

## Solicitada por el señor senador León

*El Senado y Cámara de Diputados,...*

*Modalidades contractuales*

Artículo 1º - Deróganse los artículos 28 a 65 de la ley 24.013; 3, 4 y 5 de la ley 24.465; 89 de la ley 24.467, el decreto 340/92, y toda otra norma legal o reglamentaria que se oponga a la presente.

Art. 2º - Los contratos en curso de ejecución a la fecha de entrada en vigencia de la presente ley, mantendrán plena validez hasta su extinción por vencimiento del plazo por el cual fueron celebrados.

*Contrato de aprendizaje*

Art. 3º - El aprendizaje es una relación contractual laboral especial que vincula a un empresario y a un joven sin formación previa y sin empleo, con el fin de adquirir la formación teórico-práctica necesaria para desempeñarse en un puesto de trabajo.

Art. 4º - La relación de aprendizaje tendrá una duración mínima de tres meses y una duración máxima de un año. El contrato se celebrará por escrito y se le incorporará, bajo la firma del empleador, una copia del Programa Formativo elaborado en los términos del artículo 6to. con la constancia de su presentación por ante la autoridad de aplicación.

Art. 5º - Podrán celebrar este tipo de contrato:

- a) Los empresarios que se inscribieren ante la autoridad de aplicación, previa acreditación de los requisitos que establezca la reglamentación con el objeto de asegurar el cumplimiento de la finalidad formativa del contrato.
- b) Los jóvenes sin formación y sin empleo entre 14 y 25 años.

Art. 6º - El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social formulará el Plan General de Aprendizaje, en el que se determinarán, entre los demás recaudos reglamentarios también orientados a asegurar el cumplimiento de la finalidad formativa del contrato, los requisitos mínimos de calificación de los puestos de trabajo en relación a los cuales podrán concertarse contratos de aprendizaje, y los objetivos que deberán ser gradualmente alcanzados, según el tiempo pactado de duración del contrato.

El empresario que se proponga concertar contratos de aprendizaje deberá en todos los casos, y cualquier

ra fuere la duración propuesta para los mismos, presentar ante la autoridad de aplicación un Programa Formativo por cada puesto de trabajo o grupo homogéneo de puestos de trabajo a los que pretende referir aquellos contratos. Esos Programas Formativos deberán indicar de modo expreso los resultados que en relación con la formación del aprendiz se propone alcanzar a la finalización del contrato, y satisfacer los restantes requerimientos que establezca el Plan General de Aprendizaje.

El programa formativo se considerará aprobado cuando no hubiere sido observado dentro del plazo de diez días hábiles computados a partir del día siguiente al de su presentación.

Art. 7º - El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social o, en su caso, la administración del trabajo de cada jurisdicción, será la autoridad de aplicación del régimen del aprendizaje y controlará el cumplimiento del Plan General de Aprendizaje y de los programas formativos presentados en su consecuencia. Establecerá asimismo un régimen de sanciones para los casos de incumplimiento de las normas de este capítulo, de sus disposiciones reglamentarias y de los Programas Formativos y demás compromisos asumidos en su consecuencia, sanciones que podrán llegar hasta la cancelación de la inscripción.

Sin perjuicio de lo expresado en el párrafo anterior, la autoridad de aplicación podrá concertar convenios con otros organismos públicos o privados de reconocida actuación en el campo de la educación y la formación profesional con el objeto de obtener su colaboración para la tarea de evaluar en tiempo oportuno los Programas Formativos presentados por los empresarios y asegurar su adecuación al Plan General de Aprendizaje. Los sindicatos, en particular, podrán ser habilitados para participar en la evaluación de los Programas Formativos correspondientes a las empresas incluidas dentro de su respectivo ámbito de actuación.

Art. 8º - La jornada de trabajo de los aprendices no podrá superar las cuarenta (40) horas semanales, incluidas las correspondientes a la formación teórica. Respecto de los menores se aplicarán las disposiciones legales y reglamentarias sobre jornadas relativas a los mismos.

