

NORMAS LABORALES MODIFICADAS O DEROGADAS POR EL PROYECTO DE REFORMA LABORAL

LEY DE CONTRATO DE TRABAJO:

TEXTO ACTUAL:	TEXTO DEL PROYECTO:
<p>ARTÍCULO 2°.- Ámbito de Aplicación. <i>“La vigencia de esta ley quedará condicionada a que la aplicación de sus disposiciones resulte compatible con la naturaleza y modalidades de la actividad de que se trate y con el específico régimen jurídico a que se halle sujeta.</i> <i>Las disposiciones de esta ley no serán aplicables:</i></p> <p><i>a) A los dependientes de la Administración Pública Nacional, Provincial o Municipal, excepto que por acto expreso se los incluya en la misma o en el régimen de las convenciones colectivas de trabajo.</i></p> <p><i>b) Al personal de casas particulares, sin perjuicio que las disposiciones de la presente ley serán de aplicación en todo lo que resulte compatible y no se oponga a la naturaleza y modalidades propias del régimen específico o cuando así se lo disponga expresamente.</i></p> <p><i>c) A los trabajadores agrarios, sin perjuicio que las disposiciones de la presente ley serán de aplicación supletoria en todo lo que resulte compatible y no se oponga a la naturaleza y modalidades propias del Régimen de Trabajo Agrario”.</i></p>	<p>ARTÍCULO 2°.- Ámbito de Aplicación. <i>“La vigencia de esta Ley quedará condicionada a que la aplicación de sus disposiciones resulte compatible con la naturaleza y modalidades de la actividad de que se trate y con el específico régimen jurídico a que se halle sujeta.</i> <i>Las disposiciones de esta Ley no serán aplicables:</i></p> <p><i>a) A los dependientes de la Administración Pública Nacional, Provincial o Municipal, excepto que por acto expreso se los incluya en la misma o en el Régimen de las Convenciones Colectivas de Trabajo.</i></p> <p><i>b) Al personal de casas particulares, sin perjuicio que las disposiciones de la presente Ley serán de aplicación en todo lo que resulte compatible y no se oponga a la naturaleza y modalidades propias del régimen específico o cuando así se lo disponga expresamente.</i></p> <p><i>c) A los trabajadores agrarios, sin perjuicio que las disposiciones de la presente Ley serán de aplicación supletoria en todo lo que resulte compatible y no se oponga a la naturaleza y modalidades propias del Régimen de Trabajo Agrario.</i></p> <p><i>d) A partir de la sanción de la regulación estatutaria especial, los trabajadores profesionales autónomos económicamente vinculados, entendidos éstos como aquellas personas que presten servicios especializados, realizando una actividad a título oneroso, de manera habitual, personal y directa, para una persona física o jurídica, de la que resulte económicamente hasta el OCHENTA POR CIENTO (80%) de sus ingresos anuales y/o no se superen las VEINTIDÓS (22) horas semanales de dedicación, quienes se regirán por una regulación estatutaria especial”.</i></p>
<p>ARTÍCULO 12°.- Irrenunciabilidad. <i>“Será nula y sin valor toda convención de partes que suprima o reduzca los derechos previstos en esta ley,</i></p>	<p>ARTÍCULO 12°.- Irrenunciabilidad. <i>“Será nula y sin valor toda convención de partes que suprima o reduzca los derechos previstos en esta</i></p>

