

Legislación Nacional

15/05/2002 LEY 24465 CONTRATO DE TRABAJO Régimen ley 24.465 Régimen. Modificación. Modalidad especial de fomento del empleo. Contrato de aprendizajes sanc. 15/3/1995; promul. 23/3/1995; publ. 28/3/1995 El Senado y Cámara de Diputados de la Nación Argentina reunidos en Congreso, etc. sancionan con fuerza de ley: **Art. 1.-** (Texto originario derogado por ley 25013). Incorpórase como art. 92 bis del Régimen de Contrato de Trabajo (L.C.T. t.o. 76), el siguiente: **Art. 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 art. 52 de esta ley y en el Sistema Único 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 del trabajo, incluidos los derechos establecidos para el caso de accidente o enfermedad inculpable, con excepción de lo prescrito en el párr. 4 del art. 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. **Art. 2.-** Agréguese como art. 92 ter del Régimen de Contrato de Trabajo (L.C.T. t.o. 76), el siguiente: **Art. 92 ter.-** Contrato de Trabajo a tiempo parcial. **1.-** El contrato de trabajo a tiempo parcial es aquél 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 art. 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 aquélla 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 produjeren en la empresa. **Art. 3.-** (*) (Texto originario derogado por ley 25013). 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 art. 52 del Régimen de Contrato de Trabajo (L.C.T. t.o. 76) y en el Sistema Único 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 art. 18, inc. b) de la L 24013. **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 art. 245 del Régimen de Contrato de Trabajo (L.C.T. t.o. 76). **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. (*) 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 L 24013 y en los arts. 3 y 4 de la L 24465 que por la presente se derogan, continuarán hasta su finalización no pudiendo ser renovados ni prorrogados". **Art. 4.-** (*) (Texto derogado por ley 25013). 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 pudiere 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. (*) Ver nota al art. 3. **Art. 5.-** (Texto originario derogado por ley 25013). La comisión de seguimiento creada por el Acuerdo Marco para el Empleo, la Productividad y la Equidad Social (pto. 15) del 25 de julio de 1994 suscripta 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. **Art. 6.-** Comuníquese al Poder Ejecutivo. **Pierrri - Menem - Estrada - Piuzzi Normas citadas: Ley de Contrato de Trabajo, t.o. 76 -D 390/-: ALJA 19-A-120 - L 24013: 199-C-2895.**