeología, glaciología, fotogeología y exploración geológica;

b) Actividades pragmáticas que se desprenden como consecuencia lógica de las antedichas, orientadas a la resolución de los problemas de orden geológico que presenten la prospección, exploración y explotación racional de los recursos naturales no renovables y el aprovechamiento del suelo y del subsuelo. Se incluye, expresamente, la prospección y la exploración mineras; la cubicación y estudios tecnológicos sobre rocas de aplicación, vapores endógenos y combustibles sólidos, líquidos y gaseosos; los estudios económicos sobre yacimientos minerales; los estudios sobre fundaciones y estabilidad de terrenos; los de distribución y captación de aguas y el asesoramiento geológico que requieran obras tales como construcciones, vías de comunicación y embalses.”

ARTÍCULO 73.- Sustitúyese el artículo 9° de la Ley 19.937:

“ARTÍCULO 9°.- Las autoridades de aplicación podrán autorizar en sus respectivas jurisdicciones, en forma excepcional y a requerimiento de parte interesada, la actuación de profesionales con título expedido en el exterior y no revalidado ni reconocido por universidad argentina, cuando concurren las siguientes circunstancias:

- a) Que el diploma extranjero haya sido obtenido luego de los ciclos completos de enseñanza media y superior y que acredite conocimientos equivalentes o superiores a los impartidos en las universidades argentinas en las carreras mencionadas en el artículo 2°;
- b) Que el titular del diploma haya rendido en forma personal y directa las pruebas teóricas y prácticas exigidas por la institución que lo expidió;
- c) Que el interesado acredite experiencia en el ejercicio de la profesión; y
- d) Que las actividades profesionales que el mismo se proponga desarrollar en el país consisten en asesoramiento técnico a una empresa o entrenamiento de otros profesionales encuadrados en esta ley, en materias de la especialidad del profesional contratado.

Podrá establecerse como condición de la autorización, que el profesional con título extranjero actúe junto a un profesional matriculado o con título habilitante emitido en territorio nacional.

Las autorizaciones que menciona este artículo se concederán por lapsos no superiores a tres años, renovables por una única vez.

Al vencimiento del segundo período, la autoridad otorgante podrá, merituando la actuación

cumplida en el país por el profesional autorizado, disponer su habilitación permanente al solo fin de continuar desempeñándose en la misma actividad y en idénticas condiciones a las fijadas para su habilitación temporaria.”

ARTÍCULO 74.- 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. 2°, salvo las excepciones expresamente señaladas en la presente ley.”

ARTÍCULO 75.- 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 76.- El Ministerio de Capital Humano, a través de la Secretaría de Educación, será la autoridad de aplicación de la presente norma. La referida Secretaría dictará las normas de procedimiento necesarias para garantizar que la base de datos del ReFE interopere con los distintos ámbitos en los cuales los egresados universitarios desarrollen sus tareas, a efectos de acreditar la posesión del título habilitante. Asimismo, asignará a cada egresado, de forma automática, un número de matrícula profesional que servirá como identificación del profesional y bajo el cual podrá ejercer en todo el territorio nacional, sin que pueda exigírsele el cumplimiento de otros requisitos o inscripciones adicionales.

ARTÍCULO 77.- 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 78- La autoridad de aplicación dictará todas la normas reglamentarias requeridas para el funcionamiento eficiente del sistema.

TÍTULO VIII.- SERVICIOS PERSONALES DE TRANSPORTE DE BIENES Y PERSONAS, REPARTO Y MENSAJERÍA UTILIZANDO PLATAFORMAS DIGITALES.

ARTÍCULO 79.- Objeto: La presente ley tiene por objeto, establecer reglas adecuadas para promover el desarrollo de la economía de plataformas digitales en el país, asegurando la independencia de los prestadores de servicios.

ARTÍCULO 80.- Definiciones: A los fines de la presente ley se entiende por:

1. Transporte de personas: es el traslado de personas físicas, a título oneroso, desde su solicitud y hasta el o los destinos que sean indicados por los usuarios en vehículos automotores particulares o rentados, conducidos por un tercero.

2. Mensajería urbana y traslado de bienes: comprende el retiro, traslado y entrega de bienes, productos u objetos, a título oneroso, 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. Prestador de servicios independiente de plataformas: persona humana que actuando libremente presta el servicio de transporte de personas, mensajería urbana o transporte de bienes, cosas u objetos a usuarios que utilizan una plataforma digital de intermediación para requerirlo.

3. Contrato de prestación del servicio de traslado de personas, bienes o mensajería urbana a través de plataformas digitales: 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 traslado de personas, bienes o mensajería urbana y un prestador de servicio independiente de plataformas que presta alguno o algunos de dichos servicios por el que recibe una retribución dineraria a través de la plataforma digital en la cual se encuentra registrado.

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

ARTÍCULO 81.- Libertad de conexión del prestador de servicios independiente de plataforma digital: El prestador de servicios 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 prestadores de servicios 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 82.- Ámbito de Aplicación: La presente ley rige en todo el territorio de la República Argentina las relaciones que se establezcan entre prestadores de servicios independientes de plataformas por un lado y las plataformas tecnológicas por el otro, en tanto estas tengan como objeto principal intermediar en los servicios de transporte de personas, mensajería

urbana y/o reparto a domicilio de bienes, productos u objetos.

ARTÍCULO 83.- Libertad de formas del contrato: Las partes podrán acordar libremente los términos del contrato.

ARTÍCULO 84.- Obligaciones de las plataformas tecnológicas: Son obligaciones específicas de las plataformas tecnológicas:

- 1) Brindar a los prestadores de servicios independientes la información necesaria a efectos que pueda decidir aceptar o rechazar el servicio requerido por un usuario.
- 2) Respetar la libertad de conexión del prestador de servicios independiente contemplado en el Artículo 81 de la presente ley.
- 3) Ofrecer a los prestadores de servicios independientes información vinculada a la normativa en seguridad vial y a la prestación del servicio.
- 4) Facilitar el acceso a los elementos de seguridad vial aplicables según el tipo de vehículo.
- 5) Contar con un mecanismo digital de reporte de quejas de manera simple, accesible y constantemente disponible para los usuarios, debiendo establecer un procedimiento eficaz para solucionar o dar respuesta a los reclamos.
- 6) Arbitrar los medios para que los prestadores de servicios 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.

