

Legislación Nacional

var disURL = '1288593/1289099/1620635/ly_24013.htm'; document.write("");]]> LEY 24013 **EMPLEO Promoción y Protección del Empleo Ley de empleo** sanc. 13/11/1991; promul. parcial. 05/12/1991; publ. 17/12/1991 **El Senado y Cámara de Diputados de la Nación Argentina sancionan con fuerza de ley:** **TÍTULO I: ÁMBITO DE APLICACIÓN, OBJETIVOS Y COMPETENCIAS** **CAPÍTULO ÚNICO** **Art. 1.º** Las acciones del Poder Ejecutivo dirigidas a mejorar la situación socioeconómica de la población adoptarán como un eje principal la política de empleo, entendido éste como situación social jurídicamente configurada. Dicha política, que a través de los mecanismos previstos en esta ley tiende a hacer operativo el derecho constitucional a trabajar, integra en forma coordinada las políticas económico sociales. **Art. 2.º** Son objetivos de esta ley: a) Promover la creación del empleo productivo a través de las distintas acciones e instrumentos contenidos en las diferentes políticas del gobierno nacional, así como a través de programas y medidas específicas de fomento del empleo; b) Prevenir y regular las repercusiones de los procesos de reconversión productiva y de reforma estructural sobre el empleo, sin perjuicio de salvaguardar los objetivos esenciales de dichos procesos; c) Inducir la transferencia de las personas ocupadas en actividades urbanas o rurales de baja productividad e ingresos, a otras actividades de mayor productividad; d) Fomentar las oportunidades de empleo para los grupos que enfrentan mayores dificultades de inserción laboral; e) Incorporar la formación profesional como componente básico de las políticas y programas de empleo; f) Promover el desarrollo de políticas tendientes a incrementar la producción y la productividad; g) Atender la movilidad sectorial y geográfica de la mano de obra, de modo de contribuir a una mayor adecuación entre la disponibilidad de mano de obra y la generación de puestos de trabajo; h) Organizar un sistema eficaz de protección a los trabajadores desocupados; i) Establecer mecanismos adecuados para la operatoria del régimen del salario mínimo, vital y móvil; j) Promover la regularización de las relaciones laborales, desalentando las prácticas evasoras; k) Implementar mecanismos de participación tripartita y federal en el nivel de toma de decisiones, y de federalización y descentralización municipal en el nivel de ejecución y gestión. **Art. 3.º** La política de empleo comprende las acciones de prevención y sanción del empleo no registrado, de servicios de empleo, de promoción y defensa del empleo, de protección a trabajadores desempleados, de formación y orientación profesional para el empleo y las demás previstas en esta ley. Su formulación y ejecución es misión del Poder Ejecutivo a través de la acción coordinada de sus distintos organismos. **Art. 4.º** Inclúyense como incs. 21, 22 y 23 del art. 23 de la Ley de Ministerios (t.o. 1983) los siguientes: 21. Entender en la elaboración de políticas y programas de empleo. 22. Entender en la elaboración de estadísticas, estudios y encuestas que proporcionen un mejor conocimiento de la problemática del empleo, la formación profesional y los ingresos. 23. Intervenir en la definición de contenidos y el diseño de los censos y encuestas que realicen los organismos oficiales, en lo referente al empleo, la formación profesional y los ingresos. **Art. 5.º** El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social será la autoridad de aplicación de esta ley y deberá elaborar regularmente el Plan Nacional de Empleo y Formación Profesional. Asimismo, podrá delegar las facultades de policía derivadas de la aplicación de políticas fijadas por esta ley mediante convenios celebrados con las provincias. **Art. 6.º** El Poder Ejecutivo, a propuesta del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, establecerá un mecanismo de coordinación interministerial para facilitar la aplicación de esta ley que asegure una fluida información, la adopción de criterios comunes y una adecuada ejecución de las medidas. **TÍTULO II: DE LA REGULARIZACIÓN DEL EMPLEO NO REGISTRADO** **CAPÍTULO I: EMPLEO NO REGISTRADO** **Art. 7.º** Se entiende que la relación o contrato de trabajo ha sido registrado cuando el empleador hubiere inscripto al trabajador: a) En el libro especial del art. 52 de la Ley de Contrato de Trabajo (t.o. 1976) o en la documentación laboral que haga sus veces, según lo previsto en los regímenes jurídicos particulares; b) En los registros mencionados en el art. 18, inc. a). Las relaciones laborales que no cumplieren con los requisitos fijados en los incisos precedentes se considerarán no registradas. **Art. 8.º** (*) El empleador que no registre una relación laboral abonará al trabajador afectado una indemnización equivalente a una cuarta parte de las remuneraciones devengadas desde el comienzo de la vinculación, computadas a valores reajustados de acuerdo a la normativa vigente. En ningún caso esta indemnización podrá ser inferior a tres veces el importe mensual del salario que resulte de la aplicación del art. 245 de la Ley de Contrato de Trabajo (t.o. 1976). (*) El art. 1 de la ley 25323 establece "Las indemnizaciones previstas por las leyes 20744 (t.o. 1976), art. 245 y 25013, art. 7, o las que en el futuro las reemplacen, serán incrementadas al doble cuando se trate de una relación laboral que al momento del despido no esté registrada o lo esté de modo deficiente. Para las relaciones iniciadas con anterioridad a la entrada en vigencia de la presente ley, los empleadores gozarán de un plazo de treinta días contados a partir de dicha oportunidad para regularizar la situación de sus trabajadores, vencido el cual le será de plena aplicación el incremento dispuesto en el párrafo anterior. El agravamiento indemnizatorio establecido en el presente artículo, no será acumulable a las indemnizaciones previstas por los arts. 8, 9, 10 y 15 de la ley 24013." **Art. 9.º** (*) El empleador que consignare en la documentación laboral una fecha de ingreso posterior a la real, abonará al trabajador afectado una indemnización equivalente a la cuarta parte del importe de las remuneraciones devengadas desde la fecha de ingreso hasta la fecha

falsamente consignada, computadas a valores reajustados de acuerdo a la normativa vigente. (*) Ver nota al art. 8 .**Art. 10.?** (*) El empleador que consignare en la documentación laboral una remuneración menor que la percibida por el trabajador, abonará a éste una indemnización equivalente a la cuarta parte del importe de las remuneraciones devengadas y no registradas, debidamente reajustadas desde la fecha en que comenzó a consignarse indebidamente el monto de la remuneración. (*) Ver nota al art. 8 .**Art. 11.?** (Texto según ley 25345, art. 47). Las indemnizaciones previstas en los arts. 8 , 9 y 10 procederán cuando el trabajador o la asociación sindical que lo represente cumplimente en forma fehaciente las siguientes acciones: a. intime al empleador a fin de que proceda a la inscripción, establezca la fecha real de ingreso o el verdadero monto de las remuneraciones, y b. proceda de inmediato y, en todo caso, no después de las 24 horas hábiles siguientes, a remitir a la Administración Federal de Ingresos Públicos copia del requerimiento previsto en el inciso anterior. Con la intimación el trabajador deberá indicar la real fecha de ingreso y las circunstancias verídicas que permitan calificar a la inscripción como defectuosa. Si el empleador contestare y diere total cumplimiento a la intimación dentro del plazo de los treinta días, quedará eximido del pago de las indemnizaciones antes indicadas. A los efectos de lo dispuesto en los arts. 8 , 9 y 10 de esta ley, sólo se computarán remuneraciones devengadas hasta los dos años anteriores a la fecha de su entrada en vigencia. **Art. 11.-** (Texto originario). Las indemnizaciones previstas en los arts. 8 , 9 y 10 procederán cuando el trabajador o la asociación sindical que la represente intime al empleador en forma fehaciente, a fin de que proceda a la inscripción, establezca la fecha real de ingreso o el verdadero monto de las remuneraciones. Con la intimación el trabajador deberá indicar la real fecha de ingreso y las circunstancias verídicas que permitan calificar a la inscripción como defectuosa. Si el empleador diera total cumplimiento a la intimación dentro del plazo de los treinta (30) días, quedará eximido del pago de las indemnizaciones antes indicadas. A los efectos de lo dispuesto en los arts. 8 , 9 y 10 de esta ley, sólo se computarán remuneraciones devengadas hasta los dos (2) años anteriores a la fecha de su entrada en vigencia. **Art. 12.?** El empleador que registrara espontáneamente y comunicare de modo fehaciente al trabajador dentro de los noventa (90) días de la vigencia de esta ley las relaciones laborales establecidas con anterioridad a dicha vigencia y no registradas, quedará eximido del pago de los aportes, contribuciones, multas y recargos adeudados, incluyendo obras sociales, emergentes de esa falta de registro. El empleador que, dentro del mismo plazo, rectificare la falsa fecha de ingreso o consignare el verdadero monto de la remuneración de una relación laboral establecida con anterioridad a la vigencia de esta ley y comunicare simultánea y fehacientemente al trabajador esta circunstancia, quedará eximido del pago de los aportes, contribuciones, multas y recargos adeudados hasta la fecha de esa vigencia, derivados del registro insuficiente o tardío. No quedan comprendidas en este supuesto las deudas verificadas administrativa o judicialmente. A los fines previsionales, las relaciones laborales registradas según lo dispuesto en este artículo: a) Podrán computarse como tiempo efectivo de servicio; b) No acreditarán aportes ni monto de remuneraciones. **Art. 13.?** En los casos previstos en el artículo anterior el empleador quedará eximido del pago de las indemnizaciones que correspondieren por aplicación de los arts. 8 , 9 y 10 de la presente ley. **Art. 14.?** Para la percepción de las indemnizaciones previstas en los arts. 8 , 9 y 10 de la presente ley, no será requisito necesario la previa extinción de la relación de trabajo. **Art. 15.?** (*) Si el empleador despidiere sin causa justificada al trabajador dentro de los dos (2) años desde que se lo hubiere cursado de modo justificado la intimación prevista en el art. 11 , el trabajador despedido tendrá derecho a percibir el doble de las indemnizaciones que le hubieren correspondido como consecuencia del despido. Si el empleador otorgare efectivamente el preaviso, su plazo también se duplicará. La duplicación de las indemnizaciones tendrá igualmente lugar cuando fuere el trabajador el que hiciere denuncia del contrato de trabajo fundado en justa causa, salvo que la causa invocada no tuviera vinculación con las previstas en los arts. 8 , 9 y 10 , y que el empleador acreditare de modo fehaciente que su conducta no ha tenido por objeto inducir al trabajador a colocarse en situación de despido. (*) Ver nota al art. 8 . **Art. 16.?** Cuando las características de la relación existente entre las partes pudieran haber generado en el empleador una razonable duda acerca de la aplicación de la Ley de Contrato de Trabajo (t.o. 1976), el juez o tribunal podrá reducir la indemnización prevista en el art. 8 , hasta una suma no inferior a dos veces el importe mensual del salario que resulte de la aplicación del art. 245 de la Ley de Contrato de Trabajo (t.o. 1976). Con igual fundamento los jueces podrán reducir el monto de la indemnización establecida en el artículo anterior hasta la eliminación de la duplicación allí prevista. **Art. 17.?** Será nulo y sin ningún valor todo pago por los conceptos indicados en los arts. 8 , 9 y 10 que no se realizare ante la autoridad administrativa o judicial. Dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a la fecha en que quede firme la resolución que reconozca el derecho a percibir dichas indemnizaciones o de la resolución homologatoria del acuerdo conciliatorio o transaccional que versare sobre ellas, la autoridad administrativa o judicial según el caso, deberá poner en conocimiento del Sistema Único de Registro Laboral o, hasta su efectivo funcionamiento, del Instituto Nacional de Previsión Social, Caja de asignaciones y subsidios familiares y obras sociales las siguientes circunstancias: a) Nombre íntegro o razón social del empleador y su domicilio; b) Nombre y apellido del trabajador; c) Fecha de comienzo y fin de la vinculación laboral si ésta se hubiere extinguido; d) Monto de las remuneraciones. Constituirá falta grave del funcionario actuante si éste no cursare la comunicación referida en el plazo establecido. No se procederá al archivo del

