



VERSION PRELIMINAR
SUSCEPTIBLE DE CORRECCION UNA VEZ
CONFRONTADO
CON EL ORIGINAL IMPRESO



(S-1381/18)

PROYECTO DE LEY

El Senado y Cámara de Diputados,...

TÍTULO I

REGULARIZACIÓN DEL EMPLEO NO REGISTRADO, LUCHA CONTRA LA EVASIÓN EN LA SEGURIDAD SOCIAL, REGISTRACIÓN LABORAL Y FONDO DE CESE SECTORIAL

Capítulo I

Regularización contra el empleo no registrado

ARTÍCULO 1°.- Regularización del empleo no registrado. Sujetos Comprendidos. Podrán regularizarse en el marco del presente régimen, con excepción de las correspondientes al Régimen Especial de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares, las relaciones laborales vigentes del sector privado iniciadas con anterioridad a la fecha de promulgación de la presente ley.

ARTÍCULO 2°.- Alcance. La registración del trabajador que practique el empleador en los términos del artículo 7° de la Ley 24.013 y sus modificatorias, así como la rectificación de la real remuneración o de la real fecha de inicio de la relación laboral, existente a la fecha de entrada en vigencia de la presente ley, producirá los siguientes efectos jurídicos:

a) Extinción de la acción penal prevista por la Ley 24.769 y liberación de las infracciones, multas y sanciones de cualquier naturaleza correspondientes a dicha regularización, previstas en las Leyes 11.683 (t.o.1998) y sus modificaciones, 17.250 y sus modificatorias, 22.161 y sus modificatorias, el artículo 32 de la Ley 24.557 y sus modificatorias, delitos relativos a los Recursos de la Seguridad Social de la Ley 24.769 y sus modificatorias, la Ley 25.212 y su modificatoria, firmes o no, siempre que se encuentren impagas o incumplidas a la fecha de entrada en vigencia de esta ley.

b) Baja del Registro de Empleadores con Sanciones Laborales (REPSAL), creado por la Ley 26.940, respecto de infracciones cometidas o constatadas hasta la entrada en vigencia de la presente ley, siempre y cuando regularicen a la totalidad de los trabajadores por los que se encuentra publicado en el REPSAL y pague, de corresponder, la multa.

c) Condonación de la deuda por capital e intereses conforme se establece en el artículo 4º, cuando aquella tenga origen en la falta de pago de aportes y contribuciones con destino a los Subsistemas de la Seguridad Social que se detallan a continuación:

I. Sistema Integrado Previsional Argentino, Ley 24.241 y sus modificaciones.

II. Instituto Nacional de Servicios Sociales para Jubilados y Pensionados, Ley N° 19.032 y sus modificaciones.

III. Régimen Nacional del Seguro de Salud, Ley 23.661 y sus modificaciones.

IV. Fondo Nacional de Empleo, Ley 24.013 y sus modificaciones.

V. Régimen Nacional de Asignaciones Familiares, Ley 24.714 y sus modificatorias.

d) Los trabajadores incluidos en la regularización prevista en el régimen tendrán derecho a computar hasta SESENTA (60) meses de servicios con aportes o la menor cantidad de meses por la que se los regularice, calculados sobre un monto mensual equivalente al Salario Mínimo Vital y Móvil vigente, a fin de cumplir con los años de servicios requeridos por la Ley 24.241 y sus modificaciones para la obtención de la Prestación Básica Universal y para el beneficio de Prestación por Desempleo previsto en el artículo 113 de la Ley 24.013 y sus modificatorias. Los meses regularizados no serán considerados respecto de la prestación adicional por permanencia y no se computarán para el cálculo del haber de la misma ni de la prestación compensatoria.

ARTÍCULO 3º.- Plazo de regularización. La regularización de las relaciones laborales deberá efectivizarse dentro de los TRESCIENTOS SESENTA (360) días corridos, contados desde la fecha de entrada en vigencia de la reglamentación de la presente ley.

ARTÍCULO 4º.- Condonación de deuda. Los empleadores que regularicen relaciones laborales en los términos del presente régimen gozarán de una condonación de la deuda por capital, intereses, multas y punitivos correspondientes a los conceptos detallados en el inciso c) del artículo 2º que hubieran sido omitidos durante los períodos en los que aquellas no estuvieron registradas, de acuerdo a la siguiente escala:

a) Del cien por ciento (100%) si la registraci3n de los trabajadores por su verdadera fecha de ingreso y/o su real remuneraci3n tuviera lugar dentro de los primeros CIENTO OCHENTA (180) d3as corridos desde la fecha de entrada en vigencia de la reglamentaci3n de la presente ley;

b) Del setenta por ciento (70%) si la registraci3n de los trabajadores por su verdadera fecha de ingreso y/o su real remuneraci3n tuviera lugar con posterioridad a los CIENTO OCHENTA (180) d3as corridos desde la fecha de entrada en vigencia de la reglamentaci3n de la presente ley y hasta la finalizaci3n del plazo fijado indicado en el art3culo 3°.

ART3CULO 5°.- Formas de Pago. Los beneficios de los art3culos 1° y 2°, incisos b) y c), proceder3n si los empleadores cumplen, respecto del capital e intereses no condonados, alguna de las siguientes condiciones:

a) Cancelaci3n total mediante pago al contado, hasta la fecha en que se efect3e el acogimiento al presente r3gimen; o

b) Cancelaci3n total mediante el plan de facilidades de pago que al respecto disponga la ADMINISTRACI3N FEDERAL DE INGRESOS P3BLICOS, el que se ajustar3 a las siguientes condiciones:

1. Un pago a cuenta equivalente al SEIS POR CIENTO (6%) de la deuda; y

2. Por el saldo de deuda resultante, hasta SESENTA (60) cuotas mensuales, con un inter3s de financiaci3n del CERO COMA SETENTA Y CINCO POR CIENTO (0,75%) mensual.