ARTÍCULO 85.- Obligaciones de los prestadores de servicios 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 39º 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 informada 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 86.- Derechos de los prestadores de servicios independientes:

Los prestadores de servicios independientes de plataformas tecnológicas del servicio de transporte de personas, 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) 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) Solicitar la portabilidad de sus datos en un formato estructurado, genérico y de uso común;
- 4) Acceder a una capacitación en la cual se detalle el uso de la infraestructura digital, la interacción con los diferentes usuarios y a todo aquel conocimiento relevante para la prestación de sus servicios. La misma será de acceso libre para, debiendo las plataformas asumir los costos asociados;
- 5) Acceder a una capacitación en aspectos de seguridad vial, con el objetivo de conocer las normativas de tránsito, las mejores prácticas de convivencia vial, y el correcto uso de los elementos de seguridad vial necesarios para la prestación de sus servicios. La misma será de acceso libre para los, debiendo las plataformas asumir los costos asociados;
- 6) Acceder a un seguro de accidentes personales proporcionado por las plataformas, el cual, en su cobertura mínima, deberá contemplar los riesgos asociados al fallecimiento accidental, la incapacidad total y/o parcial permanente, los gastos médicos y farmacéuticos, así como los costos funerarios.

La responsabilidad de la provisión de este 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 los prestadores de servicios independientes. La ampliación de las prestaciones o la implementación de seguros adicionales no implicarán incumplimiento de lo dispuesto en esta normativa, ni serán considerados como indicio de laboralidad.

- 7) Recibir una retribución dineraria por la prestación de sus servicios de parte del usuario consumidor, a través de la plataforma por la que presta los servicios; asimismo también tiene

derecho a percibir el cien por ciento (100 %) del monto que los usuarios agreguen en concepto de gratificación, recompensa o “propina”. Dicho monto puede ser sugerido por la plataforma, a efectos ilustrativos y preservando la posibilidad de modificarlo por parte del usuario;

8) Conectarse sin tener la exigibilidad de una periodicidad 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 87.- Autoridad de aplicación: El Poder Ejecutivo, vía reglamentación, determinará la autoridad de aplicación de la presente Ley.

ARTÍCULO 88.- 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 prestador de servicios independiente, serán de aplicación supletoria las disposiciones del Código Civil y Comercial de la Nación.

TITULO IX.

BOLSAS DE TRABAJO.

ARTÍCULO 89.- Bolsas de trabajo. Las Bolsas de Trabajo que cualquiera fuera su denominación o modalidad de organización que se encuentren a cargo de las asociaciones sindicales de trabajadores, podrán proponer a los empleadores que así lo requirieran un listado de los trabajadores disponibles para la realización de tareas temporarias, facilitando al empleador requirente los curriculum vitae de los candidatos propuestos por el sindicato.

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

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

que así lo requiera.

TITULO X.

DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO.

Ley 14.250

Ultractividad

ARTÍCULO 90.- 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, sólo por acuerdo de partes o por la específica prórroga dispuesta por el Poder Ejecutivo Nacional.”

ARTÍCULO 91.- Cláusula Transitoria. En el plazo de un año contado desde la promulgación de la presente Ley, la SECRETARÍA DE TRABAJO, dependiente del MINISTERIO DE CAPITAL HUMANO, convocará a las partes legitimadas para negociar, y/o renegociar y/o ratificar las cláusulas de los Convenios Colectivos que estuvieran vencidos, acorde a lo dispuesto por el artículo 6° de la Ley N° 14.250.

ARTÍCULO 92.- Modifícase el artículo 9° 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 93.- Sustitúyese el artículo 18 de la Ley N° 14.250 por el siguiente:

“ARTÍCULO 18.- Los convenios colectivos podrán establecer formas de articulación entre unidades de negociación de ámbitos diferentes, ajustándose las partes a sus respectivas facultades de representación, sin que ello pueda limitar el alcance de la negociación colectiva de rango inferior.”

ARTÍCULO 94.- 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 en cualquier sentido a un convenio colectivo anterior de igual ámbito.
- b) Un convenio de ámbito menor, prevalece, dentro de su ámbito de representación personal y territorial, frente a otro convenio de ámbito mayor.”

Ley 23.551.

ARTÍCULO 95.- Incorpórase como artículo 20 bis a la Ley N° 23.551, el siguiente:

“ARTÍCULO 20 bis.- Derecho de realizar Asambleas, Congresos.

"La asociación sindical, legalmente reconocida, podrá convocar a asambleas de personal y congresos de delegados, siempre que ello no afecte el normal desarrollo de las actividades de la empresa ni cause perjuicio a terceros. En caso de solicitarse la celebración de una asamblea dentro del establecimiento del empleador, deberá contarse con su autorización previa, tanto respecto del lugar donde se realizará como del plazo de su duración”

ARTÍCULO 96.- Incorpórase como artículo 20 ter a la Ley N° 23.551, el siguiente:

“ARTÍCULO 20 ter.- Serán consideradas infracciones muy graves:

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

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

ARTÍCULO 97.- 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 98.- Modifícase el artículo 38 de la ley 23.551 que quedará redactado de la siguiente manera: ARTÍCULO 38.- Artículo 38: Los empleadores podrán 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, previo acuerdo entre ambas partes y mediando resolución de la SECRETARÍA DE TRABAJO, dependiente de MINISTERIO DE CAPITAL HUMANO, que lo autorice. Cualquiera de las partes podrá dejar sin efecto el acuerdo previo comunicado a la otra con treinta días de anticipación por cualquier medio fehaciente.”

ARTÍCULO 99.- Sustitúyese el inciso c) del artículo 44 de la Ley N° 23.551 por el siguiente:

“c) conceder a cada uno de los delegados del personal, para el ejercicio de sus funciones, siempre y cuando no implique interrupción de actividades, un crédito de horas mensuales retribuidas de conformidad con lo que se disponga en la convención colectiva aplicable. El ejercicio de este derecho no podrá generar la interrupción de actividades en el área de trabajo.”

ARTÍCULO 100.- 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;
- c) De doscientos uno (201) en adelante, un (1) representante más cada cien (100) trabajadores, que excedan de doscientos (200) a los que deberán adicionarse los establecidos en el inciso anterior.

Este número constituye el máximo por ámbito personal de representación.

Cuando un representante sindical está compuesto por dos o más trabajadores, funcionará como cuerpo colegiado.

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

Cuando existiera más de una entidad gremial que represente a los mismos trabajadores la cantidad de delegados no podrá ser superior a las aquí establecidas o la cantidad que disponga el convenio colectivo de trabajo.

ARTÍCULO 101.- 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 mediere justa causa.”

ARTÍCULO 102.- Modifíquese el artículo 50 de la ley 23.551 el cual quedará redactado de la siguiente manera:

“ARTÍCULO 50. — A partir de la notificación fehaciente 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 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 103.- 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 mediere 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.

Esta tutela regirá solamente para los delegados o representantes gremiales legalmente electos y que ocupen los cargos titulares pero no para los suplentes o congresales ni tampoco para quienes no revistan el carácter de tales.

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.

Si se decidiere 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.

Si el trabajador fuese un candidato no electo tendrá derecho a percibir, además de las indemnizaciones y de las remuneraciones imputables al período de estabilidad aún no agotado, el importe de un año más de remuneración.

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

ARTÍCULO 104.- 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 legítimas 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 105.- Modifíquese el artículo 54 de la ley 23.551 el cual quedará redactado de la siguiente manera

“ARTÍCULO 54. — El damnificado, podrá promover querella por práctica desleal ante el juez o tribunal competente.”