expediente judicial o administrativo respectivo hasta que el funcionario competente dejare constancia de haberse efectuado las comunicaciones ordenadas en este artículo.

CAPÍTULO II: DEL SISTEMA ÚNICO DE REGISTRO LABORAL

Art. 18.º El Sistema Único de Registro Laboral concentrará los siguientes registros: a) La inscripción del empleador y la afiliación del trabajador al Instituto Nacional de Previsión Social, a las cajas de subsidios familiares y a la obra social correspondiente; b) (Derogado por ley 25013, art. 21) b) (Texto originario) El registro de los contratos de trabajo bajo modalidades promovidas según las prescripciones de esta ley; c) El registro de los trabajadores beneficiarios del sistema integral de prestaciones por desempleo.

Art. 19.º El Poder Ejecutivo nacional, a través del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, tendrá a su cargo la organización, conducción y supervisión del Sistema Único de Registro Laboral, a cuyo fin tendrá las siguientes atribuciones: a) Coordinar las acciones de los organismos mencionados en el art. 18 , inc. a) de modo de obtener el máximo de uniformidad, celeridad y eficacia en la organización del sistema; b) Elaborar el padrón único base del Sistema Único de Registro Laboral, con los datos existentes en esos organismos y los que surjan de los nuevos empadronamientos; c) Aprobar los formularios de inscripción de los obligados al registro; d) Disponer la habilitación de las distintas bocas de recepción de las solicitudes de inscripción de los obligados al registro sobre la base de las oficinas existentes en los mismos organismos; e) Disponer la compatibilización y posterior homogeneización de los sistemas y procedimientos informáticos de registro a fin de establecer un sistema integrado; f) Disponer el adecuado, inmediato y exacto conocimiento por parte de esos organismos, de los datos que conforman el Sistema Único de Registro Laboral, facilitando sus respectivas tareas de fiscalización y ejecución judicial; g) (Observado por decreto 2565/1991, art. 1). *Diseñar y hacer aplicar la boleta única de pago de aportes y contribuciones emergentes de la relación laboral, con excepción de las obras sociales. Por este último concepto, y con fines informativos sólo constará la fecha y la institución recaudadora del pago correspondiente al mes anterior de que se trate*; h) Establecer el código único de identificación laboral. El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social designará el funcionario que ejercerá las atribuciones enumeradas, fijando su jerarquía y retribución.

Art. 20.º El Instituto Nacional de Previsión Social, las cajas de subsidios familiares y los entes de obras sociales, deberán poner a disposición del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social los datos y los medios necesarios para la creación y organización del Sistema Único de Registro Laboral.

TÍTULO III: DE LA PROMOCIÓN Y DEFENSA DEL EMPLEO

CAPÍTULO I: MEDIDAS E INCENTIVOS PARA LA GENERACIÓN DE EMPLEO

Art. 21.º El Poder Ejecutivo incorporará el criterio de la generación de empleo en el análisis y diseño de las políticas nacionales que tengan una incidencia significativa en el nivel y composición del empleo.

Art. 22.º A los efectos del artículo anterior, además de las medidas específicas que contempla la presente ley, el Poder Ejecutivo instrumentará acciones dirigidas a: a) Elevar los niveles de utilización de la capacidad instalada, en un contexto de crecimiento económico; b) Facilitar la inversión productiva en el sector privado, en particular la que genere mayor impacto ocupacional directo o indirecto; c) Establecer la exigencia, para los proyectos de inversión pública y para aquéllos del área privada que reciban apoyo crediticio del Estado nacional, de cuantificar sus efectos ocupacionales y el costo por unidad de empleo; d) Incluir proyectos de alta incidencia ocupacional en la programación de la inversión pública nacional; e) Atender a los efectos sobre el empleo de las políticas tecnológicas de modo que, a la par de buscar una mayor eficiencia económica en áreas prioritarias, preserve para otros sectores un balance más equilibrado en el uso de recursos; f) Atenuar los efectos negativos en el empleo de los sectores en declinación y áreas geográficas en crisis; g) Desarrollar una asociación más estrecha entre la capacitación y formación de la fuerza laboral y el sistema productivo; h) Regular y armonizar la fuerza de trabajo con el crecimiento productivo.

Art. 23.º La incorporación de tecnología constituye una condición para el crecimiento de la economía nacional. Es un derecho y una obligación del empresario que la ley reconoce, garantiza y estimula, y en la medida que afecta las condiciones de trabajo y empleo debe ser evaluada desde el punto de vista técnico, económico y social.

Art. 24.º Las comisiones negociadoras de convenios colectivos tendrán obligación de negociar sobre las siguientes materias: a) La incorporación de la tecnología y sus efectos sobre las relaciones laborales y el empleo; b) El establecimiento de sistemas de formación que faciliten la polivalencia de los trabajadores; c) Los regímenes de categorías y la movilidad funcional; d) La inclusión de una relación apropiada sobre la mejora de la productividad, el aumento de la producción y el crecimiento de los salarios reales; e) Implementación de las modalidades de contratación previstas en esta ley; f) Las consecuencias de los programas de reestructuración productiva, en las condiciones de trabajo y empleo; g) El establecimiento de mecanismos de oportuna información y consulta. La falta de conclusiones sobre cualquiera de estas materias, no impedirá la homologación del convenio.

Art. 25.º Sustitúyese el art. 198 , de la Ley de Contrato de Trabajo (t.o. 1976), por el siguiente: *Art. 198.- Jornada reducida. La reducción de la jornada máxima legal solamente procederá cuando lo establezcan las disposiciones nacionales reglamentarias de la materia, estipulación particular de los contratos individuales o convenios colectivos de trabajo. Estos últimos podrán establecer métodos de cálculo de la jornada máxima en base a promedio, de acuerdo con las características de la actividad.*

Art. 26.º Derógase el art. 173 de la Ley de Contrato de Trabajo (t.o. 1976). En consecuencia denúncianse el Convenio cuatro (4) y el Convenio cuarenta y uno (41) de la Organización Internacional del Trabajo, ratificados por las leyes 11726 y 13560 , respectivamente.

