



# SENADO DE LA NACION

SECRETARIA  
PARLAMENTARIA

## DIARIO DE ASUNTOS ENTRADOS

AÑO V - N° 85  
MARTES 6 DE FEBRERO

DIRECCION PUBLICACIONES

BUENOS AIRES  
1990

CONGRESO DE LA NACION  
DIRECCION DE INFORMACION PARLAMENTARIA  
ATENCION CONSULTAS

### SUMARIO

#### I

#### PODER EJECUTIVO

- 1.—Mensaje y proyecto de ley sobre Ley Nacional de Empleo (P.E.-216/89). (Trabajo y Previsión Social, Legislación General, Asuntos Administrativos y Municipales y Relaciones Exteriores y Culto.) (Pág. 983.)

# I

## PODER EJECUTIVO

### 1

### I. Aspectos generales

Buenos Aires, 31 de enero de 1990.

#### 1. La cuestión del empleo

*Al Honorable Congreso de la Nación.*

Hay contenidos socioeconómicos básicos, de los que el régimen democrático debe inexcusablemente hacerse cargo para consolidarse como un sistema político legítimo en su origen, eficiente en la solución de los problemas, confiable para la sociedad a la que sirve. El proceso de reformas estructurales en que está empeñado el gobierno nacional tiende específicamente a ese gran objetivo.

Para ello propuso al Honorable Congreso de la Nación tres proyectos de ley que —con las modificaciones que se consideraron pertinentes— fueron oportunamente sancionados. El primero fue la Ley de Reforma del Estado, el segundo la Ley de Emergencia Económica y el tercero la Ley de Reforma Tributaria. Con el presente proyecto de Ley Nacional de Empleo, que tengo el honor de elevar para su consideración, se pretende dotar al ordenamiento jurídico de un instrumento legal apto para proveer un marco referencial fuertemente innovador a un área específica de las relaciones laborales: el área definida por las cuestiones relativas a la situación social de desempleo, las respectivas situaciones jurídicamente definidas de las partes, las previsiones sociales de la contingencia del desempleo, los servicios de empleo, la formación profesional, y además otros aspectos puntuales.

Las consideraciones expuestas en el presente mensaje, contribuirán a ilustrar el criterio de vuestra honorabilidad para el tratamiento del presente proyecto de Ley Nacional de Empleo, cuya sanción constituirá un importante avance en el desarrollo del sistema de relaciones laborales y del ordenamiento jurídico argentino.

El tema del empleo y de su núcleo problemático, el desempleo no aparece como objetivo de reflexión sistemática sino hasta la crisis mundial del 30, y gana importancia en los países centrales con la crisis del petróleo.

En nuestro país ha sido poco discutido hasta hace un par de años, no hay libros monográficos que lo traten, ni leyes específicas o políticas expresas. Ha habido hasta hace relativamente poco tiempo, una cierta "resistencia cultural" a considerar el empleo como un problema relevante, tanto que no integraba el discurso social argentino. Inflúan indudablemente en esta actitud los bajos niveles de desocupación que se registraban en el país hasta mediados de la década del 70.

Pero la situación ha cambiado y con ella la relevancia de la cuestión en la percepción de los argentinos.

De medias históricas que rondaban el 3,5 % de desempleo abierto, hemos llegado a niveles de alrededor del 10 %. Ello ha determinado que la cuestión del empleo aparezca hoy en la mayoría de las encuestas de opinión, identificada como la principal preocupación económica de la población.

#### 2. Las perspectivas de abordaje

El análisis de una problemática tan seria como ésta no admite simplificación alguna y en consecuencia, es necesario tener en cuenta que el modo como el problema es incorporado al discurso social no es aséptico; siempre viene influido por un modo de abordar y de comunicar el problema. Aunque los discursos "posibles" sobre la cuestión del empleo son diversos, hoy en la Argentina hay tres discursos "en presencia".

El más frecuentemente escuchado —y leído— últimamente, es una versión banalizada del “liberalismo conservador tardío”, que apareció en Europa hace 15 años y en Estados Unidos de América hace 10 años, y que en ambos lados del Atlántico ya dejó su lugar a otras alternativas. Bajo el rótulo de “desregulación”, lo sustancial de esta idea es la propuesta de que la sociedad renuncie a contener en un esquema jurídicamente previsto el espacio de las relaciones laborales, como si se quisiera crear una especie de “zona franca” en el cuerpo del estado de derecho, donde sólo tuvieran vigencia las denominadas “leyes del mercado”. Técnicamente, esta propuesta pretende quitarle a las relaciones laborales su naturaleza jurídica y reducirlas a relaciones “de hecho”; no pretende entonces desregular, sino “desjurisdicizar”. Este enfoque está principalmente vigente entre los profesionales de la economía, que en rigor de verdad, no lo abordan empíricamente, en los hechos reales en que se manifiesta la problemática del empleo, sino que en general tratan ciertos “efectos económicos” de la cuestión, y en la mayoría de los casos, manejándose con las representaciones matemáticas de esos “efectos”. Para la problemática del empleo, no propone ninguna solución. Como asume la creencia pre-empírica de que existen ciertos automatismos económicos con eficacia social, remite la cuestión del empleo para un “después” no muy específico y supone que la solución va a venir sola, cuando los automatismos funcionen. Esta visión no es nueva, ni desinteresada, ni útil.

Tampoco es nueva la visión dominante en un sector de los profesionales del derecho, que podríamos denominar “garantismo clásico”. Define la problemática del derecho laboral, “después” de que la relación laboral se estableció, y tiende a garantizar la situación jurídica configurada por los distintos efectos de esa relación ya establecida. La cuestión del empleo está fuera del ámbito de interés sistemático de esta visión, ya sea porque está antes, como supuesto de la relación, o después, como efecto de su ruptura. El medio ambiente teórico en que se desarrolló el garantismo clásico en la Argentina supone como modelo económico el keynesianismo criollo y como modelo político el estado de bienestar; el modelo social asumido, era el de una sociedad en progresiva integración, mediante un proceso de incorporación de distintos sectores y estamentos sociales a las diferentes funciones del sistema social global. El paradigma epistemológico de esta visión, es fundamentalmente filosófico y jurídico, con poca o nula “carga” empírica. En el contexto socioeconómico de la posguerra el garantismo clásico fue progresista; en el actual contexto de la crisis, corre el riesgo de devenir conservador.

La tercera perspectiva, que podríamos denominar “garantismo moderno” comenzó a aparecer en nuestro país hace algún tiempo, pero ha ganado “presencia” en el discurso social argentino por el debate sobre los temas que ha planteado el proyecto de ley nacional de Empleo. Define su problemática científica desde “antes” del establecimiento de la relación laboral, asumiendo el empleo como condición de existencia de la misma y como objetivo de política social; tiende a garantizar

jurídicamente también el derecho a trabajar, a lograr una situación social de empleo. Se viene desarrollando en el actual contexto definido por el modelo económico del capitalismo subdesarrollado “en crisis” y por el modelo político de democratización de los Estados burocrático-autoritarios; el modelo social que debe asumir es el de sociedades en proceso de desintegración por la secuencia desempleo-marginalidad-exclusión, que se desarrolla más abajo. Epistemológicamente, sin ignorar las virtualidades valorativas de lo filosófico, incorpora un fuerte ingrediente empírico proveniente de las ciencias sociales positivas en la elaboración de sus formulaciones jurídicas. Es un “armónico teórico” de este proceso de profunda crisis social y como tal es un horizonte abierto de posibilidades.

Hacerse cargo responsablemente de estos problemas, nos impone a los argentinos un proceso intelectual riguroso que —posibilitando distintos ángulos ideológicos y preferencias valorativas— respete algunos pasos inexcusables: *investigación empírica*, para relevar datos confiables; *conocimiento científico*, para disponer de hipótesis explicativas serias; *reflexión teórica*, para fundamentar en profundidad nuestras explicaciones; *definición política*, para que nuestras opciones valorativas sean explícitas y no “de contrabando”; *formulación jurídica*, para proponerle a la sociedad un esquema de comportamientos esperados; e *implementación técnica* para operar con eficiencia sobre los elementos de la situación. Este es el método que se ha seguido en la elaboración del presente proyecto de ley nacional de empleo que se eleva para consideración de vuestra honorabilidad.

### 3. El trabajo humano

El fenómeno social del trabajo humano, ha sido un tema central de la cultura vigente en occidente, en los últimos —por lo menos— ciento cincuenta años. La sociología, la economía, la política y hasta la literatura, construyeron un discurso social donde el esfuerzo colectivo humano era uno de los temas principales de interés, de explicación y de valor. Es que en el mundo que llamamos “moderno”, el trabajo del hombre es mucho más que un hecho económico o material. En última radicalidad el trabajo es una “función social” definitoria de la organización básica de las sociedades contemporáneas. No sólo determina la posición y el ingreso de las personas, sino que es el rol sobre el cual se ha construido la estructura de integración colectiva de las sociedades, y es la función determinante de la legitimación social de la vida individual o colectiva. A través de la valorización y organización del trabajo, las sociedades definieron su modo colectivo de existencia y los hombres su situación individual y colectiva en ellas.

Cuando el justicialismo hace 40 años dio jerarquía constitucional a la afirmación de que *reconocemos una sola clase de hombres, los que trabajan*, no hacía otra cosa que expresar esta persuasión central: el trabajo es el analogado social de la persona humana entendida como dignidad trascendente.

Trabajar es un derecho humano esencial, pues —en nuestra sociedad— es la condición estructural de posibilidad del ejercicio de los demás derechos sociales, económicos, políticos y hasta individuales. Y en consecuencia no trabajar —no conseguir trabajo, o perderlo— no sólo priva a la persona de ingresos sino también de roles individuales, pertenencia colectiva y legitimación social.

Así entendido el trabajo humano, el espacio social donde se establecen las relaciones laborales no puede ser sustancialmente descrito como un *mercado*. La doctrina católica desde León XIII hasta Juan Pablo II; el pensamiento político argentino y lo más destacado de la ciencia social y jurídica laboral, insisten en rechazar cualquier connotación “mercantil” de lo laboral.

En esta línea, no parece ocioso reiterar que el trabajo no es una “mercancía”, que el salario no es un “precio” y por eso es más correcto definir ese ámbito como un *sistema de relaciones laborales*, y no como *mercado laboral*.

Ese sistema puede ser definido como el conjunto de interacciones, abstraídas de la totalidad del comportamiento social, a través de las cuales se establecen, se regulan, se desarrollan y se resuelven las relaciones de trabajo dependiente, en términos individuales y colectivos, y sus efectos consensuales y conflictivos.

#### 4. El empleo

Dos impactos fundamentales han puesto en crisis el sistema de relaciones laborales. Por un lado, la revolución tecnológica, que en los países centrales ha planteado la necesidad de pensar de nuevo el rol del trabajo. Y por el otro, la crisis en países como el nuestro, donde otro tipo de situaciones han hecho que los espacios sociales donde los hombres puedan trabajar sean cada vez menores y en consecuencia cada vez más personas no logren hacerlo.

Toda la problemática del Sistema de Relaciones Laborales se basa en un presupuesto: que las personas trabajen. O dicho de otro modo, que la sociedad les haya definido una situación de participación en el esfuerzo productivo de la sociedad. Esa situación de participación en el esfuerzo colectivo de la sociedad, es lo que llamamos “empleo”.

Si no existe esa situación social básica, no existen relaciones del trabajo, ni derecho del trabajo, ni salarios; conceptos como “productividad” o “política de empleo” no tienen sentido. Y la vieja y digna necesidad de “ganarse la vida”, deja paso a la nueva y tétrica compulsión de “darse una estrategia de supervivencia”.