Art. 9º - No podrán ser contratados como aprendices aquellos que hayan tenido una relación laboral pre-

via con el empleador que pretende contratarlos bajo este régimen. Agotado su plazo máximo, no podrá celebrarse nuevo contrato de aprendizaje respecto del mismo aprendiz.

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

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

**Art. 10.** - El empleador deberá confirmar de modo fehaciente la terminación del contrato con una anticipación no menor de 30 días ni mayor de 45 respecto de la fecha prevista para su extinción. Si no lo hiciere, deberá abonar una indemnización equivalente a medio sueldo mensual del aprendiz. Si el aprendiz continuare trabajando luego de la fecha prevista en el contrato para su terminación, se entenderá que el mismo se ha convertido a partir de entonces en un contrato de trabajo por tiempo indeterminado.

El contrato se extinguirá por el cumplimiento del plazo pactado y la consiguiente cesación de las prestaciones recíprocas entre las partes; en este supuesto, el empleador no queda obligado al pago de indemnización alguna al trabajador, sin perjuicio de la establecida en este artículo, si correspondiere. En caso de extinción del contrato de aprendizaje antes de su vencimiento, la situación se regirá por los artículos 240 a 246 de la Ley de Contrato de Trabajo.

**Art. 11.** - Los empleadores que concierten contratos de aprendizaje en los términos del presente régimen estarán obligados al pago de los aportes y contribuciones para obras sociales y asignaciones familiares y exentos de los correspondientes a jubilaciones y pensiones, Instituto Nacional de Servicios Sociales para Jubilados y Pensionados y Fondo Nacional de Empleo.

**Art. 12.** - En todos los casos el empleador extenderá un certificado a la conclusión del contrato que acredite la experiencia adquirida en el puesto de trabajo y la formación recibida por el trabajador, el que será validado por la autoridad administrativa de aplicación.

**Art. 13.** - El incumplimiento por parte del empleador de las obligaciones establecidas en esta ley, sus normas reglamentarias, el Plan General de Aprendizaje o los Programas Formativos presentados en su consecuencia determinará, además de las sanciones a que hubiere lugar en los términos del artículo 7º de esta ley, la conversión de los contratos de aprendizaje en contratos de trabajo por tiempo indeterminado. Asimismo, tomará exigibles las contribuciones patronales omitidas por aplicación del artículo de esta ley.

#### *De las pasantías*

**Art. 14.** - El contrato de pasantía es el que se celebra entre un alumno, egresado de hasta dos años de

antigüedad en el título, o docente de una entidad educativa, y una institución o persona pública o privada con el que aquélla haya celebrado un convenio de pasantías; para la prestación de servicios directamente vinculados con su educación, formación, título, carrera o especialización.

**Art. 15.** - Los convenios que se celebren entre una entidad educativa y una institución o persona pública o privada, además de los requisitos que determine la reglamentación, deberán establecer los objetivos educativos de la pasantía, describir la clase de práctica o actividad a que se refiera garantizando la adecuación de la prestación a la educación, formación, título, carrera o especialización del pasante, y asegurar su supervisión pedagógica.

Asimismo, deberán prever la cobertura médico-asistencial del pasante durante el plazo de la pasantía, así como por los riesgos que pudiere sufrir por el hecho y en ocasión de aquélla.

**Art. 16.** - Los locales en los que el pasante preste servicios, y las condiciones de su actividad o práctica, deberán observar condiciones de higiene y seguridad de acuerdo con las normas de la ley 19.587.

**Art. 17.** - El Poder Ejecutivo reglamentará las condiciones a que se sujeta la celebración y ejecución del contrato de pasantía, el que deberá contener las siguientes estipulaciones mínimas:

- a) el plazo de la pasantía, que no podrá ser inferior a tres (3) meses ni superior a dos (2) años;
- b) la jornada de actividad, que no podrá ser diariamente inferior a dos (2) horas ni superior a ocho (8);
- c) una licencia anual de catorce (14) días corridos, cuando la relación supere un año de vigencia;
- d) la posibilidad de requerir la intervención de la entidad educativa, para el caso que el pasante sea destinado a tareas ajenas a aquellas para las cuales fue contratado.