CAPÍTULO II: MODALIDADES DEL

CONTRATO DE TRABAJO.DISPOSICIONES GENERALES**Art. 27.?** Ratifícase la vigencia del principio de indeterminación del plazo, como modalidad principal del contrato de trabajo, de acuerdo a lo establecido en el párr. 1 del art. 90 de la ley 20744 (t.o. 1976).Con relación a las modalidades de contratación previstas en esta ley, en caso de duda se considerará que el contrato es por tiempo indeterminado.**Art. 28.?** (Derogado por ley 25013, art. 21).**Art. 28.-** (Texto originario) Las modalidades de contratación previstas en esta ley pueden ser promovidas o no promovidas. Son promovidas las de trabajo por tiempo determinado como medida de fomento del empleo por lanzamiento de nueva actividad, de práctica laboral para jóvenes y de trabajo-formación. Son no promovidas las contrataciones de temporada y eventual.**Art. 29.?** (Derogado por ley 25013, art. 21).**Art. 29.-** (Texto originario) 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. 30.?** (Derogado por ley 25013, art. 21).**Art. 30.-** (Texto originario) Las modalidades promovidas se habilitarán a través de las convenciones colectivas de trabajo, a cuyo efecto deberán reunirse las correspondientes comisiones negociadoras, las que deberán pronunciarse en noventa (90) días a contar de su convocatoria. Los acuerdos se formalizarán en un instrumento especial, el que será homologado por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.**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. (*) (*) El art. 21 de la ley 25013 derogó: “Dentro de este mismo plazo, el empleador deberá registrar los contratos celebrados bajo las modalidades promovidas en el registro previsto en el art. 18 inc. b)”**Art. 32.?** (Derogado por ley 25013, art. 21).**Art. 32.-** (Observado por decreto 2565/1991, art. 2) *Para poder contratar bajo las modalidades promovidas, el empleador no deberá tener deudas exigibles con los organismos previsionales, de asignaciones familiares, obra social, FONAVI, Fondo Nacional del Empleo y asociaciones sindicales.***Art. 33.?** (Derogado por ley 25013, art. 21).**Art. 33.-** (Texto originario) En las empresas o establecimientos en los que se prevea adoptar las modalidades promovidas de contratación, la asociación sindical correspondiente deberá ser informada al respecto por el empleador de acuerdo a lo establecido por la convención colectiva aplicable.Asimismo, de oficio o a instancia de la asociación sindical respectiva, la autoridad de aplicación verificará el cumplimiento de las condiciones establecidas en este capítulo, con arreglo a lo dispuesto por el art. 43 de la ley 23551 y el art. 26 del decreto 467/1988.**Art. 34.?** (Derogado por ley 25013, art. 21).**Art. 34.-** (Texto originario) 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 empresa, 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 ciento 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. 35.?** (Derogado por ley 25013, art. 21).**Art. 35.-** (Texto originario) Los contratos celebrados según las modalidades previstas en este capítulo se convertirán en contratos de trabajo por tiempo indeterminado en los siguientes supuestos:a) Cuando no se dé cumplimiento a los requisitos formales o sustanciales para estos tipos de contratación;b) Cuando, pasados los treinta (30) días de iniciada la relación laboral, no se cumpliera con lo dispuesto en el art. 31 ;c) Cuando se excediera el plazo máximo previsto para la modalidad respectiva;d) Cuando, al vencimiento del plazo convenido y las prórrogas autorizadas, el trabajador continuase prestando servicios en la empresa;e) Cuando excediera el porcentaje permitido por la presente ley conforme lo establezca la reglamentación.**Art. 36.?** (Derogado por ley 25013, art. 21).**Art. 36.-** (Texto originario) Los contratos bajo modalidades promovidas sólo podrán celebrarse cuando los nuevos contratados lo sean en exceso del plantel total promedio de los últimos seis (6) meses. No podrán igualmente contratar bajo estas modalidades las empresas que hayan producido despidos colectivos por cualquier causa en los doce (12) meses anteriores a la contratación y posteriores a la sanción de esta ley, o que se hallaren en conflicto colectivo, salvo acuerdo en contrario en la negociación colectiva o que el despido estuviere fundado en justa causa.El empleador deberá abstenerse de suspender o despedir colectivamente trabajadores durante los seis (6) meses posteriores a la celebración del contrato bajo esta modalidad. La violación de esta disposición convertirá tales acuerdos en contratos por tiempo indeterminado.**Art. 37.?** (Derogado por ley 25013, art. 21).**Art. 37.-** (Texto originario) 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 excediera de un año y de un mes cuando fuere superior.**Art. 38.?** (Derogado por ley 25013, art. 21).**Art. 38.-** (Texto originario) 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. 39.?** (Derogado por ley 25013, art. 21).**Art. 39.-** (Texto originario) En las modalidades promovidas la ruptura del contrato sin causa justificada por parte del empleador dará lugar a la aplicación del párr. 1 del art. 95 de la Ley de Contrato de Trabajo (t.o.1976), con excepción de lo previsto para los contratos de práctica laboral para jóvenes y de trabajo-formación.**Art. 40.?** (Derogado por ley 25013, art. 21).**Art. 40.-** (Texto originario) La celebración en forma sucesiva de contratos bajo modalidades promovidas en exceso del plazo máximo autorizado, para cubrir un mismo puesto de trabajo, convertirá al contrato en uno por tiempo indeterminado. Esta regla no se aplicará en los siguientes casos: a) A los contratos sucesivos de práctica laboral para jóvenes; b) A los contratos sucesivos de trabajo-formación; c) Cuanto el trabajador contratado bajo modalidad promovida que hubiere ocupado anteriormente ese mismo puesto de trabajo, fuere contratado por tiempo indeterminado sin solución de continuidad en la misma empresa. Respecto de los contratos de las modalidades no promovidas regirá el cap. I del tít. III de la Ley de Contrato de Trabajo (t.o. 1976).**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.**CONTRATO DE TRABAJO DE TIEMPO DETERMINADO COMO MEDIDA DE FOMENTO DEL EMPLEO****Art. 43.?** (Derogado por ley 25013, art. 21) (*).(*) El art. 22 de la ley 25013 establece: "Cláusula transitoria. Los contratos celebrados, hasta la entrada en vigencia de la presente ley, bajo las modalidades previstas en los arts. 43 a 46 de la ley 24013 y en los arts. 3 y 4 de la ley 24465 que por la presente se derogan, continuarán hasta su finalización no pudiendo ser renovados ni prorrogados".**Art. 43.-** (Texto originario) El contrato de trabajo de tiempo determinado como medida de fomento del empleo, es 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.?** (Derogado por ley 25013, art. 21) (*).(*) Ver nota al art. 43 .**Art. 44.-** (Texto originario) 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 6 (seis) meses como mínimo.**Art. 45.?** (Derogado por ley 25013, art. 21) (*).(*) Ver nota al art. 43 .**Art. 45.-** (Texto originario) 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.?** (Derogado por ley 25013, art. 21) (*).(*) Ver nota al art. 43 .**Art. 46.-** (Texto originario) 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 I.N.S.S.P. y J., a las cajas de asignaciones y subsidios familiares, y al Fondo Nacional del Empleo.**CONTRATO DE TRABAJO DE TIEMPO DETERMINADO POR LANZAMIENTO DE UNA NUEVA ACTIVIDAD****Art. 47.?** (Derogado por ley 25013, art. 21) (*).(*) Ver nota al art. 43 .**Art. 47.-** (Texto originario) 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.?** (Derogado por ley 25013, art. 21) (*).(*) Ver nota al art. 43 .**Art. 48.-** (Texto originario) 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.?** (Derogado por ley 25013, art. 21) (*).(*) Ver nota al art. 43 .**Art. 49.-** (Texto originario) 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 tiempo indeterminado.**Art. 50.?** (Derogado por ley 25013, art. 21) (*).(*) Ver nota al art. 43 .**Art. 50.-** (Texto originario) El empleador será eximido del pago del cincuenta por ciento (50%) de las contribuciones patronales por este tipo de contrato a las cajas de jubilaciones correspondientes, la I.N.S.S.P. y J., a las cajas de asignaciones y subsidios familiares, y al Fondo Nacional de

Empleo. **CONTRATO DE PRÁCTICA LABORAL PARA JÓVENES** **Art. 51.?** (Derogado por ley 25013, art. 21)(*).(*) Ver nota al art. 43 . **Art. 51.-** (Texto originario) 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.?** (Derogado por ley 25013, art. 21)(*).(*) Ver nota al art. 43 . **Art. 52.-** (Texto originario) El contrato de práctica laboral se celebrará por un (1) año. **Art. 53.?** (Derogado por ley 25013, art. 21)(*).(*) Ver nota al art. 43 . **Art. 53.-** (Texto originario) 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 certificación reconocida por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social; b) Que la práctica laboral sea adecuada a su nivel de formación. **Art. 54.?** (Derogado por ley 25013, art. 21)(*).(*) Ver nota al art. 43 . **Art. 54.-** (Texto originario) 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.?** (Derogado por ley 25013, art. 21)(*).(*) Ver nota al art. 43 . **Art. 55.-** (Texto originario) Los jóvenes de 14 a 16 años quedan sujetos a lo dispuesto por la Ley de Contrato de Trabajo (t.o. 1976), art. 187 , sigs. y concs. en todo lo que no sea expresamente modificado por esta ley. **Art. 56.?** (Derogado por ley 25013, art. 21)(*).(*) Ver nota al art. 43 . **Art. 56.-** (Texto originario) 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 concs. de la Ley de Contrato de Trabajo (t.o. 1976). **Art. 57.?** (Derogado por ley 25013, art. 21)(*).(*) Ver nota al art. 43 . **Art. 57.-** (Texto originario) 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 I.N.S.S.P. y J. y a las cajas de asignaciones y subsidios familiares. **CONTRATO DE TRABAJO-FORMACIÓN** **Art. 58.?** (Derogado por ley 25013, art. 21)(*).(*) Ver nota al art. 43 . **Art. 58.-** (Texto originario) 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.?** (Derogado por ley 25013, art. 21)(*).(*) Ver nota al art. 43 . **Art. 59.-** (Texto originario) El contrato de trabajo-formación tendrá un plazo de duración mínima de cuatro (4) meses y un máximo de dos (2) años. **Art. 60.?** (Derogado por ley 25013, art. 21)(*).(*) Ver nota al art. 43 . **Art. 60.-** (Texto originario) 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.?** (Derogado por ley 25013, art. 21)(*).(*) Ver nota al art. 43 . **Art. 61.-** (Texto originario) 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 del Empleo, de acuerdo a lo que establezca la reglamentación. **Art. 62.?** (Derogado por ley 25013, art. 21)(*).(*) Ver nota al art. 43 . **Art. 62.-** (Texto originario) 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.?** (Derogado por ley 25013, art. 21)(*).(*) Ver nota al art. 43 . **Art. 63.-** (Texto originario) Los jóvenes de 14 a 16 años quedan sujetos a lo dispuesto por la Ley de Contrato de Trabajo (t.o. 1976), art. 187 , ss. y concs., en todo lo que no sea expresamente modificado por esta ley. **Art. 64.?** (Derogado por ley 25013, art. 21)(*).(*) Ver nota al art. 43 . **Art. 64.-** (Texto originario) 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 concs. de la Ley de Contrato de Trabajo (t.o. 1976). **Art. 65.?** (Derogado por ley 25013, art. 21)(*).(*) Ver nota al art. 43 . **Art. 65.-** (Texto originario) 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 I.N.S.S.P. y J. y a las cajas de asignaciones y subsidios familiares. **CONTRATO DE TRABAJO DE TEMPORADA** **Art. 66.?** Sustitúyese el art. 96 de la Ley de Contrato de Trabajo (t.o. 1976) por el siguiente: **Art. 96.- Caracterización.** Habrá contrato de trabajo de temporada cuando la relación entre las partes, originada por actividades propias del giro normal de la empresa o explotación, se cumpla en determinadas épocas del año solamente y esté sujeta a repetirse en cada ciclo en razón de la naturaleza de la actividad. **Art. 67.?** Sustitúyese el art. 98 de la Ley de Contrato de Trabajo (t.o. 1976) por el siguiente: **Art. 98.-** Con una antelación no menor a treinta (30) días respecto del inicio de cada temporada, el empleador deberá notificar en forma personal o por medios públicos idóneos a los trabajadores de su voluntad de reiterar la relación o contrato en los términos del ciclo anterior. El trabajador deberá manifestar su decisión de continuar o no la relación laboral en un plazo de cinco (5) días de notificado, sea por escrito a presentándose ante el empleador. En caso que el empleador no cursara la notificación a que se

