Ministerio de Trabajo

Buenos Aires
Provincia

LEY DE
ORDENAMIENTO LABORAL
(Ley 25.877)

INFORME

La Plata, Junio de 2004.-

MINISTERIO de TRABAJO de la PROVINCIA de BUENOS AIRES

calle 7 nº 370 e/ 39 y 40- La Plata

tel. (0221) 429-3626/3625 prensa@trabajo.gba.gov.ar

Gobernador de la
Provincia de Buenos Aires
Ing. Felipe Solá

Ministro de Trabajo
Dn. Roberto Mouillerón

Subsecretario de Trabajo
Dr. José María Casas

Subsecretario de Empleo
Dn. Jorge Bergáz

FUENTES

LEY 25.877 (B.O. 19/03/04) sancionada el 02/03/04, promulgada el 18/03/04 Vigencia: 28/03/04 (Art. 2 Código Civil)

Ackerman, Mario E.; Alvarez, Eduardo; Ojeda, Raul H.; Rial, Noemí; Rubio, Valentín; Tomada, Carlos A.; y Vázquez Vialard, Antonio "REFORMA LABORAL. LEY 25.877", Ed. Rubinzal Culzoni, Santa Fe, 7 de mayo de 2004.

Grisolía, Julio Armando; Hierrezuelo, Ricardo D. "LEY DE ORDENAMIENTO LABORAL. REFORMA 2004 LEY 25.877. ANÁLISIS TEORICO PRACTICO", Ed. Quórum, Bs. As., marzo de 2004.

INTRODUCCION

Espíritu y criterios de la Ley 25.877 que emanan del mensaje de elevación y de su proceso de elaboración.

Antecedentes:

El estado de sospecha acerca de los medios y mecanismos utilizados para lograr la sanción de la ley 25.250 que adquirió público conocimiento hizo que la misma sea impulsada desde el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.

La fuerte controversia generada por la Ley 25.250 sobre la extensión del período de prueba, la reducción general de contribuciones patronales, la caída de la ultraactividad legal de los convenios colectivos de trabajo y la preeminencia del convenio de ámbito menor por sobre el convenio de ámbito mayor.

Perspectiva axiológica:

Propiciar aquellas soluciones que favorezcan la generación de empleo decente.

Tomar partido por fórmulas legales que estimulen la negociación colectiva, la preeminencia de las normas más favorables al trabajador y la composición de conflictos por acuerdos de partes.

Asegurar los principios de normalidad y de previsibilidad: respeto a las normas constitucionales incluidos tratados internacionales incorporados a la CN y a las normas supra legales como convenios internacionales del trabajo ratificados por la Argentina.

Asegurar la sostenibilidad de la norma al no adoptar posiciones radicalizadas que alejen la posibilidad de alcanzar el suficiente consenso entre los actores sociales.

Debate:

Antes del envío del proyecto al Poder Legislativo se consultó a las tres centrales obreras, a las organizaciones de empleadores y a especialistas de diversas orientaciones.

LEY DE ORDENAMIENTO LABORAL 25877
REFORMA 2004

Cuadro comparativo
DERECHOS INDIVIDUALES

A) Período de Prueba

Ley 25.250	Ley 25.877
3 meses extensible a 6 por convenio colectivo (art. 1) 6 meses en las pequeñas empresas extensibles a 12 por convenio colectivo cuando se trate de trabajadores calificados (art. 1).	3 meses para todos los trabajadores, sin distinción entre tipos de empresas (art. 2).
Extinción sin excepción de causa, sin obligación de preavisar y sin derecho a ninguna indemnización (art. 1).	Extinción sin expresión de causa. Sin derecho a indemnización por antigüedad ni integración, pero con obligación de preavisar por 15 días (o abonar indemnización sustitutiva de preaviso) (Art. 3) El plazo corre a partir del día siguiente a la notificación (art. 4)

- La nueva ley rescata el período de prueba como una etapa inicial del contrato por tiempo indeterminado y no como un mecanismo de elusión o evasión de la relación de trabajo formal, que impida su uso abusivo como "contrato temporal " o "modalidad promovida".

b) Preaviso e Integración

LCT (antes del 03/10/98)	Ley 25.013 (desde el 03/10/98 inclusive)	Ley 25.877 (desde el 28/03/04)
1) Preaviso: Trabajador: 1 mes Empleador: 1 mes si el trabajador tiene hasta 5 años de antigüedad. 2 meses si tiene más de 5 años. Rige a partir del primer día del mes siguiente al de la notificación del preaviso.	1) Preaviso: Trabajador: 15 días Empleador: 15 días si la antigüedad es mayor a 30 días y hasta 3 meses. 1 mes si es mayor a 3 meses y hasta 5 años. 2 meses si es mayor a 5 años Rige a partir del día siguiente al de la notificación del preaviso.	1) Preaviso: (art. 3) Trabajador: 15 días Empleador: 15 días durante el período de prueba. 1 mes si la antigüedad es de hasta 5 años 2 meses si es mayor a 5 años Rige a partir del día siguiente al de la notificación del preaviso (art. 4).
2) Integración del mes de despido: Corresponde abonar	2) Integración del mes de despido: No corresponde abonar	2) Integración del mes de despido: No corresponde abonar. Corresponde abonar sólo en el supuesto que el preaviso no sea otorgado (no en período de prueba) (art. 4).

La ley 25.877 dispone un régimen único de preaviso que se aplica a todos los trabajadores con independencia de la fecha de ingreso, solucionando de este modo la superposición de regímenes según la fecha de ingreso del trabajador que había introducido la ley 25.013 para determinar su vigencia (art. 5).

c) Indemnización por antigüedad

LCT (hasta 02/10/98)	Ley 25.013 (desde 03/10/98)	Ley 25.877
Mejor remuneración mensual, normal y habitual por cada año de servicio o fracción mayor de 3 meses (con tope)	1/12 parte de la mejor remuneración mensual, normal y habitual por cada mes de servicio o fracción mayor de 10 días	Mejor remuneración mensual, normal y habitual por cada año de servicio o fracción mayor de 3 meses (con tope)(art. 5)
Piso mínimo: 2 veces la mejor remuneración mensual, normal y habitual (sin tope): 2 sueldos mensuales	Piso mínimo: 2 /12 parte de la mejor remuneración mensual, normal y habitual (con tope): la sexta parte del sueldo mensual	Piso mínimo: Mejor remuneración mensual, normal y habitual (Sin tope): 1 sueldo mensual (art. 5)

- La reforma mantiene el texto del art. 245 de la LCT según reforma de la ley 24.013 adecuado a criterios jurisprudenciales y a modalidades actuales de la relaciones laborales. El piso de un mes de la mejor remuneración mensual, normal y habitual es un punto intermedio entre los presupuestos que establecían las normas que coexistían para tal supuesto (arts. 245 LCT y 7 de la ley 25.013).

DERECHOS COLECTIVOS

a) Convenios colectivos de trabajo

Autoridad de aplicación: Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social