ARTÍCULO 106- 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 la Ley N° 25.212 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 quíntuplo del máximo previsto en la ley N° 25.212.

La multa será fijada razonablemente por el juez hasta un máximo del equivalente al veinte por ciento de los ingresos provenientes de las cuotas sindicales que deban pagar los afiliados en el mes en que se cometió la infracción.

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

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

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

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

En aquellos casos en los que la asociación sindical o el empleador incurra reiteradamente en las conductas estipuladas en el artículo 53 bis del presente cuerpo normativo, la Justicia

Nacional de Trabajo podrá revocarle la personería y/o la inscripción gremial.”

ARTÍCULO 107- Modifíquese el art. 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. En cualquier hipótesis deberán sustanciarse las actuaciones y las pruebas ofrecidas por las partes.

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.

Será considerada nula de nulidad absoluta cualquier modificación de encuadramiento sindical derivada de un diferendo entre entidades gremiales de diferente actividad o de la misma actividad, que no haya transitado los mecanismos legales aquí establecidos.

ARTÍCULO 108- 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 asociación que se arrogue la representación de todos o una parte de los 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.

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 admi-

nistrativo 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 XI. TRABAJO AGRARIO

Ley 26.727

ARTÍCULO- Sustitúyase el artículo 12 de la Ley 26.727 por el siguiente:

ARTICULO 12. — Contratación, subcontratación y cesión. Solidaridad. Los trabajadores serán considerados empleados directos de aquellos que registren la relación laboral, sin perjuicio de haber sido contratados con vistas a utilizar su prestación o de proporcionarlos a terceras empresas. La empresa usuaria será responsable solidaria por las obligaciones laborales y de la seguridad social respecto de los trabajadores proporcionados, exclusivamente respecto de aquellas devengadas durante el tiempo de efectiva prestación para esta última.

No resultara de aplicación el presente artículo a aquellos propietarios que den en arrendamiento maquinarias, equipamiento o las tierras de su titularidad. (modificado y agregados)

ARTÍCULO- Deróguese el artículo 13 de la Ley 26.727

ARTÍCULO- Deróguese el artículo 18 de la Ley 26.727

ARTÍCULO- Deróguese el artículo 21 de la Ley 26.727

ARTÍCULO- Incorpórese el artículo 23 Bis de la Ley 26.727, por el siguiente:

ARTICULO 23 Bis. - En todas las modalidades contractuales el período de prueba será de ocho meses, pudiendo cualquiera de las partes extinguir la relación sin expresión de causa, sin derecho a indemnización con motivo de la extinción, pero con obligación de preavisar con quince (15) días de anticipación.

ARTÍCULO- Sustitúyase el artículo 32 de la Ley 26.727 por el siguiente:

ARTICULO 32. — Fijación de remuneraciones. Las remuneraciones serán acordadas entre la representación trabajadora y la empleadora conforme la ley 14.250 y la 23.546, con posterior homologación de la Secretaria de Trabajo de Capital Humano. No podrán ser inferiores al

salario mínimo vital y móvil vigente, y su monto se determinará por mes, por día y por hora. La negociación deberá realizarse en el marco y con la coordinación de la Comisión Nacional de Trabajo Agrario (agregados y modificados).

ARTÍCULO- Sustitúyase el artículo 84 de la Ley 26.727 por el siguiente:

ARTICULO 84. — Comisión Nacional de Trabajo Agrario. Integración. La Comisión Nacional de Trabajo Agrario (CNTA) será el órgano normativo propio de este régimen legal, la cual estará integrada por dos (2) representantes titulares y dos (2) suplentes de la Secretaría de Trabajo de Capital Humano; uno (1) representante titular y uno (1) suplente del Ministerio de Agricultura, Ganadería y Pesca; uno (1) representante titular y uno (1) suplente del Ministerio de Economía y Finanzas Públicas; dos (2) representantes de los empleadores y dos (2) representantes de los trabajadores, cada uno de ellos con sus respectivos suplentes.

La Presidencia de la Comisión se encontrará a cargo de uno (1) de los representantes de la Secretaría de Trabajo de Capital Humano y/o la que a futuro la reemplace.

En todos los casos, las decisiones sólo serán válidas si cuenta con el voto favorable de al menos todos los representantes de los sectores empleadores y trabajadores.

ARTÍCULO- Sustitúyase el artículo 89 de la Ley 26.727 por el siguiente:

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

- a.- Dictar su reglamento interno y organizar su funcionamiento;
- b.- Dictar el reglamento y organizar el funcionamiento de las comisiones asesoras regionales, determinando sus respectivas jurisdicciones conforme a las características ecológicas, productivas y económicas de cada zona;
- c.- Establecer las categorías de los trabajadores permanentes que se desempeñen en cada tipo de tarea, determinando sus características, modalidades especiales y condiciones generales de trabajo;
- d.- Establecer, observando las pautas de la presente ley, las modalidades especiales y las condiciones de trabajo generales de las distintas actividades cíclicas, estacionales u ocasionales y sus respectivas remuneraciones, con antelación suficiente al comienzo de las tareas, teniendo especialmente en cuenta las propuestas remitidas por las comisiones asesoras regionales.
- e.- Convocar a la negociación salarial del sector, que deberá ser acordada por el sector trabajador y el empleador conforme las leyes 14.250 y 23.546, con posterior homologación Ministerial.

- f.- Determinar la forma de integración de los equipos mínimos o composición de cuadrillas para las tareas que fueren reglamentadas, cuando resultare necesario;
- g.- Dictar normas sobre las condiciones mínimas a las que deberán ajustarse las prestaciones de alimentación y vivienda a cargo del empleador teniendo en consideración las pautas de la presente ley y las características de cada región;
- h.- Promover el cumplimiento de las normas de higiene y seguridad en el trabajo rural;
- i.- Aclarar las resoluciones que se dicten en cumplimiento de esta ley;
- j.- Asesorar a los organismos nacionales, de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, provinciales, municipales o autárquicos que lo solicitaren;
- k.- Solicitar de las reparticiones nacionales, de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, provinciales, municipales o entes autárquicos, los estudios técnicos, económicos y sociales vinculados al objeto de la presente ley y sus reglamentaciones;
- l.- Fijar asignaciones no remunerativas en compensación por suspensiones de la prestación laboral que se fundaren por causales de emergencia climáticas, económicas, desastre natural, cualquier otra no imputable al empleador y/o cualquier otra circunstancia de fuerza mayor debidamente comprobada. En todos los casos, deberá tratarse de programas de adhesión opcionales y no vinculantes para el empleador.
- m.- Celebrar acuerdos de cooperación con entidades públicas y privadas, tanto nacionales como internacionales; y
- n.- Encarar acciones de capacitación de los actores sociales que negocian en las comisiones asesoras regionales dependientes de la misma y de difusión de la normativa aplicable a los trabajadores comprendidos en el ámbito de aplicación de la presente ley.