ART3CULO 6°.- Deudas controvertidas. Inclusi3n. Podr3n incluirse en el presente r3gimen las deudas que se encuentren controvertidas en sede administrativa, contencioso administrativa o judicial, a la fecha de publicaci3n de la presente ley en el Bolet3n Oficial, en tanto el demandado se allane incondicionalmente y, en su caso, desista y renuncie a toda acci3n y derecho, incluso al de repetici3n, asumiendo el pago de las costas y gastos caus3dicos. El allanamiento o desistimiento podr3 ser total o parcial y proceder3 en cualquier etapa o instancia administrativa, contencioso administrativa o judicial, seg3n corresponda. La reglamentaci3n determinar3 las pautas, topes y m3ximos para establecer las deudas que podr3n ser incluidas en el presente r3gimen.

Por su parte, quienes regularicen relaciones laborales que correspondan a obligaciones con relación a las cuales a la fecha de publicación de la presente en el Boletín Oficial hubiera dado inicio el trámite de ejecución fiscal, el empleador deberá ingresar el total del monto adeudado en concepto de capital, intereses y multas sin quitas de ningún tipo.

ARTÍCULO 7°.- Abstención administrativa. La ADMINISTRACIÓN FEDERAL DE INGRESOS PÚBLICOS y las instituciones de la seguridad social, con facultades propias o delegadas en la materia, se abstendrán de formular, de oficio, determinaciones de deuda y de labrar actas de infracción por las mismas causas y períodos comprendidos en la regularización correspondientes a los subsistemas de la seguridad social, así como de formular ajustes impositivos, todo ello con causa en las relaciones laborales regularizadas en el marco de este régimen.

ARTÍCULO 8°.- Incumplimiento. De constatarse la existencia de personal no declarado o irregularmente registrado con posterioridad al acogimiento que se produzca al régimen previsto en el presente Título, se producirá el decaimiento de los beneficios otorgados, debiendo los empleadores ingresar la proporción de la deuda condonada, más los intereses y las sanciones previstas en las Leyes 11.683 (t.o.1998) y sus modificaciones, 17.250 y sus modificatorias, 22.161 y sus modificatorias, 24.557 y sus modificatorias, 25.212 y su modificatoria, cuando así corresponda. Asimismo, el infraccionado no podrá acceder al beneficio de reducción de la multa establecido en el artículo 21 de la Resolución General N° 1566, Texto sustituido en 2010 de la ADMINISTRACIÓN FEDERAL DE INGRESOS PÚBLICOS.

ARTÍCULO 9°.- Fiscalización. El MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL, en su carácter de Autoridad de Aplicación del Sistema Integral de Inspección del Trabajo y de la Seguridad Social (SIDITYSS), y las ADMINISTRACIONES DEL TRABAJO de las PROVINCIAS y de la CIUDAD AUTÓNOMA DE BUENOS AIRES articularán acciones de fiscalización tendientes a la erradicación del trabajo no registrado, pudiendo involucrar a todos los actores sociales en cumplimiento de dicho objetivo.

ARTÍCULO 10.- Trámite. La registración y/o la rectificación de la real remuneración o de la real fecha de inicio de una relación laboral en los términos de la presente ley y comunicada al trabajador de forma fehaciente, podrá ser homologada por la Autoridad Administrativa Laboral nacional o local, o judicialmente por los juzgados del Fuero

Federal la Seguridad Social de la Capital Federal o por los juzgados competentes en las PROVINCIAS.

El Trabajador actuará personalmente, con asistencia letrada o de la asociación sindical que lo represente, de acuerdo con las disposiciones establecidas a dicho efecto para la instancia administrativa o judicial.

A los fines de agilizar la implementación del Régimen Especial, los acuerdos, los expedientes judiciales y las demás actuaciones que se lleven a cabo en el marco de dicho Régimen, podrán instrumentarse a través de medios electrónicos. Se admitirá la firma digital, la clave fiscal de la ADMINISTRACIÓN FEDERAL DE INGRESOS PÚBLICOS y/o cualquier otro medio que otorgue garantías sobre la identidad de la persona.

Dicha registración y/o rectificación de la real remuneración o de la real fecha de inicio de la relación laboral anterior a la entrada en vigencia de esta Ley, efectuada en los términos de la presente, producirá la eximición del pago de las indemnizaciones que hubieran correspondido por aplicación de lo dispuesto en los artículos 8°, 9° y 10 de la Ley Nacional de Empleo 24.013 y sus modificatorias.

La registración y/o rectificación derivadas de la real remuneración o de la real fecha de inicio de una relación laboral, llevada a cabo en los términos de la presente ley, se computarán a favor del trabajador por el período allí consignado para todos los conceptos y elementos del vínculo que tomen en consideración o remitan a la remuneración y/o a la antigüedad del dependiente.

Capítulo II

Lucha contra la evasión en la Seguridad Social,

Registración laboral y fondo de cese sectorial.

ARTÍCULO 11.-Comunicación de sentencia laboral firme o de resolución homologatoria de acuerdo conciliatorio o transaccional por el que se reconozcan hechos y derechos. Dentro de los diez (10) días hábiles inmediatos siguientes a la fecha en que quede firme la sentencia laboral que reconozca el derecho a percibir las indemnizaciones establecidas en los artículos 8°, 9° ó 10 de la Ley N° 24.013 y sus modificatorias, o de la resolución homologatoria del acuerdo conciliatorio o transaccional que reconozca hechos y derechos y que versare sobre ellas, la autoridad administrativa o

judicial, según corresponda, deberá cursar comunicación a la ADMINISTRACIÓN FEDERAL DE INGRESOS PÚBLICOS.

ARTÍCULO 12.- Medio para efectuar la comunicación y Contenido de la comunicación. Para cumplir con la comunicación del artículo 11, la autoridad administrativa o judicial interviniente deberá utilizar la herramienta informática que la ADMINISTRACIÓN FEDERAL DE INGRESOS PÚBLICOS pondrá a disposición, a la que se accederá mediante la utilización de clave fiscal o el sistema que en el futuro reemplace a la misma.

A los fines de la liquidación e intimación por los aportes y/o contribuciones omitidas, emergentes de relaciones laborales -total o parcialmente- no registradas, la comunicación del artículo 11 deberá incluir los elementos que se indican a continuación:

- a) Nombre íntegro o razón social del empleador, su Clave Única de Identificación Tributaria (C.U.I.T.) y su domicilio y, en su caso, de los responsables solidarios;
- b) Nombre y apellido del trabajador y su Código Único de Identificación Laboral (C.U.I.L.);
- c) Fecha de comienzo y fin de la vinculación laboral, si ésta se hubiere extinguido;
- d) Convenio Colectivo de Trabajo aplicable; y
- e) Remuneración devengada correspondiente a cada uno de los períodos de la relación laboral.