El empleo, entendido como situación social básica de participación en el esfuerzo productivo, es el supuesto sociológico necesario del sistema de relaciones laborales. Y de ello se siguen dos conclusiones fundamentales: la primera, que es la condición de exis-

tencia operativa del derecho constitucional al trabajo; la segunda que es la condición posibilitante de la integración de la persona a la sociedad.

El proyecto de Ley Nacional de Empleo que se eleva a vuestra honorabilidad para su consideración, aborda desde una perspectiva integradora esas trascendentes cuestiones. De ahí su fundamental importancia.

#### 5. El desempleo

El desempleo en la crisis argentina reconoce un conjunto complejo de causas —que no se analizarán aquí— pero su entidad y persistencia obliga a reconocerlo como un dato estructural, por lo menos en el mediano plazo. De ahí que es necesario asumir que el empleo es un bien escaso y como tal debe ser administrado críticamente, defendiendo el existente y promoviendo el nuevo.

El impacto del desempleo en las sociedades modernas ha provocado modificaciones estructurales muy grandes en la situación de las personas. En los países desarrollados, el desempleo deja a un grupo de personas fuera del sistema de relaciones laborales; produce el fenómeno social que conocemos como “desocupación” y da razón de cierto tipo de políticas destinadas a afrontar un fenómeno de esta naturaleza.

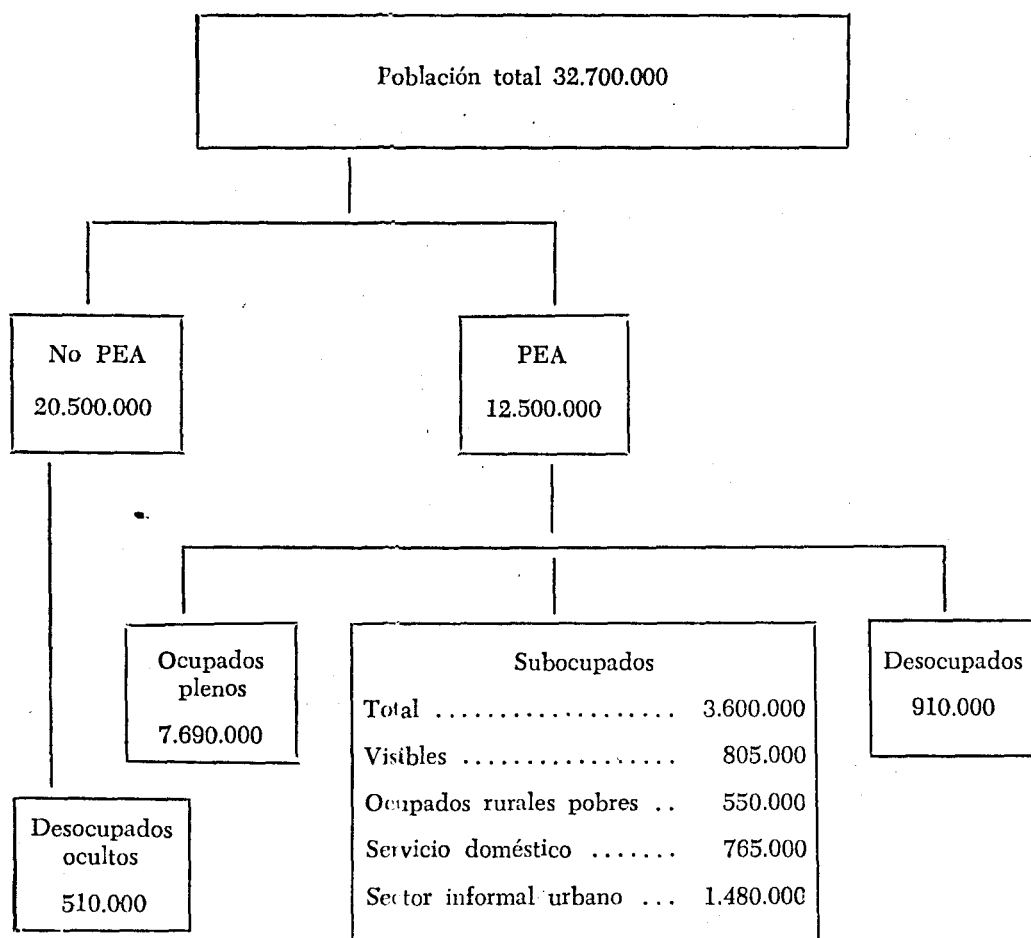
En los países subdesarrollados, en cambio, el desempleo deja a un grupo de personas —generalmente más numeroso— fuera del sistema de relaciones laborales y fuera del mercado (o sea fuera del mundo de las relaciones económicas); produce el fenómeno que conocemos como “marginalidad”, que sobre todo en los últimos 30 años ha sido objeto de políticas específicas de desarrollo social, con importantes apoyos internacionales.

En la Argentina de hoy, finalmente, el desempleo presenta características especiales y de mayor radicalidad: ha ido dejando a un creciente número de personas fuera del sistema de relaciones laborales primero, fuera del mercado después, pero además las ha ido dejando fuera del sistema institucional, confinándolas a un espacio extrasocietal donde no llegan los productos del sistema social (ni salud, ni educación, ni vivienda) ni los productos del sistema cultural (valores, normas y actitudes) y donde ni siquiera llega eficazmente la virtualidad del orden jurídico. A este fenómeno lo hemos comenzado a llamar “exclusión” y en definitiva es el resultado de dejar crecientes sectores de población fuera del sistema de relaciones laborales, fuera del mercado, y fuera del sistema sociopolítico institucional. Es decir que es como dejarlo fuera del país.

Es necesario puntualizar que “el desempleo” no se refiere a una agregación indiferenciada de personas sin trabajo, sino a un conjunto de situaciones sociales claramente distinguibles. Con el inestimable apoyo del proyecto ARG/87/003 de la Organización Internacional del Trabajo, el Programa de Naciones Unidas para

el Desarrollo y el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, se ha elaborado una tipología de la situación ocupacional argentina que se resume en el siguiente cuadro:

### Situación ocupacional argentina



Fuente: Estimaciones sobre la Encuesta Permanente de Hogares y proyecciones de población del INDEC.  
La nomenclatura de la tipología es la siguiente:

#### *Población económicamente inactiva*

Población que no es económicamente activa.

#### *Desocupados ocultos*

Población económicamente activa potencial, en el sentido de que se ha retirado del mercado de trabajo por carecer de expectativas de conseguir empleo.

#### *Población económicamente activa*

Población en edad de trabajar que trabaja o, en caso contrario, está en búsqueda activa de un empleo.

#### *Desocupados*

Población que carece de empleo pero lo busca en forma activa.

#### *Ocupados*

Población que está empleada.

#### *Ocupados plenos*

Ocupados que no se consideran subocupados.

#### *Subocupados*

Suma de los subocupados visibles y de los subocupados invisibles.

#### *Subocupados visibles*

Ocupados que trabajan involuntariamente una jornada de duración menor que la normal.

#### *Subocupados invisibles*

Suma de los subocupados invisibles en áreas urbanas y de los subocupados invisibles en áreas rurales.

## *Subocupados invisibles en áreas urbanas*

Suma de:

—*Sector informal.* Comprende actividades productivas privadas de nivel de productividad e ingresos muy bajos, generalmente en la forma de cuentapropistas y microempresas y concentrados básicamente en los sectores de comercio y servicios personales.

—*Servicio doméstico.* Ocupados en hogares, no en empresas.

## *Subocupados invisibles en áreas rurales*

Ocupados en áreas rurales con bajos niveles de productividad e ingresos. Comprenden básicamente minifundistas y campesinos sin tierra con desempeño laboral ocasional, concentrados en el área pampeana.

## *6. Una política de empleo*

El gobierno tiene en claro que una situación de semejante magnitud no se resuelve sino a través de profundos cambios estructurales. Sólo en el contexto de una economía sana, en crecimiento y con equitativa distribución de las oportunidades y el ingreso, podremos generar suficiente espacio de participación en el esfuerzo productivo de la sociedad, para que esos tres millones y medio de argentinos recuperen el lugar y la situación social que les corresponde.

Sin embargo, no puede ignorarse que la problemática del empleo en sí, debe convertirse en uno de los temas esenciales del programa de reformas, en el mismo nivel de importancia que el control de la inflación, las privatizaciones, o la unidad nacional.

Por eso, junto a la Ley de Reforma del Estado, a la Ley de Emergencia Económica y a la Ley de Reforma Tributaria, se ha elaborado como cuarto instrumento legislativo del esfuerzo de reformas estructurales, el proyecto de Ley Nacional de Empleo que se eleva a vuestra honorabilidad. Es un cuerpo legal extenso, de relativa complejidad, que aborda la problemática del empleo desde diversos ángulos.

La política de empleo que sustenta el proyecto, se resume en los siguientes criterios básicos.

—La política de empleo como componente principal de la política social del gobierno.

—La regularización de las situaciones de empleo "en negro".

—La tipificación de dos nuevas modalidades de contratación para adultos y dos para jóvenes.

—La retención de los trabajadores en el campo de las relaciones del trabajo formal.

—La protección del trabajador desempleado y el apoyo a su reinserción ocupacional.

—La atribución de competencia primaria en toda iniciativa de política pública referida al empleo, al ministerio de empleo, trabajo y seguridad social.

—La adopción de criterios de participación tripartita para la toma de decisiones y de implementación y gestión descentralizada y federal de las políticas.

—El compromiso de vincular las decisiones y acciones en materia tecnológica, educativa y ocupacional.

—La concepción de la formación profesional como un componente básico de la política de empleo.

—La negociación colectiva como instrumento central de regulación del sistema de relaciones laborales.

—La legislación laboral argentina vigente como marco doctrinario.

## *7. La difusión previa del anteproyecto*

Luego de su aprobación por el gabinete nacional, en estado de anteproyecto y previo a la formulación definitiva para ser elevado a vuestra honorabilidad, la propuesta fue comunicada a los actores sociales para que emitieran opinión.

La primera versión del anteproyecto fue presentada el día 6 de noviembre de 1989 ante las organizaciones sindicales, y el día 7 de noviembre de 1989 ante las organizaciones empresarias. Se sometió a consideración en numerosos seminarios, foros y encuentros de especialistas. Surgieron observaciones inteligentes que se aprovecharon para mejorar el anteproyecto en una segunda versión, que también fue comunicada.

Por su parte, el día 13 de noviembre de 1989 se envió copia de la primera versión del anteproyecto a las autoridades de ambas Cámaras del Congreso, a los miembros de las correspondientes comisiones parlamentarias y a las autoridades de los respectivos bloques legislativos, y el día 12 de diciembre de 1989 se envió a las mismas autoridades, copia de la segunda versión.

Por responsabilidad intelectual y por convicción democrática, el gobierno ha estimulado su discusión a todos los niveles, aunque urgencias que nadie puede ignorar acotaron el tiempo disponible. Es útil comentar dos apreciaciones globales sobre el proyecto que fundaron críticas y elogios.

Cuando fue anunciada, fue bautizada, como la "ley de flexibilización laboral"; en varias oportunidades desde el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social se indicó que no era una denominación apropiada. La palabra "flexibilidad" —como puntualizó L. Ray en el último Congreso Europeo de Derecho del Trabajo— no tiene significado jurídico, y es simplemente usada para describir situaciones; y si bien hay consenso en ese significado descriptivo, no lo hay en asignarle un significado prescriptivo determinado. Por eso y porque tiene relevantes diferencias con sus antecedentes en la legislación comparada, ésta no es una ley de "flexibilidad" sino una ley de "empleo".