Las competencias son las taxativamente enunciadas. Cualquier otra requerirá, para su tratamiento, incorporación y aprobación, el voto unánime de todos sus integrantes, presentes o no en el debate.

ARTÍCULO . . . - Incorpórense dentro del Capítulo II de la Ley 26.727, como disposiciones complementarias, las siguientes:

1. Se crea el servicio de conciliación obligatorio nacional, digital y/o presencial para conflictos individuales de trabajo agrario. Todos los conflictos deberán ventilarse previamente por dicha vía con anterioridad al reclamo judicial y en todas las jurisdicciones. El servicio podrá ser gestionado tanto por funcionarios designados por la Secretaria de Trabajo de Capital Humano, como por personal de las entidades trabajadoras y/o empleadores del sector, siempre

con homologación posterior a cargo de la Secretaria de Trabajo de Capital Humano. Tanto la representación sindical, como la empleadora, como así también ambas en conjunto si así lo consideraran conveniente, en general o en alguna jurisdicción, podrán solicitar la habilitación por la Secretaria de Trabajo de Capital Humano de oficinas de gestión de acuerdos. La homologación de los acuerdos por parte de la Secretaria de Trabajo de Capital Humano tendrá los efectos del art. 15 de la ley 20.744. El presente servicio se registrará supletoriamente por la ley 24.635 y sus modificatorias o reglamentarias, en lo que no se contradijera con el régimen de la presente ley.

2. En caso de conflicto, aplica la ley 14.786.

3. Cualquiera de las entidades representativas de los empleadores podrá constituir un fondo patrimonial de cese laboral, de adhesión optativa para los empleadores, bajo el esquema de régimen de capitalización de aportes o de seguros, con el fin de cumplir con las obligaciones laborales dinerarias que surjan de la finalización de la relación de trabajo o que se hayan generado como efecto de su vigencia. El fondo podrá subrogarse en el derecho a cancelar las obligaciones de parte del empleador. La extensión de las obligaciones comprendidas será establecida por el fondo y en función de ello también se fijará la periodicidad y cuantía del aporte de cada empleador al mismo, que podrá ser modificado en función de las circunstancias. Cualquiera que sea la forma legal que adquiera el fondo a los efectos de funcionamiento, atento su naturaleza se encontrará exento tanto del impuesto a las ganancias, al valor agregado, a los bienes personales y/o cualquier otro que se establezca en el futuro. Asimismo, se encontrará exento de todas las contribuciones y tasas, inclusive las de justicia.

4. Los créditos laborales provenientes de relaciones de trabajo agrario serán actualizados por las tasas de interés que se fijen judicialmente, que siempre deberán ser de las comprendidas en el sistema bancario de tasas establecido por el Banco Central de la República Argentina. No podrán emplearse índices de actualización u otro tipo de tasas no autorizadas. No podrán capitalizarse montos en la liquidación; tampoco se podrá, de manera alguna, multiplicarse o potenciarse la tasa de interés fijada.

5. La indemnización por antigüedad que resulte de la remisión del artículo 245 de la Ley de Contrato de Trabajo, en ningún caso podrá exceder de diez (10) veces la mejor remuneración mensual, normal y habitual devengada durante el último año o durante el tiempo de prestación de servicios si éste fuese menor.

TITULO XII DEROGACIONES

ARTÍCULO 109.- Derógase las Leyes N° 14.546, N° 27.555, N° 23.947, los artículos 27, 53, 54, 113, 174, 175, 176, 214, 215, 216 y 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 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, y el artículo 21 de la Ley 12.908.

- Viajantes de Comercio (Ley N° 14.546)
- Ley de teletrabajo (Ley N° 27.555)
- Aplicación supletoria de CCT (Art 16 Ley N°20.744)
- Registración (artículo 53/54)
- Hora de almuerzo, tareas penosas y en domicilio de mujeres
- Reserva de puesto por cargo electivo
- 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.
- Ley 23472 (fondo de garantías de créditos laborales). Obsoleta, el fondo no se utiliza.
- Ley 23759 (licencia para voto en países limítrofes). Obsoleta, existen mecanismos mediante los cuales las personas pueden votar por correo o en las embajadas.
- Ley 24493 (mano de obra nacional). Coarta la libertad de contratación.

- Ley 20657 (horarios de supermercados) Limita la facultad de dirección y organización empresarial, mientras que se respete la jornada legal el empresario puede decidir el horario de atención al público.
- Ley 24642 (procedimiento de cobro de aportes sindicales) Obliga a los empleadores a actuar como agente de retención de los aportes sindicales, se propone que dicha gestión la absorba el mismo sindicato. Reduce los costos administrativos
- Decreto Ley 13839/46 (administrativo de empresas periodísticas.)
- Decreto Ley 14954/46 (operadores telegráficos y de radio cable.)
- Ley 12867 (choferes particulares) En este caso, podrían ser absorbidos por el régimen de empleados de casas particulares.
- Ley 12981 (encargados de casas de renta)

TÍTULO ... - INCENTIVO AL EMPLEO

CAPÍTULO I - INCENTIVO AL EMPLEO

ARTÍCULO - BONO DE CRÉDITO FISCAL PARA NUEVOS EMPLEOS.

Los empleadores que den inicio a una nueva relación laboral durante el transcurso de los primeros DIECIOCHO (18) meses desde la entrada en vigencia de la presente ley podrán acceder, respecto de cada una de las nuevas relaciones laborales, a un bono de crédito fiscal por un porcentaje de las contribuciones patronales que hayan efectivamente pagado con destino al Sistema Integrado Previsional Argentino (SIPA), Ley N° 24.241, sus modificatorias y complementarias.

El Poder Ejecutivo Nacional podrá ampliar el plazo mencionado en el párrafo precedente, por otro período igual.

ARTÍCULO ... - BENEFICIO.

El beneficio al que hace referencia el artículo precedente consistirá:

- 1) Para las Micro empresas, en los términos del artículo 2° de la Ley N° 24.467, sus modificatorias y reglamentarias, en bono de crédito fiscal del CIENTO POR CIENTO (100 %) de las contribuciones patronales durante VEINTICUATRO (24) meses contados a partir del mes de inicio de la nueva relación laboral, inclusive;
- 2) Para las Pequeñas empresas, en los términos del artículo 2° de la Ley N° 24.467, sus modificatorias y reglamentarias, en bono de crédito fiscal del SETENTA Y CINCO POR

CIENTO (75 %) de las contribuciones patronales durante DIECIOCHO (18) meses a partir del mes de inicio de la nueva relación laboral, inclusive;

3) Para las Medianas empresas, en los términos del artículo 2° de la Ley N° 24.467, sus modificatorias y reglamentarias, en bono de crédito fiscal del CINCUENTA POR CIENTO (50 %) de las contribuciones patronales durante DOCE (12) meses contados a partir del mes de inicio de la nueva relación laboral, inclusive, y;

4) Para el resto de las empresas, en bono de crédito fiscal del VEINTICINCO POR CIENTO (25 %) de las contribuciones patronales durante DOCE (12) meses contados a partir del mes de inicio de la nueva relación laboral, inclusive.

