

Ley 24013 – LEY DE EMPLEO

TITULO I

Ambito de aplicación, objetivos y competencias

Capítulo único

ARTICULO 1.- 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 económica y sociales.

ARTICULO 2.- 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) Provenir 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 a 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 discapacitados;
- 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.

ARTICULO 30.- 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.

ARTICULO 40.- Inclúyense como incisos 21, 22 y 23 del artículo 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.

ARTICULO 5.- 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.

ARTICULO 6.- 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.

TITULO II

De la regularización del empleo no registrado

Capítulo 1

Empleo no registrado

ARTICULO 7.- Se entiende que la relación o contrato de trabajo ha sido registrado cuando el empleador hubiere Inscripto al trabajador:

a) 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;

b) En los registros mencionados en el artículo 18, Inciso a).

Las relaciones laborales que no cumplieron con los requisitos fijados en los Incisos precedentes se considerarán no registradas.

ARTICULO 8.- 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).

ARTICULO 9.- 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.

ARTICULO 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.

ARTICULO 11.- Las Indemnizaciones previstas en los artículos 8, 9 y 10 procederán cuando el trabajador o la asociación sindical que lo represente Intime al empleador en forma fehaciente, a fin 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 artículos 80, 90 y 10 de esta ley, sólo se computarán remuneraciones devengadas hasta los dos (2) años anteriores a la fecha de su entrada en vigencia.

ARTICULO 12.- El empleador que registrare 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 consignara 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 ese vigencia, derivados del registro Insuficiente o tardío.

No quedan comprendidas en este supuesto las deudas verificadas administrativa o judicialmente.

A los fines provisionales, 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.

ARTICULO 13.- En los casos previstos en el artículo anterior el empleador quedará eximido del pago de las indemnizaciones que correspondieren por aplicación de los artículos 80, 90 y 10 de la presente ley.

ARTICULO 14.- Para la percepción de las Indemnizaciones provistas en los artículos 811 99 y 10 de la presente ley, no será requisito necesario la previa extinción de la relación de trabajo.

ARTICULO 15.- Si el empleador despidiere sin causa justificada al trabajador dentro de los dos.(2) años desde que se le hubiera cursado de modo justificado la Intimación provista en el, artículo 11, el trabajador despedido tendrá derecho a percibir el doble de las indemnizaciones que le hubieran correspondido como consecuencia del despido. Si el empleador otorgara efectivamente el preaviso, su plazo también se duplicará. La duplicación de las Indemnizaciones tendrá Igualmente lugar cuando fuere el trabajador el que hiciera 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.

ARTICULO 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 artículo 8, hasta una suma no inferior a dos veces el Importe mensual del salario que resulte de la aplicación del artículo 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.

ARTICULO 17.- Será nulo y sin ningún valor todo pago por los conceptos Indicados en los artículos 8, 9 y 10 'que no se realice ante la autoridad administrativa o judicial.

Dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a la fecha año 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 Unico 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 al 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 2

Del Sistema Unico de Registro Laboral

ARTICULO 19.- El Sistema Unico 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) 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.

ARTICULO 19.- El Poder Ejecutivo Nacional, a través del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, tendrá a su cargo la organización, conducción y supervisión del Sistema Unico de Registro Laboral, a cuyo fin tendrá las siguientes atribuciones:

- a) Coordinar las acciones de los organismos mencionados en el artículo 18 Inciso 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 Unico 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 homogenización 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 le Sistema Unico de Registro Laboral, facilitando sus respectivas tareas de localización, y ejecución judicial;
- g) 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 es trate;
- h) Establecer el código unico de Identificación laboral.

El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social designará el funcionario que ejercerá las atribuciones enumeradas, fijando su jerarquía y retribución.

ARTICULO 20.- 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 Unico de Registro Laboral.

TITULO III
De la promoción y defensa del empleo
Capítulo 1
Medidas e Incentivos para la generación de empleo

ARTICULO 21.- 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.

ARTICULO 22.- 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 aquellos 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.

ARTICULO 23.- 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.

ARTICULO 24.- Las comisiones negociadoras de conventos 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 polyvalencia 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.