Ver cuadro de la página 5

Ley 25.250	Ley 25.877
a) Se tiene en cuenta la aptitud representativa del sindicato y del grupo o asociaciones de empleadores para determinar el alcance de la convención colectiva.	a) Deja librado a la autoridad de aplicación la determinación de la representación del sector empleador.
b) Para homologar se requiere control de legalidad y oportunidad.	b) Para homologar sólo se requiere el control de legalidad.
c) Se exige homologación del convenio de empresa.	c) No se exige homologación del convenio de empresa, salvo pedido de parte.
d) Vigencia: 2 años a partir de la fecha en que alguna de las partes lo denuncia, salvo que se hubieran establecido distintas fechas de vencimiento de las cláusulas, se hubiera pactado la ultraactividad o entrara a regir un nuevo convenio.	d) Vigencia: hasta que una nueva convención la sustituya (ultraactividad), salvo que las partes acordaran lo contrario o establecieran diferentes plazos de vigencia de las cláusulas convencionales.
e) Comisiones paritarias: Integradas por representantes de empleadores y trabajadores y presididas por un funcionario designado por el Ministerio de Trabajo. Facultades: 1) Interpretar con alcance general la convención colectiva. 2) Proceder a la calificación del personal y a determinar la categoría del establecimiento. 3) Intervenir en las controversias individuales originadas en la aplicación del convenio colectivo.	e) Comisiones paritarias: Integradas por representantes de trabajadores y empleadores en los términos del convenio, salvo petición de parte y sólo para interpretar el convenio. Facultades: 1) Interpretar con alcance general la convención colectiva. 2) Intervenir en las controversias o conflictos de carácter individual o plurindividual, por la aplicación de las normas convencionales. 3) Intervenir en las controversias individuales originadas en aplicación del convenio colectivo. 4) Clasificar las nuevas tareas que se creen y reclasificar las que experimenten modificaciones por efecto de las innovaciones tecnológicas o nuevas formas de organización de la empresa.
f) Necesidad de integrar la representación de los trabajadores para celebrar un convenio de empresa con los delegados de personal.	f) Necesidad de integrar la representación de los trabajadores para celebrar un convenio de empresa con los delegados de personal.
g) Convenio de ámbito menor prevalece sobre el de ámbito mayor, aunque contenga cláusulas menos favorables. Universalidad de materias a tratar por el convenio de ámbito menor.	g) Convenio de ámbito menor sólo prevalece sobre el convenio de ámbito mayor si contiene cláusulas más favorables. El convenio de ámbito menor podrá considerar: 1) materias no delegadas por el de ámbito mayor 2) materias no tratadas por el de ámbito mayor 3) materias propias de la organización de la empresa 4) condiciones más favorables al trabajador
h) Privilegia la negociación colectiva con el sindicato inferior.	h) Privilegia la negociación colectiva con el sindicato de grado superior.

La ley 25.877 recepta los elementos distintivos del Derecho Colectivo del Trabajo y los principios propios de la OIT. Reafirma el ejercicio de la autonomía de la voluntad colectiva como forma más genuina del ejercicio de la libertad sindical. La ley 14.250 reconocía la existencia de un sujeto empleador y un sujeto trabajador identificado con la Asociación Sindical de Trabajadores con personería gremial representativa del colectivo laboral que se pretende regular. La reforma recepta los profundos cambios producidos en el universo de las relaciones laborales y para el reconocimiento y la legitimación de la representación de los actores en la negociación colectiva, la autoridad administrativa del trabajo podrá utilizar mecanismos de extensión aplicando el convenio a todos los trabajadores de la actividad o categoría así como a todos los empleadores, sin perjuicio de que unos y otros sean o no afiliados a las respectivas asociaciones signatarias mediante el instituto de la homologación. Para la homologación, al requerirse solamente el control de legalidad y excluirse todo otro requisito, la norma garantiza la libertad de negociación en el más amplio sentido conforme lo establece el Convenio 98 de la OIT.

La norma propone la articulación de los convenios a partir de los de ámbito mayor, respetando el orden de prelación de las normas y los principios generales del derecho del trabajo, como "la condición más favorable para el trabajador". Ello así porque el legislador ha entendido que existe una correlación clara y robusta entre la desigualdad de los ingresos y la estructura de la negociación, concluyendo que los sistemas de negociación más centralizados y coordinados aparecen asociados con menor desempleo e igualdad en los ingresos y por el contrario la descentralización incrementa la desigualdad y se asocia con la debilidad sindical.

b) Convenios de empresas en crisis

Ley 14.250	Ley 24.013	Ley 25.877
Se incorpora Capítulo V que se denomina "Convenios de Empresas en Crisis" (art. 25)	En el Título III, Capítulo VI (art. 98) establece como partes signatarias del convenio de empresas en crisis al empleador y a la Asociación Sindical de los Trabajadores	Art. 18 que introduce el art. 25 de la 14.250 establece que el acuerdo sólo podrá realizarse entre el empleador y las partes signatarias del convenio colectivo. O sea entre el empleador, la Asociación Sindical que celebró el convenio y la Representación empresaria que intervino en tal celebración.

- La cláusula de "descuelgue" en la nueva redacción tiene las siguientes particularidades:

1. Permitirá que el uso de este instituto no genere situaciones de competencia desleal.

2. Contempla la exclusión de una empresa del convenio colectivo en forma total o parcial.

3. La diferencia en cuanto a las partes intervinientes en el procedimiento genera un interrogante en cuanto a la autoridad de aplicación que deberá determinarse- y llevará naturalmente a una mayor morosidad en la tramitación del mismo.

Ley 25250	Ley 25.877
a) Deber de negociar de buena fe	a) Deber de negociar de buena fe
b) Derecho a la informaciyn	b) Derecho a la informaciyn
c) Creaciyn de nuevas vнas alternativas de soluciyn de conflictos: c.1) Requerir la intervenciyn de mediadores pъblicos o privados c.2) Suscribir un compromiso arbitral c.3) Someterse a la intervenciyn del servicio federal de mediaciyn y arbitraje.	c) Soluciyn de conflictos a travйs de lo dispuesto por la ley 14.786 o de un servicio de mediaciyn, conciliaciyn y arbitraje dentro del Ministerio de Trabajo aunque preservando su autonomнa.

• La norma, recogiendo el reclamo generalizado de la doctrina ha incorporado una sanción frente al incumplimiento del principio de negociación de buena fe entre las partes: la denuncia judicial, que reviste naturaleza sumarísima.

d) Conflictos colectivos

Ley 25.250 y Dec. 843/00	Ley 25.877
Se consideran servicios esenciales: -Servicios sanitarios y hospitalarios -Producción y distribución de agua potable y energía eléctrica -Servicios telefónicos -Control de tráfico aéreo	Se consideran servicios esenciales -Servicios sanitarios y hospitalarios -Producción y distribución de agua, energía eléctrica y gas -Control de tráfico aéreo (art. 24)
Facultad de calificar como esencial una actividad no incluida en la enumeración precedente: Ministerio de Trabajo de la Nación cuando: -La extensión y duración de la interrupción de la actividad de que se tratare pudiere poner en peligro la vida, la salud o la seguridad de la persona en toda o parte de la comunidad -La actividad afectada constituyera un servicio público de importancia trascendental o de utilidad pública -La interrupción o suspensión del servicio pudiere provocar una situación de crisis nacional aguda que hiciere peligrar las condiciones normales o de existencia de la población	Facultad de calificar como esencial una actividad no incluida en la enumeración precedente: Comisión independiente cuya integración será definida por la reglamentación, cuando: -La duración y extensión territorial de la interrupción de la actividad por la medida pudiere poner en peligro la vida, la seguridad o la salud de toda o parte de la población -Se tratare de un servicio público de importancia trascendental conforme los organismos de control de la OIT La Comisión se pronunciará luego de iniciada una instancia conciliatoria. (art. 24)

BALANCE SOCIAL

Ley 25.250 y Dec. 1171/00	Ley 25.877
La empresa con más de 500 trabajadores deberá elaborar anualmente un balance social. Este documento será girado por la empresa a la representación sindical de sus trabajadores dentro de los 30 días de elaborado (art. 18).	La empresa con más de 300 trabajadores deberá elaborar anualmente un balance social. Este documento será girado por la empresa al sindicato con personería gremial signatario de la convención colectiva de trabajo aplicable dentro de los 30 días de elaborado. Una copia del balance será depositada en el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, la que será considerada confidencial (art. 25).

- La ley 25.877 recepta no sólo las disposiciones de la ley 25.250 (art. 18) sino especialmente la reglamentación realizada mediante Dec. 1171/00 y aclaración realizada por Resolución 23/01 del Ministerio de Trabajo. La reglamentación de esta norma no sólo es necesaria sino imprescindible para darle la operatividad de que carece.

