(S-0087/2026)

PROYECTO DE LEY

El Senado y Cámara de Diputados,…

PROGRAMA DE INSERCIÓN LABORAL (PIL)

Artículo 1°: Créase el Programa de “INSERCION LABORAL” (PIL), como régimen de transición hacia la formalización laboral de las personas que se encuentren desempleadas y por tal condición, revistan el carácter de: a) beneficiarias de planes de asistencia social o, b) participantes de programas de promoción laboral por parte del Estado Nacional.

El PIL articula un sistema de con financiamiento del salario mediante el aporte compartido del Estado y el empleador, procurando impulsar el trabajo formal en sectores de la población con alta vulnerabilidad social y dificultades estructurales para la inserción laboral.

Artículo 2°: Los objetivos del Programa creado por la presente norma son los siguientes:

a. Promover la creación de puestos de trabajo formales en el sector privado de la economía, en particular, para beneficiarios de programas sociales o de fomento del empleo.

b. Impulsar la capacitación y actualización de saberes y oficios en el ámbito laboral.

c. Aliviar el costo laboral para apuntalar la inversión privada en emprendimientos y proyectos de carácter productivo, comercial y/o de servicios que contribuyan a la creación de riqueza y empleo formal.

d. Generar acciones de vinculación entre la oferta y demanda laboral en términos del desarrollo de habilidades y competencias que aumenten las oportunidades de conseguir un empleo a quienes se encuentran con dificultades para hacerlo.

Artículo 3°: REGISTRO DE POSTULANTES. La Autoridad de Aplicación habilitará un Registro destinado a la inscripción de todas aquellas personas que se encuentren en búsqueda activa de trabajo y que perciban un beneficio del Estado por desempleo o sean participantes de programas de promoción laboral.

Tal Registro será puesto a disposición de los empleadores que realicen búsquedas de trabajadores para incorporar a sus respectivas estructuras, y que soliciten dicha información a la Autoridad de Aplicación, mediante los mecanismos que ésta establezca por medio de normas complementarias.

Artículo 4°: REGIMEN GENERAL. El trabajador contratado por tiempo indeterminado percibirá el haber salarial que legalmente corresponda a la categoría, función, carga horaria y condiciones de labor que le hayan sido asignadas, según el marco legal y convenio colectivo que rige para la empresa/actividad.

El haber bruto del trabajador será abonado de acuerdo al siguiente esquema temporal:

a. Durante el primer período de doce (12) meses de la relación laboral, el Estado asumirá el pago de la parte equivalente al beneficio social que el trabajador percibía previo al alta laboral, con la actualización que corresponda de acuerdo a la política oficial en materia de ajuste por inflación. La parte restante para completar el haber salarial será abonada por el empleador.

b. Durante el segundo período consecutivo de doce (12) meses de la relación laboral, el Estado asumirá el cincuenta por ciento (50%) del aporte correspondiente al primer período, con la actualización que corresponda de acuerdo a la política oficial en materia de ajuste por inflación, en tanto el empleador abonará la parte restante para completar el haber salarial.

c. Durante el tercer período consecutivo de (12) meses de la relación laboral, el Estado asumirá el cincuenta por ciento (50%) del aporte correspondiente al segundo período, con la actualización que corresponda de acuerdo a la política oficial en materia de ajuste por inflación, en tanto el empleador abonará la parte restante para completar el haber salarial.

En caso de relaciones laborales a tiempo parcial, el aporte estatal correspondiente al valor de la prestación social se ajustará proporcionalmente a las horas trabajadas.

Transcurridos los tres (3) períodos dispuestos en los incisos a), b) y c) del presente Artículo, el empleador asumirá el cien por ciento (100%) del haber salarial legal que deba percibir el trabajador.

El aporte a cargo del Estado se efectivizará mediante transferencia al empleador a modo de reintegro, a mes vencido correspondiente al haber liquidado y efectivamente abonado al trabajador, contra la presentación del correspondiente recibo de sueldo.

En todo el plazo de vigencia del régimen, el pago de las contribuciones patronales, Aseguradora de Riesgos del Trabajo (A.R.T.) y cobertura de salud estarán a cargo del empleador.

El presente régimen será aplicable por cada uno de los trabajadores contratados por tiempo indeterminado en forma acumulativa.