Después de su presentación pública, ha sido calificada de "regulatoria" por algunos comentarios. No se coincide con esta opinión. Esta ley no es ni reguladora ni desreguladora. Pretende regularizar situaciones antijurídicas, como el empleo en negro: configurar jurídicamente nuevas opciones de contratación; sistematizar las previsiones —hoy inorgánicas— sobre subsidios por desempleos, etcétera. No es "reguladora"; es una norma "jurisdizadora", que no es lo mismo.

## 8. Estructura sistemática del proyecto

El proyecto consta de ciento setenta y tres artículos y uno de forma, divididos en nueve títulos que incluyen diecinueve capítulos.

Algunos capítulos de la ley tienen por su naturaleza un carácter más programático. Y otros en cambio por su temática requieren desarrollos más detallados.

Los títulos tratan respectivamente de:

- Título I — Ambito de aplicación, objetivos y competencia.
- Título II — De la regularización del empleo no registrado.
- Título III — De la promoción y defensa del empleo.
- Título IV — De la protección de los trabajadores desempleados.
- Título V — De los Servicios de Formación, de Empleo y de Estadísticas
- Título VI — Del Consejo Nacional del Empleo, la Productividad y el Salario Mínimo, Vital y Móvil.
- Título VII — De las prestaciones tarifadas.
- Título VIII — Del financiamiento.
- Título IX — Disposiciones transitorias.

## 9. Las nuevas funciones del Ministerio de Trabajo

La ley enfatiza el reconocimiento de responsabilidades y competencia del Ministerio de Empleo, Trabajo y Seguridad Social para la concreción de las políticas que en este sentido define el Poder Ejecutivo nacional.

Para destacar el nuevo rol del Ministerio, se modifica la denominación de esta cartera y consecuentemente la Ley de Ministerios (texto ordenado en 1983).

La ejecución de dichas políticas deberán constituirse sobre la base del protagonismo y del compromiso de los actores sociales involucrados. Un acuerdo social explícito aseguraría la sustentación de esta política, corrigiéndola y ajustándola a las necesidades de una actividad de la cual son responsables el Estado, los empleadores y los trabajadores.

### II. Aspectos particulares

## 10. El blanqueo laboral

La cuestión del empleo precario y su expresión social más notoria, los trabajadores social y legalmente desprotegidos, debe constituirse en una prioridad de la política social, y, en este sentido, asumirse en el marco de las políticas de empleo.

La situación de la crisis ha operado en el sistema de relaciones laborales promoviendo y agravando distintas formas preexistentes de transgresión de la normativa vigente, determinando una multiplicidad de situaciones que tienden a la precarización de la relación laboral.

El empleo clandestino es el realizado por el trabajador en relación subordinada, no registrado por el empleador en el libro especial normado por el artículo 52 de la Ley de Contrato de Trabajo y/o no declarado ante las diversas agencias de la Seguridad Social.

El empleo clandestino que enmarcado en una situación de incumplimiento y evasión de la normativa laboral y de la seguridad social. La sanción de normas que penalicen estas modalidades transgresoras de contratación constituye en la actualidad una preocupación tanto para los organismos internacionales como la OIT, como para el conjunto de los Estados modernos.

El ocultamiento de la red laboral que implica la clandestinidad, producido tanto ante la administración de trabajo y/o ante la seguridad social, determina la desactivación de la protección jurídica del trabajador establecida en el programa social constitucional (artículo 14 bis Constitución Nacional). Dicha protección sólo podrá funcionar si el trabajador demuestra la prestación de servicios en relación de dependencia, con el consiguiente riesgo procesal de que tal prueba resulte insuficiente.

Resulta innecesario destacar la situación de desprotección social en que el empleo clandestino coloca a varios sectores de trabajadores, en todos los casos quedan privados de los beneficios que le conceden las leyes del trabajo y la seguridad social. Los trabajadores están marginados de la cobertura médica y asistencial de las obras sociales, asignaciones familiares, protección en caso de accidente de trabajo, indemnizaciones por despido, jubilación, vacaciones, percepción de aguinaldo, etcétera.

Además de estos perjuicios, la clandestinidad genera costos adicionales que pesan sobre el empleador cumpliente. En efecto, la conciencia social de cumplimiento de la ley se deteriora gravemente cuando vastos sectores económicos no ajustan su conducta a lo que las normas dictadas en el interés social prescriben obligatoriamente.

En síntesis, la evasión en el cumplimiento de las leyes laborales y de la seguridad social estimula la competencia desleal de los incumplidores, en desmedro de los que cumplen puntualmente con la ley, obligando a estos últimos a sostener el sistema de seguridad social.

Por otra parte, las organizaciones gremiales no logran incorporar a los trabajadores clandestinos con la consiguiente pérdida de representatividad y fuerza, mientras que aquéllos quedan excluidos del marco de la negociación colectiva y de la representatividad sindical.

El propósito de normalizar las relaciones individuales del trabajo, si bien de trascendencia, no es el único objetivo al que se dirigen las normas propuestas. La evasión de fondos de la seguridad social que ha llegado en estos últimos tiempos a niveles alarmantes tendrá una esperada y acentuada disminución si, como la ley lo induce, cada trabajador se constituye en instrumento de efectivización del principio solidario social al poner de manifiesto aquellas situaciones que atentan contra el funcionamiento normal del sistema de la seguridad social y, por consiguiente, contribuyen a acercar a éste los recursos financieros que persistentemente le son derivados. Aun el área fiscal se verá beneficiada por cuanto los estudios realizados permiten inferir que muchas situaciones de evasión laboral tienen origen en previas intenciones de evasión tributaria.

En suma, las disposiciones cuya sanción se propone se dirigen a concretar los mandatos constitucionales de protección del trabajo y del otorgamiento de los beneficios de la seguridad social (artículo 14 bis Constitución Nacional), en la inteligencia de que tales normas ten-

derán a consolidar, como es intención reiteradamente declarada por el gobierno nacional, una sociedad democrática fundada en la producción y el trabajo.

### 11. *La promoción del empleo productivo*

Las transformaciones de la economía imponen una competitividad creciente de las empresas para responder a las exigencias del mercado. En una dinámica de crecimiento y productividad en aumento, es necesario favorecer un conjunto de reformas de las relaciones laborales que faciliten la creación de nuevos puestos de trabajo, acordes con las exigencias de la producción. Este objetivo requiere una adaptabilidad permanente de los hombres a las nuevas tecnologías y procesos.

El contenido de estas políticas y medidas debe contemplar los requerimientos de las empresas y los derechos de los trabajadores: a la información y consulta, a la formación y reconversión, al mejoramiento de las condiciones de empleo e ingresos.

La autonomía colectiva es la vía principal para avanzar en la adaptabilidad de las relaciones del trabajo a las nuevas necesidades que plantea el incremento de la productividad, de la competitividad y la generación de nuevos puestos de trabajo.

Para que esto sea posible, la ley prevé modificar por vía de la negociación colectiva algunos aspectos del orden laboral vigente. Esta posibilidad debe estar acotada por un listado de temas señalados explícitamente.

En particular, el impacto de las nuevas tecnologías sobre el sector laboral tiende a producir cambios estructurales que transforman el concepto del trabajo. Las consecuencias más importantes son la reducción del tiempo de trabajo y de la relación entre el número de trabajadores y el volumen del capital involucrado. Por ello la utilización de nuevas tecnologías trae aparejados problemas de desempleo estructural que requieren propuestas encaminadas hacia un manejo socialmente más solidario de las situaciones que deban enfrentarse. La discusión de estos aspectos en el marco de la negociación colectiva se propone dentro del proyecto el objetivo de una mayor democratización de las relaciones laborales. La concreción de este principio se realiza de manera básica dentro de la empresa y, por lo tanto, en el ámbito de regulación de esas relaciones.

En función de las ideas arriba esbozadas, es que la ley reconoce expresamente que la incorporación de tecnología es una condición para el crecimiento económico, pero vincula su utilización a los aspectos sociales del empleo.

### 12. *Una mayor sistematización de las modalidades contractuales*

La ley establece una serie de normas generales y nuevas figuras contractuales con las que se pretende dar un mayor dinamismo a la contratación laboral.

Estas normas regulan el conjunto de las relaciones laborales armonizando el sistema de la LCT, —mantenida, por otra parte, como norma básica y principal de las relaciones individuales de trabajo— con la vocación de promoción del empleo del presente proyecto de ley.

Es así como se ratifica el principio de indeterminación del plazo como la modalidad central del contrato de trabajo, para luego establecer una diferenciación entre las categorías contractuales de excepción promovidas y las no promovidas. Ello no excluye que se mantenga expresamente el principio de no discriminación entre los trabajadores permanentes y aquellos contratados bajo alguna forma con plazo determinado. Ello se considera una disposición imprescindible en un sistema democrático de relaciones laborales y consistente con respecto a nuestras normas constitucionales.

La crisis económica, las transformaciones necesarias para hacerle frente, la exigencia de una competitividad creciente de las empresas para responder a las demandas del mercado internacional, el desarrollo de una dinámica de crecimiento y productividad en aumento, imponen un conjunto de reformas en el sistema de relaciones laborales. Reformas cuyo objetivo es que faciliten nuevas inversiones de riesgo y que den respuesta a la situación de sectores con dificultades particulares de inserción laboral, por ejemplo los jóvenes.

En definitiva estas reformas dependen de adaptación de los individuos a las nuevas circunstancias. Tal capacidad de adaptación se inscribe en el marco más amplio de la capacidad de cambio en lo económico y social, de la cual deben dar muestras tanto las instituciones como los individuos, tanto los empresarios como los trabajadores.

Sobre este tema es preciso diferenciar las políticas meramente desreguladoras, que consideran a la relación entre el capital y el trabajo como si se tratara de una relación meramente mercantil, —que sólo busca eliminar la protección del trabajador— de aquellas más equilibradas que proponen redefinir el contenido tutelar de la legislación del trabajo. Por otro lado, debe reconocerse que no toda regulación estatal en materia de relaciones laborales representa un factor de rigidez.

El contenido de estas políticas debe contemplar los requerimientos de las empresas y los derechos de los trabajadores a la información y consulta, a la formación y reconversión y al mejoramiento de las condiciones de trabajo.

En el marco de estas ideas se promueve la creación de nuevos puestos de trabajo a través de cuatro modelos diferenciados de contrato de trabajo promocionados: por tiempo determinado como medida de fomento del empleo, por tiempo determinado por lanzamiento de una nueva actividad, de práctica laboral para jóvenes, y de trabajo-formación.

Los dos primeros son de aplicación general a los trabajadores inscritos en el Registro Único del Sistema Federal de Empleo. Tienen una eximición del 50 % de las contribuciones patronales. En el caso del primero, ejercen esta modalidad las empresas que hayan producido despidos colectivos en los doce meses anteriores a la contratación o que se hallaren en conflicto colectivo.

En el segundo caso deberá constar la naturaleza de la nueva actividad. El empleador no podrá suspender o despedir colectivamente trabajadores de los antiguos



establecimientos o líneas de producción durante el año posterior a la celebración de contratos bajo esta modalidad.

Las dos últimas modalidades contractuales están destinadas a los jóvenes, cuya tasa de desempleo duplica la del conjunto de los trabajadores. Los empleadores están exentos del pago de contribuciones a los organismos de la seguridad social. Estas modalidades buscan darle a los jóvenes la formación y la experiencia necesarias para facilitar su inserción en el mercado de trabajo.

En todos los casos, se exige el incremento neto del plantel promedio de los últimos doce meses, fijándose al mismo tiempo un límite al porcentaje de trabajadores contratados bajo estas nuevas modalidades con respecto al conjunto del plantel.