ADMINISTRACION DEL TRABAJO

Ley 25.250	Ley 25.877
Crea el Sistema Integrado de la Inspección del Trabajo y de la Seguridad Social (art. 19)	Crea el Sistema Integral de la Inspección del Trabajo y de la Seguridad Social (art. 28)
Cuando un servicio local de inspección del trabajo no cumpla con las exigencias de los Convenios 81 y 129 de la OIT o los que deriven de este Capítulo (Cap. I del Título VI), el Ministerio de Trabajo, Empleo y Formación de Recursos Humanos propondrá al Consejo Federal del Trabajo la elaboración de un programa de reorganización (art. 22)	Cuando un servicio local de inspección del trabajo no cumpla con las exigencias de los Convenios 81 y 129 de la OIT o los que deriven de este capítulo (Cap. I del Título III), el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, previa intervención del Consejo Federal del Trabajo ejercerá coordinadamente con éste y con las jurisdicciones provinciales las correspondientes facultades (art. 30)
Establece normas relacionadas con el régimen jurídico de los inspectores, garantías e incompatibilidades (arts. 27, 28 y 29)	No establece normas relacionadas con el régimen jurídico de los inspectores, garantías e incompatibilidades. Ello no implica que no se apliquen disposiciones similares contenidas en los Convenios 81 y 129 de la OIT.
Trabajo infantil: Esta ley no contenía norma alguna relacionada con este tema.	Trabajo infantil: Encomienda al Ministerio de Trabajo, Empleo y de la Seguridad Social sin perjuicio de las facultades de inspección del trabajo a cargo de los organismos provinciales- realizar en todo el territorio nacional acciones coordinadas de fiscalización con las distintas jurisdicciones. Las actuaciones labradas, cuando se constaten infracciones, deben ser remitidas a las administraciones locales para la prosecución del procedimiento a fin de aplicar las sanciones pertinentes (Art. 35). Faculta al Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social a verificar y fiscalizar en todo el territorio nacional en forma concurrente con la AFIP-, el cumplimiento por parte de los empleadores de la obligación de declarar e ingresar los aportes y contribuciones sobre los salarios que integra el Sistema Unico de la Seguridad Social. Cuando se verifiquen infracciones, el Ministerio de Trabajo deberá aplicar las penalidades correspondientes con aplicación del régimen sancionatorio de la AFIP, a quien remitirá las actuaciones luego de aplicar la sanción.

Art. 30 Ley 25.877: A fin de evitar problemas institucionales, en tanto las facultades del gobierno federal se limitan a aquellas que han sido delegadas por las provincias y teniendo en cuenta que sólo se admite una intervención en los casos de excepción a que hace referencia el art. 6 de la Constitución Nacional, una razón de prudencia aconseja que ella se ejecute como una acción de colaboración y no de sustitución de la autoridad local, que debe alcanzarse -en especial- a través del "equipamiento y capacitación profesional" al que refiere el art. 2° inc. d) del Pacto Federal del Trabajo.

SIMPLIFICACION REGISTRAL

Ley 25.250	Ley 25.877
Instituye en el ámbito del Ministerio de Trabajo, Empleo y Formación de Recursos Humanos una unidad de ejecución del proceso de simplificación y unificación en materia de inscripción laboral y de la seguridad social, con el objeto de que el registro de trabajadores y empleadores se cumpla en un solo acto y a través de un único trámite (art. 32) Se dictaron diversos decretos reglamentarios (1122/00, 96/01 y 129/01), pero en la práctica jamás funcionó.	Erige al Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social como la autoridad que deberá establecer el organismo encargado y los procedimientos destinados a la simplificación o unificación en materia de inscripción laboral y de seguridad social (art. 39). La misma norma delega en el Poder Ejecutivo Nacional la facultad para dictar las normas para su reglamentación e instrumentación.

La simplificación y unificación de la inscripción registral apunta a sintetizar en un solo trámite y en un formulario único, el registro de los nuevos trabajadores en relación de dependencia que se incorporen, de modo de evitar la cantidad de trámites complejos que debe realizar el empleador para contratar un trabajador. Ello puede tener un efecto positivo en la creación de puestos de trabajo en el segmento de las unidades productivas más pequeñas.

COOPERATIVAS DE TRABAJO

Ley 25.250	Ley 25.877
Establece que los socios que se desempeñaren en fraude a la ley laboral serán considerados trabajadores dependientes de la cooperativa. (Art. 4)	Establece que los socios que se desempeñaren en fraude a la ley laboral serán considerados trabajadores dependientes de la empresa usuaria para la cual presten servicios. (art. 40)

PROMOCION DEL EMPLEO

Ley 25.250	Ley 25.877
Se aplica a empleadores en general (art. 2) Reducciyn parcial de contribuciones sociales	Se aplica a empresas de hasta 80 trabajadores.(art. 6- Dec. Regl. 817/04)
-Reducciyn de 1/3 de las contribuciones para todo trabajador por tiempo indefinido, que haya aumentado la nymina de personal a partir del primer mes posterior a la finalizaciyn del perнodo de prueba (art. 2). -Reducciyn de S de las contribuciones cuando el trabajador era un hombre de 45 acos o mбs, una mujer jefa de hogar de cualquier edad, o un joven varyn o mujer de hasta 24 acos (art. 2).	Reducciyn parcial de contribuciones sociales por el tйrmino de 12 meses por todo nuevo trabajador que se incorpore hasta el 31/12/04 -Reducciyn de 1/3 de las contribuciones para todo nuevo trabajador (salvo eventuales) (Art. 6-Dec. Regl. 817/04). -Reducciyn de S de las contribuciones cuando se trata de un beneficiario o beneficiaria del Programa Jefes de Hogar. (art. 6- Dec. Regl. 817/04).

· Las acciones tendientes a la promociyn del empleo se articulan sobre tres conceptos: empleo, empleabilidad y calidad del empleo y tienen como objetivo:

1. identificaciyn de sectores de actividad y empresas con mayor potencial para la generaciyn de empleo.

2. convocatoria a los actores pъblicos y privados para desarrollar proyectos y acciones que permitan la incorporaciyn de trabajadores desocupados.

3. identificaciyn de empresas y sectores en crisis para apoyarlos con proyectos de recuperaciyn y fortalecimiento.

4. identificaciyn de trabajadores con bajo nivel de calificaciyn y experiencia laboral para fortalecer su empleabilidad.

5. reinserciyn de beneficiarios de planes sociales y trabajadores

desocupados en el sector productivo de pequecas y medianas empresas incentivadas por la reducciyn de sus contribuciones.

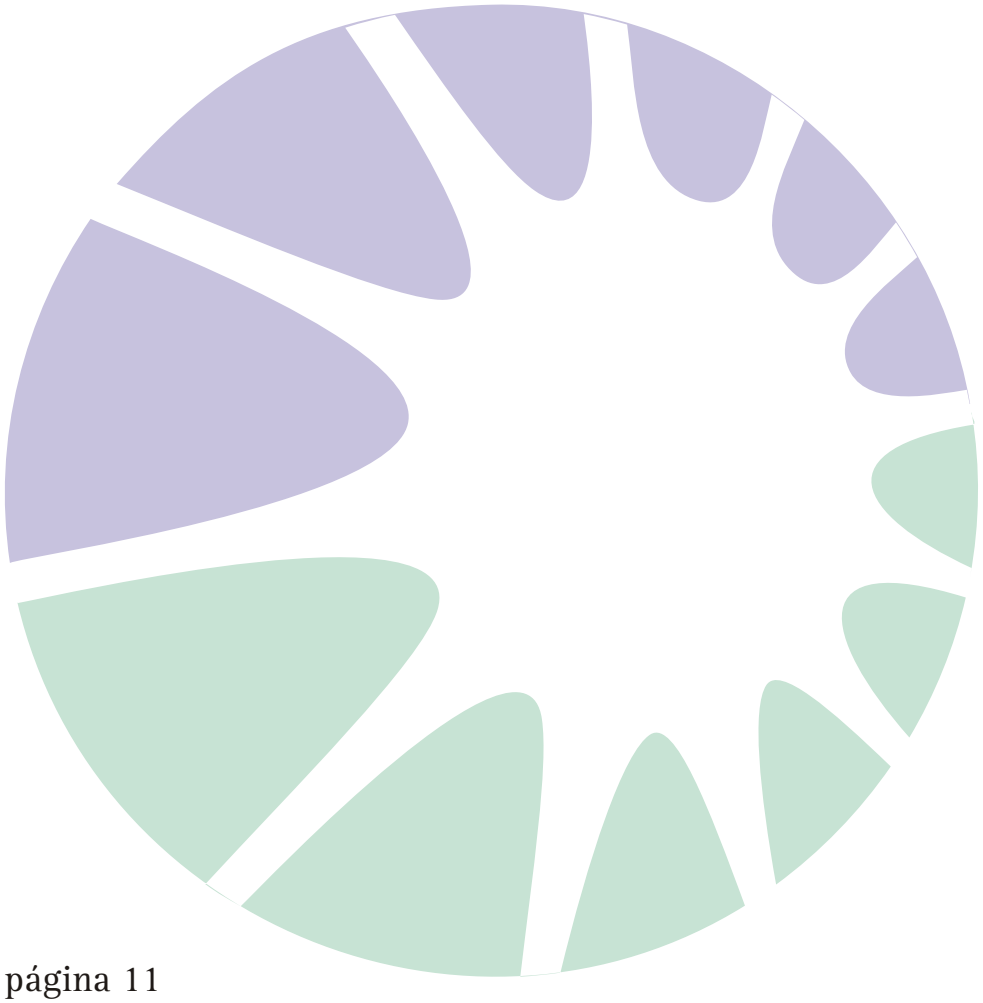
Su espнritu heterodoxo se sustenta sobre el esquema de distribuciyn del ingreso nacional como herramienta de reducciyn de la pobreza y crecimiento econymico.
La ley incorpora asimismo el concepto de “trabajo decente” receptando el paradigma de la OIT en donde se definiy como sinynimo de “trabajo productivo”, “trabajo suficiente” en relaciyn a los ingresos adecuados, protecciyn socia, diбlogo social, libertad sindical, negociaciyn colectiva y participaciyn (conf. Memoria de Juan Somavна, Director General de la OIT en la 87° Reuniyn de la Conferencia Internacional del Trabajo, 1999).

