

**“PROYECTO  
DE REFORMA  
LABORAL  
PROGRESIVA  
PARA LA  
REPÚBLICA  
ARGENTINA”**

*El Senado y Cámara de Diputados...*

# LEY NACIONAL DE PARITARIAS

## TITULO I

### Definiciones

**Artículo 1)** Se establece por medio de la presente ley, el marco normativo para la realización de paritarias libres en todas las actividades del ámbito estatal como privado, siendo de aplicación obligatoria en todo el territorio de la República Argentina. Se invita a adherir a todas las provincias y municipios del país.

**Artículo 2)** Se considera paritaria, a la libre discusión salarial llevada adelante entre los empleadores y las organizaciones sindicales.

## TITULO II

### Autoridad de Aplicación

**Artículo 3)** Será autoridad de aplicación, la Secretaría de Trabajo de la Nación conforme las facultades y procedimientos, establecidos en la normativa de su competencia y la reglamentaria de la presente.

## TITULO III

### Procedimiento

**Artículo 4)** El primer día hábil del mes de Febrero de cada año, todos los empleadores y las organizaciones sindicales, deberán reunirse para comenzar la discusión de la paritaria salarial. En un plazo no mayor a 15 días corridos desde el inicio de la discusión, las partes deberán arribar a un acuerdo. Definido entre las partes el porcentaje de incremento salarial y la modalidad de pago, dicho acuerdo deberá ser firmado por todos los intervinientes y presentado por ante la Secretaría de Trabajo de la Nación, a los fines de su homologación.

## **TÍTULO IV**

### **Piso de Salarial**

**Artículo 5)** Ninguna actividad estatal o privada, podrá tener un salario inicial que se encuentre por debajo de la canasta básica total – la que incluirá a los fines de su cálculo, el valor de un alquiler promedio para una familia tipo -, según el monto difundido mensualmente por el I.N.D.EC.

## **TITULO V**

### **Cláusula Gatillo**

**Artículo 6)** Se establece la obligatoriedad de incorporar en todas las discusiones paritarias a la cláusula gatillo, para lograr la debida actualización salarial con relación a la inflación mensual. También se

deberá aplicar esta cláusula automática de actualización salarial y en el mismo porcentaje, con cada incremento en los precios de los combustibles que sean aplicados a la ciudadanía.

## **TITULO VI**

### **Prohibiciones**

**Artículo 7)** Se prohíbe cualquier forma de impedimento u obstrucción del Poder Ejecutivo Nacional, en la libre discusión de las paritarias que lleven adelante entre las partes intervinientes.

**Artículo 8)** Se prohíbe cualquier intento de establecer techos a las paritarias.

**Artículo 9)** Se prohíbe la fijación de sumas no remunerativas, cuando se discutan paritarias entre los empleadores y las organizaciones sindicales, bajo pena de nulidad absoluta e insanable.

.

**Artículo 10)** Se prohíbe acordar entre los empleadores y las organizaciones sindicales, paritarias por debajo del porcentaje de inflación mensual, bajo pena de nulidad absoluta e insanable.

.

## **TÍTULO VII**

### **Incumplimiento del Plazo**

**Artículo 11)** Para el supuesto de que las partes no arriben a un acuerdo salarial, dentro del plazo establecido en el Artículo 4 de la presente ley, se aplicará de forma automática, el porcentaje de la paritaria más elevada que se firme en el año en curso, sea de la actividad pública o privada en el país.

**Artículo 12)** El Poder Ejecutivo Nacional realizará las adecuaciones presupuestarias para el cumplimiento de la presente Ley.

**Artículo 13)** Comuníquese al Poder Ejecutivo para su reglamentación.

## **FUNDAMENTOS**

Señor Presidente:

La República Argentina desde hace varios años, padece elevados niveles inflacionarios, que en muchos casos ha ocasionado la pérdida de poder adquisitivo para la clase activa de nuestro país. Es por ello necesario, aprobar el presente marco normativo, que establece reglas claras para el empleador como para el/ los sindicato/s, a la hora de sentarse a discutir con la mayor libertad posible, las paritarias para la actividad correspondiente. Es importante incorporar de forma obligatoria en todas las paritarias la cláusula gatillo, como una forma de que en el caso de suba inflacionaria o incrementos de los combustibles (factor de la economía que incide de forma directa en los incrementos de alimentos, medicamentos, y otros rubros importantes que componen la canasta básica), el salario no pierda

poder adquisitivo de ninguna forma. Si queremos combatir la pobreza en serio en la Argentina, ningún trabajador con salario inicial, puede ganar por debajo de la canasta básica total, según los números que proporcione el I.N.D.E.C. La paritaria, es una discusión libre entre las partes intervinientes, razón por la cual, no debe permitirse injerencia externa alguna, que intente condicionar por cualquier medio, el acuerdo firmado por las partes. Tener un salario digno para todo activo argentino, hace a las condiciones dignas de trabajo (conforme lo establecido por el Art. 14 Bis Constitución Nacional y Tratados Internacionales con rango constitucional en nuestro país). La presente ley fue elaborada por el Abogado Carlos Emanuel Cafure de la provincia de Córdoba, en conjunto con los demás coautores que la firman. No habiendo antecedentes parlamentarios y considerando la fundamentación previamente dada, sumándose a la Ley nacional N° 14.250 para englobar los convenios colectivos de trabajo y descartando cualquier influencia que no vele por los derechos de todos los trabajadores argentinos, queda así redactado este proyecto de ley. Es por los motivos expuestos, que solicito a este Honorable Cuerpo la aprobación del presente Proyecto de Ley.

*El Senado y Cámara de Diputados...*

# LEY NACIONAL CONTRA LA VIOLENCIA LABORAL

## TITULO I

### Objeto

**Artículo 1°:** La presente ley tiene por objeto prevenir, sancionar y erradicar la violencia laboral, y brindar la debida protección a las y los trabajadores, a superiores jerárquicos víctimas de las conductas violentas en esta ley descriptas, como así también a las y los denunciantes, y testigos de los actos que la configuren.

## TITULO II

### Ámbito de aplicación

**Artículo 2°:** Se prohíbe ejercer cualquier tipo de violencia laboral, es decir al conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, consistente en la agresión, el acoso sexual, y acoso moral o psicológico laboral, que se ejerza hacia una persona en su lugar de trabajo. La presente ley será de aplicación obligatoria para quienes se desempeñen en el ámbito estatal (incluyendo los tres poderes del Estado Nacional, los Entes Autárquicos y Descentralizados Nacionales, y en todo el ámbito privado. Se invita a adherir a esta Ley, a todas las provincias y municipios de la República Argentina que no tengan aprobado un marco legal vigente en esta materia, a la fecha de la sanción de la presente.

## **TÍTULO III**

### **Modalidades**

**Artículo 4°:** Se entiende por agresión física, a toda conducta que, directa o indirectamente, esté dirigida a ocasionar un daño físico sobre el o la trabajador o trabajadora.

**Artículo 5°:** Se entiende por acoso sexual, a toda conducta o comentario reiterado con connotación sexual basado en el poder, no consentido por quien lo recibe.

**Artículo 6°:** Se entiende por acoso moral o psicológico laboral, a toda situación en la que una persona o grupo de personas, ejerzan un maltrato modal o verbal, alterno o continuado sobre un trabajador, buscando así, desestabilizarlo, aislarlo, deteriorar su autoestima, disminuir su capacidad laboral, degradarlo y eliminarlo progresivamente del lugar que ocupa en su lugar de trabajo. Incluyendo, pero no limitando a:

- a) Obligar a ejecutar tareas denigrantes.
- b) Asignar tareas innecesarias o sin sentido, con la intención de humillar o denostar.
- c) Juzgar de manera ofensiva y agravante, el desempeño laboral en el ámbito de trabajo.
- d) Hacer cambiar de oficina o de lugar habitual de trabajo a una persona, con la sola intención de aislarla de sus propios compañeros.
- e) Prohibir a los compañeros de trabajo que hablen con otro, o mantenerlos incomunicados de cualquier forma.
- f) Encargar trabajos imposibles de realizar.

- g) Promover el hostigamiento psicológico, a manera de complot sobre un subordinado.
- h) Efectuar amenazas reiteradas de despido infundado a un subordinado.
- i) Privar al trabajador de la información útil para desempeñar su tarea y/o ejercer sus derechos.
- j) Destruir malintencionadamente la reputación de un trabajador o de un superior jerárquico.
- k) Agraviar o agredir de forma verbal, gestual o por escrito.
- l) Llevar adelante persecución política o sindical.
- m) Ejercer un silencio despectivo sobre un subordinado.
- n) Hacer insinuaciones o indirectas.
- o) Practicar inequidad salarial, entre quienes ejercen en el mismo lugar de trabajo, tareas equivalentes.
- p) Generar cualquier forma de discriminación entre los trabajadores.
- q) Ordenar tareas o trabajos, fuera de horario de la jornada laboral.
- r) No acatar de forma injustificada, las indicaciones o instrucciones impartidas por un superior jerárquico.
- s) Generar conflictos infundados para lograr el desplazamiento o traslado de un superior jerárquico.

## **TITULO IV**

### **Autoridad de aplicación**

**Artículo 7°:** Crease como ámbito de autoridad de aplicación, la Oficina contra la violencia laboral -dependiente de la Secretaría de Trabajo de la Nación -, la que contará con las siguientes funciones:

- a) Receptar las denuncias de violencia laboral.
- b) Realizar el seguimiento de todos los casos puestos en su conocimiento.
- c) Realizar campañas de concientización, capacitación y prevención para el cumplimiento de la presente.
- d) Dictaminar sobre las sanciones a aplicar en cada caso.

## **TITULO V**

### **Procedimiento**

**Artículo 8°:** El trabajador que hubiere sido víctima de violencia laboral, tiene derecho a poner en conocimiento de su empleador y de su organización sindical (si la hubiera), de los hechos sufridos por parte del violento y/o por terceros, y podrá notificar de manera gratuita mediante telegrama laboral (Ley 23.789) a la autoridad de aplicación.

Esto obliga al empleador a convocar en un plazo no mayor a 72 horas a todas las partes incluyendo si la hubiera, a la representación o las representaciones gremiales, con el fin de lograr un compromiso escrito de hacer cesar en forma inmediata, la situación que haya sido denunciada y debidamente probada.

El incumplimiento de lo dispuesto en este párrafo será causal de una sanción hacia el empleador, independientemente de si este actuase o no como victimario directo.

## **TITULO VI**

### **Sanciones**

**Artículo 9°:** El incumplimiento de esta normativa, será causal de una sanción disciplinaria en los términos que la autoridad de aplicación disponga.

Asimismo, las sanciones estarán acompañadas de multas pecuniarias establecidas por la autoridad de aplicación, que oscilarán entre los 5 (CINCO) y 30 (TREINTA) Salarios Mínimos Vitales y Móviles, cuya graduación dependerá de la gravedad del caso.

## **TITULO VII**

### **Agravante**

**Artículo 10°:** En aquellos casos en los que la violencia laboral es ejercida o incitada por un superior jerárquico o empleador directo, la autoridad de aplicación preverá sanciones ejemplares, considerando este hecho como un agravante.

## **TITULO XIII**

### **Protección para denunciantes y testigos**

**Artículo 11°:** La autoridad de aplicación reglamentará esta ley, de modo que se proteja a las trabajadoras y trabajadores que denuncien violencia laboral con el fin de que no sufran perjuicio alguno en su empleo.

## **TITULO IX**

### **Integración al Sistema de Riesgos de Trabajo**

**Artículo 12°:** La autoridad de aplicación arbitrará los medios, para que la violencia laboral esté integrada al Sistema de Riesgos de Trabajo, de manera que todos sus modos se encuentren comprendidos.

## **TÍTULO X**

### **Capacitación obligatoria**

**Artículo 13°:** Todo empleador, deberá llevar deberá realizar junto a sus dependientes, un curso anual presencial o virtual sobre violencia laboral (que se deberá acreditar ante la autoridad de aplicación), asumiendo el compromiso para la prevención, sanción y erradicación de esta forma de violencia en el ámbito de trabajo.

