

## Legislación Nacional

TRABAJO Ley N° 24.465 Régimen de Contrato de Trabajo. Modificación. Modalidad Especial de Fomento del Empleo. Contrato de Aprendizaje. Sancionada: Marzo 15 de 1995. Promulgada: Marzo 23 de 1995. El Senado y la Cámara de Diputados de la Nación Argentina reunidos en Congreso, etc., sancionan con fuerza de Ley: ARTICULO 1º-Incorpórase como artículo 92 bis del Régimen de Contrato de Trabajo (L.C. T., t.o. 1976), el siguiente: "Artículo 92 bis: Período de Prueba. El contrato de trabajo por tiempo indeterminado se entenderá celebrado a prueba durante los primeros tres (3) meses. Los convenios colectivos de trabajo podrán ampliar dicho plazo hasta seis (6) meses. En ambos casos se aplicarán las reglas siguientes: 1.-Un mismo trabajador no podrá ser contratado con período de prueba, por el mismo empleador, más de una vez. 2.-El empleador deberá registrar el contrato a prueba en el libro especial del artículo 52 de esta ley y en el Sistema Unico de Registro Laboral. 3.-Durante el período de prueba el trabajador tendrá los derechos y obligaciones propios de la categoría o puesto de trabajo que desempeñe, incluidos los derechos sindicales, con las excepciones que se establecen en este artículo. 4.-Cualquiera de las partes podrá extinguir la relación durante el período de prueba sin expresión de causa y sin derecho a indemnización alguna con motivo de la extinción. 5.-El empleador y el trabajador estarán obligados al pago de los aportes y contribuciones para obras sociales y asignaciones familiares y exentos de los correspondientes a jubilaciones y pensiones, Instituto Nacional de Servicios Sociales para Jubilados y Pensionados y Fondo Nacional de Empleo. 6.-El trabajador tendrá derecho durante el período de prueba a las prestaciones por accidente o enfermedad de trabajo, incluidos los derechos establecidos para el caso de accidente o enfermedad inculpable, con excepción de lo prescripto en el cuarto párrafo del artículo 212 de esta Ley. 7.-Si el contrato continuara luego del período de prueba éste se computará como tiempo de servicio a todos los efectos laborales y de la seguridad social. 8.-Los convenios colectivos de trabajo podrán establecer porcentajes en relación a la contratación de trabajadores a prueba así como la prioridad para el ingreso en el supuesto de incremento de la planta efectiva." ARTICULO 2º-Agréguese como artículo 92 ter del Régimen de Contrato de Trabajo (L.C.T. t.o. 1976), el siguiente: "Artículo 92 ter: Contrato de Trabajo a tiempo Parcial. 1.-El contrato de trabajo a tiempo parcial es aquel en virtud del cual el trabajador se obliga a prestar servicios durante un determinado número de horas al día o a la semana o al mes, inferiores a las dos terceras (2/3) partes de la jornada habitual de la actividad. En este caso la remuneración no podrá ser inferior a la proporcional que le corresponda a un trabajador a tiempo completo, establecida por ley o convenio colectivo, de la misma categoría o puesto de trabajo. 2.-Los trabajadores contratados a tiempo parcial no podrán realizar horas extraordinarias, salvo el caso del artículo 89 de la presente Ley. 3.-Las cotizaciones a la seguridad social y las demás que se recaudan con ésta, se efectuarán en proporción a la remuneración del trabajador y serán unificadas en caso de pluriempleo. En este último supuesto, el trabajador deberá elegir entre las obras sociales a las que aporte, a aquella a la cual pertenecerá. 4.-Las prestaciones de la seguridad social se determinarán reglamentariamente teniendo en cuenta el tiempo trabajado, los aportes y las contribuciones efectuadas. Las prestaciones de obra social serán las adecuadas para una cobertura satisfactoria en materia de salud, aportando el Estado los fondos necesarios a tal fin, de acuerdo al nivel de las prestaciones y conforme lo determine la reglamentación. 5.-Los convenios colectivos de trabajo podrán establecer para los trabajadores a tiempo parcial prioridad para ocupar las vacantes a tiempo completo que se produjeran en la empresa." ARTICULO 3º-Modalidad Especial de Fomento del Empleo. Como medida de fomento del empleo se autoriza la contratación de trabajadores mayores de 40 años, de personas con discapacidad, de mujeres y de ex-combatientes de Malvinas para la creación de nuevos empleos, bajo las siguientes condiciones y efectos: 1.-Este contrato especial, que deberá celebrarse por escrito y registrarse en el libro del artículo 52 del Régimen de Contrato de Trabajo (L.C.T. t.o. 1976) y en el Sistema Unico de Registro Laboral, tendrá una duración mínima de seis (6) meses prorrogables por períodos de seis (6) meses y una duración máxima de dos (2) años. No se requerirá el registro a que se refiere el artículo 18, inciso b) de la ley 24.013. 2.-Los empleadores que celebren este tipo de contratos serán eximidos del cincuenta por ciento (50%) de las contribuciones patronales al sistema de seguridad social, excepto obras sociales. El Poder Ejecutivo, podrá suprimir o modificar estas exenciones con carácter general o para áreas geográficas, actividades o categorías de beneficiarios determinadas. 3.-Estos contratos se extinguirán por el mero cumplimiento del plazo pactado sin necesidad de otorgar preaviso y la extinción no generará obligación indemnizatoria alguna a favor del trabajador. 4.-Salvo lo que se pactare en convenio colectivo de trabajo, la ruptura del contrato de trabajo por el empleador antes del vencimiento del plazo pactado sin causa justificada dará lugar a la aplicación del artículo 245 del Régimen de Contrato de Trabajo (L.C.T. t.o. 1976). 5.-La condición de discapacitado o ex-combatiente de Malvinas deberá acreditarse mediante certificado expedido por la respectiva autoridad competente. 6.-El número de trabajadores contratados bajo esta modalidad no podrá superar el diez por ciento (10%) del total ocupado en el establecimiento. En las empresas cuyo plantel 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 podrá ser del cien por ciento (100%), dicha base no deberá exceder el número de tres (3) trabajadores. El