ARTICULO 25.- Sustitúyese el artículo 198, de la Ley de Contrato de Trabajo (t.o. 1976), por el siguiente:

ARTICULO 198.- Jornada reducida. La reducción jornada máxima legal solamente procederá cuando lo establezcan las disposiciones nacionales reglamentarias de la materia, estipulación particular de los contratos Individuales o conventos 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. @

ARTICULO 26.- Derógase el artículo 173 de la Ley de Contrato de Trabajo (t.o. 1976). En consecuencia denúnciense el Convenio Cuatro (4) y el Convenio Cuarenta y Uno (41) de la Organización internacional del Trabajo, ratificados por las leyes 11.726 y 13.560, respectivamente.

Capítulo 2

Modalidades del Contrato de Trabajo Disposiciones Generales

ARTICULO 27. Ratifícase la vigencia del principio de Indeterminación del plazo, como modalidad principal del contrato de trabajo, de acuerdo a lo establecido en el primer párrafo del artículo 90 de la ley 20.744 (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.

ARTICULO 28.- 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.

ARTICULO 29.- Regirá el principio de Igualdad de trato entre los trabajadores permanentes y los contratados bajo cualquiera de estas modalidades, debiendo ser los salarios, las condiciones de trabajo y las garantías para el ejercicio de sus derechos colectivos, iguales para todos los trabajadores de la misma actividad y categoría de la empresa o establecimiento.

ARTICULO 30.- 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.

ARTICULO 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. Dentro de este mismo plazo, el empleador deberá registrar los contratos celebrados bajo las modalidades promovidas en el registro provisto en el artículo 19 Inciso b).

ARTICULO 32.- 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.

ARTICULO 33.- En las empresas o establecimientos en los que es 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 artículo 43 de la ley 23.551 y el artículo 26 del decreto 467/89.

ARTICULO 34.- El número total de trabajadores contratados según las modalidades reguladas por este capítulo, con excepción del contrato de trabajo de temporada y lo dispuesto en el párrafo siguiente referido a las micro empresas, no podrá superar el treinta por ciento (30%) del plantel total permanente de cada establecimiento.

En las empresas cuyo plantel permanente está constituido por seis (6) a veinticinco (25) trabajadores, el porcentaje máximo admitido será del cincuenta por ciento (50%); cuando no supere los cinco (5) trabajadores, el porcentaje admitido será del cien por ciento (100%), no pudiendo

dicha base exceder el número de tres (3) trabajadores. El empleador que no tuviera personal en relación de dependencia podrá designar, utilizando alguna de las modalidades promovidas, una (1) persona.

ARTICULO 35.- 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 artículo 31;
- c) Cuando 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.

ARTICULO 36.- 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.

ARTICULO 37.- El empleador que hubiera celebrado contratos bajo modalidades promovidas, deberá preavisar con treinta (30) días de anticipación la terminación del contrato o abonar una Indemnización sustitutiva de medio mes de sueldo cuando el plazo de vigencia del contrato no excediere de un año y de un mes cuando fuere superior.

ARTICULO 38.- En los contratos celebrados bajo las modalidades promovidas, salvo las de práctica laboral para jóvenes y de trabajo, formación, la extinción de la relación de trabajo al vencimiento del plazo pactado o sus respectivas prórrogas, dará lugar a la percepción de una Indemnización equivalente a medio salario mensual, tomando como base la mejor remuneración normal y habitual devengada durante la vigencia del contrato, la que se acumulará a la Indemnización sustitutiva del preaviso en el caso en que dote no se hubiera otorgado.

ARTICULO 39.- En las modalidades promovidas la ruptura del contrato sin causa justificada por parte del empleador dará lugar a la aplicación del primer párrafo del artículo 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.

ARTICULO 40.- 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) Cuando 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 capítulo 1 del Título III de la Ley de Contrato de Trabajo (t.o. 1976).

ARTICULO 41.- Los trabajadores contratados bajo cualquiera de las modalidades mencionadas en esta ley deberán ser Inscriptos en la obra social correspondiente al resto de los trabajadores del plantel de su misma categoría y actividad en la empresa. Idéntico criterio se seguirá para la determinación de la convención colectiva de trabajo aplicable y del sindicato que ejerce su representación.