**Artículo 14°:** Comuníquese al Poder Ejecutivo para su reglamentación.

## **FUNDAMENTOS**

Señor Presidente:

Miles de trabajadoras y trabajadores argentinos, padecen diariamente en sus respectivos ámbitos de trabajo, diferentes situaciones violentas, las que en algunos casos, les ocasionan leves consecuencias; pero en muchos otros, les ocasionan severas secuelas en su salud tanto física, como psíquica. Lamentablemente, muchas veces el abuso indiscriminado de poder que ejercen los

empleadores sobre las trabajadoras y los trabajadores, no es debidamente prevenido y en otras circunstancias, además debidamente sancionado. Esta violencia se traduce en diferentes modalidades: agresión física, acoso sexual y acoso moral o psicológico. Ante esta situación, en nuestro país no existe una ley nacional de violencia laboral, lo que complejiza la situación ya que la ausencia de legislación específica muchas veces deja en el desamparo a los trabajadores que buscan revertir las situaciones de violencia. Actualmente hay que destacar que existen cinco provincias que tienen legislación vigente, aunque con distintos ámbitos de aplicación: Buenos Aires posee la Ley N° 13168 aplicable al empleo público tanto para empleados y empleadas de planta permanente y transitoria, contratados y también para funcionarios; Entre Ríos cuenta con la Ley N° 9671 de aplicación tanto al empleo público como privado; en Santa Fe cuentan con la Ley N° 12434 que incluye a las trabajadoras y los trabajadores en todas sus modalidades del empleo público provincial en sus tres poderes; Tucumán por su parte sanciona la Ley N° 7232 aplicable al poder ejecutivo provincial y municipal además de sus organismos descentralizados; mientras que la Ciudad Autónoma de Buenos Aires cuenta con la normativa N° 1225 aplicable a las trabajadoras y los trabajadores de los tres poderes de la Ciudad. A nivel Gremial algunos convenios colectivos de trabajo prevén y sancionan la violencia o abuso laboral como por ejemplo el Convenio Gral. Para la Administración Pública Nacional, el Convenio de Trabajadores del Instituto Nacional de Servicios Sociales para Jubilados y Pensionados (INSSJP), el Convenio para el personal de la Administración Nacional de Aduanas, el Convenio para el personal de la Corporación del Mercado Central de Buenos Aires, el Convenio para el personal de la Legislatura de la Ciudad

Autónoma de Buenos Aires y el Convenio para el Sector Público Salteño, para nombrar algunos que sientan un avance en reconocer la problemática y algunas dimensiones para abordarlas. A su vez y de marco más general, pero de suma relevancia, existen varios tratados internacionales como Declaración Universal de los Derechos Humanos, Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre, Convención Internacional sobre eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, Convención Internacional sobre la eliminación de todas las formas de Discriminación Racial, Convención Americana sobre Derechos Humanos (Pacto de San José de Costa Rica, Convenio O.I.T. N° 111. Convenio relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación, 4 de junio 1958-Ratificado por Argentina), Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales y Convenio O.I.T. 190 (sobre violencia laboral). Como vemos la temática está presente en la legislación provincial, en la regulación que establecen sus propias trabajadoras y trabajadores y en los tratados internacionales vigentes. Los recurrentes casos de violencia que viven trabajadoras y trabajadores en sus ámbitos laborales, hacen entonces necesario que el Congreso Nacional sancione a la mayor brevedad posible una Ley Nacional contra la violencia laboral a los fines de que desde el Estado se garantice a las trabajadoras, a los trabajadores y a los superiores jerárquicos del ámbito estatal y privado, condiciones dignas de trabajo tal como lo establece el Artículo 14 bis de la Constitución Nacional, y por ende ambientes laborales libres de esta forma de violencia. Es prioritario, que nuestro país lleve adelante una activa política preventiva y sancionatoria de este tipo de conductas violentas y abusivas, que generan tantos perjuicios sobre las trabajadoras y los trabajadores. La presente ley fue propuesta y

elaborada por el Abogado Carlos Emanuel Cafure de la provincia de Córdoba, autor de la tesis “LA VIOLENCIA LABORAL Y SU MARCO LEGAL REGULATORIO” en la Universidad Empresarial Siglo XXI de Córdoba, autor de iniciativas legislativas sobre violencia laboral, autor de dos libros sobre violencia laboral, autor del primer marco legal para prevenir y sancionar la violencia laboral en Córdoba (Ordenanza 2625/19 de la ciudad de Río Ceballos). Esperamos contar con el apoyo de los distintos espacios parlamentarios, como así también del conjunto de las organizaciones gremiales y políticas de las trabajadoras y los trabajadores, en virtud de que se considera un paso muy importante para avanzar en la erradicación de la violencia laboral en nuestro país.

*El Senado y Cámara de Diputados...*

# **LEY NACIONAL DE ALIMENTACIÓN SALUDABLE PARA LOS TRABAJADORES**

## **TITULO I**

### **OBJETO**

**Artículo 1°:** La presente ley tiene por objeto lograr la alimentación saludable de las trabajadoras y los trabajadores argentinos, estimular en ellos el deporte y la recreación, para prevenir la aparición de enfermedades propias de la inadecuada ingesta de alimentos y del sedentarismo.

La misma es complementaria de la Ley 20.744 de Contrato de Trabajo.

## **TITULO II**

### **Ámbito de Aplicación**

**Artículo 2°:** La presente ley es de aplicación obligatoria para quienes se desempeñen en el ámbito estatal (incluyendo los tres poderes del Estado Nacional), y en el sector privado. Se invita a adherir a esta Ley, a todas las provincias y municipios de la República Argentina.

## **TÍTULO III**

### **Definición**

**Artículo 3°:** A los términos de la presente ley “Alimentación Saludable”, se entiende como el derecho al acceso por parte del trabajador y la trabajadora, a alimentos que deberán ser nutritivos, naturales y saludables, y que les brinden una mejor calidad de vida en su ámbito laboral.

## **TITULO IV**

### **Autoridad de Aplicación**

**Artículo 4°:** Crease como ámbito de autoridad de aplicación, la Oficina de alimentación saludable -dependiente la Secretaría de Trabajo de la Nación -, la que contará con las siguientes funciones:

- a) Receptar las consultas sobre alimentación saludable.
- b) Realizar el control del cumplimiento de esta ley.
- c) Realizar campañas de concientización y capacitación sobre los beneficios de tener una alimentación saludable.

## **TÍTULO V**

### **Alimentos Saludables**

**Artículo 5°:** Los sujetos obligados en el artículo 2° de esta ley, deberán brindar a sus trabajadores y trabajadoras alimentos saludables en desayunos y meriendas, como así también en almuerzos o cenas, según corresponda su horario laboral. Deberán además, proveer beneficios y descuentos especiales en gimnasios, clubes deportivos, natatorios, y afines para la realización de actividades deportivas a elección de cada trabajador o trabajadora.

**Artículo 6°:** La autoridad de aplicación, deberá dar intervención a profesionales de la salud especialistas en nutrición al momento de determinar la Reglamentación de esta normativa.

**Artículo 7°:** Aquellos empleadores del sector privado que adhieran a esta Ley, recibirán beneficios fiscales por parte del Estado Nacional.

**Artículo 8°:** Comuníquese al Poder Ejecutivo para su reglamentación.

## **FUNDAMENTOS**

Sr. Presidente:

Debido a que cada vez son más frecuentes los puestos de trabajos sedentarios, y frente a la necesidad de litigar con las enfermedades que esto genera, está demostrado científicamente, la relación directa que existe entre el sedentarismo y la incidencia de determinadas enfermedades. Asimismo, hoy en día, nadie puede poner en tela de juicio, los grandes beneficios que traen aparejados en la salud de una persona, tener una buena alimentación (en muchos casos con la necesidad de la intervención de un Médico o Licenciado en Nutrición que se los sugiera), y las prácticas de actividades deportivas como recreativas, a tales fines. Las mismas, mejoran el estado de salud y la calidad de vida de los trabajadores; reducen el ausentismo laboral, favorecen la capacidad de decisión, aumentan el rendimiento y la productividad laboral, contribuyen al desarrollo de una cultura positiva, reducen la rotación de personal, entre otras. Sin lugar a dudas, con la sanción de esta ley, se mejorarían sustancialmente las condiciones dignas de trabajo, previstas en los Tratados

Internacionales, como así también, en el Artículo 14 bis de la Constitución Nacional. La presente ley, fue propuesta y elaborada por dos profesionales de la Provincia de Córdoba, el Médico Diego Caviglia y el Abogado Carlos Emanuel Cafure, en conjunto con los autores y coautores. Esperamos contar con el apoyo de todos los bloques parlamentarios, de las organizaciones sindicales y religiosas. Estos son los fundamentos por los que solicitamos al conjunto de los Legisladores de todos los bloques del Congreso Nacional, que acompañen el presente proyecto.

*El Senado y Cámara de Diputados...*

# **LEY NACIONAL DE EMPRESAS DE TRANSPORTE DE PERSONAS POR APLICACIONES**

## **TÍTULO I**

### **LAS EMPRESAS DE TRANSPORTE**

#### **DE PERSONAS POR APLICACIONES Y SU REGISTRO**

**Artículo 1.-** Se denominará empresa de transporte de personas por aplicaciones, a toda persona jurídica que brinde a las personas un servicio de transporte que se publicite y/o contrate por medio de programas electrónicos, sistemas informáticos, redes sociales y aplicaciones para teléfonos móviles y tabletas electrónicas, mediante el pago de una tarifa por el servicio recibido.

**Artículo 2.-** Créase un Registro Electrónico, el que contendrá el listado de empresas de transporte de personas por aplicaciones y de sus conductores habilitados, de acceso permanente y en tiempo real a todas las comunas y municipios del país, que estará a cargo de la Secretaría de Transporte de la Nación. En este Registro Electrónico, estará disponible la siguiente información:

a) Razón social, domicilio real en la República Argentina y datos de identificación tributaria de las empresas de transporte de personas por aplicaciones.

b) Nombre y apellido de los representantes legales, y domicilio legal en cada municipio de la República Argentina, de las empresas de transporte de personas por aplicaciones.

- c) Descripción detallada de servicio que se brinda, y a través de qué plataforma se lo realiza.
- d) Nombre y apellido, número de documento de identidad, y domicilio real de cada conductor habilitado.
- e) Certificado de antecedentes penales provincial y nacional, de cada conductor habilitado.
- f) Marca, modelo, año, patente, y datos del seguro de los vehículos autorizados.
- g) Constancia de inspección técnica vehicular aprobada.
- h) Dirección de correo electrónico habilitada que provean las empresas de transporte de personas por aplicaciones y de sus conductores habilitados, para los efectos de recibir notificaciones y comunicaciones, y desde la cual remitirán la información que requiera la Secretaría de Transporte.
- i) Los demás antecedentes necesarios para la autorización, fiscalización y control de los servicios que brinden las empresas de transporte de personas por aplicaciones y de sus conductores habilitados, que determine la Secretaría de Transporte.
- j) La falta de algunos de los datos requeridos en el Artículo 2, o su carga parcial, inhabilitará la inscripción en el Registro Electrónico.

**Artículo 3.-** El Registro Electrónico a que se refiere el artículo anterior, será de acceso permanente y en tiempo real a todas las comunas y municipios del país.

La Secretaría de Transporte, será el responsable de la confección y custodia de las bases de datos que integren el Registro Electrónico, y deberá resguardar los datos personales que estén incluidos en

ellas, conforme al marco legal vigente sobre protección de datos personales (Ley N° 25326).

Regulará las condiciones técnicas y el procedimiento de inscripción y actualización de la información en el Registro Electrónico, y estará facultado para establecer cobros por la inscripción en él y por la emisión de documentos.

Las empresas de transporte de personas por aplicaciones, deberán informar a la Secretaría de Transporte, el listado completo de los conductores con los que operan y la baja de éstos de sus servicios. Los conductores dados de baja, deberán ser eliminados del Registro Electrónico.

Los conductores deberán validar la información entregada por las empresas de transporte de personas por aplicaciones en el plazo de diez días hábiles contados desde su notificación, de acuerdo con el procedimiento que disponga el reglamento.

Sólo podrán registrarse vehículos cuyos propietarios inscriptos en el Registro Seccional del Automotor en el que se encuentren radicados, sean personas físicas. No podrán registrarse más de un vehículo en el Registro Electrónico por cada propietario.

## **TÍTULO II**

### **REQUISITOS PARA LA PRESTACIÓN DEL SERVICIO**

**Artículo 4.-** Para poder prestar servicios las empresas de transporte de personas por aplicaciones, deberán inscribirse en el Registro

Electrónico y además cumplir con los requisitos que se señalan a continuación:

- a) Ser personas jurídicas constituidas legalmente en la República Argentina.
- b) brindar a las personas un servicio de transporte que se publicite y/o contrate por medio de programas electrónicos, sistemas informáticos, redes sociales y aplicaciones para teléfonos móviles y tabletas electrónicas, mediante el pago de una tarifa por el servicio recibido, y pagar los impuestos nacionales, provinciales y municipales que correspondieren por dicha actividad.
- c) Poner a disposición de los usuarios, medios de comunicación directos para hacer consultas, reclamos o denuncias.
- d) Tener registrados en relación de dependencia a todos sus conductores, quedando expresamente prohibido el uso del mono tributo.
- e) Contar con seguro para los vehículos, conductores, pasajeros y terceros, cuyos montos mínimos de cobertura y condiciones, serán determinados mediante el reglamento.
- f) Otorgar información al usuario sobre las características de la aplicación, el recorrido propuesto de acuerdo al requerimiento efectuado, el tiempo y costo estimado del traslado.
- g) Informar al pasajero la marca, modelo y año del vehículo y su placa patente, y la identificación del conductor, con su nombre y la calificación efectuada por otros usuarios.
- h) Operar sólo con conductores inscritos en el Registro Electrónico.

I) Operar sólo con vehículos que cumplan con los requisitos legales y reglamentarios aplicables.

J) Mantener un registro con la identificación del pasajero, incluyendo nombre, rol único tributario y domicilio, el que podrá ser solicitado por el Ministerio Público Fiscal.

K) Permitir el monitoreo permanente del viaje por parte del usuario o un tercero, a través de la plataforma.

L) Se prohíbe para estos vehículos recoger pasajeros en la vía pública, si éstos no han concertado una reserva previa por medio de programas electrónicos, sistemas informáticos, redes sociales y aplicaciones para teléfonos móviles y tabletas electrónicas, mediante el pago de una tarifa por el servicio recibido. La reserva realizada al momento de abordar el vehículo o al inicio del viaje, no constituye reserva previa.

**Artículo 5.-** Los conductores de vehículos de empresas de transporte de personas por aplicaciones, deberán poseer licencia profesional para conducir vehículos de transporte de pasajeros, con su control vigente.

El conductor sólo podrá aceptar un nuevo viaje, cuando el vehículo permanezca detenido y siempre que no se encuentre trasladando a un pasajero.

