

## Legislación Nacional

DECRETO 737/1995EMPRESASPequeña y mediana empresa. Relaciones de trabajo. Registro Único de Personal. Régimen. Reglamentación del 30/5/1995; publ. 5/6/1995El presidente de la Nación Argentina decreta:REGISTRO ÚNICO DE PERSONALArt. 1.- (art. 84 , L 24467). La opción a que se refiere el art. 84 de la ley, según correspondiere surtirá efectos a partir de la fecha en la que el empresario rubrique el Registro Único de Personal. Con anterioridad a la misma deberá llevar la documentación laboral mencionada en los incs. a), b), c) y d) del art. 86 de la misma ley, según corresponda, así como las planillas, registros y otros elementos de contralor que exigen las normas vigentes.Art. 2.- (art. 84 , L 24467). El Registro Único de Personal establecido por el art. 84 de la L 24467 podrá consistir en un libro encuadernado, o bien ser llevado por fichas o planillas resultantes de utilizar sistemas de computación o microfilmación.Art. 3.- (art. 85 , L 24467). En el Registro Único de Personal se asentará a los trabajadores al producirse su ingreso.Los datos exigidos se registrarán una sola vez, sin necesidad de renovación periódica, salvo que se trate de modificaciones a los ya existentes, que se anotarán al momento de operarse.Art. 4.- (art. 86 , L 24467). En los casos en que se opte por fichas de microfilmación, las mismas estarán integradas con los elementos que posibiliten su visualización y deberán ser de un material que permita la inserción de las rúbricas pertinentes.Art. 5.- (art. 86 , L 24467). El empleador podrá consignar en el Registro Único de Personal el horario que cumple el trabajador, en cuyo caso no estará obligado a llevar las planillas establecidas en los arts. 197 de la L.C.T y 6 de la L 11544.Art. 6.- (art. 86 , inc. c], L 24467). En el Régimen de Trabajo a domicilio regido por la L 12713 se llevará un registro complementario en el que se asentarán cantidades y fechas de entregas y devoluciones de las tareas encargadas a cada obrero a domicilio, descripción del artículo, su número obrero, precio por unidad y tarifa de salario.Art. 7.- (art. 87 inc. i], L 24467). La exigencia del art. 87, inc. i) de asentar el monto de la remuneración asignada no se aplicará para el régimen comprendido dentro de la L 12713 , aplicándose exclusivamente para esta modalidad de trabajo la obligación de asentar la fecha de pago.Art. 8.- autoridad de aplicación para el establecimiento del Registro Único de Personal de la ley será el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, que podrá celebrar convenios con las provincias para su mejor cumplimiento.Art. 9.- (art. 89 , L 24467). (\*) Apruébanse los modelos de contrato tipo para las modalidades de contrato por tiempo determinado como medida de fomento del empleo, de tiempo determinado por lanzamiento de nueva actividad, de práctica laboral para jóvenes y de trabajo-formación aplicables a las pequeñas empresas conforme al art. 89 de la L 24467, que como anexos I, II, III y IV forman parte del presente. Se autoriza al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social a efectuar las modificaciones de los modelos aprobados.(\*). El art. 89 de la ley 24467 fue derogado por la ley 25013 .Art. 10.- (art. 106 , L 24467). Será autoridad de aplicación a todos los efectos del tít. III de la L 24467 el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.Art. 11.- Comuníquese, etc.Menem - Caro FigueroaAnexo IMODELO DE CONTRATO TIPO DE TRABAJO DE TIEMPO DETERMINADO COMO MEDIDA DE FOMENTO DEL EMPLEO PARA LA PEQUEÑA EMPRESAARTS. 43 A 46 DE LA L 24013 Y ART. 89 DE LA L 24467 En ..... provincia de ..... a los ..... días del mes de ..... del año ..... los que suscriben celebran el presente Contrato de Trabajo de Tiempo Determinado como Medida de Fomento de Empleo para la Pequeña Empresa (arts. 43 a 46 de la L 24013 y art. 89 de la L 24.467) el que se regirá por las siguientes cláusulas y demás disposiciones legales vigentes. Si es renovación indicar N° ..... y fecha del contrato originario oooooo 1) Partes: EMPLEADOR Nombre o razón social: N° de CUIT: oooooooooooooo N° ANSeS: Rama de actividad principal: Con domicilio en: ..... Calle: N°: Localidad: ..... Dto. o Pdo: Provincia: ..... C.P..... Teléfono: Lugar de trabajo en: Calle: ..... N°: Localidad: ..... Dto. o Pdo.: Provincia: ..... C.P. .... Teléfono: TRABAJADOR N° de CUIL: oooooooooooooo Apellido y nombres: Nacionalidad: ..... Sexo: Documento de identidad tipo: oo N°: oooooooooo Expedido por: ..... Fecha de nacimiento: oooooo Con domicilio en: ..... Calle: N°: Localidad: ..... Dto. o Pdo.: Provincia: ..... C.P. .... Teléfono: Discapacidad (L 22.431): (s/n.) o Expedido por: . 2) Convenio colectivo de trabajo aplicable: ..... N°: ooooo Año: oo 3) Duración oo (en meses) Desde: oooooo Hasta: oooooo (Mínimo 6 meses, máximo 18 meses incluidas renovaciones que deberán ser de 6 meses como mínimo. Si el trabajador es discapacitado el plazo máximo podrá ser de 36 meses). 4) Categoría profesional del trabajador: 5) Tareas a desarrollar: 6) Días y horas de trabajo: 7) Remuneración convenida o (M)ensual - (D)iaría - (H)oraria En números: oooooo En letras: 8) Constancia de inscripción como desempleado o certificado de cese en el sector público por medidas de racionalización administrativa.