Quedan excluidas de este beneficio los regímenes previsionales diferenciales y especiales de la seguridad social.

Las empresas de servicios eventuales que pongan trabajadores a disposición de terceras personas, podrán acceder a los beneficios aquí previstos, en los términos y condiciones que establezca la reglamentación.

El empleador mantendrá el beneficio independientemente de cualquier cambio en la condición de Micro, Pequeña o Mediana empresa, en los términos del artículo 2° de la Ley N° 24.467 y sus modificatorias y complementarias.

ARTÍCULO - EMPALME.

Los planes, programas de empleo y/o de asistencia social -contributivas y no contributivas- instrumentados por el MINISTERIO DE CAPITAL HUMANO y/o el MINISTERIO DE SALUD y/o cualquier otro organismo descentralizado del Estado Nacional, serán suspendidos respecto de aquellas personas que registren una nueva relación laboral en el marco del presente capítulo. Dicha suspensión podrá extenderse hasta TRECE (13) meses. Acaecido el plazo precedente, y de mantenerse esa relación laboral, la baja del plan, programa y/o asistencia procederá de forma automática.

La baja mencionada en el párrafo precedente en nada obsta a la posibilidad de que la persona pueda solicitar y acceder, de corresponder, al mismo plan y/o programa de empleo y/o de asistencia social.

ARTÍCULO - REQUISITOS.

El beneficio previsto en este régimen se aplicará respecto de cada nuevo trabajador que el empleador incorpore en tanto implique un incremento neto en la nómina de trabajadores bajo su dirección respecto al período base. Se entiende por período base al promedio de la nómina de trabajadores de los últimos DOCE (12) meses desde la entrada en vigencia de

esta Ley.

A efectos de acceder al beneficio, el trabajador contratado no deberá haber registrado una relación laboral en los TRES (3) meses previos a su incorporación. Este requisito no será aplicable a los participantes de programas de inserción laboral del Ministerio de Capital Humano o los que éste convalide.

El beneficio se mantendrá en la medida en que la nómina incrementada se sostenga. Se considerará que se produce una disminución de la nómina cuando la reducción se prolongue por un período superior a CUATRO (4) meses consecutivos.

La reglamentación establecerá los restantes términos y condiciones aplicables para el acceso y permanencia en el régimen.

ARTÍCULO - BONO DE CRÉDITO FISCAL PARA NUEVOS EMPLEOS EN CONTEXTOS DE ALTA COMPETITIVIDAD.

Los empleadores que manufacturen productos que compitan en el mercado local con similares de origen importado y/o exporten los mismos, y que den inicio a una nueva relación laboral desde la entrada en vigencia de la presente ley podrán acceder, respecto de cada una de las nuevas relaciones laborales, a un bono de crédito fiscal compensable con Impuesto a la Ganancias y/o Impuesto al Valor Agregado, por el 50 % de las contribuciones patronales que hayan efectivamente pagado con destino al Sistema Integrado Previsional Argentino (SIPA), Ley N° 24.241, sus modificatorias y complementarias.

Los requisitos establecidos por el artículo... serán de aplicación para el presente.

La reglamentación establecerá los restantes términos y condiciones aplicables para el acceso y permanencia en el régimen.

- Cómputo de hasta el 95 % de las contribuciones patronales a cuenta de IVA e Impuesto a las Ganancias:
 - Primera etapa: sectores intensivos en trabajo.
 - Luego, extensión progresiva al resto de la industria.
 - Ampliación del beneficio vigente que complementa el crédito fiscal de IVA del artículo 21 de la Ley 27.541 (ex Decreto 814): contribuciones patronales en 18 % para el sector industrial y cómputo a cuenta de IVA con criterio federal (actualmente de 0 % en CABA a 9 % en el norte argentino).
- Modernización laboral y productividad: avanzar en las reformas pendientes incluidas en el proyecto de ley 7151-D-2024 de Promoción de Inversiones y Empleo:

- Fragmentación de vacaciones.
- Posibilidad de negociar y homologar cambios en elementos esenciales de los contratos de trabajo (principio de irrenunciabilidad).
- Banco de horas en convenios colectivos de trabajo.
- Incremento de beneficios y prestaciones no salariales (celular, internet, guardería, etc.).
- Cuando se vuelve a contratar a un trabajador, computar a cuenta de futuras indemnizaciones las ya abonadas en la desvinculación anterior.
- Posibilidad de pago de sentencias laborales en cuotas.

15.7.5. Martín Rappallini y Gerardo Martínez, representantes de la UIA y la CGT

Derecho individual y colectivo

1. Revisión de aquellas normas que por distintos motivos generan conflictos laborales costosos e innecesarios litigios, que afectan la productividad y la competitividad;
2. Simplificación de los procesos que complican tanto a empleadores como a trabajadores que deben afrontar un largo y costoso proceso para acceder a las prestaciones correspondientes.
3. Que sea el convenio colectivo el que regule los aspectos tales como jornada y beneficios sociales, así como regulaciones especiales para las empresas Pymes.

ARTÍCULO xx.- 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.”

4. Se considera muy importante modificar el art. 103 bis y 105 de la LCT para adecuarla a la nueva realidad tecnológica como internet, telefonía celular, computadoras, tablets y otros

beneficios adicionales que solo han generado, sin su adecuada regulación, mayor e innecesaria litigiosidad.

5. Que se permita que las empresas otorguen bonos o premios que generen mayor productividad con beneficios impositivos o de cargas sociales.

6. Respeto de la autonomía colectiva

7. Sostenimiento de los sujetos actuantes

8. Respeto de la estructura de la negociación colectiva:

a. Incorporación a la discusión de temas vinculados a la productividad y a los premios sobre ese logro.

b. Capítulo especial PYME con amplia disponibilidad convencional.

Ley 24.467

“ARTICULO 90. - Los convenios colectivos de trabajo referidos a la pequeña empresa podrán modificar en cualquier sentido las formalidades, requisitos, aviso y oportunidad de goce de la licencia anual ordinaria.

No podrá ser materia de disponibilidad convencional lo dispuesto en el último párrafo del artículo 154 del Régimen de Contrato de Trabajo (L.C.T., texto ordenado 1976).

ARTÍCULO 91. - Los convenios colectivos de trabajo referidos a la pequeña empresa podrán disponer el fraccionamiento de los períodos de pago del sueldo anual complementario siempre que no excedan de tres (3) períodos en el año.

ARTICULO 99. - La entidad sindical signataria del convenio colectivo y la representación de la pequeña empresa podrán acordar convenios colectivos de trabajo para el ámbito de estas últimas.

La organización sindical podrá delegar en entidades de grado inferior la referida negociación.