La cobertura asistencial del trabajador y su grupo familiar primario comenzará desde el Inicio de la relación laboral, sin la exigencia del período de carencia alguna, de conformidad a lo dispuesto por las leyes 23.660 y 23.661.

ARTICULO 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

ARTICULO 43.- El contrato de trabajo de tiempo determinado como medida de fomento del empleo, es el celebrado por un empleador y un trabajador Inscripto como desempleado en la Red de Servicios de Empleo o que haya dejado de prestar servicios en el sector público por medidas de racionalización administrativa, bajo los requisitos y condiciones establecidos en los artículos siguientes.

ARTICULO 44.- El plazo mínimo de estos contratos será de seis (6) meses y el máximo no podrá exceder de dieciocho (18) meses teniendo en cuenta las renovaciones que es produzcan, las que de concertarse serán por períodos de 6 (seis) meses como mínimo.

ARTICULO 45.- Los puestos de trabajo permanentes que hubieran quedado vacantes durante los últimos seis (6) meses no podrán ser cubiertos por personal contratado bajo esta modalidad salvo acuerdo en negociación colectiva o habilitación por la autoridad administrativa del trabajo, de conformidad con lo establecido en el artículo 109.

El plazo previsto en este artículo comenzará a regir a partir de la sanción de la presente ley.

ARTICULO 46.- El empleador será eximido del pago del cincuenta por ciento (50%) de las contribuciones patronales por este tipo de contratos a las cajas de jubilaciones correspondientes, al INSSPyJ, a las cajas de asignaciones y subsidios familiares, y al Fondo Nacional del Empleo.

Contrato de trabajo de tiempo determinado por lanzamiento de una nueva actividad

ARTICULO 47.- El contrato de trabajo de tiempo determinado por lanzamiento de nueva actividad, es el celebrado entre un empleador y un trabajador para la prestación de servicios en un nuevo establecimiento o una nueva línea de producción de un establecimiento preexistente, bajo los requisitos y condiciones establecidos en los artículos siguientes.

ARTICULO 48.- El plazo mínimo de estos contratos será de seis (6) meses y el máximo no podrá exceder de veinticuatro (24) meses teniendo en cuenta las renovaciones que es 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 los cuatro (4) años de Iniciada la nueva actividad.

ARTICULO 49.- El empleador deberá abstenerse de suspender o despedir colectivamente trabajadores de los antiguos establecimientos o líneas de producción, durante el año posterior a la celebración de contrataciones bajo esta modalidad, salvo que la medida se hallare fundada en justa causa. La violación de esta disposición convertirá tales acuerdos en contratos de trabajo por tiempo Indeterminado.

ARTICULO 50.- 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, al INSSPyJ, a las cajas de asignaciones y subsidios familiares, y al Fondo Nacional del Empleo.

Contrato de práctica laboral para jóvenes

ARTICULO 51.- El contrato de práctica laboral para jóvenes es el celebrado entre empleadores y jóvenes de hasta 24 años de edad, con formación previa, en busca de su primer empleo para aplicar y perfeccionar sus conocimientos.

ARTICULO 52.- El contrato de práctica laboral se celebrará por un (1) año.

ARTICULO 53.- Serán requisitos para celebrar estos contratos, los siguientes:

a) Que los trabajadores acrediten formación técnica, profesional o laboral que los habilite para esa práctica laboral mediante certificación reconocida por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social;

b) Que la práctica laboral sea adecuada a su nivel de formación.

ARTICULO 54.- En todos los casos el empleador extenderá un certificado a la conclusión del contrato, que acredite la experiencia adquirida en el puesto de trabajo, el que deberá ser validado por la autoridad administrativa de aplicación.

ARTICULO 55.- Los jóvenes de 14 a 16 años quedan sujetos a lo dispuesto por la Ley de Contrato de Trabajo (t.o. 1976), artículo 197, siguientes y concordantes en todo lo que no sea expresamente modificado por esta ley.

ARTICULO 56.- Cuando el contrato cesare en su vigencia por cumplimiento del plazo establecido en el artículo 52, el empleador no estará obligado al pago de indemnización alguna al trabajador sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 37 de la presente.