Sólo la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de Trabajo puede habilitar la utilización de estos contratos diferenciados, potenciando el rol de los sindicatos y de las organizaciones empresariales, a través de la negociación colectiva.

La experiencia comparada demuestra la importancia de estos contratos. En el caso de España, en los últimos dos años los desempleados descendieron de 3.100.000 a 2.700.000, a pesar de que se incrementó notablemente el número de jóvenes y mujeres en la población económicamente activa. La inmensa mayoría de las contrataciones se realizó bajo las nuevas modalidades. Con relación a la perspectiva futura de estos contratos tenemos el ejemplo de Italia, donde las estadísticas muestran que el 90 % de los contratos diferenciados se convierten en estables.

En el mismo capítulo, la ley contempla el caso del trabajo eventual, cuya difusión inorgánica —y a menudo en condiciones perjudiciales para el trabajador— ha sido notable en los últimos años. Para ello, se hace necesaria la derogación del último apartado del artículo 29 de la LCT a los efectos de evitar confusiones sobre las distintas modalidades de la contratación que realizan las empresas de servicios eventuales, con el objetivo de que éstas circunscriban su accionar al contrato de trabajo eventual en forma estricta.

Hasta el presente, las mencionadas empresas contrataban personal para terceros, sin respetar la característica especial que justifica esta relación laboral. Además, el decreto 1.455/85 contiene el defecto legal de considerar a las empresas de servicios eventuales como prestatarias de servicios temporarios y ello evidentemente no significa exactamente lo mismo. De este modo la designación queda debidamente encuadrada en la ley y clarificada la actividad exclusiva que pueden prestar este tipo de empresas.

También se establece como nueva modalidad que las empresas de servicios eventuales pueden estar constituidas sólo como personas jurídicas, quedando en consecuencia eliminadas las mal llamadas empresas unipersonales o personales.

Se propone como una nueva carga la de una fianza o garantía real, que bien puede ser de propiedad inmueble, además de la caución de una suma de dinero tal como actualmente lo establece el decreto 1.455/85.

Muy importante es la facultad que se otorga a la autoridad de aplicación con respecto a las sanciones, dado que las mismas pueden variar desde la multa, la clausura y la cancelación de la inscripción. Por lo tanto, a partir de la entrada en vigencia de la ley, la autoridad competente dispondría de elementos positivos para un mejor control de la actividad de dichas empresas.

También es novedosa la modalidad impuesta por el artículo 85 dado que, hasta el presente y siempre según el decreto 1.455/85, cuando se opera la cancelación de la inscripción aun por razones imputables a la empresa, la autoridad de aplicación está obligada a la devolución de las sumas de dinero. En la ley propuesta, si las causales de cancelación se deben a hechos u omisiones imputables a la empresa, esas sumas no serán devueltas dándosele el destino que establece el mencionado artículo. Ello no implica un abuso de autoridad sino todo lo contrario, toda vez que esta actividad especial que hoy es reconocida por ley estuvo prohibida durante muchísimos años debido a los abusos que se cometían no sólo en perjuicio de los trabajadores sino también del Estado nacional en cuanto hace a la recaudación previsional y fiscal.

### 13. La situación de grupos especiales de trabajadores

Así como el crecimiento económico no conlleva por sí solo al mejoramiento de la situación de empleo, las políticas de empleo tradicionales no resuelven totalmente el problema de la inserción laboral de sectores de población que presentan dificultades especiales: jóvenes desocupados, cesantes de larga duración, discapacitados y grupos protegidos.

Por otra parte, uno de los principios básicos de esta ley es la no discriminación en el tratamiento de las oportunidades laborales, lo que determina que se promuevan la inserción ocupacional de los grupos menos favorecidos.

Las políticas públicas diseñadas con ese propósito deberán basarse en un importante esfuerzo de adecuación entre el perfil poseído por la población perteneciente a estos sectores y las posibilidades de empleo disponibles, a través de medidas y apoyos destinados complementariamente a la oferta y a la demanda.

### 14. Nuevos emprendimientos y reconversión de actividades informales

Del diagnóstico de la situación ocupacional argentina surge en forma evidente que la problemática del empleo no se agota en el flagelo de la desocupación, sino que alcanza además a una variedad de ocupaciones de muy bajo nivel de productividad e ingresos que conforman situaciones de deficiente inserción ocupacional. Se trata en general, de un mecanismo al cual recurren aquellos que fracasan en obtener un empleo regular satisfactorio y, por lo tanto, pueden interpretarse como formas encubiertas de desempleo.

Más aún, de las distintas formas que presenta la subutilización de la fuerza de trabajo disponible en nuestro país, la más numerosa se refiere a la zona gris a la

que acaba de hacerse referencia. El núcleo de las inserciones ocupacionales deficientes (tanto por su significación económica ineficiente como por su insatisfactoria significación social en materia de ingresos) está dado por el denominado sector informal que comprende una diversidad de actividades productivas privadas de muy bajo nivel de productividad e ingresos, fácil acceso, dotación de capital virtualmente nula y ajena al sistema económico estructurado formal. Se trata básicamente de cuentapropistas y microempresas, en su mayor parte concentrados en las ramas del comercio y los servicios personales.

En este campo, la ley de empleo recoge dos principios fundamentales. El primero se refiere a la necesidad de contemplar específicamente el diseño de políticas para este segmento ocupacional deficiente que reviste la mayor importancia cuantitativa y cualitativa, lo que ubica a la ley en la frontera más avanzada de la legislación en este campo. El segundo principio contemplado incorpora un elemento de selectividad en forma expresa. El propósito es que las políticas dirigidas a apoyar y mejorar la situación laboral de las actividades informales se apliquen taxativamente a aquel subconjunto de actividades que, desde un punto de vista dinámico, puedan considerarse viables dentro del esfuerzo de reestructuración productiva y crecimiento económico asumido por el gobierno nacional.

Se contempla además que los programas dirigidos al sector informal promuevan el desarrollo de modalidades asociativas que pueden encontrar en este campo un terreno particularmente fértil.

#### 15. *Reconversión de sectores productivos y empleo*

En la actual coyuntura histórica, caracterizada por la acumulación de distorsiones de funcionamiento del aparato productivo argentino dentro de un contexto mundial que atraviesa por una etapa de profundas transformaciones tecnológicas y organizativas, la reestructuración de sectores productivos particulares y el diseño de políticas públicas dirigidas a ese fin se constituye en un presupuesto fundamental para el despegue de nuestra economía. Dicha reestructuración tendrá —según la experiencia internacional reciente— importantes impactos sobre el nivel de la estructura del empleo en las empresas, ya sean públicas o privadas, que integran los sectores productivos en los que ella se aplique.

Con el objetivo de prevenir este impacto y favorecer un manejo ordenado y, por ende, más eficiente de las transformaciones que deban operarse en materia ocupacional, la ley prevé una serie de procedimientos a partir de una declaración específica de emergencia ocupacional. En particular, se le otorga a la negociación colectiva un papel fundamental al considerársela como el mecanismo idóneo para alcanzar los fines perseguidos en el contexto aludido.

Adicionalmente, se prevén otros mecanismos y beneficios que tienen el carácter de instrumentos diversos que permitan una flexibilidad de manejo de las situaciones ocupacionales que deban enfrentarse.

#### 16. *Procedimiento preventivo de crisis de empresas*

La decisión del empleador de despedir o suspender a trabajadores por razones de fuerza mayor, causas económicas o tecnológicas en la gran mayoría de los casos constituye un acto relativamente extremo en el ámbito de la gestión empresarial en el que deben haber evaluado diversas alternativas y contemplado los elementos de conflictividad en las relaciones laborales que la medida suele conllevar. Para el trabajador despedido o suspendido, representa la pérdida total o parcial de la fuente regular de ingreso, la incertidumbre inmediata respecto a su supervivencia y la de su familia y, en el caso del despido, el inicio de una etapa como desocupado con todos sus efectos sociales y psicológicos negativos. Para el trabajador ocupado, significa un indicio de la inestabilidad de su trabajo y un debilitamiento de su capacidad de negociación. Estas y otras consecuencias se amplifican cuando el despido o la suspensión adquieren un carácter masivo y más aún al afectar, como habitualmente ocurre, a una población relativamente localizada y con efectos indirectos sobre otras actividades económicas. En estas circunstancias, el fenómeno también aparece como preocupación importante para la sociedad en su conjunto.

Es por estas razones que se contempla la sustanciación de un procedimiento preventivo de crisis de empresa cuando, por las causas mencionadas, el empleador decide despidos o suspensiones significativas del personal. El objetivo de tal procedimiento es abrir una instancia de carácter preventivo y de corta duración, de información, consulta y negociación entre el empleador y la asociación sindical correspondiente. El eventual acuerdo a que lleguen las partes será homologado por el Ministerio de Empleo, Trabajo y Seguridad Social, con la misma eficacia que un Convenio Colectivo de Trabajo o, si es rechazado, lo será mediante resolución fundada. Vencidos los plazos, si no hay acuerdo de partes, se dará por concluido el procedimiento preventivo.

Durante el lapso en que se sustancia el procedimiento el empleador no podrá ejecutar las medidas objeto del mismo ni los trabajadores podrán realizar medidas de fuerza.

#### 17. *El Sistema Integral de Prestaciones por Desempleo*

El desempleo en general, y la protección de los desempleados debe ser tema central de la política social del Estado. Esta problemática excede y amplía el ámbito de la política de seguridad social y, si bien comparte elementos con aquélla, forma parte de un derecho laboral más amplio que busca su propia autonomía y que exige organizarse en forma lo suficientemente ágil y elástica como para dar respuesta inmediata a un riesgo no previsible con exactitud en el tiempo y en la cantidad y calidad de los afectados. Así, la evolución legislativa ha llevado a separar la totalidad del problema del desempleo y del empleo de las normas generales de la seguridad social en la experiencia internacional.

Para categorías cada vez más extensas de trabajadores y nuevos trabajadores el desempleo pasa de ser

una contingencia para constituirse en una situación perdurable y estructural. Nos encontramos ante una crisis de "ciclo largo", no coyuntural, que obliga a tomar decisiones en materia de protección al desempleo que ofrezcan soluciones paulatinas y de largo plazo, esto es, integrales y totalizadoras. La protección al desempleo debe garantizar, un nivel de ingresos que impida que la población afectada por situaciones de desocupación más o menos prolongada, se sumen en niveles de pobreza extrema.

Al disminuir la vulnerabilidad y la marginación de los sectores más pobres de la población, las acciones de protección al desempleo tienden a favorecer la reinserción de los grupos menos favorecidos al proceso productivo o, en todo caso, los retienen dentro del sistema formal de relaciones del trabajo.

Aun en situaciones de crisis prolongada, la estrategia esencial de abordaje para el problema del desempleo consiste en integrar soluciones en el marco de una política de creación de empleos, unidas con medidas específicas en el campo de la recalificación y reconversión profesional de los trabajadores, siempre en el convencimiento de que mientras esas medidas de reactivación se implementan y desarrollan deben cubrirse y ajustarse los desequilibrios sociales que acarrea la pérdida de empleo.

Tomada la decisión política de asumir la existencia de desempleo masivo, considerado además como estructural, la precariedad de los sistemas de protección al desempleo implementados hasta el presente así como el convencimiento de que el problema debe vincularse con el desarrollo de políticas activas de creación de empleos, se opta por desarrollar una respuesta legislativa que dé origen a un sistema integral de prestaciones por desempleo.