<p>los estatutos profesionales, las convenciones colectivas o los contratos individuales de trabajo, ya sea al tiempo de su celebración o de su ejecución, o del ejercicio de derechos provenientes de su extinción”.</p>	<p>Ley, los estatutos profesionales o las Convenciones Colectivas de Trabajo*, ya sea al tiempo de su celebración o de su ejecución, o del ejercicio de derechos provenientes de su extinción. Cuando se celebren acuerdos relativos a modificaciones de elementos esenciales del contrato individual de trabajo, las partes deberán solicitar a la Autoridad de Aplicación su homologación en los términos del artículo 15 de la presente Ley, debiendo el trabajador concurrir al trámite con asistencia de la asociación sindical que lo represente o contar con patrocinio letrado”.</p> <p>*(Se elimina: “los contratos individuales de trabajo”)</p>
<p>ARTÍCULO 30°.- Subcontratación y delegación. Solidaridad. “Quienes cedan total o parcialmente a otros el establecimiento o explotación habilitado a su nombre, o contraten o subcontraten, cualquiera sea el acto que le dé origen, trabajos o servicios correspondientes a la actividad normal y específica propia del establecimiento, dentro o fuera de su ámbito, deberán exigir a sus contratistas o subcontratistas el adecuado cumplimiento de las normas relativas al trabajo y los organismos de seguridad social. Los cedentes, contratistas o subcontratistas deberán exigir además a sus cesionarios o subcontratistas el número del Código Único de Identificación Laboral de cada uno de los trabajadores que presten servicios y la constancia de pago de las remuneraciones, copia firmada de los comprobantes de pago mensuales al sistema de la seguridad social, una cuenta corriente bancaria de la cual sea titular y una cobertura por riesgos del trabajo. Esta responsabilidad del principal de ejercer el control sobre el cumplimiento de las obligaciones que tienen los cesionarios o subcontratistas respecto de cada uno de los trabajadores que presten servicios, no podrá delegarse en terceros y deberá ser exhibido cada uno de los comprobantes y constancias a pedido del trabajador y/o de la autoridad administrativa. El incumplimiento de alguno de los requisitos harán responsable solidariamente al principal por las obligaciones de los cesionarios, contratistas o subcontratistas respecto del personal que ocuparen en la prestación de dichos trabajos o servicios y que fueren emergentes de la relación laboral incluyendo su extinción y de las obligaciones de la seguridad social. Las disposiciones insertas en este artículo resultan aplicables al régimen de solidaridad específico previsto en el artículo 32 de la Ley 22.250”.</p>	<p>ARTÍCULO 30°.- Subcontratación y delegación. Solidaridad. “Quienes cedan total o parcialmente a otros el establecimiento o explotación habilitado a su nombre, o contraten o subcontraten, cualquiera sea el acto que le dé origen, trabajos o servicios correspondientes a la actividad normal y específica propia del establecimiento, dentro o fuera de su ámbito, deberán exigir a sus contratistas o subcontratistas el adecuado cumplimiento de las normas relativas al trabajo y los organismos de seguridad social. Los cedentes, contratistas o subcontratistas deberán exigir además a sus cesionarios o subcontratistas el número del Código Único de Identificación Laboral de cada uno de los trabajadores que presten servicios y la constancia de pago de las remuneraciones, las que deberán respetar la Convención Colectiva de Trabajo aplicable, copia firmada de los comprobantes de pago mensuales al sistema de la seguridad social, una cuenta corriente bancaria de la cual sea titular y una cobertura por riesgos del trabajo. Los cedentes, contratistas o subcontratistas deberán informar a la asociación sindical representativa de los trabajadores que actúe en su ámbito, y a la asociación sindical representativa de los trabajadores que actúe en el ámbito de los cesionarios o subcontratistas, cada una de estas contrataciones de personal, con las modalidades y alcances que fije la Autoridad de Aplicación. Esta responsabilidad del principal de ejercer el control sobre el cumplimiento de las obligaciones que tienen los cesionarios o subcontratistas respecto de cada uno de los trabajadores que presten servicios, no podrá delegarse en terceros y deberá ser exhibido cada uno de los comprobantes y constancias a pedido del trabajador y/o de la autoridad administrativa, dentro del plazo de TREINTA (30)</p>