hace referencia en el párrafo anterior, se considerará que rescinde unilateralmente el contrato y, por lo tanto, responderá por las consecuencias de la extinción del mismo. **CONTRATO DE TRABAJO EVENTUAL Art. 68.**? Sustitúyese el art. 99 de la Ley de Contrato de Trabajo (t.o. 1976) por el siguiente: **Art. 99.- Caracterización.** Cualquiera sea su denominación, se considerará que media contrato de trabajo eventual cuando la actividad del trabajador se ejerce bajo la dependencia de un empleador para la satisfacción de resultados concretos, tenidos en vista por éste, en relación a servicios extraordinarios determinados de antemano o exigencias extraordinarias y transitorias de la empresa, explotación o establecimiento, toda vez que no pueda preverse un plazo cierto para la finalización del contrato. Se entenderá además que media tal tipo de relación cuando el vínculo comienza y termina con la realización de la obra, la ejecución del acto o la prestación del servicio para el que fue contratado el trabajador. El empleador que pretenda que el contrato inviste esta modalidad, tendrá a su cargo la prueba de su aseveración. **Art. 69.**? Para el caso que el contrato de trabajo eventual tuviera por objeto sustituir transitoriamente trabajadores permanentes de la empresa que gozaran de licencias legales o convencionales o que tuvieran derecho a reserva del puesto por un plazo incierto, en el contrato deberá indicarse el nombre del trabajador reemplazado. Si al reincorporarse el trabajador reemplazado, el trabajador contratado bajo esta modalidad continuare prestando servicios, el contrato se convertirá en uno por tiempo indeterminado. Igual consecuencia tendrá la continuación en la prestación de servicios una vez vencido el plazo de licencia o de reserva del puesto del trabajador reemplazado. **Art. 70.**? Se prohíbe la contratación de trabajadores bajo esta modalidad para sustituir trabajadores que no prestaran servicios normalmente en virtud del ejercicio de medidas legítimas de acción sindical. **Art. 71.**? Las empresas que hayan producido suspensiones o despidos de trabajadores por falta o disminución de trabajo durante los seis (6) meses anteriores, no podrán ejercer esta modalidad para reemplazar al personal afectado por esas medidas. **Art. 72.**? En los casos que el contrato tenga por objeto atender exigencias extraordinarias del mercado, deberá estarse a lo siguiente: a) En el contrato se consignará con precisión y claridad la causa que lo justifique; d) La duración de la causa que diera origen a estos contratos no podrá exceder de seis (6) meses por año y hasta un máximo de un (1) año en un período de tres (3) años. **Art. 73.**? El empleador no tiene el deber de preavisar la finalización del contrato. **Art. 74.**? No procederá indemnización alguna cuando la relación laboral se extinga por motivo de finalización de la obra o tarea asignada, o del cese de la causa que le diera origen. En cualquier otro supuesto, se estará a lo dispuesto en la Ley de Contrato de Trabajo (t.o. 1976). **DE LAS EMPRESAS DE SERVICIOS EVENTUALES Art. 75.**? Derógase el último párrafo del art. 29 de la Ley de Contrato de Trabajo (t.o. 1976), el que se sustituye por el siguiente: "Los trabajadores contratados por empresas de servicios eventuales habilitadas por la autoridad competente para desempeñarse en los términos de los arts. 99 de la presente y 77 a 80 de la ley nacional de empleo, serán contratos en relación de dependencia, con carácter permanente continuo o discontinuo, con dichas empresas". **Art. 76.**? Incorpórase como art. 29 bis de la Ley de Contrato de Trabajo (t.o. 1976) el siguiente: **Art. 29 bis.-** El empleador que ocupe trabajadores a través de una empresa de servicios eventuales habilitada por la autoridad competente, será solidariamente responsable con aquélla por todas las obligaciones laborales y deberá retener de los pagos que efectúe a la empresa de servicios eventuales los aportes y contribuciones respectivos para los organismos de la seguridad social y depositarlos en término. El trabajador contratado a través de una empresa de servicios eventuales estará regido por la convención colectiva, será representado por el sindicato y beneficiado por la obra social de la actividad o categoría en la que efectivamente preste servicios en la empresa usuaria. **Art. 77.**? Las empresas de servicios eventuales deberán estar constituidas exclusivamente como personas jurídicas y con objeto único. Sólo podrán mediar en la contratación de trabajadores bajo la modalidad de trabajo eventual. **Art. 78.**? Las empresas de servicios eventuales estarán obligadas a caucionar una suma de dinero o valores además de una fianza o garantía real. Los montos y condiciones de ambas serán determinadas por la reglamentación. **Art. 79.**? Las violaciones o incumplimientos de las disposiciones de esta ley y su reglamentación por parte de las empresas de servicios eventuales serán sancionadas con multas, clausura o cancelación de habilitación para funcionar, las que serán aplicadas por la autoridad de aplicación según lo determine la reglamentación. Todo ello sin perjuicio de las responsabilidades que puedan corresponder a la empresa usuaria en caso de violación del art. 29 bis de la Ley de Contrato de Trabajo (t.o. 1976), de acuerdo a las disposiciones de la ley 18694. **Art. 80.**? Si la empresa de servicios eventuales fuera sancionada con la cancelación de la habilitación para funcionar, la caución no será devuelta y la autoridad de aplicación la destinará a satisfacer los créditos laborales que pudieran existir con los trabajadores y los organismos de la seguridad social. En su caso, el remanente será destinado al Fondo Nacional de Empleo. En todos los demás casos en que se cancela la habilitación, la caución será devuelta en el plazo que fije la reglamentación. **CAPÍTULO III: PROGRAMAS DE EMPLEO PARA GRUPOS ESPECIALES DE TRABAJADORES Art. 81.**? El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social establecerá periódicamente programas destinados a fomentar el empleo de los trabajadores que presentan mayores dificultades de inserción laboral. Estos programas deberán atender a las características de los trabajadores a quienes van dirigidos y tendrán una duración determinada. Sin perjuicio de los enumerados en este capítulo, podrán incorporarse otros programas destinados a otros sectores de trabajadores que así lo justifiquen. **Art. 82.**? Estos programas podrán contemplar, entre otras medidas: a) Actualización y reconversión profesional hacia