Las empresas de transporte de personas por aplicaciones deberán solicitarle anualmente al conductor, los certificados de antecedentes penales provincial y nacional. Una vez recibidos, los deberán poner a disposición de la Secretaría de Transporte para su registro correspondiente.

**Artículo 6.-** Los vehículos que operen con empresas de transporte de personas por aplicaciones, deberán cumplir con las exigencias de seguridad, de antigüedad, técnicas y tecnológicas que se definan en el reglamento, exhibir un distintivo que los identifique y cuyo uso tendrá carácter obligatorio.

Los vehículos regidos por esta ley, deberán tener seguro obligatorio.

La antigüedad exigida para estos vehículos, será la misma que la requerida para taxis.

Deberán cumplir con la aprobación de la revisión técnica vehicular cada seis meses.

**Artículo 7.-** Prohíbese a las empresas de transporte de personas por aplicaciones, realizar servicios de carácter compartido, los que sólo podrán prestarse mediante taxis debidamente inscritos.

Las empresas de transporte de personas por aplicaciones que ofrezcan servicios de carácter compartido o a través de ellas los presten, serán sancionadas con la eliminación del Registro Electrónico por parte de la Secretaría de Transporte.

### **TÍTULO III**

#### **GESTIÓN Y TRATAMIENTO DE LA INFORMACIÓN**

**Artículo 8.-** Las empresas de transporte de personas por aplicaciones deberán registrar y mantener a disposición de la Secretaría de Transporte, entre otras, la información sobre zonas, horarios de operación y kilómetros recorridos por los vehículos con y sin pasajeros, en la forma, plazos y condiciones que se establezcan

en el reglamento. La entrega de esta información deberá cumplir con la legislación sobre protección de datos personales (Ley N° 25326), para la aplicación, regulación, controles y fiscalización de esta ley. Secretaría de Transporte, proporcionará acceso a esta información a todas las comunas y municipios del país, para la fiscalización y control de lo dispuesto en la presente ley, y su normativa complementaria.

Las empresas de transporte de personas por aplicaciones, deberán entregar un acceso seguro a la Secretaría de Transporte mediante las interfaces que defina el reglamento, información respecto de los recorridos, viajes, precios, evaluaciones de viajes, entre otros datos definidos en el reglamento. Esta información deberá entregarse de manera que no pueda asociarse en ningún caso a una persona determinada.

La Secretaría de Transporte, deberá informar anualmente a la A.F.I.P., los datos de las empresas de transporte de personas por aplicaciones y de sus conductores habilitados, a los fines del cobro de los impuestos que correspondan. .

## **TÍTULO IV**

### **INFRACCIONES Y SANCIONES**

**Artículo 9.-** Las empresas de transporte de personas por aplicaciones y los conductores habilitados según corresponda, serán responsables por las siguientes infracciones graves:

1. las empresas de transporte de personas por aplicaciones:

- a) Operar sin encontrarse inscritas en el Registro Electrónico.
- b) Entregar a la Secretaría de Transporte información falsa, incompleta, incorrecta o no actualizada.
- c) Adulterar la información que deba ser entregada a Secretaría de Transporte, aun cuando no sea requerida regularmente.
- d) Operar en vehículos que no cumplan con las características establecidas en la presente ley y su reglamento, o cuyos conductores no posean licencia profesional para conducir vehículos de transporte de pasajeros o no cumplan los requisitos de la presente ley.
- e) No entregar a Secretaría de Transporte, la información individual referente a la caducidad, revocación, eliminación, suspensión o bloqueo de las cuentas de los conductores.
- f) Suplantar al conductor, alterar la información de usuario de la plataforma, entregar información incorrecta, imprecisa o falsa respecto de la identidad del conductor que impida al pasajero su identificación.
- g) No tener a sus conductores en relación de dependencia, sustituyéndola con el uso del monotributo,
- h) Prestar servicios con vehículos o conductores que no se encuentren inscritos en el Registro Electrónico.
- i) No hacer uso del distintivo que señala el Artículo 6, en las condiciones especificadas en el reglamento.

## 2. Conductores:

- a) Operar sin encontrarse inscriptos en el Registro Electrónico.

b) Alterar de cualquier forma el mecanismo de cobro o su funcionamiento de manera que arroje valores distintos de la tarifa informada.

c) Suplantar al conductor, alterar la información de usuario de la plataforma, entregar información incorrecta, imprecisa o falsa respecto de la identidad del conductor que impida al pasajero su identificación.

d) Recoger pasajeros en la vía pública sin que previamente se haya concertado el viaje mediante la aplicación correspondiente.

e) No hacer uso del distintivo que señala el Artículo 6, en las condiciones especificadas en el reglamento.

**Artículo 10.-** Las empresas de transporte de personas por aplicaciones que incurran en alguna de las infracciones señaladas en el artículo anterior serán sancionadas con una multa no inferior al equivalente en pesos, a 4000 litros de nafta súper.

En caso de reincidencia en el período de un año, contado desde que la Resolución que haya aplicado la sanción se encuentre firme y ejecutoriada, la multa indicada no podrá ser inferior al equivalente en pesos, a 8000 litros de nafta súper.

Al conductor que sea responsable de alguna de las conductas señaladas en el artículo 9, se le sancionará con una multa no inferior al equivalente en dinero a 150 litros de nafta súper.

En caso de reincidencia en el período de un año, contado desde que la Resolución que haya aplicado la sanción se encuentre firme y ejecutoriada, la multa indicada no podrá ser inferior al equivalente en pesos, a 300 litros de nafta súper. .

Será competente para conocer de estas infracciones, la policía de tránsito de la comuna o municipio en la que se haya cometido la infracción.

La Secretaría de Transporte de la Nación, deberá revocar la autorización concedida y cancelar a las empresas de transporte de personas por aplicaciones del Registro Electrónico por acumulación de más de diez infracciones de las enumeradas en el artículo 9, cometidas en el plazo de un año.

**Artículo 11.-** Las empresas de transporte de personas por aplicaciones o los conductores habilitados que alteren de cualquier forma el mecanismo de cobro o su funcionamiento de manera que arroje valores distintos de la tarifa informada o que adulteren los datos de geo localización, incurrirán en una falta gravísima, y se les sancionará con una multa no inferior al equivalente en pesos, a 10000 litros de nafta súper. Las empresas de transporte de personas por aplicaciones, en caso de reincidencia del conductor, deberán darlo de baja del servicio de plataforma digital e informar de dicha determinación a la Secretaría de Transporte de la Nación, para su eliminación del Registro Electrónico.

**Artículo 12.-** El conductor de un vehículo que realice servicios de transporte menor remunerado de pasajeros sin encontrarse debidamente inscrito Registro Electrónico, o sin estar adscrito a una empresa de transporte de personas por aplicaciones registrada de conformidad al artículo 2, será sancionado con la suspensión de su licencia de conductor por el término de un año y se le aplicará una multa equivalente en pesos, a 300 litros de nafta súper. Los vehículos serán retirados de circulación por parte de inspectores de tránsito municipales, y deberán permanecer a lo menos quince días en

custodia, poniéndolos a disposición del tribunal competente en los lugares habilitados por las municipalidades para tal efecto.

Las personas o empresas que faculden o promuevan el uso de servicios de transporte regulado mediante la presente ley, proporcionado por empresas que no estén debidamente autorizadas para dicha actividad, serán sancionadas con multa equivalente en pesos, a 5000 litros de nafta súper. En caso de reincidencia, se duplicará la multa y se cancelará su patente comercial.

**Artículo 13.-** Constituirá una presunción de la realización de las infracciones contempladas en esta ley, el hecho de existir registros o antecedentes audiovisuales de su comisión.

**Artículo 14.-** Comuníquese al Poder Ejecutivo para su reglamentación.

## **FUNDAMENTOS:**

Señor Presidente

En la República Argentina no existe un marco legal regulatorio de la actividad que brindan empresas de transporte automotor de pasajeros por aplicaciones, que se publicitan a través distintos medios de programas electrónicos, sistemas informáticos, redes sociales y aplicaciones para teléfonos móviles y tabletas electrónicas, que no son de taxi. En la actualidad, no cuentan con habilitación correspondiente en ninguna comuna o municipio de todo nuestro país. No tributan impuestos y/o tasas nacionales, provinciales y/o municipales, por la actividad que desarrollan en nuestra Nación (los

impuestos sirven para garantizar desde el Estado, derechos constitucionales a la salud, a la educación, a la alimentación, y a la seguridad, entre otros). Tienen a sus conductores en una situación de absoluta precarización laboral mediante un monotributo, es decir, bajo una forma de relación de dependencia encubierta, constituyendo así un claro caso de fraude laboral. En este marco de ilegalidad y de funcionamiento irregular en el que están, ocasionan también una clara competencia desleal en relación al servicio que prestan los taxis de todo el país, en virtud de que los primeros no invierten, no trabajan dentro del marco legal vigente para la actividad, no tienen que circular las 24 horas del día y los 365 días del año. No cuentan con radio, .G.P.S., ni inspecciones municipales, ni inspecciones técnicas vehiculares. Cualquier ciudadano puede subir o bajar de estos vehículos sin control estatal alguno. Se desconoce si cuentan con seguros que cubran los riesgos de las personas transportadas por los conductores de estas empresas de transporte automotor de pasajeros por plataforma electrónicas. Los trabajadores de estos servicios que se ofrecen por Apps (de transporte de personas), podríamos decir que se encuentran en una situación de “precariado”. Esta denominación, apunta a visibilizar que los mismos forman parte de una franja de trabajadores, que se encuentran en condiciones de flexibilización laboral en el auto empleo, y que en el fondo terminan auto explotándose a sí mismos. La presente ley fue elaborada por el Abogado Carlos Emanuel Cafure de la provincia de Córdoba, en conjunto con los demás coautores que la firman. Por lo expuesto, se solicita la aprobación del presente proyecto, en los términos en que ha sido presentado.

*El Senado y Cámara de Diputados...*

## **MODIFICACIÓN DE LOS ARTÍCULOS 116 y 118 LEY Nº 20744 SALARIO MÍNIMO, VITAL Y MÓVIL**

**Artículo 1º** - Sustitúyase el Artículo 116 de la Ley de Contrato de Trabajo Nº 20.744 y sus modificatorias, por el siguiente:

Artículo 116. - Concepto. Salario mínimo vital, es la menor remuneración que debe percibir en efectivo el trabajador sin cargas de familia, en su jornada legal de trabajo, de modo que pueda cubrir el valor de la canasta básica alimentaria, que le permita asumir el costo de alquiler de una vivienda promedio, que le garantice la educación, que le asegure acceder a la asistencia sanitaria necesaria, que le permita hacer frente a los costos de transporte y gastos de esparcimiento, y que le asegure las vacaciones y la previsión.

**Artículo 2.** – Sustituyese el Artículo 118 de la Ley de Contrato de Trabajo Nº 20.744 y sus modificatorias, por el siguiente:

Artículo 118. - Modalidades de su determinación.

El salario mínimo vital se expresará en montos mensuales. Los subsidios o asignaciones por carga de familia, son independientes del derecho a la percepción del salario mínimo vital que prevé este

capítulo, y cuyo goce se garantizará en todos los casos al trabajador que se encuentre en las condiciones previstas en la ley que los ordene y reglamente.

El salario mínimo, vital y móvil, no deberá ser inferior al monto mensual de la canasta básica total, que informe el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos de la República Argentina.

En tiempos de inflación, el salario mínimo, vital y móvil se actualizará de forma automática y en igual porcentaje al número de inflación mensual, que difunda el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos de la República Argentina.

**Artículo 3.** Comuníquese al Poder Ejecutivo para su reglamentación

#### **FUNDAMENTOS:**

Sr. Presidente

Desde hace demasiados años, el salario mínimo, vital y móvil se encuentra absolutamente desfasado, no cumpliendo para nada, con la finalidad que se creó. Con el Salario Mínimo Vital y Móvil, bajo ningún concepto una trabajadora o un trabajador, puede cubrir el costo de una canasta básica alimentaria vigente. Tampoco puede afrontar el costo de un alquiler promedio. Mucho menos, acceder a educación, comprar ropa, tener una atención sanitaria de calidad, cubrir los costos del transporte, gastos de esparcimiento, poder salir de vacaciones y tener la previsión correspondiente. El Salario Mínimo, Vital y Móvil, deja a las trabajadoras y trabajadores en la República Argentina en una delicada y alarmante situación de

indigencia extrema, como índice de referencia salarial. No asegura para nada alimentación adecuada, vivienda digna, educación, vestuario, asistencia sanitaria, transporte y esparcimiento, vacaciones y previsión. Asimismo, cuando se convoca para su actualización; es realmente vergonzosa la recomposición que se aplica al mismo, quedando siempre más que por detrás de la inflación. Es por ello, que en la propuesta que se eleva; se indica que para la determinación del Salario Mínimo, Vital y Móvil, hay que incluir la hora de su cálculo, el valor de la canasta básica alimentaria, el costo promedio de un alquiler vigente, más los costos reales que la trabajadora o trabajador, tendría en educación, vestuario, asistencia sanitaria, transporte y esparcimiento, vacaciones y previsión, es decir la canasta básica total debe ser el valor de referencia. No se puede seguir aceptando que la mayoría de las trabajadoras y trabajadores en la Argentina sean pobres, como es en la actualidad. Mucho menos, una Nación con la extensión territorial, con la cantidad de recursos naturales, con el desarrollo de la industria, el comercio, y las pymes, entre otras actividades, haya trabajadoras y trabajadores en situación de indigencia. Es tiempo de comenzar a nivelar hacia arriba, y dejar de nivelar hacia abajo. Es tiempo de que el Salario Mínimo, vital y Móvil, cumpla la finalidad de su creación. La presente ley fue elaborada por el Abogado Carlos Emanuel Cafure de la provincia de Córdoba, en conjunto con los demás coautores que la firman. Por lo expuesto, se solicita la aprobación del presente proyecto, en los términos en que ha sido presentado.