De no contarse con la información referida en el inciso d), la ADMINISTRACIÓN FEDERAL DE INGRESOS PÚBLICOS estará facultada a practicar la liquidación de los aportes y/o contribuciones adeudados sobre la base de los importes que dicho trabajador le hubiera facturado a su empleador en cada uno de los períodos en los cuales no se encontrare registrado, o las bases imponibles a que alude el inciso d) del artículo 5° de la Ley N° 26.063 que se encontraren vigentes en cada uno de los referidos períodos, la que resulte mayor.

La alícuota de las contribuciones patronales omitidas, de acuerdo con lo normado por el Decreto N° 814 del 20 de Junio de 2001, será la que haya declarado correctamente el empleador de encontrarse inscripto ante la ADMINISTRACIÓN FEDERAL DE INGRESOS PÚBLICOS o la

que surja de los datos que posea dicho Organismo que permitan su determinación.

En el supuesto que no pudiera determinarse la alícuota aplicable, se estará a la prevista en el inciso b) del artículo 2° del Decreto N° 814/01, sin perjuicio de la facultad que se le reconoce a la ADMINISTRACIÓN FEDERAL de aplicar la alícuota que corresponda si con posterioridad contara con información que le permita establecerla.

ARTÍCULO 13.- Liquidación de la deuda. La ADMINISTRACIÓN FEDERAL DE INGRESOS PÚBLICOS, tomando como base los elementos descriptos en el artículo 12, procederá a liquidar los aportes y/o contribuciones omitidos por todo el período de la relación laboral objeto del litigio, con más los intereses resarcitorios previstos en el artículo 37 de la Ley N° 11.683 (t.o. 1998) y modificatorias, aplicará las sanciones que correspondan e intimará al contribuyente la presentación de las declaraciones juradas -originales o rectificativas-.

ARTÍCULO 14.- Falta grave. Constituirá falta grave del funcionario actuante no cursar la comunicación referida en el plazo establecido con la totalidad de los datos previstos en el artículo 12.

No se procederá al archivo del expediente judicial o administrativo respectivo hasta que el funcionario competente deje constancia de haber efectuado la comunicación ordenada en el artículo 12.

ARTÍCULO 15.- Título Ejecutivo. La liquidación de deuda practicada con los datos aportados detallados en el artículo 12 por la autoridad judicial o administrativa constituirá título suficiente y dará lugar a disponer sin más trámite la ejecución fiscal de la deuda de acuerdo al artículo 92 de la Ley N° 11.683 (t.o. 1998) y sus modificatorias, por el capital, los intereses y las multas que correspondan.

ARTÍCULO 16.-Concepto y alcance de la registración. Modifícase el texto del artículo 7° de la Ley N° 24.013 y sus modificatorias, el que quedará redactado de la siguiente forma:

“Artículo 7°.- Se entiende que la relación o contrato de trabajo ha sido registrado cuando el empleador hubiere inscripto al trabajador:

a) En el libro especial del artículo 52 de la Ley de Contrato de Trabajo (t.o. 1976) y sus modificatorias o en la documentación laboral que haga sus veces, según lo previsto en los regímenes jurídicos particulares;

b) En los sistemas simplificados de registro administrados por la ADMINISTRACIÓN FEDERAL DE INGRESOS PÚBLICOS.

Las relaciones laborales y contrataciones de trabajadores en las que se hubiere cumplido con los requisitos fijados en los incisos precedentes se considerarán registradas a todos los efectos, tanto para las partes como así también con relación a terceros, incluidos los Organismos de la Seguridad Social.

Aquellas relaciones laborales que no cumplieren con tales requisitos se considerarán no registradas”.

ARTÍCULO 17.- Ausencia de registración. Modifícase el texto del artículo 8° de la Ley 24.013 y sus modificatorias, el que quedará redactado de la siguiente forma:

“Artículo 8.- El empleador que no registre una relación laboral abonará a los Organismos de la Seguridad Social una multa equivalente al CINCUENTA POR CIENTO (50%) del Salario Mínimo Vital y Móvil (SMVyM) vigente al momento de su imposición, por cada período mensual no registrado o el que proporcionalmente corresponda”.

ARTÍCULO 18.-Registración temporal irregular. Modifícase el texto del artículo 9° de la Ley N° 24.013 y sus modificatorias, el que quedará redactado de la siguiente forma:

“Artículo 9.- El empleador que consignare en la documentación laboral una fecha de ingreso posterior a la real, abonará a los Organismos de la Seguridad Social una multa equivalente al CINCUENTA POR CIENTO (50%) de un Salario Mínimo Vital y Móvil (SMVyM) vigente al momento de su imposición, por cada uno de los períodos mensuales no registrados, o los que proporcionalmente correspondan, desde la fecha de ingreso hasta la fecha falsamente consignada”.

ARTÍCULO 19.-Registración salarial irregular. Modifícase el texto del artículo 10° de la Ley 24.013 y sus modificatorias, el que quedará redactado de la siguiente forma:

“Artículo 10.- El empleador que consignare en la documentación laboral una remuneración menor que la percibida por el trabajador, abonará a los Organismos de la Seguridad Social una multa equivalente al CINCUENTA POR CIENTO (50%) de un Salario Mínimo Vital y Móvil (SMVyM) vigente al momento de su imposición, por cada uno de los períodos mensuales deficientemente registrados o los que proporcionalmente correspondan”.

ARTÍCULO 20.-Destino de las multas. Los importes de las multas previstas en los artículos 8°, 9° y 10 de la Ley 24.013 y sus modificatorias, serán transferidos a la ADMINISTRACIÓN NACIONAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL para ser computados a favor de los trabajadores, respecto de los cuales los empleadores hayan incumplido sus respectivos deberes de registro, como períodos de servicios, aportes y contribuciones, según el tiempo y alcance correspondiente a cada irregularidad, de conformidad con lo que establezca la reglamentación.