En los otros supuestos regirá el artículo 245 y concordantes de la Ley de Contrato de Trabajo (t.o. 1976).

ARTICULO 57.- Los empleadores que adopten esta modalidad de contratación quedan exentos por este tipo de contratos de las contribuciones patronales a las cajas de jubilaciones correspondientes, al INSSPyJ y a las cajas de asignaciones y subsidios familiares.

Contrato de trabajo-formación

ARTICULO 58.- El contrato de trabajo-formación es el celebrado entre empleadores y jóvenes de hasta 24 años de edad, sin formación previa, en busca de su primer empleo, con el fin de adquirir una formación teórico-práctica para desempeñar en un puesto de trabajo.

ARTICULO 59.- El contrato de trabajo-formación tendrá un plazo de duración mínima de cuatro (4) meses y un máximo de dos (2) años.

ARTICULO 60.- El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social deberá formular el plan general de alternancia de formación y trabajo, el que deberán aducir estos contratos.

El trabajo será realizado en la empresa. La formación podrá realizarse en -1a 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 título Y. capítulo 1 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.

ARTICULO 61.- La remuneración del tiempo de trabajo en la empresa estará a cargo del empleador. La remuneración del tiempo empleado en la formación del trabajador estará a cargo del Fondo Nacional del Empleo de acuerdo a lo que establezca la reglamentación.

ARTICULO 62.- En todos los casos el empleador extenderá un certificado a la conclusión del contrato que acredite la experiencia adquirida en el puesto de trabajo y la formación recibida por el trabajador, el que será validado por la autoridad administrativa de aplicación.

ARTICULO 63.- Los jóvenes de 14 a 16 años quedan sujetos a lo dispuesto por la Ley de Contrato de Trabajo (t.o. 1976), artículo 187, siguientes y concordantes, en todo lo que no sea expresamente modificado por esta ley.

ARTICULO 64.- El contrato cesará en su vigencia por cumplimiento del plazo pactado; en este supuesto el empleador no estará obligado al pago de indemnización alguna al trabajador sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 37 de la presente.

En los otros supuestos regirá el artículo 245 y concordantes de la Ley de Contrato de Trabajo (t.o. 1976).

ARTICULO 65.- Los empleadores que adopten esta modalidad de contratación quedan exentos por este tipo de contratos de las contribuciones patronales, a las cajas de jubilaciones correspondientes, al INSSPyJ y a las cajas de asignaciones y subsidios familiares.

Contrato de trabajo de temporada

ARTICULO 66.- Sustitúyese el artículo 96 de la Ley de Contrato de Trabajo (t.o. 1976) por el siguiente:

ARTÍCULO 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 está sujeta a repetirse en cada ciclo en razón de la naturaleza de la actividad. @

ARTICULO 67.- Sustitúyese el artículo 99 de la Ley de Contrato de Trabajo (t.o. 1976) por el siguiente:

ARTÍCULO 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 o 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, responder por las consecuencias de la extinción del mismo @

Contrato de trabajo eventual

ARTICULO 69.- Sustitúyese el artículo 99 de la Ley de Contrato de Trabajo (t.o. 1976) por el siguiente:

ARTÍCULO 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. @

ARTICULO 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 de una vez vencido el plazo de licencia o de reserva del puesto del trabajador reemplazado.

ARTICULO 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.

ARTICULO 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.

ARTICULO 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;

b) La duración de la causa -que diere origen a estos contratos no podrá exceder de sola (6) meses por año y hasta un máximo de un (1) año en un período de tres (3) años..

ARTICULO 73.- El empleador no tiene el deber de preavisar la finalización del contrato.

ARTICULO 74.- No procederá indemnización alguna cuando la relación laboral se extinga con motivo de finalización de la obra o tarea asignada, o del cese de la causa que lo diere origen. En cualquier otro supuesto, no estará a lo dispuesto en la Ley de Contrato de Trabajo (t.o. 1976).