*El Senado y Cámara de Diputados...*

**MODIFICACIÓN DE LA LEY Nº 22431:  
SISTEMA DE PROTECCIÓN INTEGRAL  
DE LOS DISCAPACITADOS**

**Artículo 1º** - Inclúyase el Artículo 8 ter de la Ley del Sistema de Protección Integral de los Discapacitados (Nº 22431) y sus modificatorias, el que quedará redactado de la siguiente forma:

Artículo 8 ter:- El Estado nacional, sus organismos descentralizados o autárquicos, los entes públicos no estatales, las empresas del Estado y la Municipalidad de la Ciudad de Buenos Aires, están obligados a publicar en sus páginas web, el número total de agentes que tienen en su plantilla de personal, y el número total de agentes con discapacidad existentes en dicha plantilla. Asimismo, están obligados a mantener actualizados dichos registros, a los fines de verificar el estricto cumplimiento del porcentaje legal de puestos de trabajos que deben ser exclusivamente ocupados por personas con discapacidad, conforme lo establece la presente ley.

**Artículo 2º**- Inclúyase el Artículo 8 quáter de la Ley del Sistema de Protección Integral de los Discapacitados (Nº 22431) y sus modificatorias, el que quedará redactado de la siguiente forma:

Artículo 8 quáter.- A los fines de contabilizar el número total de agentes con discapacidad existentes en las plantillas de personal del Estado nacional, sus organismos descentralizados o autárquicos, los entes públicos no estatales, las empresas del Estado y la Municipalidad de la Ciudad de Buenos Aires, se deberá considerar a tales fines y de manera exclusiva, sólo a aquellas trabajadoras y trabajadores con discapacidad preexistente que ingresaron a través del cupo legal establecido en la Ley N° 22431, y no aquellos que ingresaron por concurso público común y que durante su carrera laboral hubieran contraído algún tipo de discapacidad, sea adquirida por el trabajo realizado o por razones ajenas a él.

**Artículo 3.** Comuníquese al Poder Ejecutivo para su reglamentación.

## **FUNDAMENTOS:**

Señor Presidente:

El sector más afectado a la hora de acceder a un trabajo en la República Argentina, sin lugar a dudas, es el de las personas con discapacidad. Así lo dicen los datos de la realidad. Titula el Diario La Voz del Interior de la Provincia de Córdoba con fecha 02 de Diciembre de 2023 “Ocho de cada 10 personas con discapacidad no consiguen trabajo”. Y cita asimismo textualmente: “En Argentina, el 87% de las personas con certificado único de discapacidad está desempleada. La accesibilidad es la gran deuda...”. Es inmoral, lo que está haciendo nuestro país con las personas con discapacidad. Claramente, el cupo laboral establecido en la Ley 22431 (Art. 8), no estaría siendo cumplido por todos los obligados en la citada norma.

Basta con ver las convocatorias a cubrir puestos de trabajos en los últimos quince años, en el Estado nacional, sus organismos descentralizados o autárquicos, los entes públicos no estatales, las empresas del Estado y la Municipalidad de la Ciudad de Buenos Aires. No se vienen haciendo ingresos de agentes con discapacidad, que aseguren el cumplimiento estricto del porcentaje de ley que deben cumplir. Es por tal razón, que se debe establecer la obligatoriedad de que el Estado nacional, sus organismos descentralizados o autárquicos, los entes públicos no estatales, las empresas del Estado y la Municipalidad de la Ciudad de Buenos Aires, publiquen en sus páginas web, el número total de agentes que tienen en su plantilla de personal y el número total de agentes con discapacidad existentes en dicha plantilla, y a la vez, mantener actualizados esos registros para controlar el cumplimiento del citado cupo laboral que les permita a las personas con discapacidad en esta Nación, su reinserción laboral y social. . La presente ley fue elaborada por el Abogado Carlos Emanuel Cafure de la provincia de Córdoba, en conjunto con los demás coautores que la firman. Por lo expuesto, se solicita la aprobación del presente proyecto, en los términos en que ha sido presentado.

*El Senado y Cámara de Diputados...*

## **CREACIÓN DEL APOORTE AL FONDO SOLIDARIO DE VIVIENDA PARA LOS TRABAJADORES DEL ESTADO NACIONAL, SUS ORGANISMOS DESCENTRALIZADOS O AUTÁRQUICOS, LOS ENTES PÚBLICOS NO ESTATALES Y LAS EMPRESAS DEL ESTADO**

### **TÍTULO I**

#### **Ámbito de Aplicación**

**Artículo 1.-** El Estado nacional, sus organismos descentralizados o autárquicos, los entes públicos no estatales, y las empresas del Estado, contribuirán mensualmente a las respectivas organizaciones sindicales (con personería gremial y con simple inscripción gremial), destinando el equivalente al uno por ciento (1%) de las remuneraciones brutas de cada agente, con la finalidad de dar solución de la problemática de vivienda de los afiliados.

**Artículo 2.-** Dicho aporte, se realizará en forma mensual mediante giro o cheque a nombre de cada uno de los Sindicatos, bajo la denominación a la cuenta bancaria “Fondo Solidario de Vivienda”.

### **TITULO II**

#### **FINALIDAD DEL APOORTE SOLIDARIO DE VIVIENDA**

**Artículo 3.-** Todos los Sindicatos que reciban aportes del Fondo Solidario de Vivienda, deberán utilizarlos en forma exclusiva, para la construcción de viviendas o ampliaciones de viviendas propias de sus afiliados. En el supuesto de asignarles otros fines, quedará sin efecto de inmediato el aporte correspondiente, a aquella organización sindical que incumpla la finalidad del mismo.

### **TITULO III**

#### **CONTRALOR DE LAS INVERSIONES**

**Artículo 4.-** El Estado nacional, sus organismos descentralizados o autárquicos, los entes públicos no estatales, las empresas del Estado, podrán controlar cuando así lo consideren necesario, las inversiones que se realicen sobre este aporte para la construcción de viviendas o ampliaciones de viviendas propias de las trabajadoras y trabajadores beneficiados, para lo cual los Sindicatos que perciban dicho aporte mensual, deberán llevar una contabilidad accesoría en libros rubricados por la Secretaría de Trabajo de la Nación.

**Artículo 5.-** Los agentes que sean asignados desde e la Secretaría de Trabajo de la Nación para inspeccionar y controlar el estricto cumplimiento de lo establecido precedentemente, tendrán libre acceso a la documentación que los Sindicatos deberán tener a disposición para este fin específico, con carácter de obligatoriedad.

**Artículo 6.-** El mecanismo de préstamos, deberá ser establecido por los Sindicatos que reciban mensualmente dicho aporte, debiendo

realizar anualmente un censo sobre necesidad de vivienda, un reglamento que fije el procedimiento a través del cual se otorgarán dichos fondos, y modalidad de pago, los que deberán ser presentados y homologados por ante la Secretaría de Trabajo de la Nación, previo a su aplicación.

**Artículo 7.-** Comuníquese al Poder Ejecutivo para su reglamentación.

## **FUNDAMENTOS**

Sr. Presidente:

Es de público conocimiento, el enorme déficit habitacional existente en la República Argentina. La clase trabajadora, es uno de los sectores más postergados, en la satisfacción del derecho a una vivienda digna. Considerando que nuestro país, es una de las diez naciones con el territorio más extenso del planeta, es inmoral que las trabajadoras y trabajadores del Estado nacional, sus organismos descentralizados o autárquicos, los entes públicos no estatales, las empresas del Estado, no puedan llegar al sueño de la casa propia y en otros casos, de poder hacer ampliación de su vivienda existente por ejemplo para hacer un dormitorio para uno o dos hijos, y no vivir hacinados en espacios reducidos. Es por ello, que la creación del aporte solidario de vivienda, se convierte en una excelente herramienta para dar respuesta a esta problemática de la clase trabajadora, que aún en el siglo XXI, no ha logrado tener una solución concreta y permanente a quienes aún necesitan poder acceder a su vivienda familiar. Recordemos que el derecho a la vivienda, se encuentra garantizado en el Artículo 14 bis de la Constitución

Nacional, por también en Tratados Internacionales de aplicación nuestro país, como por ejemplo: el Artículo 25 de la Declaración de Derechos Humanos, el Artículo 11.1 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, el Artículo XI) de la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre, y el Artículo 27.3 de la Convención sobre los Derechos del Niño, entre otros. . La presente ley fue elaborada por el Abogado Carlos Emanuel Cafure de la provincia de Córdoba, en conjunto con los demás coautores que la firman. Por lo expuesto, se solicita la aprobación del presente proyecto, en los términos en que ha sido presentado.

*El Senado y Cámara de Diputados...*

## **CREACIÓN DEL APOORTE AL FONDO DE SOLUCIÓN HABITACIONAL PARA LOS TRABAJADORES DE MEDIANAS Y GRANDES EMPRESAS**

### **TÍTULO I**

#### **Ámbito de Aplicación**

**Artículo 1.-** Las empresas medianas que tengan entre cincuenta y un (51) a doscientos (200) trabajadores, y las grandes empresas que tengan más de doscientos (200) trabajadores, contribuirán mensualmente a las respectivas organizaciones sindicales (con personería gremial y con simple inscripción gremial), destinando el equivalente al uno por ciento (1%) de las remuneraciones brutas de cada agente, con la finalidad de dar respuesta a la problemática de vivienda de los afiliados.

**Artículo 2.-** Dicho aporte, se realizará en forma mensual mediante giro o cheque a nombre de cada uno de los Sindicatos, bajo la denominación a la cuenta bancaria “Fondo de Solución Habitacional”.

### **TITULO II**

## **FINALIDAD DEL APORTE SOLIDARIO DE VIVIENDA**

**Artículo 3.-** Todos los Sindicatos que reciban aportes del Fondo de Solución Habitacional, deberán utilizarlos en forma exclusiva, para la construcción de viviendas o ampliaciones de viviendas propias de sus afiliados. En el supuesto de asignarles otros fines, quedará sin efecto de inmediato el aporte correspondiente, a aquella organización sindical que incumpla la finalidad del mismo.

## **TITULO III**

### **CONTRALOR DE LAS INVERSIONES**

**Artículo 4.-** Las medianas y grandes empresas, podrán controlar cuando así lo consideren necesario, las inversiones que se realicen sobre este aporte para la construcción de viviendas o ampliaciones de viviendas propias de las trabajadoras y trabajadores beneficiados, para lo cual los Sindicatos que perciban dicho aporte mensual, deberán llevar una contabilidad accesoria en libros rubricados por la Secretaría de Trabajo de la Nación.

**Artículo 5.-** Los agentes que sean asignados desde la Secretaría de Trabajo de la Nación para inspeccionar y controlar el estricto cumplimiento de lo establecido precedentemente, tendrán libre acceso a la documentación que los Sindicatos deberán tener a disposición para este fin específico, con carácter de obligatoriedad.

**Artículo 6.-** El mecanismo de préstamos, deberá ser establecido por los Sindicatos que reciban mensualmente dicho aporte, debiendo

realizar anualmente un censo sobre necesidad de vivienda, un reglamento que fije el procedimiento a través del cual se otorgarán dichos fondos, y modalidad de pago, los que deberán ser presentados y homologados por ante la Secretaría de Trabajo de la Nación, previo a su aplicación.

**Artículo 7.-** Comuníquese al Poder Ejecutivo para su reglamentación.

## **FUNDAMENTOS**

Sr. Presidente:

Es de público conocimiento, el enorme déficit habitacional existente en la República Argentina. La clase trabajadora, es uno de los sectores más postergados, en la satisfacción del derecho a una vivienda digna. Considerando que nuestro país, es una de las diez naciones con el territorio más extenso del planeta, es de público conocimiento que la inmensa mayoría de las trabajadoras y trabajadores argentinos son parte de la fábrica de inquilinos en este país, al no poder llegar al sueño de la casa propia y en otros casos, de poder hacer ampliación de su vivienda existente por ejemplo para hacer un dormitorio para uno o dos hijos, y no vivir hacinados en espacios reducidos. Es por ello, que la creación del aporte Fondo de Solución Habitacional, se convierte en una excelente herramienta para dar respuesta a esta problemática de la clase obrera nacional, que aún en el siglo XXI, no ha logrado tener una solución concreta y permanente para quienes aún necesitan poder acceder a su vivienda familiar. Recordemos que el derecho a la vivienda, se encuentra

garantizado en el Artículo 14 bis de la Constitución Nacional, por también en Tratados Internacionales de aplicación nuestro país, como por ejemplo: el Artículo 25 de la Declaración de Derechos Humanos, el Artículo 11.1 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, el Artículo XI) de la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre, y el Artículo 27.3 de la Convención sobre los Derechos del Niño, entre otros. La presente ley fue elaborada por el Abogado Carlos Emanuel Cafure de la provincia de Córdoba, en conjunto con los demás coautores que la firman. Por lo expuesto, se solicita la aprobación del presente proyecto, en los términos en que ha sido presentado.

*El Senado y Cámara de Diputados...*

## **MODIFICACIÓN DE LA LEY N° 20744**

### **ARTÍCULO 9 EL PRINCIPIO DE LA NORMA MÁS FAVORABLE PARA EL TRABAJADOR**

**Artículo 1:** Sustitúyase el Artículo 9 de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 y sus modificatorias, por el siguiente

*Art. 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.