Podrán, asimismo, estipular libremente la fecha de vencimiento de estos convenios colectivos. Si no mediare estipulación convencional en contrario, se extinguirán de pleno derecho a los tres meses de su vencimiento.

ARTÍCULO 100. - Vencido el término de un convenio colectivo de trabajo o sesenta (60) días antes de su vencimiento, cualquiera de las partes signatarias podrá solicitar el inicio de las negociaciones colectivas para el ámbito de la pequeña empresa. A tal fin el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, deberá convocar a las partes.

Las partes están obligadas a negociar de buena fe. Este principio supone los siguientes dere-

chos y obligaciones:

- a) Concurrencia a la negociación y a las audiencias;
- b) Intercambio de información;
- c) Realización de esfuerzos conducentes para arribar a un acuerdo.

ARTÍCULO 101. - En las actividades en las que no existiera un convenio colectivo de trabajo específico para las pequeñas empresas el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social deberá prever que en la constitución de la representación de los empleadores en la comisión negociadora se encuentre representado el sector de la pequeña empresa.

ARTÍCULO 103. - Los convenios colectivos de trabajo para pequeñas empresas, durante el plazo de su vigencia, no podrán ser afectados por convenios de otro ámbito.”

c. Prelación y articulación de Convenios Colectivos, considerando la negociación a nivel de empresa.

“ARTÍCULO 18.- Sustitúyese el artículo 19 de la Ley N° 14.250 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.”

9. Mecanismos ágiles de homologación.

10. Fortalecimiento de las representaciones gremiales de trabajadores y de empleadores.

11. Diálogo Social Tripartito permanente y efectivo

12. Revisión de las normas vigentes en materia de Protección y Riesgos del trabajo, en la que existen actualmente un importante y fructífero diálogo tripartito.

13. Fomento convencional en la constitución de Comités Mixtos en las empresas.

14. Necesidad imperiosa de la constitución de las Comisiones Médicas en materia de Riesgos del Trabajo en todas las Provincias que aún no las tienen, que tengan bien delimitadas sus competencias y que impidan que la judicialidad altere sus decisiones. Los peritos judiciales deberán percibir honorarios tabulados por su trabajo y no por el monto demandado y/o de condena.

15. Definición de la formación profesional como un aspecto central de la productividad y la

generación de empleo digno

Propuestas de la UIA

Derecho individual:

1. Posibilidad de homologar modificaciones de condiciones de trabajo.

ARTÍCULO XX .- 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.”

3. Ausentismo y licencias por enfermedad inculpable.

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

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 casos en que el accidente y/o la enfermedad no haya provocado una disminución definitiva de la capacidad laboral del trabajador, pero este no se encuentre en condiciones de retomar sus tareas habituales, el empleador podrá solicitar el alta médica definitiva con el fin de proceder a su reincorporación.

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.

4. Otorgamiento fragmentado de vacaciones.

Podría reemplazarse la autorización del ministerio por la conformidad del trabajador, pero no eliminarse porque se imposibilita al trabajador de organizarse familiarmente en sus vacaciones.

5. Actualización del valor de la indemnización por despido o gratificación por cese en los supuestos de reingreso.

ARTÍCULO XX.- Sustitúyese el artículo 276 de la Ley N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias por el siguiente: “Actualización y repotenciación de los créditos laborales por depreciación monetaria. Los créditos provenientes de las relaciones individuales de trabajo serán actualizados y/o repotenciados y/o devengarán intereses.

La suma que resulte de dicha actualización y/o repotenciación y/o 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

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.”

6. Tope indemnizatorio para trabajadores entre 65 y 70 años.

7. Principio de favorabilidad en la prueba judicial. “ARTÍCULO XX.- 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 rija 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.”

8. Bonos incentivos a la productividad.

Derecho colectivo:

1. Conflicto de encuadramiento sindical (aclarar que es nula la modificación de cualquier encuadramiento sindical que no haya transitado el camino establecido por la Ley 23.551).

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 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.

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

2. Servicios esenciales.

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

“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

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.”

3. Límites razonables a medidas de acción directa.

ARTÍCULO XXXX.- 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 XX.- 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.”

Riesgo del Trabajo:

1. Ley de prevención

Justicia del Trabajo:

1. Litigiosidad:

ARTÍCULO XX.- 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.”

Gestiones complementarias:

1. Adhesión a la ley de riesgo de trabajo y constitución de comisiones médicas

2. Creación de cuerpo médico pericial en cada jurisdicción.

3. Participación de los empleadores en la gestión de las carteras judiciales.

4. Fondo fiduciario de enfermedades profesionales. Reducción del costo laboral no salarial

1. Cómputo de hasta 95 % de las contribuciones patronales a cuenta de IVA y ganancias:

2. Incentivos de trabajo (reducción impositiva)

Otras: mejorar la empleabilidad:

1. Mejorar el marco normativo para las experiencias de formación situada.

15.7.6. Cristian Ritondo, representante de la Cámara de Diputados

PROPUESTA II
PROYECTO DE LEY

La Honorable Cámara de Diputados y el Senado de la Nación sancionan con fuerza de ley...

Ley para la Independencia y la libertad de Repartidores en Plataformas Tecnológicas

Artículo 1º.- 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 2º.- 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.
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 3º.- 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 4º.- 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 5º.- Libertad de formas del contrato: Las partes podrán acordar libremente los términos del contrato.

Artículo 6º.- 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.

Artículo 7º.- 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 39º 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 8º.- 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 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 9º.- Autoridad de aplicación: El Poder Ejecutivo, vía reglamentación, determinará la autoridad de aplicación de la presente Ley.

Artículo 10º.- 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.

Artículo 11º.- De forma. Comuníquese al Poder Ejecutivo.

PROPUESTA II

El Diputado Ritondo acercó las siguientes propuestas:

- 0586-D-2024 de Fernando Iglesias, propone una amplia serie de reformas tendientes a democratizar y transparentar el funcionamiento de las asociaciones sindicales. Se trata, básicamente, de regular el derecho de asociarse con fines útiles reconocido en el artículo 14 de la Constitución Nacional. Comisiones de Legislación del Trabajo y Acción Social y Salud Pública.
- 0743-D-2024 de Cristian Ritondo, propone sustituir el artículo 24 de la Ley 25.877, lo que se establece en este proyecto es la prestación de servicios mínimos, que son aquellas prestaciones que deben ser mantenidas indefectiblemente, porque no admite interrupción alguna. Comisiones de Legislación del Trabajo y Asuntos Constitucionales.
- 0759-D-2024 de Silvia Lospennato, propone un régimen salarial de equidad para el sector público, agrupando a los funcionarios en tres categorías, que no podrán percibir una remuneración bruta mensual mayor a los 20 SMVM y que entre la remuneración bruta mensual de los sujetos con categorías jerárquicas inmediatamente inferiores y la de los de la categoría en donde está el presidente, no podrá registrarse una diferencia menor al 10 %. Comisiones de Asuntos Constitucionales; Justicia y Presupuesto y Hacienda.
- 5144-D-2024 de Sergio Capozzi, propone una solución para los conflictos de encuadramiento sindical en los cuales dos asociaciones con personería gremial se disputen la representación de un grupo de trabajadores. Ofrece la posibilidad de someter el diferendo a la Autoridad Administrativa del trabajo para que ésta, de una forma expeditiva y con la posibilidad de darle intervención a la entidad cuya representación se cuestiona, resuelva el mismo. Comisión de Legislación del Trabajo.
- 0960-D-2024 de Alejandro Bongiovanni, propone prohibir en todos los órganos y entes que integran el Sector Público Nacional, la designación preferencial en cargos y empleos de integrantes del grupo familiar primario de los trabajadores en actividad fallecidos. Comisiones de Legislación General y Legislación del Trabajo.
- 1078-D-2024 de Martín Maquieyra, crea el Programa Nacional de Empleo Joven con el fin de promover la inserción laboral de los jóvenes entre 18 y 25 años (pudiendo llegar hasta los 16 años, en los casos que lo autoriza la LCT) en el mercado laboral formal. Comisiones de Legislación del Trabajo; Previsión y Seguridad Social; y Presupuesto y Hacienda.

- 0808-D-2024 de Gabriela Besana, crea el Programa Nacional Inserción Laboral de Adultos con el objeto de fomentar la inserción laboral de las personas adultas entre 45 a 65 años, estableciendo incentivo fiscal al que accederán los empleadores que suscriban el Programa. Comisiones de Legislación del Trabajo; De las Personas Mayores; y Presupuesto y Hacienda.
- 1769-D-2025 de Gerardo Milman, establece que el pago de cuotas, aportes periódicos o contribuciones a que estuviesen obligados los trabajadores en virtud de normas legales sólo procederá si existe un consentimiento explícito por parte del empleado. Comisión de Legislación del Trabajo.
- 3441-D-2024 de Cristian Ritondo, tiene por objeto establecer reglas adecuadas para promover el desarrollo de la economía de plataformas en el país, asegurando la independencia de los repartidores de plataformas tecnológicas.

15.8. ANEXO VIII: La apertura al comercio internacional, de manera que la Argentina vuelva a ser protagonista del mercado global

15.8.1. Carolina Losada, representante del Senado

Apertura Económica y Competitividad Argentina

Este informe presenta una propuesta técnica sobre la Apertura Competitiva de la economía argentina, en el marco del Punto 10 del Pacto de Mayo. Se incluyen datos comparativos regionales, evolución exportadora y lineamientos estratégicos para fortalecer la inserción internacional.

1. Contexto Macroeconómico

La apertura comercial requiere un entorno macroeconómico estable y previsible. La normalización cambiaria y la estabilización fiscal constituyen condiciones sine qua non para atraer inversión y consolidar la competitividad.

2. Evolución de las Exportaciones

La participación de las exportaciones de bienes y servicios en el PIB muestra la siguiente tendencia:



Figura 17: Exportaciones argentinas. Fuente: elaboración propia en base a WTO Y WB.

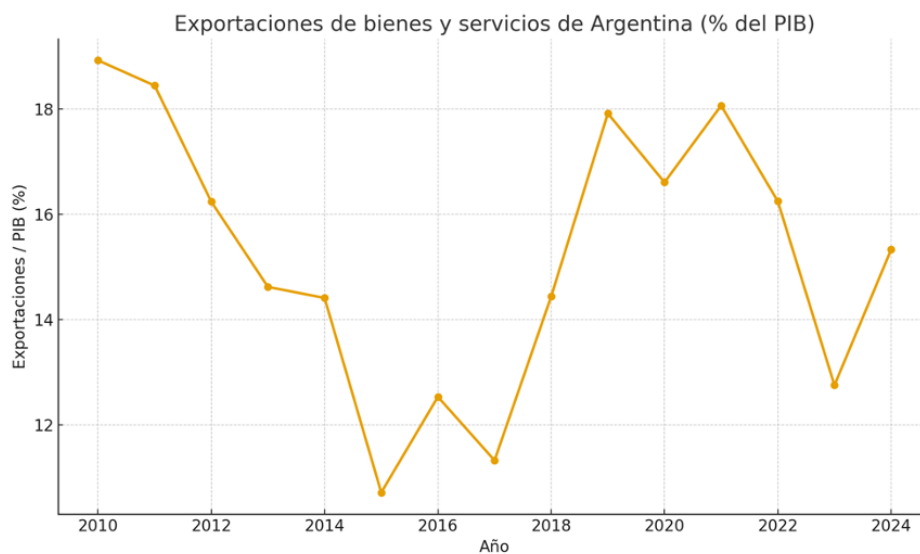


Figura 18: Exportaciones de bienes y servicios. Fuente: elaboración propia en base a WTO Y WB.

3. Comparación Regional

Comparando la performance de la inserción exportadora de Argentina con países de la región:

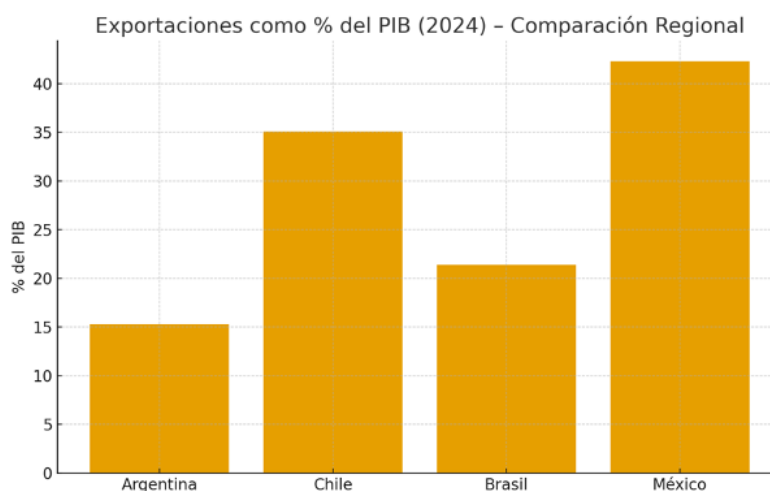


Figura 19: Exportaciones de la región. Fuente: elaboración propia en base a WTO Y WB.

4. Apertura Inteligente y Competitiva

Se propone una apertura estratégica que priorice sectores con potencial exportador y capacidad de generación de divisas, evitando distorsiones estructurales. El objetivo es insertar a la Argentina en las cadenas globales de valor con un enfoque productivo y sostenible.

Estrategia Argentina:

La estrategia argentina debería combinar la negociación de nuevos acuerdos y la modernización de los existentes con la recuperación de mercados para productos con ventaja comparativa. Esto permitirá consolidar la presencia del país en mercados estratégicos, fortalecer las capacidades productivas y asegurar el cumplimiento de estándares sanitarios, ambientales y de calidad.