De las empresas de servicios eventuales

ARTICULO 75.- Derógase el último párrafo del artículo 29 de la Ley de Contrato de Trabajo (t.o. 1976), el que se sustituye por el siguiente:
A Los trabajadores contratados por empresas de servicios eventuales habilitadas por la autoridad competente para desempeñarse en los términos de los artículos 99 de la presente y, 77 a 80 de la Ley Nacional de Empleo, serán considerados en relación de dependencia, con carácter permanente continuo o discontinuo, con dichas empresas."

ARTICULO 76.- Incorpórase como artículo 29 bis de la Ley de Contrato de Trabajo (t.o. 1976) el siguiente:

"Artículo 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 0 categoría en la que efectivamente preste servicios la empresa usuaria."

ARTICULO 77.- Las empresas de servicios eventuales debe estar constituidas exclusivamente como personas jurídicas y con objeto único. Sólo podrán mediar en la contratación de trabajadores bajo la modalidad de trabajo eventual.

ARTICULO 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.

ARTICULO 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 artículo 29 bis de la Ley de Contrato de Trabajo (t.o. 1976), de acuerdo a las disposiciones de la ley 18.694.

ARTICULO 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 o 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 del Empleo. En todos los demás casos en que se cancela la habilitación, la caución será devuelta en el plazo que fijo la reglamentación.

Capítulo 3

Programas de empleo para grupos especiales de trabajadores

ARTICULO 81.- el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social establecerá periódicamente programas destinados a fomentar el empleo de los trabajadores que presenten 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.

ARTICULO 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 geográficas
- d) Asistencia técnica y financiera para iniciar pequeñas empresas, principalmente en forma asociada.

ARTICULO 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.

ARTICULO 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.

ARTICULO 85.- Programas para grupos protegidos. A los efectos de esta ley se considerará como tales, a las personas mayores de catorce (14) años que están calificadas a los respectivos estatutos legales para liberados, aborígenes, ex-combatientes y rehabilitados de la drogadicción. Estos programas tomarán en cuenta la situación especial de los 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 artículo 46 de esta ley por el período de un año.

ARTICULO 86.- Programas para discapacitados. A los efectos de la presente ley, se considerará como discapacitados a aquellas personas calificadas como tales de acuerdo a los artículos 20 y 30 de la ley 22.431 y que sean mayores de catorce años.

Los programas deberán atender el 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 artículos 11 y 12 de la ley 22.431;
- b) Proveer al cumplimiento de la obligación de ocupar a personas discapacitadas que reúnen condiciones de idoneidad en una proporción no inferior al cuatro por ciento (4%) del personal (artículo 80 ley 22.431) 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.

ARTICULO 87.- Los empleadores que contraten trabajadores discapacitados por tiempo indeterminado gozarán de la exención provista en el artículo 46 sobre dichos contratos por el período de un (1) año, independientemente de las que establecen las leyes 22.431 y 23.031.

ARTICULO 88.- Los empleadores que contraten un cuatro por ciento (4%) o más de su personal con trabajadores discapacitados y daban emprender obras en sus establecimientos para suprimir las llamadas barreras arquitectónicas, gozarán de créditos especiales para la financiación de las mismas.

ARTICULO 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 4

Fomento del empleo mediante nuevos emprendimientos y reconversión de actividades informales

ARTICULO 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, aquellas cuyo nivel de productividad está por debajo de los valores establecidos periódicamente por el Consejo Nacional del Empleo, la Productividad y el Salario Mínimo, Vital y Móvil, o bien presentan otras características asimilables según lo establezca dicho consejo.

ARTICULO 91.- En estos programas se promoverán la pequeña empresa, microempresarios, modalidades asociativas como cooperativas de trabajo, programas de propiedad participada, empresas juveniles y sociedades de propiedad de los trabajadores.

ARTICULO 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 artículo 127.

ARTICULO 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.

ARTICULO 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 5

Reestructuración productiva

ARTICULO 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 pudieron encontrarse afectados por reducciones significativas del empleo.

ARTICULO 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 hábiles 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 vencen los plazos provistos.

ARTICULO 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 reincorporación 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 por ciento del límite fijado en el artículo 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 6

Procedimiento-preventivo de crisis de empresas

ARTICULO 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.