ocupaciones de expansión más dinámica;b) Orientación y formación profesional;c) Asistencia en caso de movilidad geográfica;d) Asistencia técnica y financiera para iniciar pequeñas empresas, principalmente en forma asociada.**Art. 83.?** Programas para jóvenes desocupados. Estos programas atenderán a las personas desocupadas entre catorce (14) y veinticuatro (24) años de edad. Las medidas que se adopten para crear nuevas ocupaciones deberán incluir capacitación y orientación profesionales prestadas en forma gratuita y complementadas con otras ayudas económicas cuando se consideren indispensables.**Art. 84.?** Programas para trabajadores cesantes de difícil reinserción ocupacional. Estos programas se dirigirán a aquellas personas desocupadas que cumplan alguna de las condiciones siguientes:a) Que su calificación o desempeño fuere en ocupaciones obsoletas o en vías de extinción;b) Que sean mayores de cincuenta (50) años;c) Que superen los ocho (8) meses de desempleo.Estos programas deberán atender a características profesionales y sociales de los trabajadores en relación con los requerimientos de las nuevas ocupaciones y a la duración prolongada del desempleo.**Art. 85.?** Programas para grupos protegidos. A los efectos de esta ley se considerará como tales, a las personas mayores de catorce (14) años que estén calificadas por los respectivos estatutos legales para liberados, aborígenes, ex combatientes y rehabilitados de la drogadicción. Estos programas tomarán en cuenta la situación especial de sus beneficiarios y el carácter del trabajo como factor de integración social. Los empleadores que participen en estos programas podrán contratar a trabajadores de estos grupos protegidos por tiempo indeterminado, gozando de la exención del art. 46 de esta ley por el período de un año.**Art. 86.?** Programas para discapacitados. A los efectos de la presente ley, se considerarán como discapacitadas a aquellas personas calificadas como tales de acuerdo a los arts. 2 y 3 de la ley 22431 y que sean mayores de catorce años.Los programas deberán atender al tipo de actividad laboral que las personas puedan desempeñar, según su calificación. Los mismos deberán contemplar, entre otros aspectos, los siguientes:a) Promoción de talleres protegidos de producción: apoyo a la labor de las personas discapacitadas a través del régimen de trabajo a domicilio, y prioridad para trabajadores discapacitados en el otorgamiento o concesión de uso de bienes del dominio público o privado del Estado nacional o de la Municipalidad de la Ciudad de Buenos Aires para la explotación de pequeños comercios o sobre los inmuebles que les pertenezcan o utilicen conforme lo establecen los arts. 11 y 12 de la ley 22431;b) Proveer al cumplimiento de la obligación de ocupar personas discapacitadas que reúnan condiciones de idoneidad en una proporción no inferior al cuatro por ciento (4%) del personal (art. 8, ley 22431) en los organismos públicos nacionales, incluidas las empresas y sociedades del Estado;c) Impulsar que en las convenciones colectivas se incluyan reservas de puestos de trabajo para discapacitados en el sector privado.**Art. 87.?** Los empleadores que contraten trabajadores discapacitados por tiempo indeterminado gozarán de la exención prevista en el art. 46 sobre dichos contratos por el período de un (1) año, independientemente de las que establecen las leyes 22431 y 23031 .**Art. 88.?** Los empleadores que contraten un cuatro por ciento (4%) o más de su personal con trabajadores discapacitados y deban emprender obras en sus establecimientos para suprimir las llamadas barreras arquitectónicas, gozarán de créditos especiales para la financiación de las mismas.**Art. 89.?** Los contratos de seguro de accidentes de trabajo no podrán discriminar ni en la prima ni en las condiciones, en razón de la calificación de discapacitado del trabajador asegurado.**CAPÍTULO IV:FOMENTO DEL EMPLEO MEDIANTE NUEVOS EMPRENDIMIENTOS Y RECONVERSIÓNDE ACTIVIDADES INFORMALES****Art. 90.?** Se establecerán programas dirigidos a apoyar la reconversión productiva de actividades informales para mejorar su productividad y gestión económica y a nuevas iniciativas generadoras de empleo.Se considerarán como actividades informales, aquéllas cuyo nivel de productividad esté por debajo de los valores establecidos periódicamente por el Consejo Nacional del Empleo, la Productividad y el Salario Mínimo, Vital y Móvil, o bien presenten otras características asimilables según lo establezca dicho consejo.**Art. 91.?** En estos programas se promoverán la pequeña empresa, microemprendimientos, modalidades asociativas como cooperativas de trabajo, programas de propiedad participada, empresas juveniles y sociedades de propiedad de los trabajadores.**Art. 92.?** Se establecerán para esta modalidad de generación de empleo, conjunta o alternativamente, las siguientes medidas de fomento, con los alcances que fije la reglamentación:a) Simplificación registral y administrativa;b) Asistencia técnica;c) Formación y reconversión profesional;d) Capacitación en gestión y asesoramiento gerencial;e) Constitución de fondos solidarios de garantía para facilitar el acceso al crédito;f) Prioridad en el acceso a la modalidad de pago único de la prestación por desempleo prevista en el art. 127 .**Art. 93.?** Los proyectos que se incluyan en estos programas requerirán una declaración expresa de viabilidad económica formulada a partir de estudios técnicos específicos, por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.**Art. 94.?** El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social deberá constituir y mantener un banco de proyectos, definir los lineamientos básicos para su diseño y brindar asistencia técnica para su ejecución y evaluación.**CAPÍTULO V:REESTRUCTURACIÓN PRODUCTIVA****Art. 95.?** El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social podrá declarar en situación de reestructuración productiva, de oficio o a petición de las partes interesadas, a las empresas públicas o mixtas, o sectores productivos privados, públicos o mixtos, cuando se encuentren o pudieren encontrarse afectados por reducciones significativas del empleo.**Art. 96.?** El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social en la resolución que declare la reestructuración productiva, convocará a la comisión negociadora del convenio colectivo aplicable para negociar sobre las siguientes

materias:a) Un programa de gestión preventiva del desempleo en el sector;b) Las consecuencias de la reestructuración productiva en las condiciones de trabajo y de empleo;c) Medidas de reconversión profesional y de reinserción laboral de los trabajadores afectados.La comisión negociadora se expedirá en un plazo de treinta (30) días, plazo que la autoridad de aplicación podrá prorrogar por un lapso que no exceda de treinta (30) días más.El empleador no podrá adoptar medidas que afecten el empleo hasta que se expida la comisión o vengzan los plazos previstos.**Art. 97.**? En los sectores declarados en situación de reestructuración productiva, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social podrá:a) Constituir en el marco del Consejo Nacional del Empleo, la productividad y el salario mínimo, vital y móvil, una comisión técnica tripartita para realizar un estudio sobre la situación sectorial que permita conocer las posibilidades de reinserción laboral y las necesidades de formación profesional planteadas;b) Autorizar a las empresas no reestructuradas con establecimientos con más de veinticinco (25) trabajadores, la ampliación en un diez por ciento (10%) del límite fijado en el art. 34 de la presente ley para contratar trabajadores afectados por la reestructuración durante un plazo máximo de doce (12) meses, en la misma región de su residencia.c) Elaborar un programa de empleo y de reconversión profesional destinado a los trabajadores afectados.**CAPÍTULO VI:PROCEDIMIENTO PREVENTIVO DE CRISISDE EMPRESASArt. 98.**? Con carácter previo a la comunicación de despidos o suspensiones por razones de fuerza mayor, causas económicas o tecnológicas, que afecten a más del quince por ciento (15%) de los trabajadores en empresas de menos de cuatrocientos (400) trabajadores; a más del diez por ciento (10%) en empresas de entre cuatrocientos (400) y mil (1000) trabajadores; y a más del cinco por ciento (5%) en empresas de más de mil (1000) trabajadores, deberá sustanciarse el procedimiento preventivo de crisis previsto en este capítulo.**Art. 99.**? El procedimiento de crisis se tramitará ante el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, a instancia del empleador o de la asociación sindical de los trabajadores.En su presentación, el peticionante fundamentará su solicitud, ofreciendo todos los elementos probatorios que considere pertinentes.**Art. 100.**? Dentro de las cuarenta y ocho (48) horas de efectuada la presentación, el Ministerio dará traslado a la otra parte, y citará al empleador y a la asociación sindical a una primera audiencia, dentro de los cinco (5) días.**Art. 101.**? En caso de no existir acuerdo en la audiencia prevista en el artículo anterior, se abrirá un período de negociación entre el empleador y la asociación sindical, el que tendrá una duración máxima diez (10) días.**Art. 102.**? El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, de oficio o a petición de parte podrá:a) Recabar informes aclaratorios o ampliatorios acerca de los fundamentos de la petición;b) Realizar investigaciones, pedir dictámenes y asesoramiento, y cualquier otra medida para mejor proveer.**Art. 103.**? Si las partes, dentro de los plazos provistos en este capítulo, arribaren a un acuerdo, lo elevarán al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, quien dentro del plazo de diez (10) podrá:a) Homologar el acuerdo con la misma eficacia que un convenio colectivo de trabajo;b) Rechazar el acuerdo mediante resolución fundada.Vencido el plazo sin pronunciamiento administrativo, el acuerdo se tendrá por homologado.**Art. 104.**? A partir de la notificación, y hasta la conclusión del procedimiento de crisis, el empleador no podrá ejecutar las medidas objeto del procedimiento, ni los trabajadores ejercer la huelga u otras medidas de acción sindical.La violación de esta norma por parte del empleador determinará que los trabajadores afectados mantengan su relación de trabajo y deban pagárseles los salarios caídos.Si los trabajadores ejercieren la huelga u otras medidas de acción sindical, se aplicará lo previsto en la ley 14786 .**Art. 105.**? Vencidos los plazos provistos en este capítulo sin acuerdo de partes se dará por concluido el procedimiento de crisis.**CAPÍTULO VII:PROGRAMAS DE EMERGENCIA OCUPACIONALArt. 106.**? El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social podrá declarar la emergencia ocupacional de sectores productivos o regiones geográficas en atención a catástrofes naturales, razones económicas o tecnológicas.**Art. 107.**? A efectos del artículo anterior se establece que:a) La declaración de la emergencia ocupacional podrá ser requerida por la autoridad local u organismo provincial competente o declarada de oficio por la autoridad de aplicación;b) Las causales de emergencia ocupacional mencionadas más arriba serán consideradas en cuanto tengan repercusión en los niveles de desocupación y subocupación de la zona afectada o cuando superen los promedios históricos locales una vez efectuado el ajuste correctivo de las variaciones cíclicas estacionales normales de la región.**Art. 108.**? Los programas de emergencia ocupacional consistirán en acciones tendientes a generar empleo masivo por un período determinado a través de contratación directa del Estado nacional, provincial y municipal para la ejecución de obras o prestación de servicios de utilidad pública y social, o intensivo en mano de obra, a través de la modalidad prevista en los arts. 43 a 46 de esta ley. En este supuesto, el plazo mínimo de contratación se reducirá a tres (3) meses, así como el de las renovaciones que se dispusieren.**Art. 109.**? Durante la vigencia de la emergencia, la autoridad de aplicación podrá habilitar las modalidades promovidas previstas en esta ley, mediante acto fundado. Esta habilitación concluirá al término del período por el cual fue declarada la emergencia ocupacional, manteniéndose los contratos promovidos vigentes, hasta la finalización de su plazo.**Art. 110.**? Los programas de emergencia ocupacional se ejecutarán en las zonas de emergencia más altamente pobladas dentro de la zona declarada en emergencia ocupacional y sus beneficiarios serán los residentes en las áreas más próximas a la ejecución de las obras, dándose prioridad a los trabajadores desocupados sin prestaciones por desempleo.**TÍTULO IV:DE LA PROTECCIÓN DE LOS TRABAJADORES DESEMPLEADOS**
CAPÍTULO ÚNICO:SISTEMA INTEGRAL DE PRESTACIONESPOR DESEMPLEOArt. 111.? La protección que se instituye a