La prestación por desempleo actualmente vigente en nuestro país, de carácter graciable y no contributiva, se ha instalado como permanente aunque nació con vocación de transitoria y coyuntural y ofrece una cobertura precaria e insuficiente por la magnitud del fenómeno que debiera atender.

El seguro social o el nivel asistencial de protección ha constituido una adecuada herramienta para cubrir riesgos de pérdida de trabajo, medidos y controlados, sobre una tasa de desempleo de escaso volumen y corta duración. La crisis económica y sus consecuencias ya señaladas exigen una readaptación de los sistemas. El tipo de seguros contributivos adoptado en la ley ofrece suficientes garantías y nivel de protección. Al mismo tiempo, compromete el protagonismo de los actores involucrados en la evolución general de la situación que motiva su implementación.

Este modelo de prestaciones por desempleo tiene como finalidad inmediata redistribuir ingresos mediante un reparto más equitativo, en solidaridad con aquellos que no tienen acceso al derecho fundamental de trabajar. Se trata de compatibilizar recursos contributivos y presupuestarios escasos, no incrementando las cargas de empleadores y trabajadores, creando una cobertura cuantitativa y cualitativamente adecuada, abierta y flexible que permita su progresividad para incorporar mayor número de beneficiarios en el futuro.

Se ha procurado además mantener un criterio objetivo y no discrecional en las prestaciones, que se manifiestan en el tratamiento otorgado a los requisitos de acceso, mantenimiento, suspensión, extinción y obligaciones impuestas a los beneficiarios.

## 18. Programa de emergencia ocupacional

Para atender al objetivo de una rápida y masiva creación de puestos de trabajo con la finalidad de amortiguar los efectos negativos mientras dure la coyuntura desfavorable se establece un esquema institucional de carácter permanente para responder en forma orgánica y flexible a tales situaciones.

El mismo contempla, por un lado, un procedimiento de declaración de la emergencia ocupacional en sectores productivos o regiones geográficas, originados por factores naturales o por razones económicas y tecnológicas y que tengan repercusiones significativas en los niveles de desocupación y subocupación. Por otro lado, comprende la implementación de programas y acciones destinados a generar empleo masivo en el área o sector, por el tiempo que dure la emergencia, a través de contrataciones directas del sector público para la ejecución de obras o la prestación de servicios de utilidad pública y social e intensivos en mano de obra.

El establecimiento de una normativa que en forma anticipada determina el organismo, el procedimiento, los recursos y las modalidades de actuación, resuelve varios interrogantes operativos que han constituido serios problemas y fuente de ineficiencia en otros programas similares desarrollados en la región, y su permanencia permite la mantención y perfeccionamiento de equipos técnicos y la acumulación de experiencias.

La ejecución de programas de emergencia ocupacional en las circunstancias y con las características señaladas, tienen una doble virtud. Por un lado, provocan efectos más amplios y más rápidos sobre el empleo que otros medios que actúan a través del mercado, los que en situaciones de fuerte recesión económica se vuelven ineficientes. Por otro lado, permiten centrar los resultados en los grupos afectados por la crisis al proveer un empleo remunerado a los trabajadores desocupados y subocupados, evitar los efectos sociales nocivos del desempleo y, en parte, beneficiar a la población afectada con obras y servicios de utilidad social y pública.

## 19. La formación profesional para el empleo

La formación profesional constituye, en la actualidad, una estrategia que forma parte de la política social y permite dar respuesta a las necesidades de los grupos de población que se encuentran en situación de desempleo o subempleo. Apunta a atender a sectores específicos que manifiestan mayores dificultades para insertarse en el mercado de trabajo: jóvenes; trabajadores cesantes en edades centrales; ocupados en actividades económicas de baja productividad, o en proceso de reestructuración; mujeres; migrantes; discapacitados, etcétera.

Nuestro país no cuenta con una política que articule los diferentes aportes en materia de formación profesional y los vincule con otras definiciones y acciones en materia económica y social, estableciendo el desarrollo de programas que aparezcan concatenados con los procesos de modernización y reestructuración económica encarado desde el Estado y desde el sector privado. En otros términos, se atiende a la definición de una política nacional de formación enmarcada en una política de empleo.

Estas definiciones deberán partir del explícito reconocimiento del protagonismo que en materia de formación profesional vienen desarrollando numerosos actores.

En el escenario de la formación profesional los actores se han multiplicado y la conciencia de esta multiplicidad, unida al deseo de una coordinación efectiva y racional entre ellos, concedida desde un eje central, culmina con la concepción de un nuevo modelo institucional: el de un sistema de formación profesional.

La propuesta apunta a la formulación y puesta en marcha de una política concertada y consensuada de formación, confiriendo al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social el rol de la coordinación y creación del ámbito participativo para definir e impulsar la política al respecto. Cabe señalar que en realidad no hace otra cosa que recuperar una responsabilidad no asumida, pero sí establecida en el artículo 24 de la Ley de Ministerios en su inciso 15, en el cual se confiere atribuciones en esta materia.

La definición de una política nacional de formación deberá contemplar los objetivos nacionales en la materia, sus alcances y proyecciones, definida a partir de la incumbencia de todos los sectores involucrados. Por otra parte, deberá garantizar la adecuación de las respuestas a las necesidades económicas, sociales, educativas y laborales. Esto permitirá un incremento de la oferta disponible y una significativa mejora de la calidad de los programas de formación impartidos, y una mayor optimización de los recursos disponibles.

La descentralización y la federalización real de los programas y modalidades operativas de formación posibilitará una redistribución más justa de los recursos existentes, atendiendo más acertadamente a las demandas de los sectores productivos más dinámicos, así como a los grupos sociales más afectados por los procesos de reestructuración económica y productiva, así como desarrollar medidas de formación en los programas de empleo.

La implementación de estrategias diferenciales en términos de formación profesional, hacia distintos sectores permitirá alcanzar un impacto sobre el empleo. Las mismas podrán plasmarse a partir de la definición de un plan anual de formación que contemple una batería de programas alternativos, los que en su diseño y aplicación deberán atender a las políticas de empleo.

## 20. La red de servicios de empleo

Analizadas las experiencias de países como Italia, Francia, España, Alemania y México es posible destacar como característica general la existencia de un organismo nacional estatal, por lo general autónomo, que elabora y gestiona medidas tendientes a implementar políticas de empleo.

En estos organismos recae la responsabilidad de gestión de la colocación y la política de empleo, de la formación profesional y de las prestaciones económicas para los desempleados.

Las acciones gubernamentales tienden a la actualización y modernización permanente de estos sistemas de oficinas públicas de empleo, adecuándolos como instrumentos básicos en la lucha contra el paro. Estas directivas surgen de la prioridad absoluta que la política de empleo tiene para los programas de gobierno; en dicho país la concepción moderna de las oficinas de empleo persigue alcanzar la observación actualizada de la realidad del mundo de trabajo, permitiendo la búsqueda de la no discriminación y del equilibrio que adecue oferta y demanda o en etapas de continua modificación de los requerimientos cuantitativos y cualitativos de la mano de obra. Sus observaciones laborales prevén los cambios de calificación periódicos que la aparición de nuevas tecnologías y su aplicación a nuevos procesos productivos necesita para ajustarse a los nuevos esquemas y procedimientos de producción. Con propósitos análogos, la ley crea la red de servicios de empleo, ya visionariamente esbozada en la ley 13.591 del año 1949. Su diseño actualiza la normativa vigente y recoge las mencionadas experiencias de los países desarrollados adecuándolas a nuestra realidad.

El objetivo de la red es constituir un sistema de alcance nacional que permita la implementación de políticas de empleo en todo el territorio, a los efectos de mejorar la inserción laboral de sus habitantes y coadyuvar al desenvolvimiento de los sistemas productivos. En este sentido, el núcleo básico de la red lo constituyen los servicios municipales de empleo coordinados por su representante provincial.

Esta característica de municipalización de la gestión permitirá dotar a partir del rol promotor del municipio, un mayor grado de racionalidad técnica a las políticas de empleo, adecuando las necesidades que les son inmediatas a los planes y programas así generados. A su vez, permitirá receptar las iniciativas populares, dar participación a sus organizaciones vecinales y posibilitar el control ciudadano de la gestión.

Para que el sistema sea efectivo es necesario que la sociedad tome conciencia del problema del empleo y se haga cargo del mismo. En ese sentido, la red incorpora y coordina la participación activa de los principales actores del mundo laboral, los trabajadores y los empresarios a través de sus representantes, los sindicatos y las cámaras empresariales, de cuyo compromiso depende la eficacia de la implementación de políticas. A su vez, coordina y promueve la participación de todos los organismos oficiales y privados, sin fines de lucro, que actúen en la problemática de empleo, cualquiera sea su actividad en el ámbito.

El criterio de indiscriminación que guiará las acciones permitirá especial atención a todos aquellos grupos laborales que se encuentran discriminados en el mundo del trabajo competitivo, como los discapacitados, liberados, ex combatientes, jóvenes en su primer empleo, trabajadores de tercera edad, mujeres, indígenas, etcétera.

Debe agregarse que la conformación de este sistema no prevé el incremento de dotación de personal en ninguno de sus niveles, ya sea nacional, provincial o municipal, dado que sus necesidades se cubrirán a partir de la reasignación de recursos humanos y su respectiva capacitación.

## 21. *El Consejo Nacional del Empleo, la Productividad y el Salario Mínimo, Vital y Móvil*

Sobre la base del Consejo del Salario Mínimo Vital y Móvil se crea el Consejo Nacional del Empleo, la Productividad, y el Salario Mínimo, Vital y Móvil, ensanchando la representatividad empresarial y sindical, incorporando a representantes de las provincias y ampliando su ámbito de competencia a cuestiones de concertación económico-social relativas a empleo, productividad e ingresos.

Son numerosos los antecedentes que desde 1904, año en que Joaquín V. González presentó su proyecto de Código de Trabajo, demuestran la preocupación de legisladores de diversos sectores políticos por crear una norma que asegure un salario que permita a los trabajadores satisfacer sus necesidades y las de sus familias.

El artículo 14 bis de la Constitución Nacional (Reforma de 1957) es considerado el principal antecedente de la Ley de Salario Mínimo, Vital y Móvil; el mismo expresa que: "El trabajo en sus diversas formas gozará de la protección de las leyes, las que deberán asegurar al trabajador... retribución justa, salario mínimo vital móvil, jornada limitada, descanso y vacaciones remuneradas" y marcó el camino para la ley promulgada en 1964.

Ante la difícil situación económica y social por la que atraviesa nuestro país y la repercusión de las relaciones laborales y gremiales, el nuevo Consejo Nacional de Empleo, la Productividad y el Salario Mínimo ha sido repensado como un organismo que asegure la adopción de líneas de acción que coadyuven a la formulación y seguimiento del pacto social.

Para dar una respuesta a los requerimientos de vastos sectores de la población es que se intenta afianzar el rol del Estado como mediador y árbitro de las relaciones del trabajo, impulsando todas aquellas medidas que sean una respuesta a los requerimientos de los trabajadores y empresarios, para que los problemas intrasectoriales tengan adecuada cabida y posibilidad de resolución. Siendo conscientes de la disparidad de la situación económico-social en cada una de las provincias, algunas de las cuales fueron polos de desarrollo en las décadas de los 60/70 y que actualmente presentan los más altos índices de desocupación y subocupación, es que se contempla su representación en el Consejo, como una forma de efectivizar la federalización y asegurar desde este ámbito el tratamiento de las problemáticas regionales.

Respecto de las disposiciones sobre indemnizaciones por despido y accidentes de trabajo, esta ley mejora sensiblemente la Ley de Contrato de Trabajo, pues hace depender la base indemnizatoria de salarios convencionales correspondientes a la actividad en que se desempeña el trabajador y no del salario mínimo vital, lo cual daba origen a presiones y consideraciones espu-

rias sobre la fijación del mismo, desnaturalizándolo y convirtiéndolo aun en motivo de especulaciones financieras.