empleador que no tuviera personal en relación de dependencia podrá contratar a un (1) trabajador utilizando esta modalidad. Los porcentajes mencionados en el presente podrán ser aumentados por acuerdos en el marco de la respectiva Convención Colectiva de Trabajo. ARTICULO 4º-Contrato de Aprendizaje. 1.-El aprendizaje es una relación contractual especial que vincula a un empresario y a un joven sin empleo generando los derechos y obligaciones que se especifican en el presente, bajo la supervisión del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. 2.-La relación de aprendizaje tendrá una duración mínima de tres (3) meses y una duración máxima de veinticuatro (24) meses. 3.-Podrán participar de este tipo de relación: a) Los empresarios que se inscriban en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y cumplan con los demás requisitos que se establezcan para cubrir la diversidad de situaciones; b) Los jóvenes sin empleo entre catorce (14) y veinticinco (25) años. 4.-Los empresarios suscribirán, en cada caso, un contrato obligándose a satisfacer la finalidad formativa de la relación de aprendizaje y sometiéndose al régimen que apruebe la autoridad de aplicación. Esta instrumentará los mecanismos para garantizar al aprendiz una adecuada cobertura de salud. 5.-El aprendiz se obliga a cumplir las tareas que le encomiende el empresario relacionadas con el aprendizaje, asistiendo regularmente al establecimiento durante el tiempo que determine la autoridad de aplicación, que en ningún caso podrá superar las seis (6) horas diarias o las treinta y seis (36) semanales. 6.-El monto de la compensación que deberá recibir el aprendiz no podrá ser inferior al mínimo del convenio colectivo de trabajo aplicable a la tarea desempeñada. En ningún caso, el monto podrá ser inferior al del salario mínimo vital horario por cada hora de aprendizaje. 7.-El aprendiz deberá contar con una cobertura por los riesgos que pudiese sufrir en el lugar y en ocasión del aprendizaje. 8.-El empresario deberá entregar al aprendiz un certificado que acredite la experiencia o especialización adquirida. 9.-Las comisiones negociadoras de los convenios colectivos reglamentarán los porcentajes máximos del plantel total permanente que podrá ser cubierto por estos contratos, según la cantidad de personal, el sector de actividad, las demandas de capacitación u otros criterios afines. En ese mismo ámbito se podrán acordar programas y procedimientos conjuntos de formación profesional que adapten esta modalidad de contratación a las características propias de la actividad, rama o empresa de que se trate. ARTICULO 5º-La comisión de seguimiento creada por el Acuerdo Marco para el Empleo, la Productividad y la Equidad Social (punto 15) del 25 de julio de 1994 suscrita por el Gobierno Nacional, la Confederación General del Trabajo y las cámaras empresariales evaluará anualmente el desarrollo de estas modalidades y su impacto real en la generación de empleo. Como consecuencia del informe anual, la comisión podrá proponer las reformas y modificaciones que aseguren los objetivos consensuados de promoción y defensa del empleo productivo. ARTICULO 6º-Comuníquese al Poder Ejecutivo.-Alberto Pierri.-Eduardo Menem.-Juan Estrada.-Edgardo Piuzzi. DADA EN LA SALA DE SESIONES DEL CONGRESO ARGENTINO, EN BUENOS AIRES, A LOS QUINCE DIAS DEL MES DE MARZO DEL AÑO MIL NOVECIENTOS NOVENTA Y CINCO. Decreto 416/95Bs. As., 23/3/95 Téngase por Ley de la Nación N° 24.465, cúmplase, comuníquese, publíquese, dése a la Dirección Nacional del Registro Oficial y archívese.- MENEM.- José A. Caro Figueroa.-Domingo F. Cavallo. -Jorge Rodríguez.