El poder legislativo nacional, como así también los provinciales y municipales, deberán abstenerse de impulsar y de sancionar leyes u ordenanzas con carácter regresivo, cuya contenido ya se encuentre regulado de manera expresa en Convenciones Colectivas de Trabajo, bajo pena de nulidad absoluta e insanable.

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 2.-** Comuníquese al Poder Ejecutivo para su reglamentación.

## FUNDAMENTOS

Sr. Presidente:

En estos últimos años, se han observado casos en donde poderes legislativos han intentado promover la aprobación de normas que apuntan a modificar disposiciones de Convenios Colectivos de Trabajo, para eliminar derechos o conquistas obreras adquiridas. Fundamentalmente estas iniciativas, son impulsadas por fuerzas políticas que pretenden avanzar con todas sus fuerzas, con reformas laborales regresivas, es decir, para avanzar sobre Convenios Colectivos de avanzada, que brindan a las trabajadoras y trabajadores que se encuentran alcanzados por ellos, condiciones dignas de trabajo, como establece en el Art. 14 bis nuestra Constitución Nacional. Asimismo, ocasiona severos daños a aquellas actividades en las que implementan aprobaciones de leyes u ordenanzas que pretenden modificar artículos de Convenios

Colectivos de Trabajo (que única y exclusivamente pueden ser modificados por acuerdo de las partes signatarias del mismo, y aplicando a tales fines modificaciones laborales internas que respeten el Principio de Progresividad en materia laboral), al obligar frente a estas acciones a acudir a la justicia a organizaciones sindicales y a trabajadoras y trabajadores en grandes números de ellos, para solicitar que dicha ley u ordenanza sea declarada inconstitucional. Es por ello, que la Ley de Contrato de Trabajo, debe ser clara en este artículo, incorporando el deber de abstención que tienen los poderes legislativos, tanto el nacional, como así también los provinciales y municipales, para incurrir en estas conductas que además de ir en contra de las disposiciones de esta Ley y de la Constitución Nacional, terminan provocado consecuencias a aquellas actividades sobre las que pretende flexibilizar desde el punto de vista laboral. La presente ley fue elaborada por el Abogado Carlos Emanuel Cafure de la provincia de Córdoba, en conjunto con los demás coautores que la firman. Por lo expuesto, se solicita la aprobación del presente proyecto, en los términos en que ha sido presentado.

*El Senado y Cámara de Diputados...*

**MODIFICACIÓN DEL 17 LEY Nº 20744  
PROHIBICIÓN DE HACER DISCRIMINACIONES**

**Artículo 1º** - Sustitúyase el Artículo 17 de la Ley de Contrato de Trabajo Nº 20.744 y sus modificatorias, por el siguiente:

Art. 17. — Prohibición de hacer discriminaciones.

Por esta ley se prohíbe cualquier tipo de discriminación entre los trabajadores por motivo de sexo, raza, nacionalidad, religiosos, políticos, gremiales, de edad y de discapacidad.

**Artículo 2º.**- Comuníquese al Poder Ejecutivo para su reglamentación.

**FUNDAMENTOS**

Señor Presidente:

Es de público conocimiento, que el principal sector discriminado en la República Argentina, es el de las personas con discapacidad. En primer lugar, sufren una inhumana discriminación para conseguir un trabajo, a pesar de que por ejemplo a nivel nacional está vigente la

Ley 22431 (cupo laboral para personas con discapacidad en el Estado y en sus Reparticiones), como así también en otras provincias que tienen leyes locales de cupo laboral para personas con discapacidad en el Estado y sus dependencias). Pero en la práctica, tampoco se cumplen dichos cupos de trabajo para personas con discapacidad. Por otro lado, el minúsculo número de personas con discapacidad, que sobre todo en el sector privado, logran conseguir un empleo, en ocasiones son víctimas de distintas maneras de discriminación por su condición, por lo que debe ser incorporada sin lugar a dudas, la discapacidad, como otra razón de discriminación que debe ser prohibida en forma expresa en la presente Ley y en el correspondiente Artículo, que se propone modificar. La presente ley fue elaborada por el Abogado Carlos Emanuel Cafure de la provincia de Córdoba, en conjunto con los demás coautores que la firman. Por lo expuesto, se solicita la aprobación del presente proyecto, en los términos en que ha sido presentado.

*El Senado y Cámara de Diputados...*

## **MODIFICACIÓN DE LA LEY Nº 20744**

### **ARTÍCULO 30 SUBCONTRATACIÓN Y DELEGACIÓN SOLIDARIDAD.**

**Artículo 1:** Sustitúyase el Artículo 30 de la Ley de Contrato de Trabajo Nº 20.744 y sus modificatorias, por el siguiente:

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

Los cedentes, contratistas o subcontratistas deberán exigir además a sus cesionarios o subcontratistas el número del Código Único de Identificación Laboral de cada uno de los trabajadores que presten servicios y la constancia de pago de las remuneraciones, copia firmada de los comprobantes de pago mensuales al sistema de la seguridad social, una cuenta corriente bancaria de la cual sea titular y una cobertura por riesgos del trabajo. Esta responsabilidad del principal de ejercer el control sobre el cumplimiento de las obligaciones que tienen los cesionarios o subcontratistas respecto de cada uno de los trabajadores que presten servicios, no podrá delegarse en terceros y deberá ser exhibido cada uno de los

comprobantes y constancias a pedido del trabajador y/o de la autoridad administrativa. El incumplimiento de alguno de los requisitos harán responsable solidariamente al principal por las obligaciones de los cesionarios, contratistas o subcontratistas respecto del personal que ocuparen en la prestación de dichos trabajos o servicios y que fueren emergentes de la relación laboral incluyendo su extinción y de las obligaciones de la seguridad social". Las disposiciones insertas en este artículo resultan aplicables al régimen de solidaridad específico previsto en el artículo 32 de la Ley 22.250. (Párrafo incorporado por art. 17 de la Ley N° 25.013 B.O. 24/09/1998).

En el caso de que organismos públicos nacional, los provinciales, o los municipales, contrataren o subcontrataren para la prestación de trabajos o de servicios, transcurrido el plazo dos (2) años de desempeño laboral ininterrumpido, dicho personal pasará automáticamente a integrar la planta permanente de agentes en la Repartición en la que hubieran trabajado, teniendo derecho de sindicalizarse y quedar sujetos a las disposiciones del convenio colectivo de la actividad y las condiciones salariales correspondientes. Esta disposición deberá ser incorporada en todos los Convenios Colectivos de Trabajo respectivos, como norma complementaria de los mismos.

**Artículo 2.-** Comuníquese al Poder Ejecutivo para su reglamentación.

## **FUNDAMENTOS**

Sr. Presidente:

Las tercerizaciones en el Estado nacional, en los Estados provinciales y en los Estados municipales, tienen una enorme distorsión en relación a los servicios y trabajos que son tercerizados. En muchos casos, no se logra el justificar el porqué de las mismas, debido a que los mismos servicios y trabajos que ejecutan, pueden perfectamente ser realizados por las trabajadoras y por los trabajadores de planta permanente estatal. Se observan situaciones de áreas de trabajo en el Estado y en sus reparticiones, en las que no se dispone de la dotación de personal, de equipamiento y de vehículos necesarios, para brindar un determinado servicio o tarea de calidad a la ciudadanía. No sabemos si es adrede, o si es ineficiencia de los funcionarios que están al frente. Lo que corresponde claramente es desarrollar los programas y poner en marcha las medidas necesarias, para que cada sector de trabajo pueda desarrollarse con plena eficiencia. Eso solo se alcanza con la cantidad de agentes y herramientas necesarios. En vez de implementar estas acciones, por el motivo que fuere, se termina recurriendo a la tercerización. A lo largo del tiempo, esto ha venido ocasionando el vaciamiento y en algunos casos, hasta la desaparición de sectores completos de trabajo, generando no solo un perjuicio al funcionamiento del propio Estado y de sus reparticiones, sino también en algunos casos se pretende a través de este mecanismo, llevar adelante privatizaciones encubiertas graduales. Por tal razón y a los fines de fortalecer el funcionamiento del Estado y de sus reparticiones, se propone la incorporación del último párrafo sugerido en el presente proyecto, como un mecanismo que garantice la eficiencia del Estado y de sus reparticiones, a la hora de brindar servicios o de ejecutar trabajos para el bienestar de la

ciudadanía en su conjunto, y a la vez, para desalentar las intenciones privatistas que pretenden llevar adelante, sectores de derecha y que buscan en alguna medida no solo el retiro del Estado y de sus reparticiones, sino hasta su desaparición de ser posible. La presente ley fue elaborada por el Abogado Carlos Emanuel Cafure de la provincia de Córdoba, en conjunto con los demás coautores que la firman. Por lo expuesto, se solicita la aprobación del presente proyecto, en los términos en que ha sido presentado.

*El Senado y Cámara de Diputados...*

## **MODIFICACIÓN DE LA LEY N° 20744**

### **ARTÍCULO 66 FACULTAD DE MODIFICAR LAS FORMAS Y MODALIDADES DEL TRABAJO.**

**Artículo 1:** Sustitúyase el Artículo 30 de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 y sus modificatorias, por el siguiente:

Artículo 66. — Facultad de modificar las formas y modalidades del 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 abusivo, arbitrario e 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 accionar persiguiendo el restablecimiento de las condiciones alteradas, y además el pago de los daños y perjuicios que le hubieren sido provocados. La acción judicial principal se substanciará por el procedimiento sumarísimo, no pudiéndose innovar en las condiciones y modalidades de trabajo, salvo que éstas sean generales para el establecimiento o sección, hasta que recaiga sentencia definitiva.

**Artículo 2º** — Comuníquese al Poder Ejecutivo para su reglamentación.

## FUNDAMENTOS

Sr. Presidente:

Existen numerosos casos, en los que empleadores por razones objetivas, justificadas y verificables, deben implementar modificaciones en las formas y modalidades del contrato, por lo que ajustan a este Artículo de la Ley de Contrato de Trabajo (Nº 20744), sin generar perjuicios adrede a sus dependientes. Pero por otro lado, hay muchas situaciones en donde malos empleadores, y con la finalidad principal de despedir trabajadoras o trabajadores, implementan modificaciones en las formas y modalidades del contrato de trabajo, realizándolo en forma abiertamente abusiva, arbitraria e irrazonable. Es una forma de violar el principio de buena fé, que también debe tener el empleador para con el trabajador, conforme lo establece el Artículo 63 de esta Ley. Por consiguiente, es relevante no solo ampliar las características que el empleador debe llevar adelante en sus acciones, para que quede configurado una violación del presente Artículo, sino que además, se debe eliminar la figura de darse por despedido a la trabajadora o trabajador, frente a este supuesto debido a que en la mayoría de los casos se apunta a ese objetivo. Es por ello, que se propone que ante este hecho, al trabajador le asista exclusivamente la posibilidad de accionar persiguiendo el restablecimiento de las condiciones alteradas, y además perseguir el cobro de los daños y perjuicios que le hubieren sido provocados, tramitándose la acción judicial principal por el procedimiento sumarísimo para evitar dilaciones de tiempo

innecesarias. La presente ley fue elaborada por el Abogado Carlos Emanuel Cafure de la provincia de Córdoba, en conjunto con los demás coautores que la firman. Por lo expuesto, se solicita la aprobación del presente proyecto, en los términos en que ha sido presentado.

*El Senado y Cámara de Diputados...*

## **REFORMA ARTÍCULO 92 BIS LEY N° 20744**

### **PERÍODO DE PRUEBA**

**Artículo 1º** - Sustituyese el Artículo 92 bis de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 y sus modificatorias, por el siguiente:

Artículo 92 bis. — El contrato de trabajo por tiempo indeterminado, excepto el referido en el artículo 96, se entenderá celebrado a prueba durante los primeros DOS (2) meses de vigencia. Transcurridos los mismos, quedará sujeto en forma automática a la modalidad de contrato por tiempo por indeterminado.

El período de prueba se regirá por las siguientes reglas:

1. El empleador deberá registrar al trabajador que comienza su relación laboral por el período de prueba. Caso contrario, sin perjuicio de las consecuencias que se deriven de ese incumplimiento, se entenderá de pleno derecho que ha renunciado a dicho período.
2. Las partes tienen los derechos y obligaciones propias de la relación laboral
3. Las partes están obligadas al pago de los aportes, contribuciones a la Seguridad Social.
4. El trabajador tiene derecho, durante el período de prueba, a las prestaciones por accidente o enfermedad del trabajo. También por accidente o enfermedad inculpable, que perdurará exclusivamente hasta la finalización del período de prueba si el empleador rescindiere

el contrato de trabajo durante ese lapso. Queda excluida la aplicación de lo prescripto en el cuarto párrafo del artículo 212.