El presente informe fue elaborado por las Asesoras de Gabinete del Ministerio de Trabajo de la Provincia de Buenos Aires.

Dra. Liliana Moiso Dra. Nelly Mendoza

LEY DE
ORDENAMIENTO LABORAL
(Ley 25.877)

CAPITULO 2



ANEXO

I. REGIMEN LABORAL

Ley 25.877

Derógase la Ley Nº 25.250 y sus normas reglamentarias. Ordenamiento del Régimen Laboral. Derecho Individual del Trabajo. Período de Prueba. Extinción del Contrato de Trabajo. Preaviso. Promoción del Empleo. Derecho Colectivo del Trabajo. Negociación Colectiva. Procedimiento de la Negociación Colectiva. Conflictos Colectivos de Trabajo. Balance Social. Administración del Trabajo. Inspección del Trabajo. Simplificación Registral. Cooperativas de Trabajo. Disposiciones Finales.

Sancionada: Marzo 2 de 2004.

Promulgada: Marzo 18 de 2004.

El Senado y Cámara de Diputados de la Nación Argentina reunidos en Congreso, etc. sancionan con fuerza de Ley:

TITULO PRELIMINAR DEL ORDENAMIENTO DEL REGIMEN LABORAL

ARTICULO 1º Derógase la Ley Nº 25.250 y sus normas reglamentarias.

TITULO I

DERECHO INDIVIDUAL DEL TRABAJO

Capítulo I

Del Período de Prueba

ARTICULO 2º Sustitúyese el artículo 92 bis de la Ley de Contrato de Trabajo Nº 20.744 (t.o. 1976) 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 TRES (3) meses de vigencia. Cualquiera de las partes podrá extinguir la relación durante ese lapso sin expresión de causa, sin derecho a indemnización con motivo de la extinción, pero con obligación de preavisar según lo establecido en los artículos 231 y 232.

El período de prueba se regirá por las siguientes reglas:

1. Un empleador no puede contratar a un mismo trabajador, más de una vez, utilizando el período de prueba. De hacerlo, se considerará de pleno derecho, que el empleador ha renunciado al período de prueba.

2. El uso abusivo del período de prueba con el objeto de evitar la efectivización de trabajadores será pasible de las sanciones previstas en los regímenes sobre infracciones a las leyes de trabajo. En especial, se considerará abusiva la conducta del empleador que contratare sucesivamente a distintos trabajadores para un mismo puesto de trabajo de naturaleza permanente.

3. El empleador debe 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.

4. Las partes tienen los derechos y obligaciones propias de la relación laboral, con las excepciones que se establecen en este artículo. Tal reconocimiento respecto del trabajador incluye los derechos sindicales.

5. Las partes están obligadas al pago de los aportes y contribuciones a la Seguridad Social.

6. 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.

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

Capítulo II

De la Extinción del Contrato de Trabajo

Preaviso

ARTICULO 3º Sustitúyese el artículo 231 de la Ley de Contrato de Trabajo, Nº 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias, por el siguiente texto:

"Artículo 231. El contrato de trabajo no podrá ser disuelto por voluntad de una de las partes, sin previo aviso, o en su defecto, indemnización además de la que corresponda al trabajador por su antigüedad en el empleo, cuando el contrato se disuelva por voluntad del empleador. El preaviso, cuando las partes no lo fijen en un término mayor, deberá darse con la anticipación siguiente:

a) por el trabajador, de QUINCE (15) días;

b) por el empleador, de QUINCE (15) días cuando el trabajador se encontrare en período de prueba; de UN (1) mes cuando el trabajador tuviese una antigüedad en el empleo que no exceda de CINCO (5) años y de DOS (2) meses cuando fuere superior."

ARTICULO 4º Sustitúyese el artículo 233 de la Ley de Contrato de Trabajo, Nº 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias, por el siguiente texto:

"Artículo 233. Los plazos del artículo 231 correrán a partir del día siguiente al de la notificación del preaviso.

Cuando la extinción del contrato de trabajo dispuesta por el empleador se produzca sin

preaviso y en fecha que no coincida con el último día del mes, la indemnización sustitutiva debida al trabajador se integrará con una suma igual a los salarios por los días faltantes hasta el último día del mes en el que se produjera el despido.

La integración del mes de despido no procederá cuando la extinción se produzca durante el período de prueba establecido en el artículo 92 bis."

Indemnización por Despido sin Justa Causa

ARTICULO 5º Sustitúyese el artículo 245 de la Ley de Contrato de Trabajo, Nº 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias, por el siguiente:

"Artículo 245. 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. 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.

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."

Capítulo III

Promoción del Empleo

ARTICULO 6º La empresa que emplee hasta OCHENTA (80) trabajadores, cuya facturación anual no supere el importe que establezca la reglamentación y que produzca un incremento neto en su nómina de trabajadores, gozará de una reducción de sus contribuciones a la Seguridad Social por el término de DOCE (12) meses, con relación a cada nuevo trabajador que incorpore hasta el 31 de diciembre de 2004.

La reducción consistirá en una exención parcial de las contribuciones al sistema de la Seguridad Social, equivalente a la tercera parte de las contribuciones vigentes. Cuando el trabajador que se contratare para ocupar el nuevo puesto de trabajo fuera un beneficiario o beneficiaria del Programa Jefes de Hogar, la exención parcial se elevará

a la mitad de dichas contribuciones.

Las condiciones que deberán cumplirse para el goce de este beneficio, así como la composición de la reducción, serán fijadas por la reglamentación.

La reducción citada no podrá afectar el financiamiento de la Seguridad Social, ni los derechos conferidos a los trabajadores por los regímenes de la Seguridad Social, ni alterar las contribuciones a las obras sociales. El PODER EJECUTIVO NACIONAL, en base a las previsiones que efectuará el MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL, adoptará los recaudos presupuestarios necesarios para compensar la aplicación de la reducción de que se trata.

El presente beneficio regirá hasta el 31 de diciembre de 2004, quedando facultado el PODER EJECUTIVO NACIONAL para prorrogar su vigencia o reducir los topes establecidos en el presente artículo, en función de la evolución de los índices de empleo. Anualmente el Poder Ejecutivo Nacional deberá informar a las Comisiones de Legislación del Trabajo de ambas Cámaras del Poder Legislativo Nacional sobre los elementos objetivos que fundaron la determinación adoptada. El cese del presente régimen de promoción no afectará su goce por parte de las empresas a las que se les hubiera acordado, respecto de los trabajadores incorporados durante su vigencia. Este beneficio no será de aplicación a los contratos regulados en el artículo 99 de la Ley de Contrato de Trabajo, Nº 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias.

ARTICULO 7º El MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL promoverá la inclusión del concepto de trabajo decente en las políticas públicas nacionales, provinciales y municipales. A tal fin, ejecutará y promoverá la implementación, articulada con otros organismos nacionales, provinciales y municipales, de acciones dirigidas a sostener y fomentar el empleo, reinsertar laboralmente a los trabajadores desocupados y capacitar y formar profesionalmente a los trabajadores.