través de la presente ley regirá en todo el territorio de la Nación de conformidad con sus disposiciones y las normas reglamentarias que se dicten.**Art. 112.?** Las disposiciones de este título serán de aplicación a todos los trabajadores cuyo contrato de trabajo se rija por la Ley de Contrato de Trabajo (t.o. 1976). No será aplicable a los trabajadores comprendidos en el Régimen Nacional de Trabajo Agrario, a los trabajadores del servicio doméstico y a quienes hayan dejado de prestar servicios en la Administración Pública nacional, provincial o municipal afectados por medidas de racionalización administrativa.El Poder Ejecutivo remitirá al Congreso de la Nación, dentro del plazo de noventa (90) días de promulgada la presente, un proyecto de ley que regulará el sistema de prestaciones por desempleo para los trabajadores comprendidos en el Régimen Nacional de la Industria de la Construcción.**Art. 113.?** (*) Para tener derecho a las prestaciones por desempleo los trabajadores deberán reunir los siguientes requisitos:a) Encontrarse en situación legal de desempleo y disponible para ocupar un puesto de trabajo adecuado;b) Estar inscriptos en el Sistema Único de Registro Laboral o en el Instituto Nacional de Previsión Social hasta tanto aquél comience a funcionar;c) (Texto según decreto 267/2006, art. 2) Haber cotizado al Fondo Nacional del Empleo durante un período mínimo de seis (6) meses durante los tres (3) años anteriores al cese del contrato de trabajo que dio lugar a la situación legal de desempleo;c) (Texto originario) Haber cotizado al Fondo Nacional del Empleo durante un período mínimo de doce (12) meses durante los tres (3) años anteriores al cese del contrato de trabajo que dio lugar a la situación legal de desempleo, o al Instituto Nacional de Previsión Social por el período anterior a la existencia del Sistema Único de Registro Laboral;d) Los trabajadores contratados a través de las empresas de servicios eventuales habilitadas por la autoridad competente, tendrán un período de cotización mínimo de noventa (90) días durante los doce (12) meses anteriores al cese de la relación que dio lugar a la situación legal de desempleo;e) No percibir beneficios previsionales, o prestaciones no contributivas:f) Haber solicitado el otorgamiento de la prestación en los plazos y formas que corresponda.(*). Ver resoluciones 488/1999 y 597/1999 M.T. y S.S.**Art. 114.?** Se encontrarán bajo situación legal de desempleo los trabajadores comprendidos en los siguientes supuestos:a) Despido sin justa causa (art. 245 , Ley de Contrato de Trabajo [t.o. 1976]);b) Despido por fuerza mayor o por falta o disminución de trabajo no imputable al empleador (art. 247 , Ley de Contrato de Trabajo (t.o. 1976));c) Resolución del contrato por denuncia del trabajador fundada en justa causa (arts. 242 y 246 , Ley de Contrato de Trabajo (t.o. 1976));d) Extinción colectiva total por motivo económico o tecnológico de los contratos de trabajo;e) Extinción del contrato por quiebra o concurso del empleador (art. 251 , Ley de Contrato de Trabajo (t.o. 1976));f) Expiración del tiempo convenido, realización de la obra, tarea asignada, o del servicio objeto del contrato.g) Muerte, jubilación o invalidez del empresario individual cuando éstas determinen la extinción del contrato;h) No reiniciación o interrupción del contrato de trabajo de temporada por causas ajenas al trabajador.Si hubiere duda sobre la existencia de relación laboral o la justa causa del despido se requerirá actuación administrativa del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de la Nación, de los organismos provinciales o municipales del trabajo para que determinen sumariamente la verosimilitud de la situación invocada. Dicha actuación no podrá hacerse valer en juicio laboral.**Art. 115.?** (*) La solicitud de la prestación deberá presentarse dentro del plazo de noventa (90) días a partir del cese de la relación laboral.Si se presentare fuera del plazo, los días que excedan de aquél, serán descontados del total del período de prestación que le correspondiere.(*). Ver resolución 488/1999 M.T. y S.S.**Art. 116.?** La percepción de las prestaciones luego de presentada la solicitud, comenzará a partir del cumplimiento de un plazo de sesenta (60) días corridos que podrá ser reducido por el Consejo del Empleo, la Productividad y el Salario Mínimo, Vital y Móvil.En los casos de trabajadores que hubieran percibido gratificaciones por cese de la relación laboral dentro de los seis (6) meses anteriores a la presentación de la solicitud de prestación por desempleo, el Consejo podrá establecer un período de espera diferenciado de hasta ciento veinte (120) días corridos.**Art. 117.?** (Texto según decreto 267/2006, art. 3) (*) El tiempo total de prestación estará en relación al período de cotización dentro de los tres (3) años anteriores al cese del contrato de trabajo que dio origen a la situación legal de desempleo con arreglo a la siguiente escala:Para los trabajadores eventuales comprendidos en el inc.d) del art. 113 , la duración de las prestaciones será de un día por cada tres de servicios prestados con cotización, computándose a ese efecto, exclusivamente, contrataciones superiores a treinta (30) días.(*). Ver decreto 267/2006, art. 4 .**Art. 117.-** (Texto originario) (*) El tiempo total de prestación estará en relación al período de cotización dentro de los tres (3) años anteriores al cese del contrato de trabajo que dio origen a la situación legal de desempleo con arreglo a la siguiente escala: Período de cotización Duración de las prestaciones De 12 a 23 meses 4 meses De 24 a 35 meses 8 meses 36 meses 12 meses Período de cotización Duración de las prestaciones De 12 a 23 meses 4 meses De 24 a 35 meses 8 meses 36 meses 12 meses Para los trabajadores eventuales comprendidos en el inc. d) del art. 113 , la duración de las prestaciones será de un (1) día por cada tres (3) de servicios prestados con cotización, computándose a ese efecto, exclusivamente, contrataciones superiores a treinta (30) días.(*). Ver decreto 51/1999 y resolución 488/1999 M.T. y S.S.**Art. 118.?** (*) La cuantía de la prestación por desempleo para trabajadores convencionales o no convencionales será calculada como un porcentaje del importe neto de la mejor remuneración mensual, normal y habitual del trabajador en los seis (6) meses anteriores al cese del contrato de trabajo que dio lugar a la situación de desempleo.El porcentaje aplicable durante los primeros cuatro (4) meses