ARTÍCULO 21.- Fondo de Cese Laboral. Creación. Las entidades representativas de los empleadores junto con las asociaciones sindicales representativas de los trabajadores, signatarias de convenios colectivos de trabajo, podrán establecer a nivel convencional la constitución de un Fondo de Cese Laboral Sectorial para la actividad, con el objeto de asumir la cobertura en materia de preaviso y despido sin causa contempladas en los artículos 232 y 245 de la Ley de Contrato de Trabajo 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias.

El presente sistema sustituye y reemplaza al empleador en el cumplimiento de las obligaciones antes mencionadas, sean directamente aplicables para las reparaciones indemnizatorias por preaviso y despido sin causa, como a las demás modalidades de extinción del vínculo laboral previstas en los artículos 247, 248, 249, 250, 251, 252, 253 y 254 de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias, de conformidad con las disposiciones previstas para cada caso.

ARTÍCULO 22.-Administración. El Fondo de Cese Laboral Sectorial será administrado por un ente sin fines de lucro, de conducción bipartita y control por una sindicatura cuyo titular será designado por la autoridad de aplicación, denominado “Instituto Administrador del Fondo de Cese Laboral Sectorial de...(denominación de la actividad)”, cuyo estatuto constitutivo, organigrama, plan de acción y análisis de sustentabilidad deberán ser presentados ante el MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL, al momento de la homologación de la norma convencional que lo constituye, para la evaluación de su viabilidad futura, teniendo en cuenta las características socio-económicas del sector, el nivel de rotación de personal, el análisis actuarial de las contingencias y del impacto de su cobertura, así como otras pautas de consideración que al respecto establezcan las normas complementarias de la presente ley.

La homologación del instrumento convencional antes mencionado, por parte del MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL, en los términos de la Ley 14.250 (t.o. 2004) y sus modificatorias, deberá incluir la autorización al Instituto para iniciar sus actividades, sin perjuicio de lo cual, la autoridad laboral controlará su funcionamiento, pudiendo disponer, en caso de detectarse graves irregularidades, la intervención del mismo y/o la suspensión o cancelación de dicha autorización. En este último supuesto, de no contemplarse previsión convencional alguna al respecto, podrá designar un funcionario a cargo de la disolución del y liquidación del Instituto Administrador y de su Fondo, debiendo adoptar las medidas pertinentes para la realización del activo, cancelación del pasivo y distribución del remanente entre los aportantes. De existir bienes residuales, los mismos serán transferidos a la jurisdicción del MINISTERIO DE EDUCACIÓN con el fin de fortalecer la educación pública de nivel inicial y general básica.

El Instituto no podrá destinar un porcentaje mayor al OCHO POR CIENTO (8%) del total de sus recursos para solventar sus gastos de administración.

ARTÍCULO 23.-Patrimonio del Instituto Administrador. El patrimonio del Instituto Administrador del Fondo de Cese Laboral Sectorial se constituirá con:

- a) El Fondo de Cese Laboral, integrado por un aporte obligatorio exclusivamente a cargo del empleador, que deberá realizarlo mensualmente, desde el inicio de la relación laboral, y depositarlo en la cuenta bancaria habilitada al efecto, dentro de los QUINCE (15) días del mes siguiente a aquel en que se haya devengado la remuneración del trabajador. El empleador deberá informar al trabajador, de manera periódica y por vía electrónica, el detalle de los aportes realizados con destino al citado Fondo. El Instituto a cargo de su administración, por su parte, deberá implementar mecanismos adecuados para que el trabajador pueda formular la consulta pertinente a través de medios digitales, aplicaciones o cualquier otro instrumento que le permita constatar esa información.
- b) Los montos de los aranceles que perciba de los empleadores por los servicios que brinda.
- c) El producido de las inversiones que realice, una vez garantizada la sustentabilidad de los aportes al Fondo.

- d) Los importes por obligaciones incumplidas por parte de los empleadores adheridos al Fondo.
- e) Las sumas recibidas por legados, subsidios, subvenciones y todo otro ingreso lícito.

ARTÍCULO 24.-Nominatividad y sustentabilidad de los aportes. El Instituto administrador del Fondo de Cese Laboral Sectorial deberá garantizar la nominatividad de los aportes realizados por el empleador a favor del trabajador, sin perjuicio de realizar las inversiones que estime necesarias en bancos habilitados para ello, con el objeto de contribuir a su sustentabilidad.

ARTÍCULO 25.-Cálculo del aporte. El monto del aporte mensual a que se encuentra obligado el empleador, deberá establecerse sobre un porcentaje de la remuneración mensual que perciba el trabajador en concepto de salario básico convencional y adicionales remunerativos y no remunerativos previstos en la convención colectiva de trabajo de la actividad. Se incluyen para su cálculo las sumas e incrementos generales, de carácter remunerativo y no remunerativo, que pueda disponer la autoridad pública.

Dicho monto del aporte mensual deberá ser puesto a consideración de la autoridad de aplicación, quien evaluará su aprobación en base a la elaboración de un análisis técnico actuarial.

Para aquellos empleadores que, como consecuencia del número y periodicidad de extinciones de relaciones de trabajo, incrementen la tasa promedio de rotación de personal de la actividad de que se trate, se podrá establecer un porcentaje adicional del aporte mensual, hasta un VEINTE POR CIENTO (20%) superior a la suma del aporte promedio, en las formas y condiciones que disponga la autoridad de aplicación.

ARTÍCULO 26.- Carácter irrenunciable. Los montos del Fondo de Cese Laboral correspondientes al trabajador tienen carácter irrenunciable, no pudiendo ser cedidos, gravados ni embargados salvo por imposición de cuota alimentaria y una vez producida la extinción de la relación de trabajo.

ARTÍCULO 27.- Percepción de los montos. El trabajador tendrá derecho a percibir los montos correspondientes al Fondo de Cese Laboral Sectorial, una vez que el empleador le haya comunicado de forma fehaciente la decisión de extinguir la relación quien deberá

remitir de manera contemporánea una copia de dicha comunicación al Instituto a cargo de la administración del Fondo.

El Instituto deberá depositar en la cuenta sueldo del trabajador las sumas que le correspondan en concepto de preaviso e indemnización por despido sin causa, dentro de los CUATRO (4) días hábiles de recibida la comunicación del empleador o de la presentación de la misma que le efectúe el trabajador.