Lugar: ..... N°: 0000000000 Fecha: 000000 Expedida por:

9) Cláusulas adicionales: .....

..... Empleador o representante legal Firma del trabajador Firma y aclaración

Importante: Suscribir el contrato por triplicado, uno para el empleador, otro para el empleado y otro para la asociación sindical.**LEY NACIONAL DE EMPLEO N° 24013 TRANSCRIPCIÓN DE ARTÍCULOS PERTINENTES****Art. 29.-** Regirá el principio de igualdad de trato entre los trabajadores permanentes y los contratados bajo cualquiera de estas modalidades, debiendo ser los salarios, las condiciones de trabajo y las garantías para el ejercicio de sus derechos colectivos, iguales para todos los trabajadores de la misma actividad y categoría de la empresa o establecimiento.**Art. 31.-** Los contratos de trabajo que se celebren bajo las modalidades reguladas en este capítulo, salvo el contrato de trabajo de temporada, deberán instrumentarse por escrito y entregarse copias al trabajador y a la asociación sindical que lo represente, en el plazo de treinta (30) días (parte pertinente).**Art. 34.-** El número total de trabajadores contratados según las modalidades reguladas por este capítulo, con excepción del contrato de trabajo de temporada y lo dispuesto en el párrafo siguiente referido a las micro empresas, no podrá superar el treinta por ciento (30%) del plantel total permanente de cada establecimiento. En las empresas cuyo plantel permanente esté constituido por seis (6) a veinticinco (25) trabajadores, el porcentaje máximo admitido será del cincuenta por ciento (50%); cuando no supere los cinco (5) trabajadores, el porcentaje admitido será del cien por ciento (100%), no pudiendo dicha base exceder el número de tres (3) trabajadores. El empleador que no tuviera personal en relación de dependencia podrá designar, utilizando alguna de las modalidades promovidas, una (1) persona.**Art. 37.-** El empleador que hubiera celebrado contratos bajo modalidades promovidas, deberá preavisar con treinta (30) días de anticipación la terminación del contrato o abonar una indemnización sustitutiva de medio mes de sueldo cuando el plazo de vigencia del contrato no excediere de un año y de un mes cuando fuere superior.**Art. 41.-** Los trabajadores contratados bajo cualquiera de las modalidades mencionadas en esta ley deberán ser inscriptos en la obra social correspondiente al resto de los trabajadores del plantel de su misma categoría y actividad en la empresa. Idéntico criterio se seguirá para la determinación de la convención colectiva de trabajo aplicable y del sindicato que ejerce su representación. La cobertura asistencial del trabajador y su grupo familiar primario comenzará desde el inicio de la relación laboral, sin la exigencia de período de carencia alguno (\*), de conformidad a lo dispuesto por las leyes 23660 y 23661 .(\*) En B.O. "del período de carencia alguna".**Art. 42.