	<p>días corridos de efectuado el requerimiento. El incumplimiento de alguno de los requisitos hará responsable solidariamente al principal por las obligaciones de los cesionarios, contratistas o subcontratistas respecto del personal que ocuparen en la prestación de dichos trabajos o servicios y que fueren emergentes de la relación laboral incluyendo su extinción y de las obligaciones de la seguridad social.</p> <p>Los cedentes, contratistas o subcontratistas que cumplan con las obligaciones de control establecidas en este artículo y así lo acrediten ante las autoridades administrativas y/o judiciales competentes, quedarán eximidos de la responsabilidad solidaria prevista en el párrafo anterior.</p> <p>Las disposiciones de este artículo resultan aplicables al régimen de solidaridad específico previsto en el artículo 32 de la Ley N° 22.250 y su modificatoria.</p> <p>El presente Régimen de Responsabilidad Solidaria no será aplicable a los trabajos o servicios que se contraten o subcontraten para realizar actividades complementarias de limpieza, seguridad, montaje de instalaciones o maquinarias, servicios médicos de emergencia y de higiene y seguridad en el trabajo, gastronomía y/o informática, que se efectúen en el establecimiento o explotación. Tampoco será aplicable a los servicios de transporte de personas, desde y hacia el establecimiento o explotación”.</p>
<p>ARTÍCULO 66°.- Facultad de modificar las formas y modalidades del trabajo.</p> <p><i>“El empleador está facultado para introducir todos aquellos cambios relativos a la forma y modalidades de la prestación del trabajo, en tanto esos cambios no importen un ejercicio irrazonable de esa facultad, ni alteren modalidades esenciales del contrato, ni causen perjuicio material ni moral al trabajador. Cuando el empleador disponga medidas vedadas por este artículo, al trabajador le asistirá la posibilidad de optar por considerarse despedido sin causa o accionar persiguiendo el restablecimiento de las condiciones alteradas. En este último supuesto la acción se substanciará por el procedimiento sumarísimo, no pudiéndose innovar en las condiciones y modalidades de trabajo, salvo que éstas sean generales para el establecimiento o sección, hasta que recaiga sentencia definitiva”.</i></p>	<p>ARTÍCULO 66°.- Facultad de modificar las formas y modalidades del trabajo.</p> <p><i>“El empleador está facultado para introducir todos aquellos cambios relativos a la forma y modalidades de la prestación del trabajo, en tanto esos cambios no importen un ejercicio irrazonable de esa facultad, ni alteren modalidades esenciales del contrato, ni causen perjuicio material ni moral al trabajador. Cuando el empleador disponga medidas vedadas por este artículo, al trabajador le asistirá la posibilidad de</i></p> <p><i>optar por considerarse despedido sin causa, o reclamar el restablecimiento de las condiciones alteradas* ante la instancia que se contemple para ello en la Convención Colectiva de Trabajo aplicable o directamente ante la instancia judicial competente”.</i></p> <p><i>*(Se elimina: “...la acción se substanciará por el procedimiento sumarísimo, no pudiéndose innovar en las condiciones y modalidades de trabajo, salvo que éstas sean generales para el establecimiento o sección, hasta que recaiga sentencia definitiva”)</i></p>

ARTÍCULO 80°.- Deber de observar las obligaciones frente a los organismos sindicales y de la seguridad social - Certificado de trabajo.

“La obligación de ingresar los fondos de seguridad social por parte del empleador y los sindicales a su cargo, ya sea como obligado directo o como agente de retención, configurará asimismo una obligación contractual.

El empleador, por su parte, deberá dar al trabajador, cuando éste lo requiriese a la época de la extinción de la relación, constancia documentada de ello. Durante el tiempo de la relación deberá otorgar tal constancia cuando medien causas razonables.

Cuando el contrato de trabajo se extinguiere por cualquier causa, el empleador estará obligado a entregar al trabajador un certificado de trabajo, conteniendo las indicaciones sobre el tiempo de prestación de servicios, naturaleza de éstos, constancia de los sueldos percibidos y de los aportes y contribuciones efectuados con destino a los organismos de la seguridad social.

Si el empleador no hiciera entrega de la constancia o del certificado previstos respectivamente en los apartados segundo y tercero de este artículo dentro de los dos (2) días hábiles computados a partir del día siguiente al de la recepción del requerimiento que a tal efecto le formulare el trabajador de modo fehaciente, será sancionado con una indemnización a favor de este último que será equivalente a tres veces la mejor remuneración mensual, normal y habitual percibida por el trabajador durante el último año o durante el tiempo de prestación de servicios, si éste fuere menor. Esta indemnización se devengará sin perjuicio de las sanciones conminatorias que para hacer cesar esa conducta omisiva pudiere imponer la autoridad judicial competente”.

ARTÍCULO 80°. Certificado de servicios y remuneraciones.

“La obligación de ingresar los fondos de seguridad social por parte del empleador y los sindicales a su cargo, ya sea como obligado directo o como agente de retención, configurará asimismo una obligación contractual.