TITULO II

DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO

Capítulo I

Negociación Colectiva

ARTICULO 8º Sustitúyese el artículo 1º de la Ley Nº 14.250 (t.o. 1988) y su modificatoria, por el siguiente:

“Artículo 1º Las convenciones colectivas de trabajo que se celebren entre una asociación profesional de empleadores, un empleador o un grupo de empleadores, y una asociación sindical de trabajadores con personería gremial, se rigen por las disposiciones de la presente ley. Sólo están excluidos de esta ley los trabajadores comprendidos en las Leyes Nº 23.929 y Nº 24.185, en tanto dichas normas regulan sus propios regímenes convencionales.”

ARTICULO 9º Sustitúyese el artículo 2º de la Ley Nº 14.250 (t.o. 1988) y su

modificatoria, por el siguiente:

"Artículo 2º En caso que hubiese dejado de existir la o las asociaciones de empleadores que hubieran acordado la anterior convención colectiva o que la existente no pudiere ser calificada de suficientemente representativa o que no hubiere ninguna, la autoridad de aplicación, siguiendo las pautas que deberán fijarse en la reglamentación, atribuirá la representación del sector empleador a un grupo de aquellos con relación a los cuales deberá operar la convención o tener como representantes de todos ellos a quien o a quienes puedan ser considerados legitimados para asumir el carácter de parte en las negociaciones."

ARTICULO 10. Sustitúyese el artículo 3º de la Ley Nº 14.250 (t.o. 1988) y su modificatoria, por el siguiente:

"Artículo 3º Las convenciones colectivas deberán celebrarse por escrito y consignarán:

a) Lugar y fecha de su celebración.

b) El nombre de los intervinientes y acreditación de sus personerías.

c) Las actividades y las categorías de trabajadores a que se refieren.

d) La zona de aplicación.

e) El período de vigencia.

f) Las materias objeto de la negociación."

ARTICULO 11. Sustitúyese el artículo 4º de la Ley Nº 14.250 (t.o. 1988) y su modificatoria, por el siguiente:

"Artículo 4º Las normas originadas en las convenciones colectivas que sean homologadas por el MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL, en su carácter de autoridad de aplicación, regirán respecto de todos los trabajadores de la actividad o de la categoría dentro del ámbito a que estas convenciones se refieran; cuando se trate de un acuerdo destinado a ser aplicado a más de un empleador, alcanzarán a todos los comprendidos en sus particulares ámbitos. Todo ello sin perjuicio de que los trabajadores y los empleadores invistan o no el carácter de afiliados a las respectivas asociaciones signatarias.

Será presupuesto esencial para acceder a la homologación, que la convención no contenga cláusulas violatorias de normas de orden público o que afecten el interés general.Los convenios colectivos de trabajo de empresa o de grupo de empresas, deberán observar las condiciones establecidas en el párrafo precedente y serán presentados ante la autoridad de aplicación para su registro, publicación y depósito, conforme a lo previsto en el artículo 5º de esta ley.

Sin perjuicio de ello, estos convenios podrán ser homologados a pedido de parte."

ARTICULO 12. Sustitúyese el artículo 5º de la Ley Nº 14.250 (t.o. 1988) y su

modificatoria, por el siguiente:

”Artículo 5º Las convenciones colectivas regirán a partir de la fecha en que se dictó el acto administrativo que resuelve la homologación o el registro, según el caso. El texto de las convenciones colectivas será publicado por el MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL, dentro de los DIEZ (10) días de registradas u homologadas, según corresponda.

Vencido este término, la publicación efectuada por cualquiera de las partes en la forma que fije la reglamentación, surtirá los mismos efectos legales que la publicación oficial.

El MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL llevará un registro de las convenciones colectivas, a cuyo efecto el instrumento de las mismas quedará depositado en el citado MINISTERIO.”

ARTICULO 13. Sustitúyese el artículo 6º de la Ley Nº 14.250 (t.o. 1988) y su modificatoria, por el siguiente:

”Artículo 6º Una convención colectiva de trabajo, cuyo término estuviere vencido, mantendrá la plena vigencia de todas sus cláusulas hasta que una nueva convención colectiva la sustituya, salvo que en la convención colectiva vencida se hubiese acordado lo contrario.

Las partes podrán establecer diferentes plazos de vigencia de las cláusulas convencionales”.

ARTICULO 14. Sustitúyese el artículo 13 de la Ley Nº 14.250 (t.o. 1988) y su modificatoria, por el siguiente:

“Artículo 13. El MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL será la autoridad de aplicación de la presente ley y vigilará el cumplimiento de las convenciones colectivas.”

ARTICULO 15. Sustituyese el artículo 14 de la Ley Nº 14.250 (t.o. 1988) y su modificatoria, por el siguiente:

”Artículo 14. Los convenios colectivos de trabajo podrán prever la constitución de Comisiones Paritarias, integradas por un número igual de representantes de empleadores y trabajadores, cuyo funcionamiento y atribuciones serán las establecidas en el respectivo convenio, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo siguiente.”

ARTICULO 16. Sustitúyese el artículo 15 de la Ley Nº 14.250

(t.o. 1988) y su modificatoria por el siguiente:

"Artículo 15. Estas comisiones estarán facultadas para:

a) Interpretar con alcance general la convención colectiva, a pedido de cualquiera de las partes o de la autoridad de aplicación.

b) Intervenir en las controversias o conflictos de carácter individual o plurindividual, por la aplicación de normas convencionales cuando las partes del convenio colectivo de trabajo lo acuerden.

c) Intervenir al suscitarse un conflicto colectivo de intereses cuando ambas partes del convenio colectivo de trabajo lo acuerden.

d) Clasificar las nuevas tareas que se creen y reclasificar las que experimenten modificaciones por efecto de las innovaciones tecnológicas o nuevas formas de organización de la empresa. Las decisiones que adopte la Comisión quedarán incorporadas al Convenio Colectivo de Trabajo, como parte integrante del mismo."

ARTICULO 17. Sustitúyese el artículo 16 de la ley 14.250 (t.o. 1988) y su modificatoria por el siguiente:

"Artículo 16. Cualquiera de las partes de un convenio colectivo de trabajo, que no prevea el funcionamiento de las comisiones referidas en el artículo 14, podrá solicitar al MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL la constitución de una Comisión Paritaria a los efectos y con las atribuciones previstas en el inciso a) del artículo anterior. Dicha Comisión será presidida por un funcionario designado por el MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL y estará integrada por un número igual de representantes de trabajadores y empleadores."

ARTICULO 18. Incorpórense en la Ley Nº 14.250 (t.o. 1988) y su modificatoria, con las identificaciones y denominaciones que en cada caso se indica, los siguientes Capítulos: "Capítulo III - Ambitos de la Negociación Colectiva"; "Capítulo IV - Articulación de los Convenios Colectivos"; "Capítulo V Convenios de Empresas en Crisis" y "Capítulo VI Fomento de la Negociación Colectiva", que contendrán los artículos que en cada caso se incluyen.

Capítulo III Ambitos de Negociación Colectiva.

Artículo 21. Los convenios colectivos tendrán los siguientes ámbitos personales y territoriales conforme a lo que las partes acuerden dentro de su capacidad representativa:

Convenio nacional, regional o de otro ámbito territorial.

Convenio intersectorial o marco.

Convenio de actividad.

Convenio de profesión, oficio o categoría.

Convenio de empresa o grupo de empresas.

Artículo 22. La representación de los trabajadores en la negociación del convenio colectivo de empresa, estará a cargo del sindicato cuya personería gremial los comprenda y se integrará también con delegados del personal, en un número que no exceda la representación establecida en el artículo 45 de la Ley Nº 23.551 hasta un máximo de CUATRO (4), cualquiera sea el número de trabajadores comprendidos en el convenio colectivo de trabajo de que se trate

Capítulo IV Articulación de los Convenios Colectivos.

Artículo 23. Los convenios colectivos de ámbito mayor podrán establecer formas de articulación entre unidades de negociación de ámbitos diferentes, ajustándose las partes a sus respectivas facultades de representación.

Dichos convenios podrán determinar sus materias propias y hacer remisión expresa de las materias a negociar en los convenios de ámbito menor. Los convenios de ámbito menor, en caso de existir un convenio de ámbito mayor que los comprenda, podrán considerar:

a) Materias delegadas por el convenio de ámbito mayor.

b) Materias no tratadas por el de ámbito mayor.

c) Materias propias de la organización de la empresa.

d) Condiciones más favorables al trabajador.