-** En el caso de que el trabajador a contratar acredite discapacidad conforme a la normativa vigente, las modalidades de contratación de tiempo determinado como medida de fomento de empleo, de tiempo determinado por lanzamiento de nueva actividad, de práctica laboral, de trabajo-formación y a plazo fijo se duplicarán en sus plazos máximos de duración.**Art. 43.-** El contrato de trabajo de tiempo determinado como medida de fomento del empleo, es el celebrado por un empleador y un trabajador inscripto como desempleado en la Red de Servicios de Empleo o que haya dejado de prestar servicios en el Sector Público por medidas de racionalización administrativa, bajo los requisitos y condiciones establecidos en los artículos siguientes.**Art. 44.-** El plazo mínimo de estos contratos será de seis (6) meses y el máximo no podrá exceder de dieciocho (18) meses teniendo en cuenta las renovaciones que se produzcan, las que de concertarse serán por períodos de seis (6) meses como mínimo.**Art. 45.-** Los puestos de trabajo permanentes que hubieran quedado vacantes durante los últimos seis (6) meses no podrán ser cubiertos por personal contratado bajo esta modalidad salvo acuerdo en negociación colectiva o habilitación por la autoridad administrativa del trabajo, de conformidad con lo establecido en el art. 109. El plazo previsto en este artículo comenzará a regir a partir de la sanción de la presente ley.**Art. 46.-** El empleador será eximido del pago del cincuenta por ciento (50%) de las contribuciones patronales por este tipo de contratos a las cajas de jubilaciones correspondientes, al INSSPyJ, a las cajas de asignaciones y subsidios familiares, y al Fondo Nacional de Empleo.**LEY 24467 ARTÍCULO PERTINENTE****Art. 89.-** Las pequeñas empresas podrán hacer uso de las modalidades de contratación promovidas previstas en los arts. 43 a 65 de la Ley Nacional de Empleo 24013, bajo las siguientes condiciones:*a)* No requerirán la previa habilitación por convenio colectivo de trabajo a que se refiere el art. 30 de la Ley Nacional de Empleo.*b)* No se requerirá el registro del contrato previsto en el art. 18 inc. b) y 31 de la Ley Nacional de Empleo.*c)* No regirá la indemnización prevista en el art. 38 de la Ley Nacional de Empleo.**Anexo I MODELO DE CONTRATO TIPO DE TRABAJO DE TIEMPO DETERMINADO POR LANZAMIENTO DE NUEVA ACTIVIDAD PARA LA PEQUEÑA EMPRESA****ARTS. 47 A 50 DE LA L 24013 Y ART. 89 DE LA L 24467** En ..... provincia de .....

..... a los ..... días del mes de ..... del año ..... los que suscriben celebran el presente Contrato de Trabajo de Tiempo Determinado por Lanzamiento de Nueva Actividad para la Pequeña Empresa (arts. 47 a 50 de la L 24.013 y art. 89 de la L 24.467) el que se regirá por las siguientes cláusulas y demás disposiciones legales vigentes. Si es renovación indicar N° ..... y fecha del contrato originario 000000 1) Partes: EMPLEADOR Nombre o razón social: N° de CUIT: 000000000000 N° ANSeS: Rama de actividad principal: Con domicilio en: ..... Calle: N°: Localidad: ..... Dto. o Pdo.:

Provincia: ..... C.P. .... Teléfono: Lugar de trabajo en: Calle:  
..... N°: Localidad: ..... Dto. o Pdo.: Provincia:  
..... C.P. ....Teléfono: TRABAJADOR N° de CUIL:  
oooooooooooo Apellido y nombres: Nacionalidad: ..... Sexo: Documento de  
identidad tipo: oo N°: oooooooo Expedido por: ..... Fecha de nacimiento: oooooo  
Con domicilio en: ..... Calle: N°: Localidad:  
..... Dto. o Pdo.: Provincia: ..... C.P.  
.....Teléfono: Discapacidad (L 22.431): (s/n.) o Expedido por: 2) Convenio colectivo  
de trabajo aplicable: ..... N°: oooo Año: oo 3) Duración  
oo (en meses) Desde: oooooo Hasta: oooooo (Mínimo 6 meses, máximo 24 meses incluidas  
renovaciones que deberán ser de 6 meses como mínimo. Si el trabajador es discapacitado el plazo máximo podrá ser de 48 meses).  
4) Categoría profesional del trabajador: 5) Tareas a desarrollar: 6) Días y horas de trabajo: 7) Remuneración  
convenida o (M)ensual - (D)iaría - (H)oraria En números: oooooo En letras: 8)  
Descripción de la nueva actividad, línea de producción o nuevo establecimiento que sustenta la contratación:.....  
..... Fecha de  
iniciación de la misma: oooooo 9) Cláusulas adicionales:  
..... Empleado  
o representante legal Firma del trabajador Firma y aclaración

Importante: Suscribir el contrato por triplicado, uno para el empleador, otro para el empleado y otro para la asociación sindical. LEY NACIONAL DE EMPLEO N° 24013 TRANSCRIPCIÓN DE ARTÍCULOS PERTINENTES Art. 29.- Regirá el principio de igualdad de trato entre los trabajadores permanentes y los contratados bajo cualquiera de estas modalidades, debiendo ser los salarios, las condiciones de trabajo y las garantías para el ejercicio de sus derechos colectivos, iguales para todos los trabajadores de la misma actividad y categoría de la empresa o establecimiento. Art. 31.- Los contratos de trabajo que se celebren bajo las modalidades reguladas en este capítulo, salvo el contrato de trabajo de temporada, deberán instrumentarse por escrito y entregarse copias al trabajador y a la asociación sindical que lo represente, en el plazo de treinta (30) días (parte pertinente). Art. 34.- El número total de trabajadores contratados según las modalidades reguladas por este capítulo, con excepción del contrato de trabajo de temporada y lo dispuesto en el párrafo siguiente referido a las micro empresas, no podrá superar el treinta por ciento (30%) del plantel total permanente de cada establecimiento. En las empresas cuyo plantel permanente esté constituido por seis (6) a veinticinco (25) trabajadores, el porcentaje máximo admitido será del cincuenta por ciento (50%), cuando no supere los cinco (5) trabajadores, el porcentaje admitido será del cien por ciento (100%), no pudiendo dicha base exceder el número de tres (3) trabajadores. El empleador que no tuviera personal en relación de dependencia podrá designar, utilizando alguna de las modalidades promovidas, una (1) persona. Art. 37.- El empleador que hubiera celebrado contratos bajo modalidades promovidas, deberá preavisar con treinta (30) días de anticipación la terminación del contrato o abonar una indemnización sustitutiva de medio mes de sueldo cuando el plazo de vigencia del contrato no excediere de un año y de un mes cuando fuere superior. Art. 41.- Los trabajadores contratados bajo cualquiera de las modalidades mencionadas en esta ley deberán ser inscriptos en la obra social correspondiente al resto de los trabajadores del plantel de su misma categoría y actividad de la empresa. Idéntico criterio se seguirá para la determinación de la convención colectiva de trabajo aplicable y del sindicato que ejerce su representación. La cobertura asistencial del trabajador y su grupo familiar primario comenzará desde el inicio de la relación laboral, sin la exigencia del período de carencia alguna, de conformidad a lo dispuesto por las leyes 23660 y 23661. Art. 42.- En el caso de que el trabajador a contratar acredite discapacidad conforme a la normativa vigente, las modalidades de contratación de tiempo determinado como medida de fomento del empleo, de tiempo determinado por lanzamiento de nueva actividad, de práctica laboral, de trabajo-formación y a plazo fijo se duplicarán en sus plazos máximos de duración. Art. 47.- El contrato de trabajo de tiempo determinado por lanzamiento de nueva actividad, es el celebrado entre un empleador y un trabajador para la prestación de servicios en un nuevo establecimiento o una nueva línea de producción de un establecimiento preexistente, bajo los requisitos y condiciones establecidos en los artículos siguientes. Art. 48.- El plazo mínimo de estos contratos será de seis (6) meses y el máximo no podrá exceder de veinticuatro (24) meses teniendo en cuenta las renovaciones que se produzcan, las que de concertarse serán por períodos de seis (6) meses como mínimo. Cualquiera sea la fecha de celebración de los contratos establecidos bajo esta modalidad, su vigencia cesará a los cuatro (4) años de iniciada la nueva actividad. Art. 49.- El empleador deberá abstenerse de suspender o despedir colectivamente trabajadores de los antiguos establecimientos o líneas de producción, durante el año posterior a la celebración de contrataciones bajo esta modalidad, salvo que la medida se hallare fundada en justa causa. La violación de esta disposición convertirá tales acuerdos en contratos de trabajo por