de la prestación será fijado por el Consejo Nacional del Empleo, la Productividad y el Salario Mínimo, Vital y Móvil. Del quinto (5) al octavo (8) mes la prestación será equivalente al ochenta y cinco por ciento (85%) de la de los primeros cuatro (4) meses. Del noveno (9) al duodécimo (12) mes la prestación será equivalente al setenta por ciento (70%) de la de los primeros cuatro (4) meses. En ningún caso la prestación mensual podrá ser inferior al mínimo ni superior al máximo que a ese fin determine el mismo Consejo. (*) El art. 1 del decreto 267/2006 establece: "Incrementase a partir del 1 de marzo de 2006 los montos mínimo y máximo de la prestación mensual por desempleo, referidos en el art. 118 de la ley 24013 y sus modificatorias, los que quedarán fijados en las sumas de pesos doscientos cincuenta (\$ 250.-) y de pesos cuatrocientos (\$ 400.-), respectivamente". Ver decreto 51/1999 .**Art. 119.**? Las siguientes prestaciones forman parte de la protección por desempleo: a) La prestación económica por desempleo, establecida en el artículo anterior; b) Prestaciones médico-asistenciales de acuerdo a lo dispuesto por las leyes 23660 y 23661 ; c) Pago de las asignaciones familiares que correspondieren a cargo de las cajas de asignaciones y subsidios familiares; d) Cómputo del período de las prestaciones a los efectos previsionales, con los alcances de los incs. a) y b) del art. 12 de esta ley. **Art. 120.**? Los empleadores están obligados a: a) Efectuar las inscripciones del art. 7 de esta ley; b) Ingresar sus contribuciones al Fondo Nacional del Empleo; c) Ingresar los aportes de los trabajadores al Fondo Nacional del Empleo como agente de retención responsable; d) Proporcionar a la autoridad de aplicación la documentación, datos y certificaciones que reglamentariamente se determinen; e) Comprobar fehacientemente que el trabajador en el caso de que fuera receptor de prestaciones por desempleo, hubiera cursado la correspondiente baja al momento de incorporarse a la empresa. **Art. 121.**? Los beneficiarios están obligados a: a) Proporcionar a la autoridad de aplicación la documentación que reglamentariamente se determine, así como comunicar los cambios de domicilio o de residencia; b) Aceptar los empleos adecuados que le sean ofrecidos por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y asistir a las acciones de formación para las que sean convocados; c) Aceptar los controles que establezca la autoridad de aplicación; d) Solicitar la extinción o suspensión del pago de prestaciones por desempleo, al momento de incorporarse a un nuevo puesto de trabajo; e) Reintegrar los montos de prestaciones indebidamente percibidas de conformidad con los que determine la reglamentación; f) Declarar gratificaciones por cese de la relación laboral, correspondientes a los últimos seis (6) meses. **Art. 122.**? La percepción de las prestaciones se suspenderá cuando el beneficiario: a) No comparezca ante requerimiento de la autoridad de aplicación sin causa que lo justifique; b) No dé cumplimiento a las obligaciones establecidas en los incs. a), b) y c) del art. 121 ; c) Cumpla el servicio militar obligatorio salvo que tenga cargas de familia; d) Sea condenado penalmente con pena de privación de la libertad; e) Celebre contrato de trabajo de duración determinada por un plazo menor a doce (12) meses. La suspensión de la prestación no afecta el período de prestación que le restaba percibir al beneficiario pudiendo reanudarse al finalizar la causa que le dio origen. **Art. 123.**? El derecho a la prestación se extinguirá en caso que el beneficiario quede comprendido en los siguientes supuestos: a) Haber agotado el plazo de duración de las prestaciones que le hubiere correspondido; b) Haber obtenido beneficios previsionales o prestaciones no contributivas; c) Haber celebrado contrato de trabajo por un plazo superior a doce (12) meses; d) Haber obtenido las prestaciones por desempleo mediante fraude, simulación o retención; e) Continuar percibiendo las prestaciones cuando correspondiere su suspensión; f) Incumplir las obligaciones establecidas en los incs. d) y e) del art. 121 ; g) No haber declarado la percepción de gratificaciones por cese de la relación laboral correspondiente a los últimos seis (6) meses; h) Negarse reiteradamente a aceptar los empleos adecuados ofrecidos por la entidad de aplicación. **Art. 124.**? Las acciones u omisiones contrarias a las obligaciones dispuestas en el presente capítulo serán consideradas como infracciones y serán sancionadas conforme determine la reglamentación. **Art. 125.**? Las normas de procedimiento a aplicar serán las siguientes: a) La resolución de la autoridad de aplicación de reconocimiento, suspensión, reanudación y extinción del derecho a las prestaciones de desempleo deberá fundarse y contra ella podrá interponerse reclamación administrativa o judicial; b) 1. Cuando la actuación administrativa sea denegada expresamente podrá interponerse recurso por ante la Cámara Nacional de Apelaciones de la Seguridad Social, en el plazo de treinta (30) días siguientes a la fecha en que sea notificada la denegatoria; 2. Si no recae resolución expresa en la reclamación administrativa en el plazo de cuarenta y cinco (45) días de presentada, el interesado podrá requerir pronto despacho y si transcurrieren otros treinta (30) días sin emitir resolución, se considerará que existe silencio de la administración y quedará expedita la vía judicial; c) En todo lo no contemplado expresamente por esta ley, reglará supletoriamente la ley 19549 de procedimientos administrativos. **Art. 126.**? El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social como autoridad de aplicación de esta ley tendrá facultades para aumentar la duración de las prestaciones conforme a las disponibilidades financieras del sistema. **Art. 127.**? La reglamentación contemplará la modalidad de pago único de las prestaciones como medida de fomento del empleo, para beneficiarios que se constituyan como trabajadores asociados o miembros de cooperativas de trabajo existentes, a crear u otras formas jurídicas de trabajo asociado, en actividades productivas, en los términos que fije la misma. **TÍTULO V: DE LOS SERVICIOS DE FORMACIÓN, DE EMPLEO Y DE ESTADÍSTICAS** **CAPÍTULO I: FORMACIÓN PROFESIONAL PARA EL EMPLEO** **Art. 128.**? El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social deberá elaborar programas de formación profesional para el empleo que incluirán acciones de formación,

calificación, capacitación, reconversión, perfeccionamiento y especialización de los trabajadores tendientes a apoyar y a facilitar:a) Creación de empleo productivo;b) Reinserción ocupacional de los trabajadores desocupados;c) Reasignación ocupacional derivada de las reformas del sector público y la reconversión productiva;d) El primer empleo de los jóvenes y su formación y perfeccionamiento laboral;e) Mejora de la productividad y transformación de las actividades informales.**Art. 129.?** Serán atribuciones del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social:a) Integrar la formación profesional para el empleo de la política nacional laboral;b) Coordinar la ejecución de programas de formación profesional para el empleo con los organismos del sector público nacional, provincial o municipal y del sector privado, a través de la celebración de convenios;c) Validar la certificación de calificaciones adquiridas en contratos de práctica laboral y de trabajo-formación;d) Formular los programas de alternancia de formación y práctica laboral en los contratos de trabajo-formación.**CAPÍTULO II:SERVICIO DE EMPLEO****Art. 130.?** El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social organizará y coordinará la Red de Servicios de empleo, gestionará los programas y actividades tendientes a la intermediación, fomento y promoción del empleo y llevará el registro de trabajadores desocupados.**Art. 131.?** La red de servicios de empleo tendrá como función la coordinación de la gestión operativa de los servicios de empleo a fin de garantizar la ejecución en todo el territorio nacional de las políticas del sector.**Art. 132.?** Las provincias podrán integrarse a la red de servicios de empleo por medio de convenios con el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, por los cuales se tenderá a facilitar la descentralización a nivel municipal de la gestión de dichos servicios.Asimismo, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social promoverá la integración a la red de servicios de empleo de las organizaciones empresariales, sindicales y otras sin fines de lucro.**CAPÍTULO III:ESTADÍSTICAS LABORALES****Art. 133.?** El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social diseñará y ejecutará programas de estadísticas e información laboral, los que deberán coordinarse con el Instituto Nacional de Estadística y Censos e integrarse al Sistema Estadístico Nacional, según la ley 17622 . A tales fines:a) Elaborará encuestas o investigaciones sobre relaciones laborales;b) Organizará un banco de datos;c) Intervendrá en la definición de contenidos y el diseño de los censos y encuestas que realicen los organismos oficiales en lo referente al empleo, la formación profesional, los ingresos y la productividad.**Art. 134.?** El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social suministrará al Consejo Nacional del Empleo, la Productividad y el Salario Mínimo, Vital y Móvil la información necesaria para cumplir lo dispuesto por el art. 135 de esta ley, y coordinará con el Instituto Nacional de Estadística y Censos el seguimiento de los precios y la valorización mensual de la canasta básica.**TÍTULO VI:DEL CONSEJO NACIONAL DEL EMPLEO,LA PRODUCTIVIDAD Y EL SALARIOMÍNIMO, VITAL Y MÓVIL****CAPÍTULO ÚNICO:****Art. 135.?** Créase el Consejo Nacional del Empleo, la Productividad y el Salario Mínimo, Vital y Móvil con las siguientes funciones:a) Determinar periódicamente el salario mínimo, vital y móvil;b) Determinar periódicamente los montos mínimos y máximos y el porcentaje previsto en el art. 118 correspondiente a los primeros cuatro meses de la prestación por desempleo;c) Aprobar los lineamientos, metodología, pautas y normas para la definición de una canasta básica que se convierta en un elemento de referencia para la determinación del salario mínimo, vital y móvil;d) Constituir, en su caso, las comisiones tripartitas sectoriales referidas en el art. 97 , inc. a);e) Fijar las pautas de delimitación de actividades informales de conformidad con el art. 90 de esta ley;f) Formular recomendaciones para la elaboración de políticas y programas de empleo y formación profesional;g) Proponer medidas para incrementar la producción y la productividad.**Art. 136.?** El Consejo estará integrado por dieciséis (16) representantes de los empleadores y dieciséis (16) de los trabajadores, que serán "ad honorem" y designados por el Poder Ejecutivo y por un presidente designado por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y durarán cuatro (4) años en sus funciones.La representación de los empleadores estará integrada por dos (2) del Estado nacional en su rol de empleador, dos (2) de las provincias que adhieran al régimen del presente título, en igual carácter, y doce (12) de los empleadores del sector privado de las distintas ramas de actividad propuestos por sus organizaciones más representativas.La representación de los trabajadores estará integrada de modo tal que incluya a los trabajadores del sector privado y del sector público de las distintas ramas de actividad, a propuesta de la central de trabajadores con personería gremial.**Art. 137.?** Las decisiones del Consejo serán tomadas por mayoría de dos tercios. En caso de no lograrse ésta al término de dos (2) sesiones, su presidente laudará respecto de los puntos en controversia.**Art. 138.?** A petición de cualquiera de los sectores representados en el Consejo, se podrá modificar el monto del salario mínimo, vital y móvil establecido.**TÍTULO VII:EL SALARIO MÍNIMO, VITAL Y MÓVIL****CAPÍTULO ÚNICO****Art. 139.?** El salario mínimo, vital y móvil garantizado por el art. 14 bis de la Constitución Nacional y previsto por el art. 116 de la Ley de Contrato de Trabajo (t.o. 1976) será determinado por el Consejo Nacional del Empleo, la Productividad y el Salario Mínimo, Vital y Móvil teniendo en cuenta los datos de la situación socioeconómica, los objetivos del instituto y la razonabilidad de la adecuación entre ambos.**Art. 140.?** Todos los trabajadores comprendidos en la Ley de Contrato de Trabajo (t.o. 1976), de la Administración Pública nacional y de todas las entidades y organismos en que el Estado nacional actúe como empleador, tendrán derecho a percibir una remuneración no inferior al salario mínimo, vital y móvil que se establezca de conformidad a lo preceptuado en esta ley.**Art. 141.?** El salario mínimo vital y móvil no podrá ser tomado como índice o base para la determinación cuantitativa de ningún otro instituto legal o

convencional.**Art. 142.**? El salario mínimo, vital y móvil tendrá vigencia y será de aplicación obligatoria a partir del primer día del mes siguiente de la publicación. Excepcionalmente, se podrá disponer que la modificación entre en vigencia y surta efecto a partir del día siguiente de su publicación. En todos los casos, dentro de los tres (3) días de haberse tomado la decisión deberá publicarse por un día en el Boletín Oficial o en otros órganos periodísticos que garanticen una satisfactoria divulgación y certeza sobre la autenticidad de su texto.