El trabajador podrá ejercer la opción voluntaria de percibir los montos aludidos en el párrafo anterior bajo la modalidad de pago único o de manera parcial y periódica, disponiendo que el saldo pendiente sea capitalizado por el Instituto, en el marco de las inversiones que efectúe de los recursos que administra. Los intereses y demás beneficios generados por dicha capitalización le serán abonados y reconocidos al trabajador en las formas y condiciones que acuerde con el citado ente.

ARTÍCULO 28.- Situación de incumplimiento del Instituto. En caso de incumplimiento por parte del Instituto en el depósito en tiempo y forma de los montos del Fondo de Cese Laboral Sectorial que le correspondan al trabajador, éste lo intimará para que dentro del plazo de CUARENTA Y OCHO (48) horas regularice la situación, bajo apercibimiento de accionar judicialmente contra aquél y contra el empleador, en resguardo de sus derechos.

ARTÍCULO 29.- Situación de incumplimiento del empleador. En caso de incumplimiento total o parcial por parte del empleador a las obligaciones de aportar al Fondo de Cese Laboral Sectorial, al cual adhirió voluntariamente, aquél quedará excluido total o parcialmente de la cobertura, pudiendo ser objeto del reclamo respectivo por parte del trabajador, sin perjuicio de las sanciones correspondientes.

ARTÍCULO 30.- Plazo. En los supuestos de extinción de la relación laboral, contemplados en la Ley de Contrato de Trabajo 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias, que remitan a las indemnizaciones previstas en sus artículos 232 y 245, el plazo para efectuar el depósito a favor del trabajador o de sus causahabientes de la cobertura a cargo del Fondo de Cese Laboral Sectorial comenzará a partir de la recepción por parte del Instituto de la documentación que acredite este derecho.

ARTÍCULO 31.- Complementariedad con otros modos de extinción del vínculo. Los montos ingresados al Fondo de Cese Laboral Sectorial podrán ser utilizados para complementar las sumas que perciba el trabajador o sus derechohabientes en el supuesto contemplado en el

artículo 241 de la Ley de Contrato de Trabajo 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias, sea por mutuo acuerdo individual o con motivo de la adhesión del trabajador a un programa general de retiro voluntario o de desvinculación anticipada instrumentado por su empleador.

En los casos de acuerdo de partes por adhesión a un programa general de retiro voluntario o de desvinculación anticipada de su empleador, el trabajador podrá percibir del Instituto, en un solo pago, hasta el CINCUENTA POR CIENTO (50%) de los fondos nominados que le correspondan.

ARTÍCULO 32.- Extinción con expresión de causa. En aquellos supuestos de extinción de la relación con justa causa, invocada por cualquiera de las partes con fundamento en los artículos 242 y 246 de la Ley de Contrato de Trabajo 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias, el Instituto reservará los fondos nominados hasta tanto exista declaración firme de la autoridad judicial competente respecto de la validez de la causal invocada.

En caso de declararse injustificada la extinción del vínculo para el trabajador que se diera por despedido con causa, el mismo perderá el derecho a percibir los fondos nominados y aportados el empleador sujeto del distracto, los que le serán reintegrados a este último.

Si se declarase injustificada la extinción del vínculo dispuesta por empleador con expresión de causa, los fondos nominados serán entregados al trabajador, sin perjuicio de las sanciones que pueda aplicar el Instituto en virtud de lo establecido en el artículo siguiente.

ARTÍCULO 33.- Régimen de sanciones. El Instituto Administrador podrá sancionar a los empleadores adheridos al Fondo de Cese Sectorial, de acuerdo con lo establecido en el siguiente régimen:

- a) Incumplimiento total o parcial por parte del empleador de su obligación de realizar los aportes al Fondo: multa del CINCO POR CIENTO (5%) al DIEZ POR CIENTO (10%) del monto omitido, por cada trabajador y por cada período de omisión.
- b) Extinción del vínculo por parte del empleador, con expresión de causa, que posteriormente fuera declarada judicialmente injustificada: multa del DIEZ POR CIENTO (10%) al CINCUENTA POR CIENTO (50%) de los fondos nominados a favor del trabajador en cuestión.

ARTÍCULO 34.- Complementariedad de la modalidad de pago único de la prestación por desempleo. Modifícase el artículo 127 de la Ley Nacional de Empleo 24.013 y sus modificatorias por el siguiente texto:

“Artículo 127.- La reglamentación contemplará la modalidad de pago único de las prestaciones como medida de fomento al empleo, para beneficiarios que se constituyan como trabajadores asociados o miembros de cooperativas de trabajo existencias, a crear u otras formas de trabajo asociado, en actividades productivas, o para complementar la cobertura de los fondos sectoriales de cese laboral que se constituyan de acuerdo a la normativa aplicable”.

TÍTULO II

ADECUACIÓN NORMATIVA

ARTÍCULO 35.- Irrenunciabilidad. Alcance. Modifícase el texto del artículo 12 de la Ley 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias, el que quedará redactado de la siguiente forma:

“Artículo 12.- Irrenunciabilidad.

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

Cuando se celebren acuerdos relativos a modificaciones de elementos esenciales del contrato individual de trabajo, las partes deberán solicitar a la autoridad de aplicación su homologación en los términos del artículo 15 de la presente ley, debiendo el trabajador concurrir al trámite con asistencia de la asociación sindical que lo represente o contar con patrocinio letrado”.

ARTÍCULO 36.- Certificado de servicios y remuneraciones. Modifícase el artículo 80 de la Ley de Contrato de Trabajo 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias, el que quedará redactado de la siguiente forma:

“Artículo 80. Certificado de servicios y remuneraciones.

La obligación de ingresar los fondos de seguridad social por parte del empleador y los sindicales a su cargo, ya sea como obligado directo o como agente de retención, configurará asimismo una obligación contractual.

El empleador, por su parte, deberá dar al trabajador, cuando éste lo requiriese a la época de la extinción de la relación, constancia documentada de ello. Durante el tiempo de la relación deberá otorgar tal constancia cuando medien causas razonables.