El empleador, por su parte, deberá dar al trabajador, cuando éste lo requiriese a la época de la extinción de la relación, constancia documentada de ello. Durante el tiempo de la relación deberá otorgar tal constancia cuando medien causas razonables.

*Cuando el contrato de trabajo se extinguiere por cualquier causa, el empleador estará obligado a entregar al trabajador un certificado de trabajo, conteniendo las indicaciones sobre el tiempo de prestación de servicios, naturaleza de éstos, constancia de los sueldos percibidos y de los aportes y contribuciones efectuados con destino a los Organismos de la Seguridad Social, **detallados desde la registración ante la ADMINISTRACIÓN FEDERAL DE INGRESOS PÚBLICOS del alta temprana o contemporánea del dependiente, según corresponda, hasta el momento de finalización del vínculo.***

*Se entenderá que se han cumplido con las obligaciones impuestas en los párrafos anteriores cuando el empleador genere el certificado de acuerdo a los procedimientos previstos en la Resolución General de la AFIP N° 2316/81 y la Resolución General AFIP N° 3669 y Resolución del Ministerio de Trabajo Empleo y Seguridad Social N° 941/14. **A tal fin la ADMINISTRACIÓN FEDERAL DE INGRESOS PÚBLICOS deberá establecer un procedimiento a través del cual una vez que el empleador, con su Clave Fiscal, haya completado el Certificado de Servicios y Remuneraciones, dicho documento pueda ser redireccionado al CUIT/CUIL del empleado a los fines de que pueda acceder al mismo, o ser retirado desde cualquier oficina del citado ente con la constatación de su CUIT/CUIL.***

Los empleadores tendrán la oportunidad de llevar a cabo una rectificatoria, en caso que la autoridad judicial competente así lo requiera, en razón de haberse determinado parámetros laborales distintos a los declarados en el certificado anterior.

Si el empleador no genere el certificado de acuerdo a los procedimientos previstos en el presente artículo ni llevar a cabo la rectificatoria ordenada por la autoridad judicial competente, dentro de los DOS (2) días hábiles computados a partir del día siguiente en que hubiere recepcionado el requerimiento que le fuera formulado por el trabajador o la autoridad judicial de manera*

	<p><i>fehaciente, será sancionado con una indemnización a favor del trabajador que será equivalente a TRES (3) veces la mejor remuneración mensual, normal y habitual percibida por el trabajador durante el último año o durante el tiempo de prestación de servicios, si éste fuere menor. Esa indemnización se devengará sin perjuicio de las sanciones conminatorias que para hacer cesar esa conducta omisiva pudiere imponer la autoridad judicial competente”.</i></p> <p><i>*(Se cambia: “Si el empleador no hiciera entrega de la constancia o del certificado previstos respectivamente en los apartados segundo y tercero de este artículo...”)</i></p>
<p>ARTÍCULO 92 ter.- Contrato de Trabajo a tiempo parcial.</p> <p><i>“1. El contrato de trabajo a tiempo parcial es aquel en virtud del cual el trabajador se obliga a prestar servicios durante un determinado número de horas al día o a la semana, 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. Si la jornada pactada supera esa proporción, el empleador deberá abonar la remuneración correspondiente a un trabajador de jornada completa.</i></p> <p><i>2. Los trabajadores contratados a tiempo parcial no podrán realizar horas suplementarias o extraordinarias, salvo el caso del artículo 89 de la presente ley. La violación del límite de jornada establecido para el contrato a tiempo parcial, generará la obligación del empleador de abonar el salario correspondiente a la jornada completa para el mes en que se hubiere efectivizado la misma, ello sin perjuicio de otras consecuencias que se deriven de este incumplimiento.</i></p> <p><i>3. Las cotizaciones a la seguridad social y las demás que se recaudan con ésta, se efectuarán en proporción a la remuneración del trabajador y serán unificadas en caso de pluriempleo. En este último supuesto, el trabajador deberá elegir entre las obras sociales a las que aporte, a aquella a la cual pertenecerá.</i></p> <p><i>4. Las prestaciones de la seguridad social se determinarán reglamentariamente teniendo en cuenta el tiempo trabajado, los aportes y las contribuciones efectuadas. Los aportes y contribuciones para la obra social será la que corresponda a un trabajador, de tiempo completo de la categoría en que se desempeña el trabajador.</i></p> <p><i>5. Los convenios colectivos de trabajo determinarán</i></p>	<p>ARTÍCULO 92 ter.- Contrato a tiempo parcial.</p> <p><i>“1.- El contrato de trabajo a tiempo parcial es aquel en virtud del cual el trabajador se obliga a prestar servicios durante un determinado número de horas al día o a la semana, inferiores a las DOS TERCERAS (2/3) partes del horario semanal de labor fijado en la convención colectiva aplicable*. 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. Si la jornada pactada supera esa proporción, el empleador deberá abonar la remuneración correspondiente a un trabajador de jornada completa.</i></p> <p><i>2. Los trabajadores contratados a tiempo parcial no podrán realizar horas suplementarias o extraordinarias, salvo el caso del artículo 89 de la presente Ley. La violación del límite de jornada establecido para el contrato a tiempo parcial, generará la obligación del empleador de abonar el salario correspondiente a la jornada completa para el mes en que se hubiere efectivizado la misma, ello sin perjuicio de otras consecuencias que se deriven de este incumplimiento.</i></p> <p><i>3. Las cotizaciones a la seguridad social y las demás que se recaudan con ésta, se efectuarán en proporción a la remuneración del trabajador y serán unificadas en caso de pluriempleo. En este último supuesto, el trabajador deberá elegir entre las obras sociales a las que aporte, a aquella a la cual pertenecerá.</i></p> <p><i>4. Las prestaciones de la seguridad social se determinarán reglamentariamente teniendo en cuenta el tiempo trabajado, los aportes y las contribuciones efectuadas. Los aportes y contribuciones para la obra social será la que corresponda a un trabajador, de tiempo completo de la categoría en que se desempeña el trabajador.</i></p>