4. El período de prueba, se computará como tiempo de servicio a todos los efectos laborales y de la Seguridad Social."

**Artículo 2º.-** Comuníquese al Poder Ejecutivo para su reglamentación.

## **FUNDAMENTOS:**

Sr. Presidente

En virtud de que desde hace muchos años el período de prueba, ha sido prorrogado en muchos casos en forma ilegal de manera sucesiva, constituyendo un caso claro de fraude laboral, y siendo utilizada esta conducta ilícita por parte de patronales en distintos puntos de la República Argentina, para no efectivizar a trabajadoras y trabajadores de distintas provincias en la finalidad de "reducir los costos laborales", se somete así a ciudadanas y ciudadanos argentinos y extranjeros, a una situación de inestabilidad laboral que debe cesar. Esta iniciativa legislativa, propone que en el supuesto de que haya transcurrido el período de prueba de tres (3) meses (demostrando así que se han cumplido las expectativas por quien trabaja a prueba y por parte del empleador), de forma automática y sin necesidad de notificación alguna, esa relación laboral quedará sujeto a la modalidad de contrato por tiempo por indeterminado. Se apunta así, a dar certidumbre a quien contrata y a quien es contratado, y a la vez, fijar un mecanismo que evite engrosar los elevados números de trabajo no registrado existente y el aumento de

futuros hechos de fraude laboral que se cometen en infracción a las disposiciones de la presente normativa legal La presente ley fue elaborada por la Abogada Ana Valeria Mercado de la provincia de Córdoba y por la Abogada Verónica Nicolau de la Provincia de Tucumán, en conjunto con los demás coautores que la firman. Por lo expuesto, se solicita la aprobación del presente proyecto, en los términos en que ha sido presentado.

*El Senado y Cámara de Diputados...*

**REFORMA ARTÍCULO 93 LEY N° 20744**  
**CONTRATO A PLAZO FIJO**

**Artículo 1º** - Sustituyese el Artículo 93 de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 y sus modificatorias, por el siguiente:

Artículo 93 - El contrato de trabajo a plazo fijo durara hasta el vencimiento del plazo convenido, no pudiendo celebrarse por más de 2 (dos) años. Transcurridos los mismos, quedará sujeto en forma automática a la modalidad de contrato por tiempo por indeterminado. Queda expresamente prohibido el uso del mono tributo, para esta modalidad contractual.

**Artículo 2º.** Comuníquese al Poder Ejecutivo para su reglamentación.

**FUNDAMENTOS:**

Sr. Presidente:

En virtud de los miles de contratos prorrogados indefinidamente tanto en el sector público y en el privado, renovando al tiempo de su finalización una y otra vez, sin efectivizar a trabajadoras y trabajadores de distintas provincias de la República Argentina, en clara violación a la legislación laboral vigente y constituyendo así una

forma de fraude laboral, pues conlleva la necesidad de poner límites a estas conductas ilegales de algunos empleadores, con relación a sus dependientes. Es por ello, que en esta iniciativa legislativa se propone que en el supuesto de que hayan transcurrido los dos (2) años de contrato a plazo fijo (considerando esta reducción un tiempo prudencial y razonable de relación laboral, bajo esta modalidad contractual), demostrando así que se han cumplido las expectativas por quien trabaja y por parte del empleador, de forma automática y sin necesidad de notificación alguna, esa relación laboral quedará sujeto a la modalidad de contrato por tiempo por indeterminado. Se busca con esta propuesta, no solo dar certidumbre a quien contrata, sino también a quien es contratado, y a la vez, fijar un mecanismo que evite engrosar los elevados números de trabajo no registrado existente y de futuros hechos de fraude laboral que se cometen en infracción a las disposiciones de la presente normativa legal. La presente ley fue elaborada por la Abogada Ana Valeria Mercado de la provincia de Córdoba, en conjunto con los demás coautores que la firman. Por lo expuesto, se solicita la aprobación del presente proyecto, en los términos en que ha sido presentado.

*El Senado y Cámara de Diputados...*

## **REFORMA ARTÍCULO 158 LEY N° 20744**

### **CONTRATO DE TRABAJO**

### **REGIMEN DE LICENCIAS ESPECIALES**

**Artículo 1°.-** Sustituyese el Artículo 158 de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20744 y sus modificatorias, por el siguiente:

Art. 158. —Clases.

El trabajador gozará de las siguientes licencias especiales:

- a) Por nacimiento de hijo, diez (10) corridos.
- b) Por matrimonio, diez (10) días corridos.
- c) Por fallecimiento del cónyuge o de la persona con la cual estuviese unido en aparente matrimonio, en las condiciones establecidas en la presente ley; de hijo o de padres, siete (7) días corridos.
- d) Por fallecimiento de hermano, cuatro (4) días.
- e) Para rendir examen en la enseñanza media o universitaria, dos (2) días corridos por examen, con un máximo de diez (10) días por año calendario.
- f) Por violencia de género, tres (3) días.
- g) Por violencia laboral, dos (2) días.

**Artículo 2.-** Comuníquese al Poder Ejecutivo para su reglamentación.

## **FUNDAMENTOS**

Sr. Presidente:

Es importante realizar algunas modificaciones en el Régimen de Licencias Especiales. En algunos casos determinadas licencias terminan siendo insuficientes en relación al plazo establecido actualmente. La licencia por nacimiento de hijo, es una de ellas. Toda madre, necesita la asistencia y el acompañamiento del fundamentalmente al padre, los primeros días con posterioridad al parto y especialmente cuando el nacimiento es por cesárea. Incrementarla de tres días a diez días, resulta más razonable para una familia que vive en ese momento, uno de los acontecimientos más importantes de su vida. De igual manera, se incrementa de tres a siete días la licencia por fallecimiento del cónyuge o de la persona con la cual estuviese unido en aparente matrimonio, en las condiciones establecidas en la presente ley; de hijo o de padres; y se aumenta de un día a cuatro días, la licencia fallecimiento de hermano. El fallecimiento de un ser querido, conlleva todo un proceso interno dentro de la persona, que demanda un tiempo mínimo para su recuperación de un doloroso acontecimiento familiar. Los plazos fijados en la normativa vigente, resultan insuficientes, para ambos casos. Por otro lado, se incorporan dos nuevas licencias especiales. La primera, es por violencia de género de tres (3) días. Quienes más padecen este tipo de violencia, es sin lugar a dudas las mujeres.

Frente a este supuesto, la víctima que violencia de género, necesita llevar adelante trámites administrativos y/o judiciales, que le demandan tiempo para poder hacerlos en su mayoría durante la mañana, además de recibir la atención profesional que necesite de acuerdo a la gravedad del caso. Por otro lado, se agrega la licencia por violencia laboral de dos (2) días. Quien padece violencia laboral, al igual que quien sufre violencia de género, necesitan realizar denuncias administrativas y/o judiciales, y en muchos casos buscar asistencia médica de acuerdo a la gravedad del caso. Es por ello, que es necesario que sean incorporadas ambas figuras, debido a que son situaciones que en la actualidad atraviesan miles de personas que trabajan en la República Argentina, y a las que la legislación laboral debe incluir sin lugar a dudas, en el Régimen de Licencias Especiales de la Ley de Contrato de Trabajo (Ley N° 20744). La presente ley fue elaborada por el Abogado Carlos Emanuel Cafure de la provincia de Córdoba, en conjunto con los demás coautores que la firman. Por lo expuesto, se solicita la aprobación del presente proyecto, en los términos en que ha sido presentado.

*El Senado y Cámara de Diputados...*

## **MODIFICACIÓN ART. 193 LEY N° 20744**

### **CONTRATO DE TRABAJO**

### **LICENCIA POR MATERNIDAD Y PATERNIDAD**

**Artículo 1°** – Sustitúyase el Artículo 193 de la Ley de Contrato de Trabajo (20744) y su título, el que quedará redactado de la manera siguiente;

De la Protección de la Maternidad y la Paternidad

Art. 193. – Prohibición de trabajar. Conservación del Empleo.

a) Queda prohibido el trabajo del personal femenino o personal gestante durante los 45 (cuarenta y cinco) días anteriores al parto y hasta 185 (ciento ochenta y cinco) días después del mismo. Sin embargo, la persona gestante podrá optar porque se le reduzca la licencia anterior al parto, en tal caso no podrá ser inferior a 30 (treinta) días; el resto del período total de licencia se acumulará al período de descanso posterior al parto. La licencia luego de ese periodo podrá extenderse hasta los tres años del niño, cobrando la trabajadora gestante y/o el trabajador/a no gestante un 50% de la remuneración que le corresponda según convenio colectivo de trabajo.

b) Queda prohibido el trabajo del padre o la otra persona progenitora no gestante, durante los 10 (diez) días anteriores al parto y hasta los 10 (diez) días posteriores al mismo.

No obstante, a partir de los 90 (noventa) días de licencia de la persona gestante, los progenitores podrán combinar las licencias entre ambos progenitores por los días de licencia restantes entre ambos, según la opción elegido por ambos, por el periodo total comprendido en el inciso a).

c) Para las trabajadoras y trabajadores alcanzados en los incisos a) y b), en caso de nacimiento pre-término se acumulará al descanso posterior todo el lapso de licencia que no se hubiere gozado antes del parto, de modo de completar la totalidad de días de licencia.

En caso de nacimiento múltiple la licencia posterior al parto se incrementará en la cantidad de 30 (treinta) días por cada hijo. Si se tratara de niños o niñas o adolescentes con discapacidad, enfermedad crónica o discapacidad sobreviniente o diagnosticada dentro de los 365 (trescientos sesenta y cinco) días posteriores al nacimiento, la licencia se incrementará en 180 (ciento ochenta) días. En todos los casos, la extensión de la licencia se añadirá al período de licencia obligatoria.

d) Queda prohibido el trabajo del personal femenino adoptante por 20 (veinte) días inmediatamente posteriores a la notificación fehaciente de la resolución judicial que otorga la guarda con fines de adopción del niño o de la niña o adolescente y hasta 135 (ciento treinta y cinco) días después del mismo. Sin embargo, la persona adoptante podrá optar porque se le reduzca la licencia anterior a la notificación referida; el resto del período total de licencia se

acumulará al período de descanso posterior al otorgamiento de la guarda confines de adopción.

e) Queda prohibido el trabajo del personal masculino o la otra persona adoptante, durante los 10 (diez) días anteriores a la a la notificación fehaciente de la resolución judicial que otorga la guarda con fines de adopción del niño o de la niña o adolescente y hasta los 80 (ochenta) días posteriores al mismo.

No obstante, a partir de los 90 (noventa) días de licencia de la persona adoptante, los progenitores podrán optar por intercalar los 45 (cuarenta y cinco) días de licencia restantes entre ambos. De igual modo corresponde para las parejas de sexo masculino, que podrán optar a quién de los dos se le extiende la licencia en los términos contemplados en el inciso d) de la presente.

f) Para las trabajadoras y trabajadores alcanzados en los incisos d) y e), si se tratara de adopciones múltiples, la licencia se extenderá por el plazo de 30 (treinta) días por cada hijo o hija a partir del segundo o de la segunda. Si se tratara de niños o niñas o adolescentes con discapacidad, enfermedad crónica o discapacidad sobreviniente o diagnosticada dentro de los 365 (trescientos sesenta y cinco) días posteriores al nacimiento, la licencia se incrementará en 180 (ciento ochenta) días. En todos los casos, la extensión de la licencia se añadirá al período de licencia obligatoria.

g) La trabajadora y el trabajador deberán comunicar fehacientemente el embarazo al empleador, con presentación de certificado médico en el que conste la fecha presunta del parto, o requerir su comprobación por el empleador. En el caso de la trabajadora y el trabajador adoptante, deberán presentar el certificado de nacimiento de su hijo o hija al empleador o a la empleadora, o la notificación fehaciente de

la resolución judicial que otorga en guarda con fines de adopción al niño o a la niña o adolescente, respectivamente.

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

i) La trabajadora y el trabajador tendrán derecho a una licencia de 30 días en el caso de que su hijo naciere sin vida o falleciere al poco tiempo de nacer.

j) En caso de fallecimiento de la madre o persona gestante en ocasión o como consecuencia del parto, el padre o la persona no gestante tendrá derecho al goce de la licencia completa posterior al parto que en éste artículo se prevé para la madre.

k) Garantizase a toda persona gestante o adoptante, mujer, hombre o personas trans, el derecho a la estabilidad en el empleo durante el período mencionado. El mismo tendrá carácter de derecho adquirido a partir del momento en que la trabajadora y el trabajador practiquen la notificación al que se refiere el párrafo anterior.

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

**Artículo 2°** – Modifícase el artículo 178 de la Ley de Contrato de Trabajo, de la manera siguiente;

Despido por causa del embarazo. Presunción.

Art. 178. – Se presume, salvo prueba en contrario, que el despido de la mujer trabajadora o persona gestante obedece a razones de maternidad o embarazo cuando fuese dispuesto dentro del plazo de siete y medio (7 y 1/2) meses anteriores o posteriores a la fecha del parto, siempre y cuando la mujer o persona gestante haya cumplido con su obligación de notificar y acreditar en forma el hecho del embarazo así, en su caso, el del nacimiento, tal presunción aplica para el progenitor no gestante. En tales condiciones, el despido será considerado nulo de nulidad absoluta, debiendo ser reintegrada la mujer o persona en su puesto de trabajo abonándosele los salarios devengados y no percibidos. La trabajadora o persona gestante podrá también optar por la indemnización dispuesta en el artículo 182 de la presente ley.

**Artículo 3.-** Comuníquese al Poder Ejecutivo para su reglamentación

## **FUNDAMENTOS**

Sr. Presidente:

La Licencia de maternidad/parental y las prestaciones correspondientes constituyen un medio importante mediante el cual el Estado puede prestar ayuda a las familias para contribuir a la reproducción social, para garantizar un buen inicio en la vida de los niños, para proteger el bienestar de la madre y padre no gestante de los niños , resolver problemas económicos y ayudar a que las familias concilien la vida laboral con la familiar, que es una prioridad

declarada del Estado Social, ya enunciada expresamente en nuestra Constitución Nacional y Tratados Internacionales a fin de la protección integral de la familia. Es una realidad que la organización y planificación familiar han cambiado sustancialmente desde la fecha de la sanción de nuestra ley de contrato de trabajo, cumpliendo el hombre un rol destacado en el cuidado personal de sus hijos menores de edad, como también es de propender a la organización de la pareja en sus roles laborales y familiares, esto presenta grandes beneficios no solo para el grupo familiar sino para el rol que ésta desempeña como célula madre de toda la sociedad. El presente proyecto, fue elaborado por el Abogado Omar Miguel Marco de la provincia de Córdoba, en conjunto con los demás coautores que la firman. Por lo expuesto, se solicita la aprobación del presente proyecto, en los términos en que ha sido presentado.