Además considera en forma diferenciada el caso de los trabajadores excluidos de las convenciones colectivas por su remuneración, función o jerarquía, los cuales en la Ley de Contrato de Trabajo también tenían como base indemnizatoria el salario mínimo vital, proporcionando una base igualmente realista y acorde a las remuneraciones que dicho trabajador percibe a la fecha de su despido. Considerando además que existen actividades cuyos trabajadores están amparados por un convenio colectivo determinado, esta ley establece en tal caso las indemnizaciones correspondientes se fijen sobre la base del convenio de empleados de comercio. Esta última disposición cierra así el universo de casos posibles para los trabajadores comprendidos por la Ley de Contrato de Trabajo.

## 22. *Los estadísticos laborales*

A los efectos de la formulación de políticas y programas contemplados en este proyecto de ley de empleo, así como del análisis y evaluación de los resultados que de ellos se obtengan, se hace imprescindible contar con la información estadística necesaria para llevar a cabo esta tarea y mantener informados a los gobiernos nacional, provinciales y municipales.

Por lo tanto, es preciso por una parte, generar la información estadística adecuada a los efectos de conocer las características y necesidades de los mercados laborales provinciales y regionales y su inserción en el mercado de trabajo nacional y así conocer la magnitud de las variables relacionadas con el mercado de trabajo, tales como tamaño y composición del desempleo, cantidad y características de los demandantes de empleo, cantidad de trabajadores ocupados en las nuevas modalidades de empleo y sector de actividad en el que desempeñan sus tareas, etcétera.

Por otra parte es indispensable disponer de información sobre ingresos, productividad, beneficiarios de los programas de formación profesional y profundizar el conocimiento del sistema de relaciones laborales.

Además, el Ministerio de Empleo, Trabajo y Seguridad Social deberá suministrar al Consejo Nacional del Empleo, la productividad y el salario mínimo, información estadística necesaria para cumplir con algunas de sus funciones específicas.

Para satisfacer las necesidades antes expuestas se propone el diseño y la ejecución de un sistema de estadísticas e información laboral conformado por organismos provinciales y municipales de la red de servicios de empleo y las áreas del Ministerio de Empleo, Trabajo y Seguridad Social que produzcan información laboral con fines estadísticos, así como también realizar censos, encuestas y estudios específicos con el propósito de profundizar el conocimiento del mercado laboral.

## 23. *El financiamiento de los institutos y programas contemplados en la ley*

El asumir las atribuciones y competencias que la ley describe en materia de política de empleo, exige ejecu-

tar medidas y asignar recursos para hacerle frente a la problemática con los límites que la situación actual impone.

En consecuencia, el financiamiento de las políticas previstas, no deberá implicar una carga adicional sobre los agentes sociales, ni sobre la población, sino una re-asignación de recursos disponibles en función de otorgarle a la creación de empleo, y al mejoramiento de la situación del empleo, carácter prioritario dentro de la política social del Estado.

Un principio de solidaridad y equidad en la distribución del ingreso está en la base de esta concepción. En esta perspectiva es que se impulsa el blanqueo laboral como estrategia de ampliación del universo contribuyente e indirectamente de compromiso y protagonismo del sector empresario.

El nuevo rol definido para el ministerio que se hace cargo de la administración de estas políticas, coincide con la decisión de asumir el manejo autónomo de los fondos. Es así que se propone la creación del Fondo Nacional del Empleo cuya administración y gestión financiera estarán a cargo de la Caja Nacional de Ahorro, Seguro y Empleo, cuyo objetivo será el de proveer el financiamiento de los organismos y programas previstos en la ley.

Se prevé que dicho fondo financie las prestaciones por desempleo con recursos provenientes de aportes y contribuciones; los programas de empleo productivo con recursos fiscales extraordinarios y con recursos fiscales ordinarios los servicios administrativos que se crearán en el ámbito del Ministerio de Empleo, Trabajo y Seguridad Social para la aplicación de las previsiones establecidas en la presente ley. Es por ello que se dispone que la tradicional Caja Nacional de Ahorro y Seguro, única entidad financiera con una red nacional de vasto alcance, pase a depender funcionalmente del Ministerio de Empleo, Trabajo y Seguridad Social, con la denominación de Caja Nacional de Ahorro, Seguro y Empleo.

Dios guarde a vuestra honorabilidad.  
Mensaje 238

CARLOS S. MENEM.  
*Alberto J. Triaca. — Antonio E. González.  
— Eduardo Bauzá. — Julio I. Mera Figueroa. — Antonio F. Salonia. — José R. Dromi.*

#### PROYECTO DE LEY:

*El Senado y Cámara de Diputados, etc.*

#### TÍTULO I

#### *Ámbito de aplicación, objetivos y competencias*

#### Capítulo I

Artículo 1º — El empleo es una situación social jurídicamente configurada, que a través de los mecanismos establecidos en esta ley, hace operativo el derecho constitucional a trabajar. Las acciones del Poder Ejecutivo dirigidas a mejorar la situación socioeconómica, en tanto

estructuralmente determinada por las condiciones de ocupación de la población, adoptarán como un eje principal la política de empleo. Dicha política integra, en forma coordinada, las políticas económicas sociales.

Art. 2º — 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 de empleo;
- b) Prevenir y regular las repercusiones de los procesos de reconversión productiva y de reforma estructural sobre el empleo, sin perjuicio de salvaguardar los objetivos esenciales de dichos procesos;
- c) Inducir la transferencia de las personas ocupadas en actividades urbanas o rurales de baja productividad e ingresos, a otras actividades de mayor productividad;
- d) Fomentar las oportunidades de empleo para los grupos que enfrentan mayores dificultades de inserción laboral;
- e) Incorporar la formación profesional como componente básico de las políticas y programas de empleo;
- f) Promover mecanismos adecuados para el establecimiento de nuevas relaciones de empleo;
- g) Atender la movilidad sectorial y geográfica de la mano de obra, de modo de contribuir a una mayor adecuación entre la disponibilidad de mano de obra y la generación de puestos de trabajo;
- h) Organizar un sistema eficaz de protección a los trabajadores desocupados;
- i) Establecer mecanismos adecuados para la operatoria del régimen del salario mínimo;
- j) Promover la regularización de las relaciones laborales, desalentando las prácticas evasoras;
- k) Implementar mecanismos de participación tripartita y federal en el nivel de toma de decisiones, y de federalización y descentralización municipal en el nivel de ejecución y gestión.

Art. 3º — La política de empleo comprende las acciones de prevención y sanción del empleo no registrado, de servicios de empleo, de promoción y defensa del empleo, de protección a trabajadores desempleados, de formación y orientación profesional para el empleo y las demás previstas en esta ley. Su formulación y ejecución es misión del Poder Ejecutivo a través de la acción coordinada de sus distintos organismos.

Art. 4º — Modifícase el artículo 23. de la Ley de Ministerios texto ordenado 1983 en lo que respecta a la denominación del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Dicha cartera pasará a llamarse Ministerio de Empleo, Trabajo y Seguridad Social; tendrá competencia específica en todo lo referente a la política de empleo, y será autoridad de aplicación de la presente ley.

Art. 5º — Inclúyense como incisos 21, 22 y 23 del artículo 23 de la Ley de Ministerios texto ordenado 1983 los siguientes:

21. Entender en la elaboración de políticas y programas de empleo.

22. Entender en la elaboración de estadísticas, estudios y encuestas que proporcionen un mejor conocimiento de la problemática del empleo, la formación profesional y los ingresos.

23. Intervenir en la definición de contenidos y el diseño de los censos y encuestas que realicen los organismos oficiales, en lo referente al empleo, la formación profesional y los ingresos.

Art. 6º — El Ministerio de Empleo, Trabajo y Seguridad Social elaborará regularmente el Plan Nacional de Empleo y Formación Profesional con la periodicidad, contenido básico y alcances que se establezcan en la reglamentación de la presente ley.

## TÍTULO II

### *De la regularización del empleo no registrado*

#### Capítulo I

##### Empleo no registrado

Art. 7º — Es obligación del empleador registrar de modo suficiente la relación o contrato de trabajo. Su incumplimiento dará lugar a las consecuencias previstas en este capítulo.

Art. 8º — Se entenderá que la relación laboral ha sido registrada de modo suficiente cuando se hubieren verificado las siguiente: circunstancias:

- a) Que el empleador hubiere inscripto la relación de trabajo en el libro especial del artículo 52 de la Ley de Contrato de Trabajo (texto ordenado en 1976) o en la documentación laboral que haga sus veces según lo previsto en los regímenes jurídicos particulares;
- b) Que el empleador lo hubiere inscripto en todos los registros correspondiente, laborales, sindicales o de seguridad social.

A fin de facilitar esas inscripciones, en el plazo de noventa (90) días de la sanción de esta ley, el Poder Ejecutivo reglamentará la creación de un sistema único de registro laboral, que establecerá un código único de identificación laboral, una boleta única de pago de cargas y contribuciones laborales y el establecimiento de sistemas informáticos integrados de registro, de acuerdo a lo previsto en el artículo 142.

Art. 9º — El empleador que no registrare de modo suficiente una relación laboral abonará al trabajador afectado una indemnización equivalente a una cuarta parte de las remuneraciones devengadas desde el co-

mienzo de la vinculación, computadas a valores actualizados según el índice de precios al consumidor nivel general, elaborado por el Instituto Nacional de Estadística y Censos. En ningún caso esta indemnización podrá ser inferior a tres veces el importe mensual del salario promedio de la actividad, determinado según el artículo 158, vigente al momento del vencimiento del plazo que se establece en el artículo 12.

Art. 10. — 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 real de ingreso hasta la fecha falsamente consignada, computadas a valores actualizados.

Art. 11. — Para que procedan las indemnizaciones previstas en los artículos 9º y 10 de la presente ley, el trabajador deberá intimar previamente de manera fehaciente al empleador para que, dentro del plazo de treinta (30) días desde el requerimiento, registre de modo suficiente la relación, indicando las circunstancias que considere correctas, o en su caso, consigne la verdadera fecha de ingreso consignando en la intimación las circunstancias que estime sean las verdaderas al respecto. La intimación podrá ser igualmente cursada por la asociación sindical que lo represente.

En caso que el empleador diera total cumplimiento a la intimación cursada por el trabajador dentro del plazo de treinta (30) días, quedará eximido del pago de las indemnizaciones previstas en los artículos 9º y 10 según corresponda.

Art. 12. — Si dentro del plazo de noventa (90) días a partir de la vigencia de la presente ley, el empleador registrare de modo suficiente la relación de trabajo, rectificare la falsa fecha de ingreso y tales circunstancias fueren consignadas por el empleador en la documentación laboral respectiva y comunicadas fehacientemente al trabajador dentro del mismo plazo, quedará eximido del pago de las contribuciones, multas y recargos adeudados al FONAVI, a los entes de obras sociales y al Fondo Nacional de Empleo como así también de las indemnizaciones que correspondieren en función de lo dispuesto por los artículos 9º y 10 de la presente ley.

Art. 13. — Para la percepción de las indemnizaciones previstas en los artículos 9º y 10 de la presente ley, no será requisito necesario la previa extinción de la relación de trabajo.

Art. 14. — Si el empleador despidiere sin causa justificada al trabajador dentro de los dos (2) años desde que éste 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 igual efecto 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 9º 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.