<p><i>el porcentaje máximo de trabajadores a tiempo parcial que en cada establecimiento se desempeñarán bajo esta modalidad contractual. Asimismo, podrán establecer la prioridad de los mismos para ocupar las vacantes a tiempo completo que se produjeren en la empresa”.</i></p>	<p><i>5. Los Convenios Colectivos de Trabajo determinarán el porcentaje máximo de trabajadores a tiempo parcial que en cada establecimiento se desempeñarán bajo esta modalidad contractual. Asimismo, podrán establecer la prioridad de los mismos para ocupar las vacantes a tiempo completo que se produjeren en la empresa”.</i></p> <p><i>*(Se cambia: “...de la jornada habitual de la actividad”)</i></p>
<p>ARTÍCULO 158.- Clases. <i>“El trabajador gozará de las siguientes licencias especiales:</i></p> <p><i>a) Por nacimiento de hijo, dos (2) días corridos.</i></p> <p><i>b) Por matrimonio, diez (10) días corridos.</i></p> <p><i>c) Por fallecimiento del cónyuge o de la persona con la cual estuviese unido en aparente matrimonio, en las condiciones establecidas en la presente ley; de hijo o de padres, tres (3) días corridos.</i></p> <p><i>d) Por fallecimiento de hermano, un (1) día.</i></p> <p><i>e) Para rendir examen en la enseñanza media o universitaria, dos (2) días corridos por examen, con un máximo de diez (10) días por año calendario”.</i></p>	<p>ARTÍCULO 158.- Clases. <i>“El trabajador gozará de las siguientes licencias especiales:</i></p> <p><i>a. Por nacimiento o adopción de hijo: QUINCE (15) días corridos.</i></p> <p><i>b. Por matrimonio o unión convivencial: DIEZ (10) días corridos.</i></p> <p><i>c. Por fallecimiento del cónyuge o conviviente*; de hijos o de padres: TRES (3) días corridos.</i></p> <p><i>d. Por fallecimiento de un hermano: UN (1) día.</i></p> <p><i>e. Para realizar los trámites correspondientes o cumplir con las instancias de evaluación exigidas por los respectivos organismos públicos de aspirantes a guarda con fines de adopción para ser admitidos como postulantes o para concurrir a las audiencias o visitas u otras medidas que disponga el juez competente, con carácter previo a otorgar la guarda con fines de adopción: DOS (2) días corridos con un máximo de DIEZ (10) días por año. En este último supuesto, el trabajador deberá comunicar previamente al empleador la inscripción en el Registro Único de Aspirantes a Guarda con Fines Adoptivos establecido por la Ley N° 25.854.</i></p> <p><i>f. Para someterse a técnicas y procedimientos de reproducción médicamente asistida: CINCO (5) días por año.</i></p> <p><i>g. Para rendir examen en la enseñanza media o universitaria: DOS (2) días corridos por examen, con un máximo de DIEZ (10) días por año calendario.</i></p> <p><i>h. Por razones particulares planificadas: TREINTA (30) días corridos por año calendario, sin goce de haberes. No computándose dicho plazo de licencia a los fines de la antigüedad en el empleo”.</i></p> <p><i>*(Se cambia: “...persona con la cual estuviese unido en aparente matrimonio, en las condiciones establecidas en la presente ley”)</i></p>