Artículo 5°: REGIMEN ESPECIAL PARA EL NORTE GRANDE. Establécese que el régimen de pago del haber salarial dispuesto en el Artículo anterior para el primer período de doce (12) meses, se extenderá al período subsiguiente de doce (12) meses, cuando la relación laboral se registre dentro del territorio de las provincias que integran la Región Norte Grande Argentino (NOA-NEA), a saber, Catamarca, Corrientes, Chaco, Formosa, Jujuy, Misiones, Tucumán, Salta, La Rioja y Santiago del Estero.

De esta manera, para las provincias de la Región Norte Grande, el régimen especial comprenderá un total de cuatro (4) períodos de doce (12) meses cada uno, computándose el primer y segundo período como el equivalente al primer período del régimen general establecido del Artículo 4º, y en consecuencia, el tercer y cuarto período como equivalentes al segundo y tercero, respectivamente.

Artículo 6°: CESE DE LA RELACIÓN LABORAL. Cuando un trabajador contratado bajo el régimen de la presente ley fuere desvinculado por despido, tendrá derecho a recuperar en forma inmediata el beneficio de asistencia social o a ser incluido en los programas de fomento del empleo que le corresponda según su condición y normativa vigente.

Si la desvinculación laboral se origina en renuncia del trabajador en el lapso de los primeros cientos ochenta (180) días desde la fecha de alta, éste tendrá derecho a recuperar el beneficio luego de los noventa (90) días contados a partir de la fecha en que se efectiviza la baja.

Si en el marco del presente Programa, el trabajador protagoniza dos (2) despidos consecutivos, producidos -ambos- con justa causa, perderá el

derecho a recuperar el beneficio social y/o laboral respectivo. Además, le quedará vedado el acceso a cualquier otro plan de ayuda dineraria que, al momento de la sanción de la presente ley o en el futuro, el Estado Nacional asigne a las personas desempleadas. Esta exclusión no podrá extenderse por un lapso mayor a doce (12) meses contados desde la fecha del último cese laboral.

Artículo 7º: TRABAJO AGRARIO PERMANENTE DE PRESTACION CONTINUA. Las disposiciones del Artículo 4º de la presente norma son aplicables a las relaciones laborales encuadradas en la modalidad de contrato de trabajo permanente de prestación continua, definido en el Artículo 16º de la Ley 26.727.

Artículo 8º: TRABAJO AGRARIO ESTACIONAL, TEMPORARIO O DISCONTINUO.

COMPATIBILIDADES. Establécese la compatibilidad de los programas de asistencia social y/o de promoción del empleo con las relaciones laborales encuadradas en las modalidades de contrato temporario y permanente discontinuo en el ámbito rural, tal como se definen en los Artículos 17º y 18º de la Ley 26.727, respectivamente, así como con el empleo rural estacional encuadrado en los regímenes de corresponsabilidad gremial de la Ley 26.377.

Los beneficiarios de programas de asistencia social y/o laboral que fueran dados de alta en una relación laboral encuadrada en alguna de las modalidades mencionadas en el párrafo anterior, continuarán percibiendo tal beneficio de acuerdo a un esquema de transición hacia el haber legal, consistente en:

a) el 75% durante el primer período de doce (12) meses de la relación laboral;

b) el 50% durante el segundo período consecutivo de doce (12) meses de la relación laboral;

c) el 25% durante el tercer consecutivo de doce (12) meses de la relación laboral.

Durante el transcurso del período de transición, el empleador deberá abonar la parte faltante hasta completar el haber legal correspondiente, así como el pago de las contribuciones patronales, Aseguradora de Riesgos del Trabajo (A.R.T.) y cobertura de salud que resulten aplicables.

Luego de los tres períodos establecidos, el trabajador perderá el derecho al beneficio social y/o laboral, y el empleador asumirá el cien por ciento (100%) del haber legal.

Artículo 9º: REQUISITOS PARA EMPLEADORES. Para participar del Programa, los empleadores deberán satisfacer los siguientes requisitos:

a) El alta laboral que se registre en el marco del presente régimen debe producir un
incremento neto de la nómina de trabajadores de la empresa.

b) No figurar en el Registro Público de Empleadores con Sanciones Laborales (REPSAL), creado por la Ley 26.940

c) Estar registrados en la Agencia de Recaudación y Control Aduanero -ARCA-como empleadores en el marco del régimen creado por la presente norma.

d) Realizar la preselección de postulantes a los puestos vacantes a través del Registro oficial creado por el Artículo 3º.