Artículo 24. Queda establecido el siguiente orden de prelación de normas:

a) Un convenio colectivo posterior puede modificar a un convenio colectivo anterior de igual ámbito.

b) Un convenio posterior de ámbito distinto, mayor o menor, modifica al convenio anterior en tanto establezca condiciones más favorables para el trabajador. A tal fin, la comparación de ambos convenios deberá ser efectuada por instituciones”. .

Capítulo IV

Balance Social

ARTICULO 25. Las empresas que ocupen a más de TRESCIENTOS (300) trabajadores deberán elaborar, anualmente, un balance social que recoja información sistematizada relativa a condiciones de trabajo y empleo, costo laboral y prestaciones sociales a cargo de la empresa. Este documento será girado por la empresa al sindicato con personería gremial, signatario de la convención colectiva de trabajo que le sea aplicable, dentro de los TREINTA (30) días de elaborado. Una copia del balance será depositada en el MINISTERIO DE TRABAJO EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL, la que será considerada estrictamente confidencial.

Las empresas que empleen trabajadores distribuidos en varios establecimientos, deberán elaborar un balance social único, si la convención colectiva aplicable fuese de actividad o se aplicare un único convenio colectivo de empresa. Para el caso de que la misma empresa sea suscriptora de más de un convenio colectivo de trabajo, deberá elaborar un balance social en cada caso, cualquiera sea el número de trabajadores comprendidos.

ARTICULO 26. El balance social incluirá la información que seguidamente se indica, la que podrá ser ampliada por la reglamentación tomando en cuenta, entre otras consideraciones, las actividades de que se trate:

a) Balance general anual, cuenta de ganancias y pérdidas, notas complementarias, cuadros anexos y memoria del ejercicio.

b) Estado y evolución económica y financiera de la empresa y del mercado en que actúa.

c) Incidencia del costo laboral.

d) Evolución de la masa salarial promedio. Su distribución según niveles y categorías.

e) Evolución de la dotación del personal y distribución de l tiempo de trabajo.

f) Rotación del personal por edad y sexo.

g) Capacitación.

h) Personal efectivizado.

i) Régimen de pasantías y prácticas rentadas.

j) Estadísticas sobre accidentes de trabajo y enfermedades inculpables.

k) Tercerizaciones y subcontrataciones efectuadas.

l) Programas de innovación tecnológica y organizacional que impacten sobre la plantilla de personal o puedan involucrar modificación de condiciones de trabajo.

ARTICULO 27. El primer balance social de cada empresa o establecimiento corresponderá al año siguiente al que se registre la cantidad mínima de trabajadores legalmente exigida.

TITULO III

ADMINISTRACION DEL TRABAJO

Capítulo I

Inspección del Trabajo

ARTICULO 28. Créase el Sistema Integral de Inspección del Trabajo y de la Seguridad Social (SIDITYSS), destinado al control y fiscalización del cumplimiento de las normas del trabajo y de la seguridad social en todo el territorio nacional, a fin de garantizar los derechos de los trabajadores previstos en el artículo 14 bis de la Constitución Nacional, y en los Convenios Internacionales ratificados por la República Argentina, eliminar el empleo no registrado y las demás distorsiones que el incumplimiento de la normativa laboral y de la seguridad social provoquen.

Integrarán el sistema la autoridad administrativa del trabajo y de la seguridad social nacional y las autoridades provinciales y de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, que actuarán bajo los principios de corresponsabilidad, coparticipación, cooperación y coordinación, para garantizar su funcionamiento eficaz y homogéneo en todo el territorio nacional.

A tal efecto se celebrarán convenios y ejecutarán acciones con las provincia s y la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, para alcanzar los fines y objetivos descriptos en los párrafos precedentes. Los convenios celebrados por el Estado nacional con las Provincias y la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, con anterioridad a la sanción de la presente ley, mantendrán su vigencia hasta tanto no sean modificados.

Invítase a las provincias y a la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, a dictar

normas similares a las del presente capítulo en sus respectivas jurisdicciones.

ARTICULO 29. El MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL será la autoridad de aplicación del Sistema Integral de Inspección del Trabajo y de la Seguridad Social en todo el territorio nacional. En tal carácter, le corresponde:

a) Velar para que los distintos servicios del sistema cumplan con las normas que los regulan y, en especial, con las exigencias de los Convenios 81 y 129 de la Organización Internacional del Trabajo.

b) Coordinar la actuación de todos los servicios, formulando recomendaciones y elaborando planes de mejoramiento.

c) Ejercer las demás funciones que a la autoridad central asignan los Convenios 81 y 129 de la Organización Internacional del Trabajo, sus recomendaciones complementarias y aquellas otras que contribuyan al mejor desempeño de los servicios.

d) Actuar, mediante acciones de inspección complementarias, en aquellas jurisdicciones donde se registre un elevado índice de incumplimiento a la normativa laboral y de la seguridad social, informando y notificando previamente al servicio local.

e) Recabar y promover especialmente con miras a la detección del trabajo no registrado, la participación coordinada y la colaboración de las entidades

representativas de los trabajadores y los empleadores.

ARTICULO 30. Cuando un servicio local de inspección del trabajo no cumpla con las exigencias de los Convenios 81 y 129 de la Organización

Internacional del Trabajo o con las que se deriven de este capítulo, el MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL previa intervención del Consejo Federal del Trabajo, ejercerá coordinadamente con éste y con las jurisdicciones provinciales las correspondientes facultades.

ARTICULO 31. Los servicios de inspección comprendidos en el Sistema Integral de Inspección del Trabajo y de la Seguridad Social(SIDITYSS) deberán contar con los recursos adecuados para la real y efectiva prestación del servicio y llevarán un Registro de Inspección, Infracciones y Sanciones. Deberán informar a las organizaciones

empresariales y sindicales acerca de las actividades realizadas y de los resultados alcanzados. Los representantes sindicales de los trabajadores tendrán derecho a acompañar al inspector durante la inspección y a ser informados de sus resultados.

ARTICULO 32. Los inspectores actuarán de oficio o por denuncia, recogerán en actas el resultado de sus actuaciones y, en su caso, iniciarán el procedimiento para la aplicación de sanciones.

En el ejercicio de sus funciones y dentro de su jurisdicción, los inspectores están facultados para:

a) Entrar en los lugares sujetos a inspección, sin necesidad de notificación previa ni de orden judicial de allanamiento.

b) Requerir la información y realizar las diligencias probatorias que consideren necesarias, incluida la identificación de las personas que se encuentren en el lugar de trabajo inspeccionado.

c) Solicitar los documentos y datos que estimen necesarios para el ejercicio de sus funciones, intimar el cumplimiento de las normas y hacer comparecer a los responsables de su cumplimiento.

d) Clausurar los lugares de trabajo en los supuestos legalmente previstos y ordenar la suspensión inmediata de tareas que a juicio de la autoridad de aplicación impliquen un riesgo grave e inminente para la salud y la seguridad de los trabajadores.

En todos los casos los inspectores labrarán un acta circunstanciada del procedimiento que firmarán junto al o los sujetos responsables. Los responsables del cumplimiento de la normativa del trabajo y la seguridad social, están obligados a colaborar con el inspector, así como a facilitarle la información y documentación necesarias para el desarrollo de sus competencias.

La fuerza pública deberá prestar el auxilio que requiera el inspector en ejercicio de sus funciones.

ARTICULO 33. Comprobada la infracción a las normas laborales que impliquen, de

alguna forma, una evasión tributaria o a la Seguridad Social, el hecho deberá ser denunciado formalmente a la Administración Federal de Ingresos Públicos y/o a los otros organismos de control fiscal. Ello sin

perjuicio, en el caso que corresponda, de la notificación fehaciente a las autoridades de control migratorio a los fines de la aplicación de la Ley Nº 25.871.

ARTICULO 34. El MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL deberá destinar la totalidad de los recursos obtenidos por la aplicación de sanciones pecuniarias a la infracción de la normativa laboral, sea por imperio de la Ley Nº 25.212 o del artículo 37 de la presente, al fortalecimiento del servicio de la inspección del trabajo.