ARTICULO 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 peticionario fundamentará su solicitud, ofreciendo todos los elementos probatorios que considere pertinentes.

ARTICULO 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.

ARTICULO 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 de diez (10) días.

ARTICULO 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.

ARTICULO 103.- Si las partes, dentro de los plazos provistos en este capítulo arribaron a un acuerdo, lo elevarán al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, quien dentro del plazo de diez (10) días 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.

ARTICULO 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 deba pagárseles los salarios caídos.

Si los trabajadores ejercieron la huelga u otras medidas de acción sindical se aplicará lo provisto en la ley 14.786.

ARTICULO 105.- Vencidos los plazos provistos en este capítulo sin acuerdo de partes se dará por concluido el procedimiento de crisis.

Capítulo 7

Programas de emergencia ocupacional

ARTICULO 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.

ARTICULO 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.

ARTICULO 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 Intensivos en mano de obra, a través de la modalidad provista en los artículos 43 a 46 de esta ley. En ente supuesto, el plazo mínimo de contratación es reducirá a tres (3) meses así como el de las renovaciones que se dispusieron.

ARTICULO 109.- Durante la vigencia de la emergencia, la autoridad de aplicación podrá habilitar las modalidades promovidas provistas en esta ley, mediante acto fundado. Esta habilitación concluirá al término del período por el cual fue declarado la emergencia ocupacional, manteniéndose los contratos promovido(vigentes, hasta la finalización de su plazo.

ARTICULO 110.- Los programas de emergencia ocupacional se ejecutarán en las zonas de emergencia máo 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, dándole prioridad a los trabajadores desocupados sin prestaciones por desempleo.

TITULO IV

De la protección de los trabajadores desempleados

Capítulo único

Sistema Integral de prestaciones por desempleo

ARTICULO 111.- La protección que se Instituye a través de la presente ley regirá en todo el territorio de la Nación de conformidad con aun disposiciones y las normas reglamentarias que se dicten.

ARTICULO 112.- Las disposiciones de ente 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 Honorable 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.

ARTICULO 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 Unico, de Registro Laboral o en el Instituto Nacional de Previsión Social hasta tanto aquél comience a funcionar;
- c) Haber cotizado el Fondo Nacional del Empleo durante un período mínimo de doce (12) meses durante los tres (3) años anteriores al ceoe 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 Unico 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 cose de la relación que dio lugar a la situación legal de desempleo;
- e) No percibir beneficios provisionales o prestaciones no contributivas.;
- f) Haber solicitado el otorgamiento de la prestación en los plazos y formas que corresponda.

ARTICULO 114.- Se encontrarán bajo situación legal de deempleo los trabajadores comprendidos en los siguientes supuestos:

- a) Despido sin junte causa (artículo 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 (artículo, 247, Ley de Contrato de Trabajo (t.o. 1976)
- c) Resolución del contrato por denuncia del trabajador fundada en justa causa (artículos 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 (artículo 251, Ley de Contrlto 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 el 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 valor en juicio laboral.

ARTICULO 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 presentara fuera del plazo, los días que excedan de aquél, serán descontados del total del período de prestación que lo correspondiere.

ARTICULO 116. - La percepción de las prestaciones luego de presentada la solicitud, comenzará a partir del cumplimiento de un plaza 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.

ARTICULO 117.- El tiempo total de prestación estará en relación al período de cotización dentro de los tres (3) años anteriores al cose del contrato de trabajo que dio origen a la sitiración 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 manos	8 meses

36 meses	12 meses
----------	----------

Para los trabajadores eventuales comprendidos en el Inciso d) del artículo 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.

ARTICULO 118.- La cuantía de la prestación por desempleo para trabajadores convencionados o no convencionados 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 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.

ARTICULO 119.- Las siguientes prestaciones formarán 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 23.660 y 23.661;
- c) Pago de las asignaciones familiares que correspondieron a cargo de las cajas de asignaciones y subsidios familiares;
- d) Cómputo del período de las prestaciones a los efectos provisionales, con los alcances de los Incisos e) y b) del artículo 12 de esta ley.

ARTICULO 120.- Los empleadores están obligados a:

- a) Efectuar las inscripciones del artículo 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 correspondiente.