Artículo 10º: PROGRAMAS DE CAPACITACION. La Autoridad de Aplicación pondrá en marcha programas gratuitos de capacitación laboral, destinados a todos los inscriptos en el PIL, de acuerdo con las disposiciones del Artículo 2º de la presente norma.

La capacitación gratuita también estará a disposición de los trabajadores contratados en el marco del PIL, durante la vigencia de los períodos aludidos en los Artículos 4º y 5º de la presente norma, según corresponda.

La autoridad de aplicación diseñará los planes de capacitación laboral teniendo en cuenta las necesidades y demandas del mercado laboral, con un enfoque que privilegie el desarrollo regional y la equidad territorial, y fortalezca aquellos sectores de la economía con potencial dinamizador de la estructura productiva local.

Artículo 11º: El Poder Ejecutivo designará la Autoridad de Aplicación del presente.

Artículo 12º: Invítese a las provincias a complementar los alcances de la presente norma con mecanismos de incentivos propios que apunten a mejorar la empleabilidad de sectores vulnerables.

Artículo 13º: Comuníquese al Poder Ejecutivo.

Jorge M. Capitanich

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

FUNDAMENTOS

Señora Presidente:

El presente proyecto de ley propone la institucionalización del Programa de Inserción Laboral (PIL) como un régimen jurídico estable de transición hacia el empleo formal. Dicho Programa constituye la herramienta de inserción al mundo del trabajo más antigua en nuestro país, con vigencia ininterrumpida desde hace dos décadas, desde sus inicios en el año 2006.

La Encuesta Permanente de Hogares para el tercer trimestre de 2025, refleja los siguientes datos sobre el mercado laboral argentino:

Población (en miles)	
URBANA TOTAL	43.337
ECONOMICAMENTE ACTIVA	20.586
OCUPADA	19.299
DESOCUPADA	1.287
OCUPADA DEMANDANTE DE EMPLEO	3.166
SUBOCUPADA	2.215

Fuente: EPH (INDEC) - 3er trimestre 2025

Puede considerarse en consecuencia que la población con problemas de empleo alcanza el número de 6.668.000 personas entre desocupados, ocupados demandantes de empleo y subocupados. A ello corresponde adicionar una cantidad aproximada de 5.669.000 personas que, categorizadas como población ocupada (asalariada), no se

encuentra registrada en un empleo formal, según datos de la Dirección Nacional de Cuentas Nacionales del INDEC, también para el tercer trimestre de 2025.

Estas cifras permiten dimensionar la magnitud del problema que afecta al mercado laboral en nuestro país y que requiere una atención especial por parte del Estado. No se trata solo de estadísticas frías ni situaciones coyunturales, sino que en efecto los números reflejan la realidad de miles de personas que son cabeza de hogar y realizan enormes esfuerzos cada mes para brindar condiciones dignas a sus familias.

En las últimas dos décadas, Argentina ha experimentado transformaciones significativas en la orientación de sus políticas socio-laborales. Luego de la profunda crisis económica y social de 2001/02, el Estado Nacional inició una transición desde políticas de carácter asistencialista (como los seguros de desempleo tradicionales) hacia políticas activas de empleo. Estas últimas buscan intervenir directamente en la oferta y demanda de la fuerza laboral para promover la creación de nuevos puestos de trabajo, en particular, de aquellos sectores con problemas estructurales de empleabilidad.

En este contexto, el ex Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social diseñó el Programa de Inserción Laboral (PIL), formalizado mediante diversas normativas desde el año 2006.

El PIL fue concebido como una estrategia para "empalmar" a los beneficiarios de planes sociales de emergencia con el mercado laboral formal. Su objetivo era posibilitar que las personas que recibían una ayuda social pudieran ingresar a una empresa privada sin perder ese ingreso, el cual pasaba a ser parte de su salario formal.

Al analizar la evolución del programa, se pueden identificar cuatro fases que evidencian su carácter de política contracíclica frente a las crisis macroeconómicas:

Surgimiento y crecimiento inicial (2006-09). Tras su creación formal en 2006, la adopción por parte del sector empleador fue progresiva. El primer salto cuantitativo ocurre hacia el año 2009, en el marco de la crisis financiera internacional. El Estado utilizó el programa como un amortiguador contracíclico para evitar una caída mayor en la demanda de trabajo.