ARTICULO 35. Sin perjuicio de las facultades propias en materia de inspección del trabajo de los Gobiernos Provinciales y de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, el MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL realizará en todo el territorio nacional acciones coordinadas con las respectivas jurisdicciones de fiscalización para la erradicación del trabajo infantil.

Las actuaciones labradas por dicho Ministerio en las que se verifiquen incumplimientos, deberán ser remitidas a dichas administraciones locales, las que continuarán con el procedimiento para la aplicación de las sanciones correspondientes.

ARTICULO 36. El MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL procederá, sin perjuicio de las facultades concurrentes de la Administración Federal de Ingresos Públicos, a verificar y fiscalizar en todo el territorio nacional, el cumplimiento por parte de los empleadores de la obligación de declarar e ingresar los aportes y contribuciones sobre la nómina salarial, que integran el Sistema Unico de la Seguridad Social, a cargo de la Administración Nacional de la Seguridad Social, conforme a las normas reglamentarias vigentes en la materia.

ARTICULO 37. Cuando el MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL, en ejercicio de las facultades conferidas en el artículo anterior, verifique infracciones de los empleadores a las obligaciones de la seguridad social aplicará las penalidades correspondientes, utilizando la tipificación, procedimiento y régimen sancionatorio que, a tal efecto, aplica la Administración Federal de Ingresos Públicos.

Posteriormente, remitirá las actuaciones a la Administración Federal de Ingresos Públicos para la determinación, notificación, percepción y, en su

caso, ejecución de la deuda, en el marco de su competencia.

ARTICULO 38. El MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL y la Administración Federal de Ingresos Públicos, dictarán las normas complementarias y aprobarán los modelos de instrumentos actuariales necesarios para su implementación, dentro del plazo de SESENTA (60) días de la entrada en vigencia de la presente ley.

Capítulo II

Simplificación Registral

ARTICULO 39. El MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL establecerá el organismo encargado y los procedimientos destinados a la simplificación y unificación en materia de inscripción laboral y de la Seguridad Social, con el objeto de que la registración de empleadores y trabajadores se cumpla en un solo acto y a través de un único trámite.

El PODER EJECUTIVO NACIONAL dictará las normas para la reglamentación e instrumentación de lo dispuesto en el presente artículo.

Capítulo III

Cooperativas de Trabajo

ARTICULO 40. Los servicios de inspección del trabajo están habilitados para ejercer el con- tralor de las cooperativas de trabajo a los efectos de verificar el cumplimiento de las normas laborales y de la seguridad social en relación con los trabajadores dependientes a su servicio así como a los socios de ella que se desempeñaren en fraude a la ley laboral.

Estos últimos serán considerados trabajadores dependientes de la empresa usuaria para la cual presten servicios, a los efectos de la aplicación de la legislación laboral y de la seguridad social.

Si durante esas inspecciones se comprobare que se ha incurrido en una desnaturalización de la figura cooperativa con el propósito de sustraerse, total o parcialmente, a la aplicación de la legislación del trabajo denunciarán, sin perjuicio del ejercicio de su facultad de constatar las infracciones a las normas laborales y proceder a su juzgamiento y sanción, esa circunstancia a la autoridad específica de fiscalización pública a los

efectos del artículo 101 y concordantes de la Ley Nº 20.337. Las cooperativas de trabajo no podrán actuar como empresas de provisión de servicios eventuales, ni de temporada, ni de cualquier otro modo brindar servicios propios de las agencias de colocación.

TITULO IV

DISPOSICIONES FINALES

ARTICULO 41. Derógase la Ley Nº 17.183, los artículos 17 y 19 de la Ley Nº 14.250 t.o. 1988; el artículo 92 de la Ley Nº 24.467, los artículos 4º, 5º, 6º, 7º, 8º, 10, 11 y 13 de la Ley Nº 25.013 y el Decreto Nº 105/00.

ARTICULO 42. Ratifícase la derogación de las Leyes Nº 16.936, Nº 18.608, Nº 18.692 y Nº 20.638; los artículos 11, 18 y 20 de la Ley Nº 14.250

t.o. 1988; los artículos 12, 14, 15 y 16 de la Ley Nº 25.013, el inciso e) del artículo 2º del Anexo I de la Ley Nº 25.212 y los Decretos Nº 2184/90 y Nº 470/93.

ARTICULO 43. Lo establecido por el artículo 2º de la presente ley será de aplicación a todas las relaciones laborales iniciadas a partir de su entrada en vigencia.

ARTICULO 44. Hasta tanto el PODER EJECUTIVO NACIONAL dicte la reglamentación prevista por el artículo 24 de la presente ley, continuará transitoriamente en vigencia el Decreto Nº 843/00.

ARTICULO 45. Todos los plazos previstos en la presente ley, excepto los establecidos en el Título I, se computarán en días hábiles administrativos.

ARTICULO 46. Comuníquese al Poder Ejecutivo Nacional.

DADA EN LA SALA DE SESIONES DEL CONGRESO ARGENTINO, ENBUENOS AIRES A LOS DOS DIAS DEL MES DE MARZO DEL AÑO DOS MIL CUATRO.

REGISTRADO BAJO EL Nº 25.877

EDUARDO O. CAMAÑO. - MARCELO A. GUINLE. -EDUARDO D. ROLLANO. -JUAN ESTRADA.

II. REGIMEN LABORAL

Decreto 817/2004

Inclúyense en el beneficio instituido por el artículo 6º de la Ley Nº 25.877 las empresas definidas en el artículo 5º del Régimen de Contrato de Trabajo aprobado por la Ley Nº 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias, que empleen hasta ochenta trabajadores y cuya facturación anual neta no supere una determinada suma.

Bs. As., 23/6/2004

VISTO el Expediente Nº 1.091.447/2004 del Registro del MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL, la Ley Nº 25.877, y

CONSIDERANDO:

Que el artículo 6º de la Ley Nº 25.877 dispuso un beneficio para aquellos empleadores que produzcan un incremento neto en su nómina de trabajadores, consistente en una reducción de sus contribuciones a la Seguridad Social.

Que, sin perjuicio de las atribuciones propias que competen al PODER EJECUTIVO

NACIONAL para dictar normas tendientes a la aplicación del artículo citado, éste previó expresamente que, a través de reglamentación, se fije el importe anual de facturación que deberá tomarse en cuenta al momento de conceder el mencionado beneficio.

Que, asimismo, y por similares previsiones, corresponde precisar el alcance de la reducción de las contribuciones a la Seguridad Social.

Que, para su implementación, resulta necesario definir el concepto de "incremento neto de la nómina de trabajadores" y, en su relación, adoptar los recaudos necesarios para evitar la aplicación distorsionada del mismo.

Que, asimismo, deben determinarse las condiciones por las que los empleadores podrán hacer uso de dicho beneficio, como así también, las circunstancias que provocarán su pérdida.

Que la presente reglamentación debe capitalizar la experiencia recogida por aplicación de la promoción establecida en el artículo 2º de la Ley Nº 25.250 y su implementación por el Decreto Nº 568 del 13 de julio de 2000, mejorando su operatividad y, especialmente, procurando evitar distorsiones que desnaturalicen su esencia y objetivos.

Que, con la misma finalidad, el PODER EJECUTIVO NACIONAL debe reservarse la facultad de reelaborar la presente reglamentación, ante una eventual prórroga del régimen de promoción, más allá del 31 de diciembre de 2004.

Que la Dirección General de Asuntos Jurídicos del MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL ha tomado la intervención que le compete.

Que la presente medida se dicta en uso de las atribuciones conferidas por el artículo 99, inciso 2, de la CONSTITUCION NACIONAL.