Cuando el contrato de trabajo se extinguiere por cualquier causa, el empleador estará obligado a entregar al trabajador un certificado de trabajo, conteniendo las indicaciones sobre el tiempo de prestación de servicios, naturaleza de éstos, constancia de los sueldos percibidos y de los aportes y contribuciones efectuados con destino a los organismos de la seguridad social, detallados desde la registración ante la ADMINISTRACIÓN FEDERAL DE INGRESOS PÚBLICOS del alta temprana o contemporánea del dependiente, según corresponda, hasta el momento de finalización del vínculo.

Se entenderá que se han cumplido con las obligaciones impuestas en los párrafos anteriores cuando el empleador genere el certificado de acuerdo a los procedimientos previstos en la Resolución General AFIP 3669 y Resolución del Ministerio de Trabajo Empleo y Seguridad Social N° 941/2014. A tal fin la ADMINISTRACIÓN FEDERAL DE INGRESOS PÚBLICOS deberá establecer un procedimiento a través del cual una vez que el empleador, con su Clave Fiscal, haya completado el Certificado de Servicios y Remuneraciones, dicho documento pueda ser redireccionado al CUIT/CUIL del empleado a los fines de que pueda acceder al mismo, o ser retirado desde cualquier oficina del citado ente con la constatación de su CUIT/CUIL.

Los empleadores tendrán la oportunidad de llevar a cabo una rectificatoria, en caso que la autoridad judicial competente así lo requiera, en razón de haberse determinado parámetros laborales distintos a los declarados en el certificado anterior”.

Si el empleador no generare el certificado de acuerdo a los procedimientos previstos en el presente artículo ni llevara a cabo la rectificatoria ordenada por la autoridad judicial competente, dentro de los TREINTA (30) días corridos, computados a partir del día siguiente en que hubiere recepcionado el requerimiento que le fuera formulado por el trabajador o la autoridad judicial de manera fehaciente, será sancionado con una indemnización a favor del trabajador que será equivalente a TRES (3) veces la mejor remuneración mensual, normal y habitual percibida por el trabajador durante el último año o durante el tiempo de prestación de servicios, si éste fuere menor. Esa indemnización se devengará sin perjuicio de las sanciones conminatorias que para hacer cesar esa conducta omisiva pudiere imponer la autoridad judicial competente”.

ARTICULO 37.-Indemnización por despido sin causa. Modifícase el artículo 245 de la Ley de Contrato de Trabajo 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias, el que quedará redatado de la siguiente forma:

“ARTÍCULO 245.- Indemnización por antigüedad o despido.

“En los casos de despido dispuesto por el empleador sin justa causa, habiendo o no mediado preaviso, éste deberá abonar al trabajador una indemnización equivalente a UN (1) mes de sueldo por cada año de servicio o fracción mayor de TRES (3) meses, tomando como base la mejor remuneración mensual, normal y habitual devengada durante el último año o durante el tiempo de prestación de servicios si éste fuera menor.

Quedan excluidos de la base salarial prevista en el párrafo anterior, el sueldo anual complementario, los premios y/o bonificaciones, y toda compensación y/o reconocimientos de gastos que el empleador efectúe hacia el trabajador.

Dicha base no podrá exceder el equivalente de TRES (3) veces el importe mensual de la suma que resulte del promedio de todas las remuneraciones previstas en el convenio colectivo de trabajo aplicable al trabajador, al momento del despido, por la jornada legal o convencional, excluida la antigüedad. Al MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL le corresponderá fijar y publicar el promedio resultante, juntamente con las escalas salariales de cada Convenio Colectivo de Trabajo.

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

Para aquellos trabajadores remunerados a comisión o con remuneraciones variables, será de aplicación el convenio al que pertenezcan o aquel que se aplique en la empresa o establecimiento donde preste servicios, si éste fuere más favorable, tomándose en consideración el promedio de las comisiones o remuneraciones variables devengadas durante el último año o durante el tiempo de prestación de servicios si éste fuera menor.

El importe de esta indemnización en ningún caso podrá ser inferior a UN (1) mes de sueldo calculado sobre la base del sistema establecido en el primer párrafo.

En ningún caso la base salarial derivada de lo establecido en el tercer párrafo del presente artículo podrá implicar, para el trabajador, una reducción de más del TREINTA Y TRES POR CIENTO (33%) de la mejor remuneración mensual normal y habitual percibida durante el

último año o durante el tiempo de prestación de servicios si este fuera menor”.

TÍTULO III

DISPOSICIONES FINALES

ARTÍCULO 38.- Autorización. Los gastos que demande la aplicación de las disposiciones de la presente ley sobre regularización y lucha contra la evasión en la Seguridad Social, se atenderán con la partida presupuestaria que se disponga en el Presupuesto General de la Nación. Se autoriza al JEFE DE GABINETE DE MINISTROS a introducir ampliaciones en los créditos presupuestarios que se acuerden en el Presupuesto 2018, con el objeto de financiar el desarrollo del presente Régimen. En ningún caso se afectará el desarrollo de programas presupuestarios vigentes a la fecha de promulgación de la ley.

ARTÍCULO 39.-Financiamiento. La condonación total o parcial de la deuda prevista en el inciso c) del artículo 2º no podrá afectar el financiamiento de la Seguridad Social, ni los derechos conferidos a los trabajadores por los regímenes de la Seguridad Social. El Poder Ejecutivo Nacional adoptará los recaudos presupuestarios necesarios para compensar la aplicación de la reducción de que se trate.

ARTÍCULO 40.-Suspensión del plazo de prescripción. Suspéndese con carácter general por el término de UN (1) año el curso de la prescripción de la acción para determinar o exigir el pago de los conceptos detallados en los incisos a) y b) del artículo 2º del presente cuya fiscalización esté a cargo -según corresponda- de la ADMINISTRACIÓN FEDERAL DE INGRESOS PÚBLICOS, del MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL, de los Agentes del Seguro de Salud del RÉGIMEN NACIONAL DE OBRAS SOCIALES, de la SUPERINTENDENCIA DE RIESGOS DEL TRABAJO y de las asociaciones gremiales, así como de la caducidad de instancia en los juicios de ejecución fiscal o de recursos judiciales.