*El Senado y Cámara de Diputados...*

**REFORMA DEL ARTÍCULO 256 DE LA LEY Nº 20744  
CONTRATO DE TRABAJO  
PLAZO COMÚN**

**Artículo 1°.-** Sustituyese el Artículo 256 de la Ley de Contrato de Trabajo Nº 20744 y sus modificatorias, por el siguiente:

Art. 256. —Plazo común.

Prescriben a los tres (3) años las acciones relativas a créditos provenientes de las relaciones individuales de trabajo y, en general, de disposiciones de convenios colectivos, laudos con eficacia de convenios colectivos y disposiciones legales o reglamentarias del Derecho del Trabajo.

Esta norma tiene carácter de orden público y el plazo no puede ser modificado por convenciones individuales o colectivas.

**Artículo 2.-** Comuníquese al Poder Ejecutivo para su reglamentación.

**FUNDAMENTOS**

Sr. Presidente:

El plazo de prescripción vigente de dos (2) años, para las acciones relativas a créditos provenientes de las relaciones individuales de trabajo y, en general, de disposiciones de convenios colectivos, laudos con eficacia de convenios colectivos y disposiciones legales o reglamentarias del Derecho del Trabajo, ha demostrado en la práctica, ser un lapso de tiempo demasiado corto y hasta insuficiente, para que la trabajadora o trabajador pueda llevar adelante en tiempo y en forma, el reclamo formal de la pretensión laboral que correspondiere en cada caso. Innumerables créditos laborales, por motivos ajenos a quien trabaja, terminan convirtiéndose en incobrables por haber recaído el plazo de prescripción actual. En ciertos casos se supera ese plazo de prescripción, hasta por maniobras dilatorias adrede de algunos empleadores para no cumplir con sus obligaciones legales. Se deben considerar además, las innumerables situaciones extraordinarias que pueden surgir para que una trabajadora o trabajador, pueda accionar en un plazo tan corto, como puede ser por ejemplo: por razones de salud. Es por ello, que sin llegar a proponer una ampliación exagerada del mismo, se sugiere agregar solo un año más al plazo actual de dos (2) años, previsto en el presente artículo de la Ley de Contrato de Trabajo, para establecer un tiempo más razonable de prescripción de las acciones relativas a créditos provenientes de las relaciones individuales de trabajo y, en general, de disposiciones de convenios colectivos, laudos con eficacia de convenios colectivos y disposiciones legales o reglamentarias del Derecho del Trabajo. La presente ley fue elaborada por el Abogado Carlos Emanuel Cafure de la provincia de Córdoba, en conjunto con los demás coautores que la firman. Por lo

expuesto, se solicita la aprobación del presente proyecto, en los términos en que ha sido presentado

*El Senado y Cámara de Diputados...*

**CREACIÓN DEL ARTÍCULO 256 BIS DE LA LEY N° 20744  
CONTRATO DE TRABAJO  
PAGO DE PRESTACIONES DE LA SEGURIDAD SOCIAL**

**Artículo 1°.-** Créase el Artículo 256 bis de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20744 y sus modificatorias, por el siguiente:

Art. 256 bis.- Prestaciones de la Seguridad Social

Prescriben a los cinco (5) años las acciones, las acciones tenientes a reclamar el derecho al pago de las prestaciones de la seguridad social.

Esta norma tiene carácter de orden público y el plazo no puede ser modificado por convenciones individuales o colectivas.

**Artículo 2°.-** Comuníquese al Poder Ejecutivo para su reglamentación.

FUNDAMENTOS

Sr. Presidente:

Una de las principales problemáticas que tienen miles de trabajadoras y trabajadores en la República Argentina, que se encuentran en edad jubilatoria o próximos a jubilarse, es advertir que su empleador durante años no ha realizado los aportes jubilatorio de ley. Llegado el momento de jubilarse, muchas personas si bien cumplen con la edad fijada por la ley vigente en la materia, no pueden acogerse a los beneficios de la jubilación aportante, por falta de años de aportes que no han sido cumplimentados por la patronal. Es por dicha razón, que el plazo común actual de dos (2) años, no es aplicable a este caso en particular, demandando a tales fines de un tiempo superior de prescripción, para que se puedan llevar adelante las correspondientes acciones tendientes a reclamar el derecho al pago de las prestaciones de la seguridad social, y poder así previa satisfacción de dicho requerimiento por parte de la trabajadora o trabajador, poder cumplir con todos los requisitos legales que le permitan jubilarse y no tener que continuar trabajando por más años de los que corresponden, por maniobras ilegales de empleadores que no con sus conductas maliciosas, no se ajustan a sus deberes legales correspondiente en materia de seguridad social. La presente ley fue elaborada por el Abogado Carlos Emanuel Cafure de la provincia de Córdoba, en conjunto con los demás coautores que la firman. Por lo expuesto, se solicita la aprobación del presente proyecto, en los términos en que ha sido presentado.

*El Senado y Cámara de Diputados...*

## **REFORMA ARTÍCULO 13 LEY N° 26427 PASANTÍAS EDUCATIVAS**

**Artículo 1º** - Sustituyese el Artículo 13 del Sistema de Pasantías Educativas en el marco del sistema educativo nacional (Nº 26427), por el siguiente:

Artículo 13. — La duración y la carga horaria de las pasantías educativas se definen en el convenio mencionado en el artículo 6º, en función de las características y complejidad de las actividades a desarrollar, por un plazo mínimo de DOS (2) meses y máximo de NUEVE (9) meses, con una carga horaria semanal de hasta VEINTE (20) horas. Cumplido el plazo máximo establecido, una vacante de pasantía educativa puede renovarse a favor del mismo pasante, por hasta SEIS (3) meses adicionales, debiéndose firmar un nuevo acuerdo individual entre todas las partes, conforme el artículo 9º de la presente.

Transcurrido el plazo máximo establecido posteriormente a la renovación del contrato de pasantía, el mismo quedará automáticamente subordinado bajo la modalidad de contrato por tiempo determinado.

**Artículo 2:** Inclúyase el Artículo 9 bis del Sistema de Pasantías Educativas en el marco del sistema educativo nacional (Nº 26427) y sus modificatorias, el que quedará redactado de la siguiente forma:

Artículo 9 bis: Una vez que el pasante ingrese a una Institución, tendrá también la obligación de cumplir con el derecho de confidencialidad establecido en el Artículo 85 de la L.C.T. Deberá abstenerse de divulgar a terceros, información a la cual tenga acceso y/o llegue a su conocimiento, como consecuencia de las tareas que preste en la repartición respectiva. En el supuesto de que un pasante incurra en la violación del deber de confidencialidad, será inmediatamente finalizado el contrato de pasantía y no tendrá derecho a reclamo alguno. Asimismo, quedará registrado este hecho dentro de los antecedentes de su desempeño, en la Institución en la que hubiera tenido dicha pasantía.

**Artículo 3º.** Comuníquese al Poder Ejecutivo para su reglamentación

## **FUNDAMENTOS:**

Sr. Presidente:

En virtud de las miles de pasantías prorrogadas una y otra vez, y por períodos que superan ampliamente el establecido en la normativa que las regula (situación que acontece tanto en el sector público y en el privado), constituyendo así una forma de fraude laboral, pues esta situación conlleva la necesidad de poner límites a conductas ilegales de algunos empleadores, con relación a sus pasantes. Es por ello, que en esta iniciativa legislativa se propone la reducción del plazo máximo de pasantía y de renovación, considerando que los tiempos sugeridos son más razonables para una pasantía en curso. También se considera que habiendo transcurrido el plazo máximo de pasantía y de renovación, ha quedado demostrado así que se han

cumplido las expectativas por 'parte del pasante y del empleador, quedando sujeta de forma automática y sin necesidad de notificación alguna esa relación laboral, a la modalidad de contrato por tiempo por indeterminado. Se busca con esta propuesta, dar certidumbre a quien tiene pasantes y a los propios pasantes, pero a la vez fijar un mecanismo que evite futuros hechos de fraude laboral que se cometen en infracción a las disposiciones de la presente normativa legal. Se busca asimismo, proteger el derecho de información y de confidencialidad pertenecientes a la Institución pertinente, en virtud de que la misma corre peligro, en el sentido de que se vulnerarían esos derechos al quedar expuestos bajo el actuar incorrecto de pasantes que si bien tienen acceso y conocimiento a información confidencial y personal de los trabajadores, no forman parte de la empresa como personal de carácter permanente. La presente ley fue elaborada por la Abogada Ana Valeria Mercado de la provincia de Córdoba y por la Abogada Verónica Nicolau de la Provincia de Tucumán, en conjunto con los demás coautores que la firman. Por lo expuesto, se solicita la aprobación del presente proyecto, en los términos en que ha sido presentado

*El Senado y Cámara de Diputados...*

## **MODIFICACIÓN DE LOS ARTÍCULOS 1 Y 2 LEY N° 11544 JORNADA DE TRABAJO**

**Artículo 1°.-** Sustitúyase el Artículo 1 de la Ley de Jornada de Trabajo N° 11544 y sus modificatorias, por el siguiente:

Artículo 1.- La duración del trabajo no podrá exceder de seis horas y medias diarias o treinta y ocho horas semanales para toda persona ocupada por cuenta ajena en explotaciones públicas o privadas, aunque no persigan fines de lucro.

No están comprendidos en las disposiciones de esta ley, los trabajos de los establecimientos en que trabajen solamente miembros de la familia del jefe, dueño, empresario, gerente, director o habilitado principal.

**Artículo 2.-** Sustituyese el Artículo 2 de la Ley de Jornada de Trabajo N° 11544 y sus modificatorias, por el siguiente –

Artículo 2.- La jornada de trabajo nocturno no podrá exceder de seis horas, entendiéndose como tal la comprendida entre las veintitrés y las seis horas. Cuando el trabajo deba realizarse en lugares insalubres en los cuales la viciación del aire o su compresión, emanaciones o polvos tóxicos permanentes, pongan en peligro la salud de los obreros ocupados, la duración del trabajo no excederá

de cinco horas diarias o veinticinco semanales. El Poder Ejecutivo determinará, sea directamente o a solicitud de parte interesada y previo informe de las reparticiones técnicas que correspondan, los casos en que regirá la jornada de seis horas.

**Artículo 3.-** La reducción de la jornada laboral para toda persona ocupada por cuenta ajena en explotaciones públicas o privadas, aunque no persigan fines de lucro, la reducción de la jornada laboral de trabajo nocturno, y la reducción de la jornada laboral en lugares insalubres en los cuales la viciación del aire o su compresión, emanaciones o polvos tóxicos permanentes, que pongan en peligro la salud de los obreros ocupados, no implicarán en ningún caso reducción salarial.

**Artículo 4.-** Comuníquese al Poder Ejecutivo para su reglamentación

## **FUNDAMENTOS**

Sr. Presidente:

La reducción de la jornada laboral beneficiaría a quienes trabajan en nuestro país (en todas sus modalidades), y a los empleadores, por innumerables razones. Se ha logrado advertir que reduciendo la jornada de trabajo, se mejora el clima laboral en el ámbito de trabajo. Hay estudios realizados en otros países que ya lo implementaron, que demuestran un marcado aumento en la productividad. A la vez tiene importantes beneficios en la salud, debido a que disminuye el

estrés y la fatiga laboral, provocando una notable baja en los números de ausentismo y de carpetas médicas. También contribuye a la creación de más puestos de trabajo, en razón de que se necesitarían más trabajadoras y trabajadores para cubrir las mismas horas de trabajo, ocasionando un aumento en la demanda de trabajo. Además dispondrían de más tiempo para estudiar, practicar deportes o recreación y disfrutar de la familia. El mundo se encamina a la reducción de la jornada laboral, fundamentalmente por los grandes resultados positivos no solo para quienes trabajan, sino también para los empleadores. Podemos citar algunos países en donde ya se puso en vigencia la reducción de la jornada laboral, como por ejemplo Francia, Islandia, Bélgica, Dinamarca, Países Bajos, Bélgica, Noruega, Colombia, Chile, entre otros. La presente ley fue elaborada por el Abogado Carlos Emanuel Cafure de la provincia de Córdoba, en conjunto con los demás coautores que la firman. Por lo expuesto, se solicita la aprobación del presente proyecto, en los términos en que ha sido presentado.

*El Senado y Cámara de Diputados...*

## **MODIFICACIÓN DEL ARTÍCULO 6 DE LA LEY N° 23511 ASOCIACIONES SINDICALES**

**Artículo 1°.-** Sustituyese el Artículo 6 de la Ley de Asociaciones Sindicales N° 23551 y sus modificatorias, por el siguiente:

Artículo 6° — El presidente de la Nación, el vicepresidente, el jefe de gabinete, los ministros del gabinete nacional, y en especial la autoridad administrativa del trabajo, los empleadores y sus asociaciones y toda persona física o jurídica deberán abstenerse de limitar la autonomía de las asociaciones sindicales, más allá de lo establecido en la legislación vigente.

En caso de incurrir en cualquiera de estos funcionarios públicos en la conducta señalada en el párrafo anterior, podrán ser sometidas al proceso de juicio político por mal desempeño de las funciones.