Las posiciones restantes autorizadas por el Mercosur deberían aprovechar las ventajas competitivas de Argentina, especialmente su capacidad para garantizar la seguridad alimentaria global. Ejemplos de mercados a abrir:

- Carnes: acceso a EE.UU. mediante cuota de 20 000 t/año y requisitos sanitarios; sin derechos antidumping.
- Biodiésel: acceso restringido por derechos antidumping desde 2017, actualmente en negociación técnica.

5. Ejes Estratégicos

- Reforma tributaria pro-inversión.
- Normalización macroeconómica y cambiaria.
- Infraestructura y logística exportadora.
- Monitoreo público-privado de competitividad.
- Simplificación regulatoria y digitalización
- importancia de la consideración del proyecto de ley para fomento de inversiones medianas RIMI, por ser un proyecto de ley de impacto federal, para reactivar producción, empleo y exportaciones.

6. Especialización Productiva Recomendada

Sectores estratégicos: agroindustria con innovación, energía limpia y litio (industria oil & gas) , servicios basados en conocimiento, y turismo de alto valor agregado.

Sectores no competitivos: industrias de alta tecnología compleja (semiconductores, hardware avanzado, etc.).

7. Resultados Esperados

- Exportaciones >15 % del PIB a 5 años.
- Aumento sostenido de inversión extranjera directa.
- Reducción del costo país y mejora del ranking de competitividad global.
- Inserción internacional sostenible y diversificación de mercados.

15.8.2. Cristian Ritondo, representante de la Cámara de Diputados

- 1787-D-2024, de Silvana Giudici, respecto a la Ley 24. 156 de Administración Financiera del Estado que refuerza el control externo de la gestión presupuestaria nacional. Vinculado con la cuestión de la apertura al comercio mundial, ya que tener un control externo del Estado, genera confianza en el mundo. Comisiones: Presupuesto y Hacienda y Asuntos Constitucionales
- 2007-D-2024 de Emmanuel Bianchetti trata la eliminación de retenciones al tabaco. Fijando un arancel del cero por ciento como derecho de exportación para todas las mercaderías correspondientes a la posición arancelaria 2401 del nomenclador común del MERCOSUR. Comisiones de Agricultura y Ganadería y la de Presupuesto y Hacienda.

- 2439-D-2025 de Sergio Capozzi, Arbitraje Comercial Internacional, propone modificaciones a la Ley 27.449 sobre la incorporación del arbitraje interprovincial. Asimismo propone la modificación del CCyCN en cuanto a Controversias Arbitrales y al dictado de medidas provisionales. Comisiones de Justicia y la de Relaciones Exteriores y Culto.
- 7350-D-2024, de Luciano Laspina, proyecto “Reparación Histórica del Campo Argentino” propone modificar el Código Aduanero y la alícuota del derecho de exportación aplicable a las mercaderías comprendidas en distintas posiciones arancelarias de la Nomenclatura Común del MERCOSUR. Comisiones de trabajo legislativo como, Agricultura y Ganadería, Economía y Presupuesto y Hacienda.
- 1376-D-2025 de Ana Clara Romero, establece un Régimen de Incentivos para promover la inversión y la producción de hidrocarburos en cuencas maduras de explotación convencional. Con despacho a las comisiones de Energía y Combustibles y de Presupuesto y Hacienda.
- 2821-D-2024 de Martín Yeza, establece una modificación a la Ley 24.467 de la Pequeñas y Medianas Empresas modificando el artículo 2º de la misma respecto a la Libertad de Conformación de micro, pequeñas y medianas empresas. Comisiones de PYMES y de Legislación General.

15.9. ANEXO IX: Cristian Ritondo: comentarios generales

CONSEJO DE MAYO COMENTARIOS AL DOCUMENTO: Luego de haber tomado contacto con el borrador del documento que emitirá el Consejo de Mayo, como comentarista puedo afirmar que el mismo está muy completo y ordenado. Se entiende bien la lógica de los tres bloques (análisis, propuestas y anexos) y la articulación de las propuestas con los puntos del Pacto de Mayo.

A modo de sumar, dejo algunas propuestas para agregar en algunos puntos a fin de mejorar el texto: *Punto 5: Educación.* - Mencionaria, respecto a la declaración de la educación como servicio esencial, resulta imprescindible que la Honorable Cámara de Senadores, en este nuevo año parlamentario que inicia, apruebe y convierta en ley la media sanción otorgada por la Cámara de Diputados. Dado que en caso contrario se va a retroceder en los objetivos planteados.

- Agregaría un párrafo donde se refuerce la necesidad que tiene la Argentina de modernizar su sistema educativo, incorporando contenidos que respondan a las demandas del siglo XXI y a la realidad del año 2025. Resulta indispensable que la escuela prepare a los estudiantes para

desenvolverse en un mundo cada vez más atravesado por la tecnología, incorporando materias como educación financiera, robótica, programación, Inteligencia Artificial y competencias digitales, junto con una formación sólida en pensamiento crítico y resolución de problemas. Una educación alineada con las nuevas dinámicas productivas y laborales es clave para ampliar oportunidades, reducir desigualdades y construir una sociedad más competitiva y preparada para el futuro.

Punto 6: Una reforma tributaria que reduzca la presión impositiva, simplifique la vida de los argentinos y promueva el comercio. - Es preciso remarcar que la reducción de la presión impositiva es necesaria pero es importante que el debate se desarrolle con la seriedad y profundidad que amerita, atendiendo especialmente a la forma en que nuestro sistema tributario se encuentra configurado a partir del régimen de coparticipación federal.

Punto 8: Una reforma laboral moderna que promueva el trabajo formal. Específicamente en el punto 8.3.6.: Trabajadores autónomos y de plataformas en el segundo párrafo, no hablaría de trabajadores de plataformas me refería a ellos como Repartidor Independiente de Plataformas ya que es el término que se utiliza en el proyecto de ley y no genera dudas respecto que no existe una relación laboral, sino un contrato de prestación de servicio de mensajería urbana.

Palabras finales: Encontrándonos en la etapa final del trabajo que iniciamos hace ya algunos meses, quiero aprovechar para agradecer especialmente al Presidente de la Nación por la invitación a formar parte del Consejo de Mayo, así como a todos los integrantes del Consejo por el trabajo realizado, el respeto en el intercambio y la vocación de diálogo que se desarrolló a lo largo de todos los encuentros.

Ha sido una experiencia valiosa poder aportar ideas desde la Cámara de Diputados de la Nación y como representante del bloque PRO, en una mesa de diálogo que buscó transformar acuerdos básicos en propuestas concretas para el futuro del país.

Confío en que los lineamientos y las iniciativas surgidas del trabajo del Consejo de Mayo constituyan una base sólida para avanzar hacia una Argentina más grande, próspera y con igualdad de oportunidades, y que el Congreso de la Nación esté a la altura del debate que estos desafíos requieren.