ARTÍCULO 41.- Articulación con el Programa de Inserción Laboral. Facúltase al MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL y al MINISTERIO DE DESARROLLO SOCIAL a dictar las disposiciones necesarias a efectos de articular lo dispuesto en la presente ley, en materia de regularización del trabajo no registrado y de lucha contra la evasión en Seguridad Social, con el Programa de Inserción Laboral previsto por el Decreto Nº 304/2017.

ARTÍCULO 42.-Facultades e invitación. Facúltase al MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL, a la ADMINISTRACIÓN FEDERAL DE INGRESOS PÚBLICOS y a la ADMINISTRACION NACIONAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL para dictar las normas complementarias y/o de interpretación en el ámbito de sus respectivas competencias.

Invítase al INSTITUTO DE ESTADÍSTICA Y REGISTRO DE LA INDUSTRIA DE LA CONSTRUCCIÓN (IERIC) y al REGISTRO NACIONAL DE TRABAJADORES RURALES Y EMPLEADORES (RENATRE) a adherir, en su carácter de entes públicos no estatales, al régimen de regularización del empleo no registrado establecido en la presente ley, pudiendo realizar las adecuaciones que resulten necesarias en virtud de las modalidades que presentan sus actividades.

ARTÍCULO 43.- Derogaciones. Deróganse los artículos 15 de la Ley 24.013 y sus modificatorias, 45 de la Ley 25.345 y 1° de la Ley 25.323.

ARTÍCULO 44.- Comuníquese al Poder Ejecutivo.

Federico Pinedo.- Silvia B. Elías de Perez.- Humberto L.A. Schiavoni.- Alfredo L. De Angeli.- Esteban J. Bullrich.- Silvia del Rosario Giacoppo.-

FUNDAMENTOS

Señora Presidente:

Tengo el agrado de dirigirme a Ud. con el objeto de someter a consideración del H. Senado de la Nación un Proyecto de Ley que tiene por finalidad la adopción de un conjunto de medidas a implementarse en materia de regularización del empleo no registrado, lucha contra la evasión laboral, registración y modificaciones al marco normativo de las relaciones de trabajo.

En razón de la importancia estratégica que revisten las acciones antes detalladas, se estima pertinente describir un breve diagnóstico de la situación presente para luego abordar temáticamente cada una de las iniciativas.

Nuestro país asiste a la visión de un panorama complejo y también paradójico en el campo del trabajo y la producción: mientras la REPÚBLICA ARGENTINA ratifica día a día la potencialidad que

poseen sus trabajadores y empleadores como protagonistas cotidianos de los esfuerzos que llevan a cabo para alcanzar una mayor productividad, con dedicación, creatividad e innovación, desde el marco institucional que rodea lo laboral se comprimen las virtudes de estas fuerzas sociales, manteniéndolas en un entorno que ha quedado sumergido en la imprevisión de su desenvolvimiento y en la asfixia de su entorno regulatorio.

Este ambiente negativo ha tenido efectos concretos para el trabajo, los cuales pueden resumirse en los siguientes datos: a) persistencia de la tasa de desocupación (8,7%) y del índice de trabajadores no registrados (33.7%), y b) estancamiento de los niveles de creación del empleo asalariado en el sector privado (Variación del promedio anual desde el 2° Trimestre 2011 al 2° Trimestre 2017: 0,7%), agudizado por el incremento anual de la población (2° Trimestre 2011 al 2° Trimestre 2017: 1,1%) (Fuente: Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social e INDEC). Todo ello se profundiza en un contexto de inseguridad jurídica, provocada por la alta litigiosidad, que desalienta la inversión y la formalidad registral, especialmente para los pequeños y medianos empleadores.

A fin de dar una adecuada respuesta al contexto descrito, el presente proyecto despliega un conjunto de medidas distribuidas en los ejes temáticos que a continuación se enuncian.

1.- Regularización del empleo no registrado.

El régimen de regularización que se propone comprende a todas las relaciones laborales vigentes del sector privado, iniciadas con anterioridad a la fecha de promulgación de esta ley, con exclusión de las correspondientes al régimen especial de contrato de trabajo para el personal de casas particulares.

Los trabajadores incluidos en el citado régimen tendrán derecho a computar hasta SESENTA (60) meses de servicios con aportes o la menor cantidad de meses por la que se los regularice, calculados sobre un monto mensual equivalente al Salario Mínimo Vital y Móvil vigente, a fin de cumplir con los años de servicios requeridos por la Ley 24.241 y sus modificaciones, para la obtención de la Prestación Básica Universal y para el beneficio de Prestación por Desempleo previsto en el artículo 113 de la Ley 24.013 y sus modificatorias. Los meses regularizados no serán considerados respecto de la prestación adicional por permanencia y no se computarán para el cálculo del haber de la misma ni de la prestación compensatoria.

Se ha establecido como plazo de regularización el de TRESCIENTOS SESENTA (360) días corridos, contados desde la fecha de entrada en vigencia de la reglamentación de la ley, gozando los empleadores que lleven a cabo la regularización indicada, de una condonación de la deuda en determinados conceptos, que será del CIENTO POR CIENTO (100%) si la registración tuviera lugar dentro de los primeros CIENTO OCHENTA (180) días corridos, y del SETENTA POR CIENTO (70%) si se efectiviza con posterioridad a ese plazo.

La ADMINISTRACIÓN FEDERAL DE INGRESOS PÚBLICOS (AFIP) y las instituciones de la seguridad social se abstendrán de formular, de oficio, determinaciones de deuda y de labrar actas de infracción por las mismas causas y períodos comprendidos en la regularización, así como de formular ajustes impositivos, con causa en las relaciones laborales regularizadas. Sin perjuicio de lo expuesto, de constatare la existencia de personal no declarado o irregularmente registrado con posterioridad al acogimiento a este régimen, se producirá el decaimiento de los beneficios otorgados, debiendo el infractor proceder al ingreso de la deuda proporcionalmente condonada, con más los intereses y sanciones pertinentes, sin acceder al beneficio de reducción de la multa.

Respecto al trámite adoptado, se ha tomado en cuenta la experiencia positiva que ha tenido el procedimiento desplegado con motivo del Programa de Reparación Histórica para Jubilados y Pensionados, creado por Ley N° 27.260, adecuándolo al presente caso.