ooooo Centro donde se efectuará la formación: Días y horas que se dedicarán a la formación: Categoría ocupacional a la que accede el trabajador en caso de aprobar la formación: 9) Cláusulas adicionales:

..... Empleador  
o representante legal Firma del trabajador Firma y aclaración

Importante: Suscribir el contrato por triplicado, uno para el empleador, otro para el empleado y otro para la asociación sindical. LEY NACIONAL DE EMPLEO N° 24013 TRANSCRIPCIÓN DE ARTÍCULOS PERTINENTES Art. 29.- Regirá el principio de igualdad de trato entre los trabajadores permanentes y los contratados bajo cualquiera de estas modalidades, debiendo ser los salarios, las condiciones de trabajo y las garantías para el ejercicio de sus derechos colectivos, iguales para todos los trabajadores de la misma actividad y categoría de la empresa o establecimiento. Art. 31.- Los contratos de trabajo que se celebren bajo las modalidades reguladas en este capítulo, salvo el contrato de trabajo de temporada, deberán instrumentarse por escrito y entregarse copias al trabajador y a la asociación sindical que lo represente, en el plazo de treinta (30) días (parte pertinente). Art. 34.- El número total de trabajadores contratados según las modalidades reguladas por este capítulo, con excepción del contrato de trabajo de temporada y lo dispuesto en el párrafo siguiente referido a las micro empresas, no podrá superar el treinta por ciento (30%) del plantel total permanente de cada establecimiento. En las empresas cuyo plantel permanente esté constituido por seis (6) a veinticinco (25) trabajadores, el porcentaje máximo admitido será del cincuenta por ciento (50%), cuando no supere los cinco (5) trabajadores, el porcentaje admitido será del cien por ciento (100%), no pudiendo dicha base exceder el número de tres (3) trabajadores. El empleador que no tuviera personal en relación de dependencia podrá designar, utilizando alguna de las modalidades promovidas, una (1) persona. Art. 37.- El empleador que hubiera celebrado contratos bajo modalidades promovidas, deberá preavisar con treinta (30) días de anticipación la terminación del contrato o abonar una indemnización sustitutiva de medio mes de sueldo cuando el plazo de vigencia del contrato no excediere de un año y de un mes cuando fuere superior. Art. 38.- En los contratos celebrados bajo las modalidades promovidas, salvo las de práctica laboral para jóvenes y de trabajo-formación la extinción de la relación de trabajo al vencimiento del plazo pactado o sus respectivas prórrogas, dará lugar a la percepción de una indemnización equivalente a medio salario mensual, tomando como base la mejor remuneración normal y habitual devengada durante la vigencia del contrato, la que se acumulará a la indemnización sustitutiva del preaviso en el caso en que éste no se hubiera otorgado. Art. 41.