Art. 15. — El juez o tribunal podrá reducir la indemnización prevista en el artículo 9º de esta ley hasta una suma no inferior a dos veces el importe mensual del salario promedio de la actividad vigente al momento del vencimiento del plazo al que se refiere el artículo 11, cuando las características de la relación existente entre las partes pudieran haber generado en el empleador una razonable situación de duda acerca de la aplicación de la Ley de Contrato de Trabajo.

Con igual fundamento los jueces podrán reducir el monto de la indemnización establecida en el artículo 14 hasta la eliminación de la duplicación allí prevista.

Art. 16. — Será nulo y sin ningún valor todo pago por los conceptos indicados en los artículos 9º y 10 que no se realizare ante la autoridad administrativa o judicial.

Dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a la fecha en que quede firme la resolución que reconozca el derecho a percibir dichas indemnizaciones o de la resolución homologatoria del acuerdo conciliatorio o transaccional que versare sobre ellas, la autoridad administrativa del trabajo o el ministerio público en su caso, deberán poner en conocimiento del Sistema Unico de Registro Laboral o, hasta su efectivo funcionamiento, de la Caja de Asignaciones Familiares correspondiente, 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 hubiera extinguido.

Constituirá falta grave del funcionario actuante si éste no cursare la comunicación referida en el plazo establecido.

No se procederá al archivo del expediente judicial o administrativo respectivo hasta que el funcionario competente dejare constancia de haberse efectuado la comunicación ordenada en este artículo.

Art. 17. — Si la persona física o jurídica emplazada en juicio como empleador negare la relación de dependencia, la controversia no podrá ser motivo de acuerdo transaccional o conciliatorio y deberá mediar necesariamente sentencia del juez o tribunal declarando la existencia o inexistencia de la relación de trabajo, salvo que el juez considere que existe una razonable composición de los derechos e intereses de las partes. Si se declarare su existencia el ministerio público deberá hacer la comunicación a que se refiere el artículo anterior.

Art. 18. — A los efectos de lo dispuesto en los artículos 9º y 10 de esta ley, sólo se computarán remuneraciones devengadas hasta los dos (2) años anteriores a la fecha de su entrada en vigencia.

### TÍTULO III

#### De la promoción y defensa del empleo

##### Capítulo I

##### Medidas e incentivos para la generación de empleo

Art. 19. — El Poder Ejecutivo incorporará el criterio de la generación de empleo en el análisis y diseño de las políticas nacionales que tengan una incidencia significativa en el nivel y composición del empleo.

Art. 20. — 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 e 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.

Art. 21. — 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 afecte las condiciones de trabajo y empleo debe ser evaluada desde el punto de vista técnico, económico y social.

Art. 22. — Las comisiones negociadoras de convenios colectivos tendrán obligación de negociar, sobre las siguientes materias:

- a) La incorporación de tecnología y sus efectos sobre las relaciones laborales y el empleo;
- b) El establecimiento de sistemas de formación que faciliten la polivalencia de los trabajadores;



- c) Los regímenes de categorías y la movilidad funcional;
- d) La inclusión de una relación apropiada entre la mejora de la productividad, el aumento de la producción y el crecimiento de los salarios reales;
- e) Implementación de las modalidades de contratación promocionadas previstas en esta ley;
- f) Las consecuencias de los programas de reestructuración productiva, en las condiciones de trabajo y el empleo;
- g) El establecimiento de mecanismos de oportuna información y consulta.

Art. 23. — El Poder Ejecutivo a propuesta del Ministerio de Empleo, Trabajo y Seguridad Social establecerá un mecanismo de coordinación interministerial para la aplicación de esta ley que asegure una fluida información, la adopción de criterios comunes y una adecuada aplicación de las medidas.

Art. 24. — Sustitúyese el artículo 198 de la Ley de Contrato de Trabajo (L.O. 1976) por el siguiente:

Jornada reducida. La reducción de la jornada máxima legal solamente procederá cuando lo establezcan las disposiciones nacionales reglamentarias en la materia, salvo estipulación particular de los contratos individuales o convenios colectivos de trabajo. Estos últimos podrán establecer métodos de cálculo de la jornada máxima en base a promedios.

Art. 25. — La aplicación de la presente ley y sus modalidades es compatible y se complementa con las disposiciones de la ley 23.551.

Art. 26. — Derógase el artículo 173 de la Ley de Contrato de Trabajo.

Habiéndose derogado el artículo 173 de la Ley de Contrato de Trabajo que establecía la prohibición del trabajo nocturno de mujeres, denúnciase el convenio cuatro (4) y al 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

Art. 27. — Ratifícase la vigencia del principio de indeterminación del plazo, como modalidad principal del contrato de trabajo, de acuerdo a lo establecido en el primer párrafo del artículo 90 de la ley 20.744 (texto ordenado).

Con relación a las modalidades de contratación previstas en esta ley, en caso de duda se considerará que el contrato es de plazo indeterminado.

Art. 28. — Las modalidades de contratación previstas en esta ley pueden ser promovidas o no promovidas. Son promovidas las de contrato de trabajo por tiempo determinado como medida de fomento del em-

pleo, por lanzamiento de nueva actividad, de práctica laboral para jóvenes y de trabajo formación. Son no promovidas las de contrato a plazo fijo, de temporada y eventual.

Art. 29. — Regirá el principio de no discriminación 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 categoría de la empresa o establecimiento.

Art. 30. — Las modalidades promovidas se habilitarán con arreglo a lo dispuesto en esta ley y a lo que al respecto se pacte en la Convención Colectiva de Trabajo vigente para la actividad de que se trate.

Art. 31. — Las modalidades promovidas se instrumentarán por escrito, debiendo otorgarse copias del contrato al trabajador y a la asociación sindical de trabajadores respectiva debiendo el empleador registrarla ante la autoridad de aplicación dentro de los treinta (30) días de iniciada la relación laboral.

Art. 32. — El empleador deberá efectuar los registros exigidos en el artículo 8º de esta ley.

Art. 33. — Para poder contratar bajo las modalidades promovidas el empleador deberá acreditar la inexistencia de deudas exigibles con los organismos previsionales, de asignaciones familiares, obra social, FONAVI y Fondo Nacional de Empleo.

Art. 34. — En las empresas o establecimientos en los que se prevea adoptar estas 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, posibilitando el acceso a los libros y registros de personal de la empresa o establecimiento a fin de verificar el cumplimiento de las condiciones impuestas en este capítulo.

Art. 35. — En ningún caso el número total de trabajadores contratados por todas las modalidades previstas en este capítulo, salvo el contrato de trabajo de temporada, podrá superar el treinta por ciento (30 %) del plantel total permanente de la empresa o establecimiento.

Art. 36. — Los contratos celebrados bajo todas las modalidades previstas en este capítulo se convertirán en contratos de trabajo por tiempo indeterminado en los siguientes supuestos:

- a) Cuando no se diera cumplimiento a los requisitos formales o sustanciales específicos 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 30;
- c) Cuando se excediera el plazo máximo previsto para la modalidad respectiva;
- d) Cuando, al vencimiento del plazo convenido y sus prórrogas, el trabajador continuare prestando servicios en la empresa;
- e) Cuando se exceda el porcentaje permitido por la presente ley.

Art. 37. — Los contratos bajo modalidades promovidas sólo podrán celebrarse cuando los nuevos contratados lo sean en exceso del plantel total promedio de los últimos doce (12) meses.

Art. 38. — Los contratos de trabajo por tiempo determinado como medida de fomento del empleo, por lanzamiento de una nueva actividad y de trabajo-formación concluirán a la finalización de su plazo. El empleador deberá preavisar con treinta (30) días de anticipación a la finalización del contrato o abonar una indemnización sustitutiva de medio mes de sueldo cuando el plazo de vigencia del contrato sea de hasta un (1) año y de un (1) mes cuando lo supere.

Art. 39. — Los trabajadores contratados bajo todas las modalidades serán inscriptos en la obra social correspondiente al resto de los trabajadores del plantel de la empresa. Idéntico criterio se seguirá para la determinación de la Convención Colectiva de Trabajo aplicable y del sindicato que ejerce su representación.

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

Art. 40. — En las modalidades de contratación a plazo fijo, de tiempo determinado por lanzamiento de nueva actividad, de tiempo determinado como medida de fomento del empleo, de prácticas laborales y de trabajo-formación, se duplicarán los plazos máximos de duración en caso de que el trabajador contratado acredite discapacidad conforme a la normativa vigente.

#### *Contrato de trabajo de tiempo determinado como medida de fomento del empleo*

Art. 41. — El contrato de trabajo de tiempo determinado como medida de fomento del empleo, es el celebrado, bajo los requisitos y condiciones establecidas en el presente capítulo.

Art. 42. — No podrán ejercer esta modalidad de contratación las empresas que hayan producido despidos colectivos por cualquier causa en los doce (12) meses anteriores a la contratación o que se hallaren en conflicto colectivo.

Art. 43. — El plazo mínimo de estos contratos será de seis (6) meses y el máximo no podrá exceder de dieciocho (18) meses teniendo en cuenta las renovaciones que se produzcan, las que de concertarse serán por períodos de seis (6) meses como mínimo.

Art. 44. — 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.

Art. 45. — 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 INSSP, a las cajas de asignaciones y subsidios familiares, a los entes de obra social, al FONAVI y al Fondo Nacional de Empleo.

Art. 46. — En el caso de extinción de la relación laboral por vencimiento del plazo pactado o sus respectivas prórrogas, la empresa deberá abonar al trabajador una indemnización equivalente a medio salario mensual tomando como base la mejor remuneración normal y habitual percibida durante la vigencia del contrato. En caso de ruptura del contrato sin causa justificada por parte del empleador, se estará a lo dispuesto en el primer párrafo del artículo 95 de la Ley de Contrato de Trabajo (texto ordenado en 1976) con las modificaciones introducidas por la presente ley.

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

Art. 47. — El contrato de trabajo por tiempo determinado por lanzamiento de nueva actividad es el celebrado para la habilitación de un nuevo establecimiento o de una nueva línea de producción, debiendo constar en su instrumentación, la naturaleza de la nueva actividad.

Art. 48. — 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. La violación de esta disposición dará lugar a la aplicación del artículo 36, inciso a) de esta ley.

Art. 49. — El plazo mínimo de estos contratos será de seis (6) meses y el máximo no podrá exceder de veinticuatro (24) meses teniendo en cuenta las renovaciones que se produzcan, las que de concertarse serán por períodos de seis (6) meses como mínimo.

Art. 50. — En materia de indemnizaciones serán de aplicación los artículos 95 y 247 de la Ley de Contrato de Trabajo (t.o. 1976) (el primero con las modificaciones introducidas por la presente ley).

Art. 51. — Cualquiera sea la fecha de celebración de los contratos establecidos bajo esta modalidad, su vigencia cesará a los tres (3) años de iniciada la nueva actividad.

Art. 52. — 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 INSSP, a las cajas de asignaciones y subsidios familiares, a los entes de obras sociales, al FONAVI y al Fondo Nacional de Empleo.

#### *Contrato de práctica laboral para jóvenes*

Art. 53. — Los contratos de práctica laboral para jóvenes son aquellos que se celebran entre empleadores y jóvenes de hasta 24 años de edad, con formación previa, en busca de su primer empleo para aplicar y perfeccionar sus conocimientos.

Art. 54. — Serán requisitos para celebrar los contratos previstos en el artículo anterior, los siguientes:

- a) Lo dispuesto en el artículo 42;
- b) Que los trabajadores acrediten una certificación de formación técnica, profesional o laboral que

los habilite para esa práctica laboral, reconocida por el ministerio de empleo, trabajo y seguridad social;

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

Art. 55. — 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.