Consolidación y focalización vulnerable (2012-15). Durante este período, la política en materia laboral se orientó fuertemente hacia la inclusión del núcleo duro de desocupación, priorizando explícitamente a las personas con discapacidad y a aquellos trabajadores con graves barreras de empleabilidad estructural.

El "Plan Empalme" (2017-18). Se plantea la reingeniería del programa mediante el Decreto Nº 304/17, cuyo objetivo central era convertir a los programas sociales netamente asistenciales en empleo privado formal.

Impacto de la Pandemia y Recuperación Post-COVID (2020-23): La pandemia del COVID en el año 2020 generó una fuerte contracción de la demanda laboral general, lo que llevó a una profunda caída tanto en la cantidad de empresas dispuestas a contratar como en el registro de nuevos beneficiarios. Hacia 2022 y 2023, con la reactivación post-pandemia y la inserción laboral bajo nuevos formatos como el "Programa Fomentar Empleo" y "Puentes al Empleo", se evidencia una recuperación.

La presente iniciativa institucionaliza por vía legal el PIL y propone, a través del sistema de cofinanciamiento salarial característico del

Programa, transformar la asistencia social en trabajo genuino mediante los siguientes puntos centrales:

- Esquema de co-pago escalonado: El Régimen General establece un sistema de aportes decrecientes por parte del Estado Nacional durante tres períodos consecutivos de doce (12) meses cada uno. Durante el primer año, el Estado aporta el equivalente al 100% beneficio social; en el segundo año, el 50% de dicho monto; y en el tercero, el 25%, hasta que el empleador asume la totalidad del salario que corresponde por ley y convenio colectivo aplicable.

- Diferencial por equidad territorial (Región Norte Grande): En reconocimiento de las asimetrías estructurales, se dispone un

- Régimen Especial consistente en cuatro períodos consecutivos de doce (12) meses cada uno, para las provincias del Norte Grande Argentino, extendiendo el beneficio del aporte estatal máximo por un año adicional, en comparación al régimen general.

- Cese de la Relación Laboral: Si hay despido, el trabajador recupera el plan social de forma inmediata. Si hay renuncia en los primeros ciento ochenta (180) días de implementación del régimen, debe esperar noventa (90) días para recuperar el beneficio. Dos despidos consecutivos con justa causa son causal de pérdida de la asistencia estatal por el período de doce (12) meses.

- Trabajo Agrario: Se aplica el régimen general a los contratos permanentes de prestación continua. Para el trabajo temporario, discontinuo o estacional, se establece un esquema de compatibilidad en el cual el trabajador mantiene un porcentaje del beneficio social (75%, 50% y 25% anual respectivamente) mientras trabaja, en tanto el

empleador abona el diferencial hasta completar el salario correspondiente. El objetivo es evitar que el temor a la pérdida del beneficio social se convierta en un obstáculo a la empleabilidad en el sector.

- Registro y transparencia: se crea un registro oficial de postulantes que se encuentran en búsqueda activa de empleo, el cual servirá como base de reclutamiento obligatoria para las empresas que deseen acceder a los beneficios del Programa.

- Protección y responsabilidad del trabajador: se garantiza la continuidad de la cobertura de seguridad social y ART a cargo del empleador.

Para participar, las empresas deben generar un incremento neto en su nómina de empleados, no deben figurar en el REPSAL (Registro de Sanciones Laborales), estar registrados ante ARCA y seleccionar postulantes a través del registro oficial del Programa.

Se contemplan asimismo mecanismos de fomento a la capacitación laboral: la Autoridad de Aplicación ofrecerá programas de formación gratuitos adaptados a las demandas reales del mercado laboral, fortaleciendo la empleabilidad de los participantes durante toda su trayectoria en el Programa.

En el entendimiento de que las medidas de asistencia social deben tener naturaleza temporal, en tanto la política pública debe generar las condiciones para fomentar el empleo formal, se define como prioritaria y necesaria la conversión de planes sociales en retribuciones originadas en relaciones laborales estables y genuinas.

El trabajo dignifica a la persona y promueve el progreso social, de allí la importancia de sostener y formalizar los mecanismos institucionales que fortalecen los vínculos entre empleadores y trabajadores, más aún, tratándose de la población vulnerable que enfrenta barreras estructurales para la inserción laboral.

Por todo lo expuesto, solicito a mis pares me acompañen con este proyecto de ley.

Jorge M. Capitanich

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