- Los trabajadores contratados bajo cualquiera de las modalidades mencionadas en esta ley deberán ser inscriptos en la obra social correspondiente al resto de los trabajadores del plantel de su misma categoría y actividad de la empresa. Idéntico criterio se seguirá para la determinación de la convención colectiva de trabajo aplicable y del sindicato que ejerce su representación. La cobertura asistencial del trabajador y su grupo familiar primario comenzará desde el inicio de la relación laboral, sin la exigencia del período de carencia alguna, de conformidad a lo dispuesto por las leyes 23660 y 23661. Art. 42.- En el caso de que el trabajador a contratar acredite discapacidad conforme a la normativa vigente, las modalidades de contratación de tiempo determinado como medida de fomento del empleo, de tiempo determinado por lanzamiento de nueva actividad, de práctica laboral, de trabajo-formación y a plazo fijo se duplicarán en sus plazos máximos de duración. Art. 51.- El contrato de práctica laboral para jóvenes es el celebrado entre empleadores y jóvenes de hasta 24 años de edad, con formación previa, en busca de su primer empleo para aplicar y perfeccionar sus conocimientos. Art. 52.- El contrato de práctica laboral se celebrará por un (1) año. Art. 53.- Serán requisitos para celebrar estos contratos, los siguientes: a) Que los trabajadores acrediten formación técnica, profesional o laboral que los habilite para esa práctica laboral mediante calificación reconocida por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. b) Que la práctica laboral sea adecuada a su nivel de formación. Art. 54.- En todos los casos el empleador extenderá un certificado a la conclusión del contrato, que acredite la experiencia adquirida en el puesto de trabajo, el que deberá ser validado por la autoridad administrativa de aplicación. Art. 55.- Los jóvenes de 14 a 16 años quedan sujetos a lo dispuesto por la Ley de Contrato de Trabajo (t.o. 1976), art. 187, siguientes y concordantes en todo lo que no sea expresamente modificado por esta ley. Art. 56.- Cuando el contrato cesare en su vigencia por cumplimiento del plazo establecido en el art. 52, el empleador no estará obligado al pago de indemnización alguna al trabajador sin perjuicio de lo dispuesto en el art. 37 de la presente. En los otros supuestos regirá el art. 245 y concordantes de la Ley de Contrato de Trabajo (t.o. 1976). Art. 57.- Los empleadores que adopten esta modalidad de contratación quedan exentos por este tipo de contrato de las contribuciones patronales a las cajas de jubilaciones correspondientes, al INSSPyJ, y a las cajas de asignaciones y subsidios familiares. LEY 24467 ARTÍCULO PERTINENTE Art. 89.- Las pequeñas empresas podrán hacer uso de las modalidades de contratación promovidas previstas en los arts. 43 a 65 de la Ley Nacional de Empleo n. 24013, bajo las siguientes condiciones: a) No requerirán la previa habilitación por convenio colectivo de trabajo a que se refiere el art. 30 de la Ley Nacional de Empleo. b) No se requerirá el registro del contrato previsto en el art. 18 inc. b) y 31 de la Ley Nacional de Empleo. c) No regirá la indemnización prevista en el art. 38 de la Ley Nacional de Empleo. LEY NACIONAL DE EMPLEO N° 24013 TRANSCRIPCIÓN DE ARTÍCULOS PERTINENTES Art. 29.- Regirá el principio de igualdad de trato entre los trabajadores permanentes y los contratados