Por ello,

EL PRESIDENTE DE LA NACION ARGENTINA

DECRETA:

Artículo 1º Considéranse incluidas en el beneficio instituido por el artículo 6º de la Ley Nº 25.877, las empresas definidas por el artículo 5º del Régimen de Contrato de Trabajo aprobado por la Ley Nº 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias, que empleen hasta OCHENTA (80) trabajadores, cuya facturación anual neta no supere las sumas establecidas en el artículo 1º de la Resolución Nº 24 del 15 de febrero de 2001, sustituido por la Resolución Nº 675 del 25 de octubre de 2002, ambas de la entonces SECRETARIA DE LA PEQUEÑA Y MEDIANA EMPRESA Y DESARROLLO REGIONAL, según el siguiente detalle:

ACTIVIDAD	MONTO MAXIMO
1) AGROPECUARIA	$ 10.800.000.-
2) INDUSTRIA Y MINERIA	$ 43.200.000.-
3) COMERCIO	$ 86.400.000.-
4) SERVICIOS	$ 21.600.000.-

En el supuesto de que la SUBSECRETARIA DE LA PEQUEÑA Y MEDIANA EMPRESA Y DESARROLLO REGIONAL, dependiente de la SECRETARIA DE INDUSTRIA, COMERCIO Y

DE LA PEQUEÑA Y MEDIANA EMPRESA del MINISTERIO DE ECONOMIA Y PRODUCCION, emitiera una nueva resolución que modifique las sumas indicadas precedentemente, o la desagregara en nuevas categorías, dicha modificación regirá como actualización de las pautas necesarias para la inclusión en el beneficio, a partir de su publicación en el Boletín Oficial.

Se computará como facturación el monto de las ventas totales, excluido el Impuesto al Valor Agregado y el impuesto interno que pudiera gravarlas, correspondientes al promedio de los TRES (3) años fiscales inmediatos anteriores a la solicitud de la promoción.

Art. 2º Podrán acceder a la exención parcial de las contribuciones al Sistema de la Seguridad Social, las empresas que efectúen nuevas contrataciones bajo los regímenes previstos en las Leyes Nros. 20.744 (t.o. 1976), 22.248 y 22.250 y sus respectivas modificatorias, con la sola excepción de la prevista en el Artículo 99 del Régimen de Contrato de Trabajo, aprobado por la Ley Nº 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias.

Art. 3º Se entenderá por incremento neto en la nómina de trabajadores, toda contratación efectuada con posterioridad a la entrada en vigencia de la Ley Nº 25.877, que implique un crecimiento nominal en la cantidad de trabajadores empleados bajo las formas contractuales admitidas en el artículo 2º del presente Decreto.

A tales efectos, se tendrán en cuenta los siguientes parámetros:

a) Se tomará como número base de la dotación de personal así contratado, el consignado en la Declaración Jurada de Aportes y Contribuciones destinada a los regímenes nacionales de la Seguridad Social y de Obras Sociales, que las empresas hubieren presentado como correspondiente al mes anterior al de la solicitud del beneficio.

b) No podrá acceder al beneficio aquella empresa cuyo número base sea inferior al registrado en el mes de enero de 2004, ni aquella que hubiera producido despidos colectivos en el último semestre del año 2003.

c) Cuando la petición se refiera a trabajadores de temporada, en una empresa que habitualmente utilice esa forma contractual, se tomará como número base los trabajadores incorporados bajo dicha forma en el ciclo inmediato anterior a la solicitud.

d) Se excluirán del número base los contratos de temporada, cuando la petición se refiera a las otras formas contractuales admitidas en el artículo 2º del presente Decreto.

e) No se computarán en el número base, los contratos expresamente excluidos en el artículo 6º de la Ley Nº 25.877.

f) Determinado el número base, éste será cotejado con el consignado en la declaración que presentará la empresa en oportunidad de requerir el beneficio, de donde deberá surgir el incremento neto invocado.

g) No se considerará incremento neto el reemplazo de puestos incluidos en el número base definido en el inciso a) del presente artículo.

Art. 4º Gozarán de la reducción contemplada en el artículo 9º del presente Decreto, las empresas que cumplan con los requisitos establecidos, con relación a cada uno de los nuevos trabajadores incorporados al amparo de este régimen.

El término de vigencia del beneficio coincidirá con el de la contratación del trabajador incorporado, hasta un máximo de DOCE (12) meses y se computará a partir de la solicitud de la Clave de Alta Temprana.

Dicho término operará con independencia de la vigencia de la Promoción del Empleo dispuesta en el artículo que se reglamenta.

Art. 5º Cuando, con posterioridad al otorgamiento de la exención, el número base de trabajadores quedase disminuido por despidos de personal, la empresa perderá tantos beneficios como bajas se hayan producido, si no dispusiere, dentro del término de TREINTA (30) días, la integración de aquél mediante nuevas contrataciones sin promoción.

Art. 6º Si la autoridad de contralor constatare la utilización de esta promoción con la intención de producir una sustitución de personal, caducarán la totalidad de los beneficios otorgados a la empresa involucrada.

Art. 7º La extinción de los contratos de los trabajadores ingresados por el presente régimen, hará caducar para la empresa, el beneficio individual afectado a aquellos. Cuando los trabajadores afectados por la extinción de sus contratos fueran beneficiarios o beneficiarias del Programa Jefes de Hogar, continuarán en la percepción de dicho beneficio en los términos establecidos en la Resolución del MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL Nº 406 de fecha 29 de diciembre de 2003.

Art. 8º Las nuevas empresas que dieran origen a nuevos contratos de trabajo y se constituyeran a partir de la publicación del presente Decreto, gozarán de los beneficios otorgados por este régimen de promoción, respecto de la totalidad de su planta de personal, en tanto ésta no supere el número de OCHENTA (80) trabajadores.

A esos fines, no se considerarán nuevas empresas:

a) Las surgidas por la segmentación del proceso productivo de una empresa preexistente,

b) Las que fueran fruto de la fusión o escisión de las sociedades o asociaciones que sean sus titulares;

c) La transferencia o cesión de una empresa preexistente.

Art. 9º La promoción de empleo que se reglamenta, se aplicará sobre las alícuotas previstas en el artículo 2º del Decreto Nº 814 del 20 de junio de 2001 y sus modificatorias.

Art. 10. El PODER EJECUTIVO NACIONAL compensará la reducción de la recaudación del Sistema de Seguridad Social, derivado de la aplicación de la promoción que se reglamenta, mediante el procedimiento establecido en el artículo 188, Párrafo Segundo, de la Ley Nº 24.241, incorporado por la Ley Nº 24.463.

Art. 11. Para acceder al beneficio, las empresas deberán gestionar la Clave de Alta Temprana ante la ADMINISTRACION FEDERAL DE INGRESOS PUBLICOS (A.F.I.P.), con carácter de declaración jurada respecto del cumplimiento de los requisitos exigidos por la Ley Nº 25.877 y su reglamentación.

La ADMINISTRACION FEDERAL DE INGRESOS PUBLICOS (A.F.I.P.) queda facultada para dictar las normas complementarias que fuere menester para la solicitud del beneficio de promoción de Empleo que se reglamenta.

Cuando la contratación se refiera a beneficiarios o beneficiarias del Programa Jefes de Hogar, el empleador accederá al beneficio adicional establecido en el artículo 6º de la Ley Nº 25.877 cuando el trabajador cumpla con la notificación prevista en el artículo 1º de la Resolución del MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL Nº 406/03. A tales efectos, deberá requerir copia escrita del cumplimiento de la carga mencionada. MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL Nº 406/03. A tales efectos, deberá requerir copia escrita del cumplimiento de la carga mencionada.

Art. 12. En el supuesto que, en ejercicio de las facultades conferidas por el artículo 6º de la Ley Nº 25.877, el PODER EJECUTIVO NACIONAL decidiera prorrogar la vigencia del régimen de exenciones más allá del 31 de diciembre de 2004, se determinarán, en esa oportunidad, las eventuales modificaciones de los topes establecidos en la Ley y/o a los requisitos fijados en la presente reglamentación.

Art. 13. Sin perjuicio de la derogación del artículo 2º de la Ley Nº 25.250, los beneficios ya otorgados por dicha norma subsistirán mientras se encuentren en vigencia los contratos individuales en función de los cuales fueran otorgados.

La extinción, por cualquier causa, de esos contratos hará caducar para la empresa el beneficio individual afectado a aquéllos.

Art. 14. El MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL tendrá a su cargo el seguimiento y control de las empresas beneficiarias del presente régimen, para lo cual queda facultado a dictar las normas necesarias a tal efecto.

A fin de facilitar las tareas de seguimiento y control, la ADMINISTRACION FEDERAL DE INGRESOS PUBLICOS (A.F.I.P.) deberá remitir mensualmente al MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL toda la información relativa a las empresas beneficiarias, tales como declaraciones juradas presentadas y contrataciones involucradas.

Art. 15. Comuníquese, publíquese, dése a la Dirección Nacional del Registro Oficial y Archívese. -KIRCHNER. - Alberto A. Fernández.- Carlos A. Tomada.