La registración y/o rectificación de la real remuneración o de la real fecha de inicio de la relación laboral, así efectuadas, producirá la eximición del pago de las indemnizaciones aplicables por imperio de los artículos 8°, 9° y 10 de la Ley 24.013 y sus modificatorias. Tanto la rectificación como la registración que se produzcan, se computarán a favor del trabajador por el período allí consignado para todos los rubros que tomen en cuenta o remitan a la remuneración y/o a la antigüedad del dependiente.

2.- Lucha contra la evasión en la Seguridad Social.

Como forma de incrementar el combate contra la informalidad, se propone instrumentar una obligación de comunicación a la ADMINISTRACIÓN FEDERAL DE INGRESOS PÚBLICOS (AFIP) de toda sentencia laboral firme o resolución de acuerdo conciliatorio o transaccional por el que se reconozcan hechos y derechos, siendo falta grave del funcionario que no lo hiciera. La autoridad competente

intimará al contribuyente a la presentación de las declaraciones juradas, originales o rectificativas, pudiendo efectuar la liquidación de la deuda practicada con los datos aportados y disponer sin más trámite su ejecución fiscal.

3.- Registración laboral.

Es un hecho incontrastable que las medidas adoptadas por la Ley Nacional de Empleo 24.013 a fines del siglo XX no han podido revertir el problema de la informalidad. Más aún, se ha incrementado el trabajo no registrado, y fomentado la litigiosidad, desvirtuándose su fin originario.

El concepto de relación o contratación registrada debe incorporar los actuales sistemas simplificados de alta de personal, gestionados por la ADMINISTRACIÓN FEDERAL DE INGRESOS PÚBLICOS (AFIP) y, al mismo tiempo, surtir efecto entre las partes y con relación a terceros, incluidas las instituciones de la seguridad social.

Por otra parte, se debe poner fin a una cultura del litigio, basada en la adición de las indemnizaciones previstas en los artículos 8° a 10 de la Ley Nacional de Empleo N° 24.013 y sus modificatorias, a los reclamos judiciales provenientes de las relaciones laborales, con el consiguiente incremento de honorarios y demás gastos causídicos. Esta práctica no guarda relación alguna con el objetivo primario que evaluó Congreso al momento de establecer estos conceptos identificados como multas, es decir, como verdaderas sanciones al infractor.

Conforme se ha expresado, estas multas o sanciones poseen naturaleza punitiva y el hecho de que se haya designado como destinatario al trabajador no les confiere carácter resarcitorio, pudiendo el legislador establecerlas a favor del Estado.

Es por ello que se propone modificar la cuantía de los montos, estableciéndolos en un CINCUENTA POR CIENTO (50%) del Salario Mínimo Vital y Móvil vigente por los períodos en cuestión, asignándoles como destino el de una cuenta especial a cargo de la ADMINISTRACIÓN NACIONAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL (ANSES), destinada a fortalecer la sustentabilidad del sistema de seguridad social. La medida se completa con la derogación de los artículos 15 de la Ley 24.013 y sus modificatorias, 45 de la Ley 25.345 y 1° de la Ley 25.323.

4.- Relaciones de trabajo.

En este aspecto, una de las medidas que se auspicia es la revisión del alcance que se otorga a la irrenunciabilidad en el ordenamiento actual (artículo 12 de la LCT). La última modificación legislativa, introducida mediante la Ley 26.574 del año 2009, que incorporó el nivel del contrato individual, ha provocado una rigidez impropia de la relación laboral, profundizando su inseguridad jurídica, al contradecir el espíritu dinámico y transaccional inherente a todo vínculo productivo. Para remediar lo ocurrido, se impulsa la derogación de esta reforma y se contemplan recaudos tutelares a favor del trabajador cuando se celebren acuerdos relativos a modificaciones de elementos esenciales del contrato de trabajo.

Respecto a la certificación del artículo 80 de la LCT, se propone un mecanismo acorde con los tiempos actuales, mediante la generación de un certificado de servicios y remuneraciones a través del sitio web de la ADMINISTRACIÓN FEDERAL DE INGRESOS PÚBLICOS (AFIP) sin perjuicio de mantenerse la sanción para el empleador infractor.

Por su parte, la indemnización por despido sin causa también ha sido objeto de consideración. Con el fin de superar divergencias interpretativas respecto de los conceptos que integran la base salarial de cálculo del artículo 245 de la LCT, se propone la exclusión de aquella del sueldo anual complementario, de los premios y/o bonificaciones y de toda compensación y/o reconocimiento de gastos que el empleador efectúe hacia el trabajador.

Para los trabajadores remunerados a comisión o con remuneraciones variables se toma en consideración el promedio de las comisiones o remuneraciones variables devengadas durante el último año o durante el tiempo de prestación de servicios si éste fuera menor. Asimismo, haciendo propia la doctrina jurisprudencial sentada por la CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA NACIÓN en el caso “Vizzoti” (Fallos 327:3677), se dispone que en ningún caso el tope a la base salarial, indicado en el tercer párrafo del artículo, podrá implicar para el trabajador una reducción mayor al TREINTA Y TRES POR CIENTO (33%) de la mejor remuneración mensual normal y habitual percibida durante el último año o durante el tiempo de prestación de servicios si éste fuera menor.

Los aspectos referidos a la desvinculación del trabajador poseen un impacto significativo para las relaciones laborales. Es por ello que, con fundamento en la experiencia recogida por el INSTITUTO DE ESTADÍSTICA Y REGISTRO DE LA INDUSTRIA DE LA

CONSTRUCCIÓN (IERIC) se plantea la posible creación por las entidades representativas de los empleadores y de los trabajadores de un Fondo de Cese Laboral Sectorial, de adhesión voluntaria para el empleador, quien será el exclusivo aportante, destinado a sustituir la cobertura en materia de preaviso y despido sin causa del dependiente.

Por todo lo expuesto, solicitamos a nuestros pares el acompañamiento en la aprobación del presente proyecto de ley.

Federico Pinedo.- Silvia B. Elías de Perez.- Humberto L.A. Schiavoni.-
Alfredo L. De Angeli.- Esteban J. Bullrich.- Silvia del Rosario
Giacoppo.-

DIRECCION GENERAL DE PUBLICACIONES