TÍTULO VIII: DEL FINANCIAMIENTO

CAPÍTULO I: Art. 143.? Créase el Fondo Nacional del Empleo, con el objeto de proveer al financiamiento de los institutos, programas, acciones, sistemas y servicios contemplados en la presente ley.

Art. 144.? El Fondo Nacional del Empleo se constituirá con recursos de dos tipos distintos: a) Aportes y contribuciones establecidos en el art. 145, inc. a), a fin que el Fondo financie el Sistema Integral de Prestaciones por Desempleo; b) Los recursos previstos en los incs. b) y c) del artículo siguiente, a fin que el fondo financie programas y proyectos tendientes a la generación de empleo productivo y los servicios administrativos, de formación y de empleo encomendados al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Art. 145.? Los recursos destinados al Fondo Nacional del Empleo son los siguientes: a) Aportes y contribuciones: 1. Uno y medio (1,5) punto porcentual de la contribución a las cajas de subsidios y asignaciones familiares según lo establecido en el art. 146 de la presente ley. 2. Una contribución del tres por ciento (3%) del total de las remuneraciones pagadas por las empresas de servicios eventuales, a cargo de dichas empresas. 3. (Observado por decreto 2565/1991, art. 3). *Una contribución del medio por ciento (0,5%) de las remuneraciones sujetas a contribuciones previsionales, a cargo del empleador privado.* 4. (Observado por decreto 2565/1991, art. 3). *Un aporte del medio por ciento (0,5%) de las remuneraciones sujetas a aportes previsionales, a cargo del trabajador.* 5. (Incorporado por ley 24347, art. 5). Los aportes personales de los beneficiarios de prestaciones previsionales que reingresen a la actividad. Los empleadores y trabajadores amparados por el Régimen Nacional de la Industria de la Construcción, quedarán eximidos de las contribuciones y aportes previstos en los incs. 3 y 4 del presente artículo de acuerdo a lo dispuesto en el art. 112, párr. 2 de esta ley; b) Aportes del Estado: 1. Las partidas que asigne anualmente la Ley de Presupuesto. 2. Los recursos que aporten las provincias y, en su caso, los municipios, en virtud de los convenios celebrados para la instrumentación de la presente ley. c) Otros recursos: 1. Donaciones, legados, subsidios y subvenciones y todo ingreso compatible con la naturaleza y fines del fondo. 2. Las rentas provenientes de la inversión de las sumas ingresadas al fondo por cualquier concepto. 3. Las actualizaciones, intereses, cargos o multas originados en infracciones a las normas de la presente ley. 4. Los saldos no utilizados de ejercicios anteriores. 5. Los recursos provenientes de la cooperación internacional en la medida que fueren destinados a programas, acciones y actividades generadoras de empleo y de formación profesional, previstas en la presente ley.

Art. 146.? Sustitúyese el art. 23 de la ley 18017, modif. por la ley 23568, por el siguiente: *Art. 23.- Fíjase como aporte obligatorio de los empleadores comprendidos en el ámbito de la Caja de Subsidios Familiares para Empleados de Comercio, la Caja de Subsidios Familiares para el Personal de la Industria y la Caja de Asignaciones Familiares para el Personal de la Estiba, Fluviales y de la Industria Naval, el nueve por ciento (9%) sobre el total de las remuneraciones incluido el sueldo anual complementario. De ese nueve por ciento (9%), uno y medio puntos (1,50) porcentuales serán destinados al Fondo Nacional del Empleo, y los siete y medio puntos (7,50) porcentuales restantes a la correspondiente caja de asignaciones familiares.*

Art. 147.? (Observado por decreto 2565/1991, art. 4). La recaudación de los aportes y contribuciones previstas en el art. 145, será efectivizada a través de las cajas de subsidios y asignaciones familiares, de acuerdo a lo que establezca la reglamentación, las que tendrán las mismas facultades con respecto al cobro de los aportes y contribuciones del Fondo Nacional de Empleo que las que confieren las leyes 18017, 22161 y concs.

Art. 148.? (Observado por decreto 2565/1991, art. 5). Las cajas de subsidios familiares transferirán a la cuenta del Fondo Nacional del Empleo en el plazo de cinco (5) días de su recaudación las sumas percibidas conforme lo dispuesto por los arts. 145 y 146.

Art. 149.? El Fondo Nacional del Empleo creado por la presente ley se constituirá como Cuenta Especial presupuestaria en jurisdicción del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Las sumas recaudadas para el Fondo Nacional del Empleo no podrán destinarse a otro fin que el expresamente dispuesto en esta ley.

CAPÍTULO II: ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN DEL FONDO DEL NACIONAL DEL EMPLEO

Art. 150.? El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social tendrá a su cargo la administración y gestión del Fondo Nacional del Empleo. *El pago de las prestaciones, la recaudación de aportes y contribuciones y su control estarán a cargo de las cajas de asignaciones y subsidios familiares, conforme lo determine la reglamentación, que deberá dictarse en el plazo de sesenta (60) días.* (Párrafo observado por decreto 2565/1991, art. 6).

TÍTULO IX: ORGANISMO DE CONTRALOR

CAPÍTULO ÚNICO

Art. 151.? Créase una Comisión Bicameral integrada por tres (3) senadores y tres (3) diputados la tendrá por función supervisar el cumplimiento de la presente ley, quedando facultada para requerir todo tipo de información de los organismos gestores y de la autoridad de aplicación de la misma. La Comisión estará integrada por el presidente y vicepresidente de la Comisión de Trabajo y Previsión Social del Senado de la Nación y el presidente de la Comisión de Presupuesto y Hacienda de la misma Cámara, y los presidentes de las Comisiones de Legislación del Trabajo, de Previsión y Seguridad Social y de Presupuesto y Hacienda de la Cámara de Diputados.

TÍTULO X: PRESTACIÓN TRANSITORIA POR DESEMPLEO

CAPÍTULO ÚNICO

Art. 152.? Institúyese una

prestación por desempleo con carácter transitorio hasta tanto comience a efectivizarse el beneficio establecido en el tít. IV esta ley. Los requisitos, plazos, montos y demás condiciones serán establecidos por la reglamentación que se dictará o implementará dentro de los sesenta (60) días de sancionada la presente. El pago de esta prestación deberá comenzar a realizarse en un plazo no mayor de noventa (90) días de sancionada la presente ley. Dicha prestación se financiará con los recursos establecidos en los arts. 144 y 145 de esta ley y será gestionada con intervención de las cajas de subsidios y asignaciones familiares. (Párrafo observado por decreto 2565/1991, art. 7).

TÍTULO XI: INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO INJUSTIFICADO
CAPÍTULO ÚNICO
Art. 153.? Sustitúyese el art. 245 de la Ley de Contrato de Trabajo (t.o. 1976) por el siguiente: *Art. 245.- Indemnización por antigüedad o despido.* 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, percibida 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 resulta 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 y Seguridad Social le corresponderá fijar y publicar el monto que corresponda juntamente con las escalas salariales de cada convenio colectivo de trabajo. Para aquellos trabajadores no amparados por convenios colectivos de trabajo el tope establecido en el párrafo anterior será el que corresponda al convenio de actividad aplicable al establecimiento donde preste servicio 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 de la actividad a la 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 dos (2) meses del sueldo calculados en base al sistema del primer párrafo.

Art. 154.? Derógase el art. 48 de la ley 23697 de emergencia económica, y el art. 19 de la ley 23769.

Art. 155.? Sustitúyese el inc. a) del art. 76 de la ley 22248 por el siguiente: *Art. 76: inc. 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 percibida durante el último año o durante el plazo de prestación de servicios si este fuera menor. Dicha base no podrá exceder de tres (3) veces el importe mensual de la suma que resulta del promedio de todas las remuneraciones fijadas por la Comisión Nacional de Trabajo Agrario y vigentes a la fecha de despido. Dicha comisión deberá fijar y publicar el monto que corresponda juntamente con las escalas salariales. El importe de esta indemnización en ningún caso podrá ser inferior a dos (2) meses de sueldo, calculados en base al sistema del párr. 1.

TÍTULO XII: DISPOSICIONES TRANSITORIAS
CAPÍTULO ÚNICO
Art. 156.? Los aportes y contribuciones establecidas por el tít. VIII de la presente ley serán exigibles a partir de los sueldos devengados desde el primer día del mes siguiente al de vigencia de la presente ley.

Art. 157.? El Sistema Integral de Prestaciones por Desempleo comenzará a efectivizar las prestaciones enunciadas en el tít. IV, cap. I a los ciento ochenta (180) días de dictada la presente ley. El requisito previsto en el inc. c) del art. 113 podrá ser acreditado conforme lo establezca la reglamentación.

Art. 158.? Facúltase al Poder Ejecutivo nacional para gestionar con los gobiernos provinciales la firma de los convenios y acuerdos necesarios para la ejecución de esta ley.

Art. 159.? Derógase toda disposición que se oponga a la presente ley.

Art. 160.? Comuníquese, etc. Pierri - Brases - Pérez Pardo - Fassi