<p>ARTÍCULO NUEVO</p>	<p>ARTÍCULO 198 bis.- Jornada reducida para cuidado de menores. <i>“Los trabajadores que tengan a su cargo menores de hasta CUATRO (4) años de edad podrán programar y acordar con el empleador una reducción transitoria de su jornada laboral para el cuidado de los mismos, percibiendo la correspondiente remuneración proporcional a ese tiempo de trabajo”.</i></p>
<p>ARTÍCULO 245.- Indemnización por antigüedad o despido. <i>“En los casos de despido dispuesto por el empleador sin justa causa, habiendo o no mediado preaviso, éste deberá abonar al trabajador una indemnización equivalente a UN (1) mes de sueldo por cada año de servicio o fracción mayor de TRES (3) meses, tomando como base la mejor remuneración mensual, normal y habitual devengada durante el último año o durante el tiempo de prestación de servicios si éste fuera menor.</i> <i>Dicha base no podrá exceder el equivalente de TRES (3) veces el importe mensual de la suma que resulte del promedio de todas las remuneraciones previstas en el convenio colectivo de trabajo aplicable al trabajador, al momento del despido, por la jornada legal o convencional, excluida la antigüedad. Al MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL le corresponderá fijar y publicar el promedio resultante, juntamente con las escalas salariales de cada Convenio Colectivo de Trabajo.</i> <i>Para aquellos trabajadores excluidos del convenio colectivo de trabajo el tope establecido en el párrafo anterior será el del convenio aplicable al establecimiento donde preste servicios o al convenio más favorable, en el caso de que hubiera más de uno.</i> <i>Para aquellos trabajadores remunerados a comisión o con remuneraciones variables, será de aplicación el convenio al que pertenezcan o aquel que se aplique en la empresa o establecimiento donde preste servicios, si éste fuere más favorable.</i> <i>El importe de esta indemnización en ningún caso podrá ser inferior a UN (1) mes de sueldo calculado sobre la base del sistema establecido en el primer párrafo”.</i></p>	<p>ARTÍCULO 245.- Indemnización por antigüedad o despido. <i>“En los casos de despido dispuesto por el empleador sin justa causa, habiendo o no mediado preaviso, éste</i> <i>deberá abonar al trabajador una indemnización equivalente a UN (1) mes de sueldo por cada año de servicio o fracción mayor de TRES (3) meses, tomando como base la mejor remuneración mensual, normal y habitual devengada durante el último año o durante el tiempo de prestación de servicios si éste fuera menor.</i> Quedan excluidos de la base salarial prevista en el párrafo anterior, la parte proporcional del sueldo anual complementario, la bonificación abonada por el empleador sin periodicidad mensual y en base a un sistema de evaluación de desempeño y toda compensación y/o reconocimientos de gastos que el empleador efectúe hacia el trabajador. <i>Dicha base no podrá exceder el equivalente de TRES (3) veces el importe mensual de la suma que resulte del promedio de todas las remuneraciones previstas en el Convenio Colectivo de Trabajo aplicable al trabajador, al momento del despido, por la jornada legal o convencional, excluida la antigüedad. Al MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL le corresponderá fijar y publicar el promedio resultante, juntamente con las escalas salariales de cada Convenio Colectivo de Trabajo.</i> <i>Para aquellos trabajadores excluidos del Convenio Colectivo de Trabajo el tope establecido en el párrafo</i> <i>anterior será el del convenio aplicable al establecimiento donde preste servicios o al convenio más favorable, en el caso de que hubiera más de uno.</i> <i>Para aquellos trabajadores remunerados a comisión o con remuneraciones variables, será de aplicación el convenio al que pertenezcan o aquel que se aplique en la empresa o establecimiento donde preste servicios, si éste fuere más favorable,</i> tomándose en consideración el promedio de las comisiones o remuneraciones variables devengadas durante el último año o durante el</p>