**Art. 18.** - La retribución del pasante no estará sujeta a descuentos por aportes al Sistema Único de la Seguridad Social, ni da lugar a contribuciones de ninguna índole.

**Art. 19.** - Comuníquese al Poder Ejecutivo.

#### FUNDAMENTOS

Señor presidente:

El Poder Ejecutivo nacional ha remitido a este Congreso un proyecto de ley sobre reforma laboral cuyo íntegro rechazo hemos aconsejado a nuestros pares.

Esa decisión se ha fundamentado en consideraciones atinentes al actual estado del empleo y las relaciones laborales en la Argentina, y en la inteligencia que la propuesta oficial no proporciona adecuada respuesta a los nuevos problemas y las modernas necesidades que aquellos plantean.

En este sentido, es necesario dejar en claro nuestra postura decidida en favor de un régimen legal que favorezca la continuidad de los planteles de trabajado-

res y evite la exacerbada tasa de rotación a la que dan lugar las modalidades de contratación vigentes que necesariamente deben suprimirse.

En efecto, tales modalidades —como desde la oposición se sostuvo reiteradamente— no constituyeron instrumentos aptos en la lucha contra la desocupación, circunstancia que pone en evidencia la falacia de la fórmula tradicionalmente utilizada desde el Poder Ejecutivo para justificar la supresión de los derechos de los trabajadores. Es decir, flexibilización laboral igual a incremento del empleo.

En rigor de verdad, las modalidades contractuales sólo contribuyeron a precarizar el empleo y a restar fondos al sistema de la seguridad social.

Conviene, entonces, propiciar la derogación del plexo de dichas modalidades contractuales a través de las cuales se lleva a cabo hoy una parte significativa de la incorporación de nuevos trabajadores.

Sin perjuicio de ello, creemos que resulta conveniente mantener alguna de esas modalidades, como lo son el contrato de aprendizaje y el de pasantía, referidos a un grupo objetivo de personas con especial dificultad de inserción laboral. En el caso de los jóvenes, su mayor obstáculo para acceder al empleo es su falta de experiencia y capacitación profesional, razón por la cual puede admitirse la conveniencia de legislar —como lo proponemos en este proyecto— sobre la forma contractual del aprendizaje y la pasantía, siempre que se asegure escrupulosamente el cumplimiento de la finalidad formativa.

El proyecto que ponemos a consideración de este Honorable Senado tiene, entonces, un doble objetivo:

derogar las modalidades contractuales vigentes y regular aquellas que consideramos oportuno mantener. Naturalmente, la razón de esta regulación deriva de la evidencia que, en la actualidad, las normas que rigen el contrato de aprendizaje han favorecido su utilización fraudulenta, permitiendo la contratación de trabajadores a quienes se les han cercenado significativamente sus derechos con el simple expediente de denominar su contrato como de “aprendizaje”, y el abaratamiento de costos laborales a expensas del sistema de la seguridad social. Esa práctica, vale destacarlo, se ha visto favorecida por las normas legales vigentes y aun las reglamentarias que han llegado al extremo de calificar como “no laboral” la relación de aprendizaje.

Análogas consideraciones pueden formularse del actual régimen de pasantías, a lo que puede añadirse que se halla reglado por el decreto 340/92, circunstancia que consideramos inadmisibles toda vez que su regulación forma parte de la legislación, de fondo que a este Congreso corresponde dictar en uso de la atribución contenida en el artículo 75, inciso 12, de la Carta Magna.

Con nuestra propuesta, creemos que garantizamos la vigencia de una modalidad necesaria para la formación de los jóvenes, reafirmando el carácter laboral de la vinculación y dotando al sistema en el que se inserta el contrato de los resguardos necesarios para evitar la desnaturalización de sus objetivos.

Por tales razones, y las demás que se expondrán en el recinto en oportunidad de su tratamiento, solicitamos la aprobación del presente proyecto de ley.