**Artículo 2.-** Comuníquese al Poder Ejecutivo para su reglamentación.

## **FUNDAMENTOS**

Sr. Presidente:

La actividad sindical en la República Argentina, a lo largo de los años ha sido atacada, en especial por gobiernos anti obreros que han

estado en el poder, que han demonizado la defensa que llevan adelante las organizaciones sindicales, respecto a los derechos y conquistas históricas que han conseguido los trabajadores producto de la lucha. Siendo las organizaciones sindicales, la principal barrera de defensa que tienen los trabajadores, con respecto a las nefastas políticas que intentan aplicar gobiernos de corte neoliberal, como por ejemplo: promover salarios a la baja, eliminación de derechos laborales, derogación de leyes protectorias del trabajador por D.N.U., promover reformas laborales regresivas para flexibilizar el trabajo por D.N.U. y por proyectos de leyes, entre muchas otras más. Es por ello, que la Ley Nº 23551 de Asociaciones Sindicales, debe fijar en su artículo 6, un límite a aquellos poderes públicos que con fines políticos o de proyecto de país, pretenden abiertamente “limitar la autonomía de las asociaciones sindicales, más allá de lo establecido en la legislación vigente”. Un claro caso de ello, es el permanente intento de reglamentación del derecho a huelga que vienen promoviendo gobiernos de derecha, de forma tal, que en la práctica pretenden restringirlo al máximo de alguna forma. La presente ley fue elaborada por el Abogado Carlos Emanuel Cafure de la provincia de Córdoba, en conjunto con los demás coautores que la firman. Por lo expuesto, se solicita la aprobación del presente proyecto, en los términos en que ha sido presentado.

*El Senado y Cámara de Diputados...*

## **MODIFICACIÓN DEL ARTÍCULO 22 DE LA LEY Nº 23511 ASOCIACIONES SINDICALES**

**Artículo 1°.-** Sustituyese el Artículo 22 de la Ley de Asociaciones Sindicales Nº 23551 y sus modificatorias, por el siguiente:

Artículo 22. — Cumplidos los recaudos del artículo anterior, la autoridad administrativa del trabajo, dentro de los cuarenta y cinco (45) días de presentada la solicitud, deberá disponer la inscripción en el registro especial y la publicación, sin cargo, de la resolución que autorice la inscripción y extracto de los estatutos en el Boletín Oficial. No se podrá denegar la inscripción, en los casos que se hicieran observaciones y que las mismas sean subsanables por las asociaciones, para completar ese pedido.

Los funcionarios de la autoridad administrativa de trabajo que no cumplieren con lo establecido en esta disposición, se considerarán que incurren en incumplimiento de los deberes de funcionario público según el Artículo 249 del Código Penal.

**Artículo 2°.-** Comuníquese al Poder Ejecutivo para su reglamentación.

## **FUNDAMENTOS**

Sr. Presidente:

La autoridad administrativa de trabajo, registra muchos antecedentes de asociaciones sindicales que realizaron la solicitud del trámite de inscripción, y han debido esperar durante años su otorgamiento a raíz de dilaciones injustificadas respecto a supuestas observaciones realizadas. Hay numerosos casos de asociaciones sindicales que frente a esta inaceptable e irregular situación, se han visto obligadas a recurrir a la justicia y pasear por los pasillos de tribunales durante demasiado tiempo, como es el caso de F.U.T.E.N. (Frente Único de Trabajadores del Estado Nacional), a la espera de una sentencia judicial que ordene su correspondiente inscripción. La autoridad administrativa de trabajo, si bien debe controlar el cumplimiento de todas las observaciones reales que consideren conforme las disposiciones de la Ley N° 23551, tiene que otorgar un plazo razonable para subsanarlas a las asociaciones sindicales, pero bajo ningún concepto, una dependencia administrativa debe transformarse en una repartición estatal que ocasione obstrucción de tramites de inscripciones sindicales, sea por razones políticas, sindicales u otra causal. Por otro lado, un plazo más reducido de cuarenta y cinco (45) días, resulta más razonable para que disponga la inscripción en el registro especial y la publicación, sin cargo, de la resolución que autorice la inscripción y extracto de los estatutos en el Boletín Oficial. La presente ley fue elaborada por el Abogado Carlos Emanuel Cafure de la provincia de Córdoba, en conjunto con los demás coautores que la firman. Por lo expuesto, se solicita la aprobación del presente proyecto, en los términos en que ha sido presentado.

*El Senado y Cámara de Diputados...*

## **MODIFICACIÓN DEL ARTÍCULO 50 DE LA LEY Nº 23511 ASOCIACIONES SINDICALES**

**Artículo 1º.-** Sustituyese el Artículo 50 de la Ley de Asociaciones Sindicales Nº 23551 y sus modificatorias, por el siguiente:

**Artículo 50.**— A partir 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 un (1) año. Esta protección cesará para aquellos trabajadores para cuya postulación no hubiere sido oficializada según el procedimiento electoral aplicable y desde el momento de determinarse definitivamente dicha falta de oficialización. La asociación sindical deberá comunicar al empleador el nombre de los postulantes; lo propio podrán hacer los candidatos.

**Artículo 2º.-** Comuníquese al Poder Ejecutivo para su reglamentación.

## **FUNDAMENTOS**

Sr. Presidente:

Durante los últimos años, en la República Argentina han estado en el poder gobiernos de corte neoliberal, que entre sus banderas se encuentra el impulso de la reforma laboral regresiva (es decir, un modelo de flexibilización laboral que apunta a eliminar derechos y conquistas históricas del movimiento obrero nacional). Por consiguiente, se ha atacado frontalmente la actividad sindical, al punto de intentar hasta demonizarla, señalándola como la responsable de los males de toda la Argentina prácticamente. Pues claramente, este tipo de contextos anti obreros y anti sindicales, apuestan a la persecución mediática y hasta judicial de representantes sindicales. Entre otras finalidades, su busca entre otras cosas, desalentar no solo la actividad gremial, sino también desalentar la participación sindical de las trabajadoras y trabajadores. Es por ello, que se propone que por una 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 un (1) año, para darle mayor protección y cobertura de estabilidad laboral, frente a este caso. La presente ley fue elaborada por el Abogado Carlos Emanuel Cafure de la provincia de Córdoba, en conjunto con los demás coautores que la firman. Por lo expuesto, se solicita la aprobación del presente proyecto, en los términos en que ha sido presentado.

*El Senado y Cámara de Diputados...*

## **MODIFICACIÓN DEL ARTÍCULO N° 1 DE LA LEY N° 23592 ACTOS DISCRIMINATORIOS**

**Artículo 1°.-** Sustituyese el Artículo 1 de la Ley de Actos Discriminatorios N° 23592 y sus modificatorias, por el siguiente:

Art. 1°.- Quien arbitrariamente impida, obstruya, restrinja o de algún modo menoscabe el pleno ejercicio sobre bases igualitarias de los derechos y garantías fundamentales reconocidos en la Constitución Nacional, como así también en Leyes y Ordenanzas vigentes, será obligado, a pedido del damnificado, a dejar sin efecto en forma inmediata el acto discriminatorio, o cesar en su realización y a reparar el daño moral y material ocasionados.

A los efectos del presente artículo se considerarán particularmente los actos u omisiones discriminatorios determinados por motivos tales como raza, religión, nacionalidad, ideología, opinión política o gremial, sexo, posición económica, condición social, y discapacidad.

Aquellos funcionarios que no cumplieren con lo establecido en este artículo, se considerarán que incurren en incumplimiento de los deberes de funcionario público según el Artículo 249 del Código Penal.

**Artículo 2°.-** Comuníquese al Poder Ejecutivo para su reglamentación.

## **FUNDAMENTOS**

Sr. Presidente:

Es importante ampliar el espectro de cobertura del Artículo 1 de la Ley de Actos Discriminatorios, agregando las leyes y ordenanzas, además de la Constitución Nacional, como cuerpos normativos sobre los que se pudieran llevar adelante conductas que impidan, obstruyan, restrinjan o de algún modo menoscaben el pleno ejercicio sobre bases igualitarias de los derechos y garantías establecidos en ellos. Asimismo, a la hora de considerar los motivos, resulta absolutamente necesario, agregar a la discapacidad, debido a que desde hace ya muchos años, uno de los sectores más afectados con actos discriminatorios en nuestro país, es el de las personas con discapacidad, como por ejemplo: el notable incumplimiento del cupo laboral para personas con discapacidad establecido en la Ley N° 22431 y en leyes provinciales que también están vigentes, pero que se incumplen por parte del propio Estado. Asimismo, es necesario establecer expresamente, la figura penal en la que incurren aquellos funcionarios, que ejecutan acciones prohibidas en la presente Ley. En la República Argentina, se observan innumerables actos discriminatorios a ciudadanas y ciudadanos, que padecen estas acciones injustas e ilegales. Por lo tanto, es menester, darle a esta Ley la operatividad y el contenido que permita en concreto, hacer cesar estos procederres que atentan contra derechos y garantías establecidos en la Constitución Nacional, pero también en Leyes y

Ordenanzas vigentes. La presente ley fue elaborada por el Abogado Carlos Emanuel Cafure de la provincia de Córdoba, en conjunto con los demás coautores que la firman. Por lo expuesto, se solicita la aprobación del presente proyecto, en los términos en que ha sido presentado.

*El Senado y Cámara de Diputados...*

## **LEY DE JUSTICIA SOCIAL LABORAL PARA BENEFICIARIOS DE PLANES SOCIALES**

**Artículo 1.-** Los beneficiarios de planes sociales que accedan a un empleo registrado en el Estado o en el sector privado, seguirán recibiendo la asistencia económica del plan social que percibían, durante el lapso de dos años.

**Artículo 2°.-** El Estado nacional, sus organismos descentralizados o autárquicos, los entes públicos no estatales, las empresas del Estado y la Municipalidad de la Ciudad de Buenos Aires, están obligados a ocupar personas beneficiarias de planes sociales que reúnan condiciones de idoneidad para el cargo, en una proporción no inferior al cuatro por ciento (4%) de la totalidad de su personal

**Artículo 3°.-** El Estado Nacional con la colaboración de universidades nacionales y de sindicatos, deberá garantizarles el acceso a cursos de capacitaciones gratuitos a los beneficiarios de planes sociales durante el lapso de dos años. Los contenidos serán técnicos, operativos o administrativos, para que les permitan acceder a un puesto de trabajo registrado según su perfil.

**Artículo 4°.-** La obra pública y la reindustrialización del país, serán consideradas políticas de Estado en la República Argentina, con la

finalidad de convertirse en fuentes de creación de nuevos puestos de trabajo registrados.

**Artículo 5º.-** El Ministerio de Capital Humano deberá definir en un plazo de ciento veinte (120) días, el mecanismo que en forma gradual permita la reconversión total de los planes sociales en trabajo registrado. También deberá implementar una bolsa de trabajo, en la los beneficiarios de planes sociales, puedan postularse para acceder a un puesto laboral registrado, haciendo un seguimiento pormenorizado de cada caso.

**Artículo 6 º.-** El empleador imputará el beneficio del plan social que se venga percibiendo, como parte integrante de la remuneración neta mensual que se le abone al trabajador, durante el plazo de dos años.

**Artículo 7 º.-** El empleador deberá realizar el trámite de alta o de baja del trabajador, según corresponda, por ante la Administración Federal de Ingresos Brutos.

**Artículo 8º.-** La modalidad contractual será para todos los casos, por tiempo indeterminado.

**Artículo 9º.-** Para el supuesto que el empleador sea una Pyme, el Estado le otorgará beneficios impositivos, y tendrán una reducción del 100% de contribuciones patronales de la seguridad social durante el plazo de dos años.

**Artículo 10º.-** Los beneficios establecidos en la presente Ley, serán compensados con recursos del Tesoro Nacional exclusivamente.

**Artículo 11º.-** Comuníquese al Poder Ejecutivo para su reglamentación.

## **FUNDAMENTOS**

Sr. Presidente

La República Argentina, es uno de los diez (10) países del mundo con mayor extensión territorial. Contamos con innumerables recursos naturales. Tenemos una cantidad de habitantes realmente insignificante, para el tamaño de país que somos. Necesitamos un modelo de Nación. Ese modelo antes que nada debe ser desarrollista y apostar a una permanente reindustrialización, más allá del rol importante que tiene el campo. Durante años, y atravesando varias generaciones, se vienen sosteniendo distintos planes sociales, debido a la falta de respuesta de distintos gobiernos de turno, a la problemática de la falta de creación de nuevos puestos de trabajo, sumado a crisis sociales y económicas reiteradas, a ajustes económicos de gobiernos de derecha aplicados sobre el pueblo en su conjunto, y a que nunca se decidió por parte de ningún gobierno de los últimos veinte años, devolverle la justicia social laboral a los beneficiarios de planes sociales. La mayoría de las familias que dependen de uno o más planes sociales, están sumergidas en la pobreza estructural, viendo así vulnerados derechos constitucionales, pero también vedándoles su derecho a la movilidad social ascendente. Solo el trabajo dignifica a las personas, y es por ello, que debemos avanzar en un proceso de reconversión total de los planes sociales, en trabajo registrado. Es por ello, que con este

mecanismo, se apunta a que nuestra Nación aspire a lograr el pleno empleo, en un país que tiene todas las posibilidades y recursos para lograrlo. La presente ley fue elaborada por el Abogado Carlos Emanuel Cafure de la provincia de Córdoba, en conjunto con los demás coautores que la firman. Por lo expuesto, se solicita la aprobación del presente proyecto, en los términos en que ha sido presentado.