	<p>tiempo de prestación de servicios si éste fuera menor.</p> <p>El importe de esta indemnización en ningún caso podrá ser inferior a UN (1) mes de sueldo calculado sobre la base del sistema establecido en el primer párrafo.</p> <p>La base salarial derivada de lo establecido en el tercer párrafo del presente artículo en ningún caso podrá implicar, para el trabajador, una reducción de más del TREINTA Y TRES POR CIENTO (33%) de la mejor remuneración mensual normal y habitual percibida durante el último año o durante el tiempo de prestación de servicios si este fuera menor”.</p>
<p>ARTÍCULO 276.- Actualización por depreciación monetaria.</p> <p><i>“Los créditos provenientes de las relaciones individuales de trabajo, serán actualizados, cuando resulten afectados por la depreciación monetaria, teniendo en cuenta la variación que experimente el índice de los precios al consumidor en la Capital Federal, desde la fecha en que debieron haberse abonado hasta el momento del efectivo pago.</i></p> <p><i>Dicha actualización será aplicada por los jueces o por la autoridad administrativa de aplicación de oficio o a petición de parte incluso en los casos de concurso del deudor, así como también, después de la declaración de quiebra”.</i></p>	<p>ARTÍCULO 276.- Actualización de créditos laborales.</p> <p><i>“Los créditos laborales provenientes de relaciones individuales de trabajo serán actualizados conforme la tasa fijada por el BANCO DE LA NACIÓN ARGENTINA para las Unidades de Valor Adquisitivo (UVA) correspondiente a sus operaciones de crédito hipotecario*, desde la fecha en que debieron abonarse hasta la fecha de su efectivo pago.</i></p> <p><i>Dicha actualización será aplicada por los jueces o por la Autoridad de Aplicación, de oficio o a petición de parte, incluso en los casos de concurso del deudor así como también con posterioridad a la declaración de quiebra, no debiendo calcularse otros intereses sobre las sumas ajustadas”.</i></p> <p><i>*(Se cambia: “...cuando resulten afectados por la depreciación monetaria, teniendo en cuenta la variación que experimente el índice de los precios al consumidor en la Capital Federal”)</i></p>

LEY NACIONAL DE EMPLEO Y NORMAS COMPLEMENTARIAS:

TEXTO ACTUAL:	TEXTO DEL PROYECTO:
<p>LEY 24.013. ARTICULO 7°.- <i>“Se entiende que la relación o contrato de trabajo ha sido registrado cuando el empleador hubiere inscripto al trabajador:</i></p> <p><i>a) En el libro especial del artículo 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;</i></p> <p><i>b) En los registros mencionados en el artículo 18, inciso a).</i></p> <p><i>Las relaciones laborales que no cumplieren con los requisitos fijados en los incisos precedentes se considerarán no registradas”.</i></p>	<p>LEY 24.013. ARTÍCULO 7°.- <i>“Se entiende que la relación o contrato de trabajo ha sido registrado cuando el empleador hubiere inscripto al trabajador:</i></p> <p><i>a. En el libro especial del artículo 52 de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias o en la documentación laboral que haga sus veces, según lo previsto en los regímenes jurídicos particulares;</i></p> <p><i>b. En los sistemas simplificados de registro administrados por la ADMINISTRACIÓN FEDERAL DE INGRESOS PÚBLICOS*.</i></p> <p><i>Las relaciones laborales y contrataciones de trabajadores en las que se hubiere cumplido con los requisitos fijados en los incisos precedentes se considerarán registradas a todos los efectos, tanto para las partes como así también con relación a terceros, incluidos los Organismos de la Seguridad Social.</i></p> <p><i>Aquellas relaciones laborales que no cumplieren con tales requisitos se considerarán no registradas”.</i></p> <p><i>*(Se cambia: “En los registros mencionados en el artículo 18, inciso a)**”)</i></p> <p><i>** (“Artículo 18.- 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...”)</i></p>
<p>LEY 24.013. ARTICULO 8°.- <i>“El empleador que no registrare 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 artículo 245 de la Ley de Contrato de Trabajo (t.o. 1976)”.</i></p>	<p>LEY 24.013. ARTÍCULO 8°.- <i>“El empleador que no registrare una relación laboral abonará a los Organismos de la Seguridad Social una multa equivalente al CINCUENTA POR CIENTO (50%) del Salario Mínimo Vital y Móvil (SMVyM) vigente al momento de su imposición, por cada período mensual no registrado o el que proporcionalmente corresponda”.</i></p>
<p>LEY 24.013. ARTICULO 9°.- <i>“El empleador que consignare en la documentación laboral una fecha de ingreso posterior a la real, abonará al trabajador afectado una indemnización</i></p>	<p>LEY 24.013. ARTÍCULO 9°.- <i>“El empleador que consignare en la documentación laboral una fecha de ingreso posterior a la real, abonará a los Organismos de la Seguridad Social</i></p>