bajo cualquiera de estas modalidades, debiendo ser los salarios, las condiciones de trabajo y las garantías para el ejercicio de sus derechos colectivos, iguales para todos los trabajadores de la misma actividad y categoría de la empresa o establecimiento. *Art. 31.* - Los contratos de trabajo que se celebren bajo las modalidades reguladas en este capítulo, salvo el contrato de trabajo de temporada, deberán instrumentarse por escrito y entregarse copias al trabajador y a la asociación sindical que lo represente, en el plazo de treinta (30) días (parte pertinente). *Art. 34.* - El número total de trabajadores contratados según las modalidades reguladas por este capítulo, con excepción del contrato de trabajo de temporada y lo dispuesto en el párrafo siguiente referido a las micro empresas, no podrá superar el treinta por ciento (30%) del plantel total permanente de cada establecimiento. En las empresas cuyo plantel permanente esté constituido por seis (6) a veinticinco (25) trabajadores, el porcentaje máximo admitido será del cincuenta por ciento (50%), cuando no supere los cinco (5) trabajadores, el porcentaje admitido será del cien por ciento (100%), no pudiendo dicha base exceder el número de tres (3) trabajadores. El empleador que no tuviera personal en relación de dependencia podrá designar, utilizando alguna de las modalidades promovidas, una (1) persona. *Art. 37.* - El empleador que hubiera celebrado contratos bajo modalidades promovidas, deberá preavisar con treinta (30) días de anticipación la terminación del contrato o abonar una indemnización sustitutiva de medio mes de sueldo cuando el plazo de vigencia del contrato no excediere de un año y de un mes cuando fuere superior. *Art. 41.* - Los trabajadores contratados bajo cualquiera de las modalidades mencionadas en esta ley deberán ser inscriptos en la obra social correspondiente al resto de los trabajadores del plantel de su misma categoría y actividad de la empresa. Idéntico criterio se seguirá para la determinación de la convención colectiva de trabajo aplicable y del sindicato que ejerce su representación. La cobertura asistencial del trabajador y su grupo familiar primario comenzará desde el inicio de la relación laboral, sin la exigencia del período de carencia alguna, de conformidad a lo dispuesto por las leyes 23660 y 23661. *Art. 42.* - En el caso de que el trabajador a contratar acredite discapacidad conforme a la normativa vigente, las modalidades de contratación de tiempo determinado como medida de fomento del empleo, de tiempo determinado por lanzamiento de nueva actividad, de práctica laboral, de trabajo-formación y a plazo fijo se duplicarán en sus plazos máximos de duración. *Art. 58.* - El contrato de trabajo-formación es el celebrado entre empleadores y jóvenes de hasta 24 años de edad, sin formación previa, en busca de su primer empleo, con el fin de adquirir una formación teórico-práctica para desempeñarse en un puesto de trabajo. *Art. 59.* - El contrato de trabajo-formación tendrá un plazo de duración mínima de cuatro (4) meses y un máximo de dos (2) años. *Art. 60.* - El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social deberá formular el plan general de alternancia de formación y trabajo, al que deberán adecuarse estos contratos. El trabajo será realizado en la empresa. La formación podrá realizarse en la empresa cuando ésta cuente con un centro especializado para tal fin: En su defecto quedará a cargo de un organismo de los comprendidos en el tít. V, cap. I de esta ley. Entre un cuarto y la mitad del tiempo de trabajo deberá dedicarse a la formación, proporción que podrá concentrarse o alternarse con la de trabajo efectivo en la empresa. *Art. 61.* - La remuneración del tiempo de trabajo en la empresa estará a cargo del empleador. La remuneración del tiempo empleado en la formación del trabajador estará a cargo del Fondo Nacional de Empleo, de acuerdo a lo que establezca la reglamentación. *Art. 62.* - 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. 63.* - Los jóvenes de 14 a 16 años quedan sujetos a lo dispuesto por la Ley de Contrato de Trabajo (t.o. 1976), art. 187, siguientes y concordantes, en todo lo que no sea expresamente modificado por esta ley. *Art. 64.* - El contrato cesará en su vigencia por cumplimiento del plazo pactado, en este supuesto el empleador no estará obligado al pago de indemnización alguna al trabajador sin perjuicio de lo dispuesto en el art. 37 de la presente. En los otros supuestos regirá el art. 245 y concordantes de la Ley de Contrato de Trabajo (t.o. 1976). *Art. 65.* - Los empleadores que adopten esta modalidad de contratación quedan exentos por este tipo de contratos de las contribuciones patronales, a las cajas de jubilaciones correspondientes, al INSSPyJ y a las cajas de asignaciones y subsidios familiares. **LEY 24467 ARTÍCULO PERTINENTE** *Art. 89.* - Las pequeñas empresas podrán hacer uso de las modalidades de contratación promovidas previstas en los arts. 43 a 65 de la Ley Nacional de Empleo n. 24013, bajo las siguientes condiciones: *a)* No requerirán la previa habilitación por convenio colectivo de trabajo a que se refiere el art. 30 de la Ley Nacional de Empleo. *b)* No se requerirá el registro del contrato previsto en el art. 18 inc. b) y 31 de la Ley Nacional de Empleo. *c)* No regirá la indemnización prevista en el art. 38 de la Ley Nacional de Empleo. **Normas citadas: Ley de Contrato de Trabajo, t.o. 76: ALJA 19-A-128 - L 11544: ALJA 18-9-I-243 - L 12713: ALJA 18-9-I-311 - L 23660: -A-51 - L 23661: -A-58 - L 24013: 199-C-2895 - L 24467: 199-A-149.**