<p><i>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”.</i></p>	<p>una multa equivalente al CINCUENTA POR CIENTO (50%) de un Salario Mínimo Vital y Móvil (SMVyM) vigente al momento de su imposición, por cada uno de los períodos mensuales no registrados, o los que proporcionalmente correspondan, desde la fecha de ingreso hasta la fecha falsamente consignada”.</p>
<p>LEY 24.013. ARTICULO 10°.- <i>“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”.</i></p>	<p>LEY 24.013. ARTÍCULO 10°.- <i>“El empleador que consignare en la documentación laboral una remuneración menor que la percibida por el trabajador, abonará a los Organismos de la Seguridad Social una multa equivalente al CINCUENTA POR CIENTO (50%) de un Salario Mínimo Vital y Móvil (SMVyM) vigente al momento de su imposición, por cada uno de los periodos mensuales deficientemente registrados o los que proporcionalmente correspondan”.</i></p>
<p>LEY 24.013. ARTICULO 15°.- <i>“Si el empleador despidiere sin causa justificada al trabajador dentro de los dos años desde que se le hubiere cursado de modo justificado la intimación prevista en el artículo 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 artículos 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”.</i></p>	<p>ARTÍCULO DEROGADO</p>
<p>LEY 25.323. ARTICULO 1°.- <i>“Las indemnizaciones previstas por las Leyes 20.744 (texto ordenado en 1976), artículo 245 y 25.013, artículo 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 artículos 8°, 9°,</i></p>	<p>ARTÍCULO DEROGADO</p>

<p>10 y 15 de la Ley 24.013”.</p>	
<p>LEY 24.013. ARTICULO 127.- <i>“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”.</i></p>	<p>LEY 24.013. ARTÍCULO 127.- <i>“La reglamentación contemplará la modalidad de pago único de las prestaciones como medida de fomento al empleo, para beneficiarios que se constituyan como trabajadores asociados o miembros de cooperativas de trabajo existentes, a crear u otras formas de trabajo asociado, en actividades productivas, o para complementar la cobertura de los fondos sectoriales de cese laboral que se constituyan de acuerdo a la normativa aplicable”.</i></p>

RÉGIMEN DE CONVENCIONES COLECTIVAS DE TRABAJO

TEXTO ACTUAL:	PROYECTO DE REFORMA:
ARTÍCULO NUEVO	<p>LEY 14.250. ARTÍCULO 7° bis.-</p> <p><i>“Queda prohibido a las partes el establecimiento de normas convencionales por las cuales se otorgue carácter no remunerativo a conceptos, rubros y/o sumas de naturaleza salarial.</i></p> <p><i>Dicha prohibición no alcanza a los supuestos expresamente habilitados para la disponibilidad colectiva por el ordenamiento legal.</i></p> <p><i>El MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL podrá autorizar la negociación de tales conceptos excepcionalmente y siempre que se contemple por las partes la transformación de tales rubros en sumas de carácter remunerativo en un plazo razonable”.</i></p>