Art. 56. — El contrato de práctica laboral se celebrará por un (1) año.

Art. 57. — 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 será validado por la autoridad administrativa de aplicación.

Art. 58. — El contrato cesará en su vigencia por cumplimiento del plazo establecido en el artículo 56; en este supuesto, el empleador no estará obligado al pago de indemnización alguna al trabajador.

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

Art. 59. — Los empleadores que adopten esta modalidad de contratación quedan exentos de las contribuciones patronales a las cajas de jubilaciones correspondientes, al INSSPJ, y a las cajas de asignaciones y subsidios familiares y al FONAVI, emergentes de los contratos establecidos por esta modalidad.

#### *Contrato de trabajo-formación*

Art. 60. — Son aquellos contratos que se celebren entre empleadores y jóvenes de hasta 24 años de edad sin formación previa, en busca de su primer empleo para que éstos adquirieran conocimientos teórico-prácticos, para desempeñarse en un puesto de trabajo.

Art. 61. — Será de aplicación lo dispuesto en el artículo 42.

Art. 62. — Los jóvenes de entre 14 y 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.

Art. 63. — El contrato de trabajo-formación tendrá un plazo de duración mínima de cuatro (4) meses y hasta un máximo de dos (2) años.

Art. 64. — En todos los casos el empleador extenderá un certificado, a la conclusión del contrato, que acredite la experiencia adquirida en el puesto de trabajo y la formación recibida por el trabajador, el que será validado por la autoridad administrativa de aplicación.

Art. 65. — El Ministerio de Empleo, Trabajo y Seguridad Social deberá formular el plan general de alternancia de formación y práctica laboral, al que deberán adecuarse estos contratos.

La práctica laboral será realizada en la empresa. La formación podrá realizarse en la empresa cuando ésta

cuenta con un centro especializado para tal fin; en su defecto quedará a cargo de un organismo de los comprendidos en el capítulo 11 de esta ley.

Entre un cuarto y la mitad del tiempo de trabajo deberá dedicarse a la formación, proporción que podrá concentrarse o alternarse con la de trabajo efectivo en la empresa.

Art. 66. — 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 de Empleo, debiendo la reglamentación establecer el método a ese fin y de subvención a la empresa que forme al trabajador en su centro especializado.

Art. 67. — 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.

En los otros supuestos regirá el artículo 245 y concordantes de la Ley de Contrato de Trabajo (texto ordenado en 1976).

Art. 68. — Los empleadores que adopten esta modalidad de contratación quedan exentos de las contribuciones patronales a las cajas de jubilaciones correspondientes, al INSSPJ y a las cajas de asignaciones y subsidios familiares y al FONAVI, emergentes de los contratos establecidos por esta modalidad.

#### *Contrato a plazo fijo*

Art. 69. — El artículo 93 de la Ley de Contrato de Trabajo (texto ordenado en 1976), quedará redactado de la siguiente forma:

El contrato de trabajo a plazo fijo durará hasta el vencimiento del plazo convenido, no pudiendo celebrarse por más de dos (2) años. En el caso de empleados jerárquicos o técnicos no comprendidos en convenciones colectivas de trabajo, el plazo podrá extenderse hasta cinco (5) años.

Art. 70. — El artículo 95 de la Ley de Contrato de Trabajo (texto ordenado en 1976) quedará redactado de la siguiente forma:

Artículo 95: Despido antes del vencimiento del plazo. Indemnización. En los contratos a plazo fijo, el despido injustificado dispuesto antes del vencimiento del plazo, dará derecho al trabajador, además de las indemnizaciones que correspondan por extinción del contrato en tales condiciones, a una indemnización por daños y perjuicios equivalentes a todo; los salarios que el trabajador hubiera percibido hasta la finalización del contrato. Cuando la extinción del contrato se produjere mediante preaviso, y estando el contrato íntegramente cumplido, el trabajador recibirá una suma de dinero equivalente a la indemnización prevista en el artículo 250 de esta ley.

En los casos del párrafo primero de este artículo, si el tiempo que faltare para cumplir el plazo del

contrato fuese igual o superior al que corresponda al del preaviso, el reconocimiento de la indemnización por daño suplirá al que corresponde por omisión de éste.

### *Contrato de trabajo de temporada*

Art. 71. — Sustitúyese el artículo 96 de la Ley de Contrato de Trabajo (texto ordenado en 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 esté sujeta a repetirse en cada ciclo en razón de la naturaleza de la actividad.

Art. 72. — Sustitúyese el artículo 98 de la Ley de Contrato de Trabajo (texto ordenado en 1976), por el siguiente:

Artículo 98: Con una antelación no menor a treinta días respecto del inicio de cada temporada, el empleador deberá notificar en forma personal o por medios públicos idóneos al trabajador 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 de que el empleador no cursara la notificación a que se hace referencia en el párrafo anterior, se considerará que rescinde unilateralmente el contrato y, por lo tanto, responderá por las consecuencias de la extinción del mismo.

### *Contrato de trabajo eventual*

Art. 73. — Sustitúyese el artículo 99 de la Ley de Contrato de Trabajo (texto ordenado en 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.

Art. 74. — Para el caso que el contrato de trabajo eventual tuviera por objeto sustituir transitoriamente trabajadores permanentes de la empresa que gozaran de licencias legales o convencionales o que tuvieran derecho a reserva del puesto por un plazo incierto, en el contrato deberá indicarse el nombre del trabajador reemplazado.

Si al reincorporarse el trabajador reemplazado, el trabajador contratado bajo esta modalidad continuare prestando servicios, el contrato se convertirá en uno por tiempo indeterminado. Igual consecuencia tendrá la continuación en la prestación de servicios una vez vencido el plazo de licencia o de reserva del puesto del trabajador reemplazado.

Art. 75. — Se prohíbe la contratación de trabajadores bajo esta modalidad para sustituir trabajadores que transitoriamente no prestaran servicios normalmente en virtud del ejercicio del derecho de huelga o de medidas legítimas de acción sindical.

Art. 76. — No podrán ejercer esta modalidad de contratación ni directamente ni a través de empresas de servicios eventuales, las empresas que hayan producido suspensiones o despidos de trabajadores por falta o disminución de trabajo, durante los seis (6) meses anteriores a las contrataciones bajo esta modalidad.

Art. 77. — En los casos que el contrato tenga por objeto atender exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o excesos de pedidos, aun tratándose de la actividad normal de la empresa, 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 diera origen a estos contratos no podrá exceder de seis (6) meses por año y hasta un máximo de un (1) año en un período de tres (3) años.

Art. 78. — El empleador no tiene el deber de preavisar la finalización del contrato.

Art. 79. — 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 le diera origen. En cualquier otro supuesto, se estará a lo dispuesto en los capítulos II y siguientes del título XII de la Ley de Contrato de Trabajo (texto ordenado en 1976).

### *De las empresas de servicios eventuales*

Artículo 80. — Derógase el último párrafo del artículo 29 de la Ley de Contrato de Trabajo (texto ordenado en 1976).

Art. 81. — Incorpórase como artículo 29 bis de la Ley de Contrato de Trabajo (texto ordenado en 1976) el siguiente:

Artículo 29 bis: Las empresas de servicios eventuales habilitadas por la autoridad administrativa del trabajo, sólo podrán mediar en la contratación de trabajadores bajo la modalidad de contrato de trabajo eventual.

Art. 82. — Las empresas de servicios eventuales deberán estar constituidas exclusivamente como personas jurídicas y con objeto único.

Art. 83. — Las empresas de servicios eventuales estarán obligadas a caucionar una suma de dinero además de una fianza o garantía real, que serán determinadas ambas por la reglamentación.

Art. 84. — Las empresas de servicios eventuales habilitadas por la autoridad de aplicación, serán pasibles de multa, y/o clausura, y/o cancelación de la habilitación para funcionar, cuando violaren o dejaren de cumplir con las disposiciones de la presente ley y su reglamentación, quedando facultada a tal efecto la autoridad de aplicación.

Art. 85. — Si la cancelación de la habilitación para funcionar obedeciere a causas imputables a la empresa de servicios eventuales la caución no será devuelta y la autoridad de aplicación destinará la misma a satisfacer los créditos laborales que pudieran existir con los trabajadores y los organismos de la seguridad social. En su caso, el remanente será destinado al Fondo Nacional de Empleo.

### Capítulo 3

#### Programas de empleo para grupos especiales de trabajadores

Art. 86. — El Ministerio de Empleo, 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 colectivos que así lo justifiquen.

Art. 87. — Estos programas podrán contemplar, entre otras medidas, las siguientes:

- a) Actualización y reconversión profesional hacia ocupaciones de expansión más dinámica;
- b) Orientación y formación profesional;
- c) Asistencia en caso de movilidad geográfica;
- d) Asistencia técnica y financiera para iniciar pequeñas empresas, principalmente en forma asociada.

Art. 88. — Programas para jóvenes desocupados. A los efectos de esta ley, se considerará como tales a aquellas personas cuya edad esté comprendida entre catorce y veinticuatro años y estén desocupadas. Los programas deberán atender al carácter cambiante y transitorio de la etapa juvenil y a las condiciones socio-económicas de sus hogares. Las medidas que se adopten para crear nuevas ocupaciones deberán incluir capacitación y orientación profesional, prestada en forma gratuita y complementada con otras ayudas económicas cuando se consideren indispensables.

Art. 89. — Programas para trabajadores cesantes de difícil reinserción ocupacional. A los efectos de la pre-

sente ley, se considerará como tales a aquellas personas que estén desocupadas por haber perdido su empleo en relación de dependencia, y cumplan alguna de las condiciones siguientes:

- a) Que su calificación o desempeño fuere en ocupaciones que se consideren en obsolescencia o en vías de desaparecer;
- b) Que sean mayores de cuarenta años;
- c) Que superen los seis (6) meses de desempleo;
- d) Que hayan finalizado el período de cobertura del sistema integral de prestaciones por desempleo por causa no imputable al trabajador.

Estos programas deberán atender a la inadecuación entre el perfil de características laborales poseídas y el de las requeridas por los nuevos empleos, a la duración prolongada del desempleo y a los atributos socio-profesionales de los afectados.

Art. 90. — Programas para grupos protegidos. A los efectos de esta ley se considerará como tales, a las personas mayores de catorce años que estén calificadas por los respectivos estatutos legales para liberados, aborígenes, excombatientes y rehabilitados de la drogadicción. Estos programas tomarán en cuenta la situación especial de sus beneficiarios y el carácter del trabajo como factor de integración social. Las empresas o entidades que participen en estos programas podrán recibir los beneficios establecidos en los artículos 92 y 93 de la presente ley.

Art. 91. — Programas para discapacitados. A los efectos de la presente ley, se considerará como discapacitadas a aquellas personas calificadas como tales de acuerdo a los artículos 2º y 3º de la ley 22.431 y que sean mayores de catorce años.

Los programas deberán atender al tipo de actividad laboral que las personas puedan desempeñar, según su calificación. Los mismos deberán contemplar, entre otros aspectos, los siguientes:

- a) Promoción de talleres protegidos de producción; apoyo a la labor de las personas discapacitadas a través del régimen de trabajo a domicilio, y prioridad para trabajadores discapacitados en el otorgamiento o concesión de uso de bienes del dominio público o privado del Estado nacional o de la Municipalidad de la Ciudad de Buenos Aires para la explotación de pequeños comercios o sobre los inmuebles que les pertenezcan o utilicen conforme lo establecen los artículos 11 y 12 de la ley 22.431;
- b) Proveer al cumplimiento de la obligación de ocupar personas discapacitadas que reúnan condiciones de idoneidad en una proporción no inferior al cuatro por ciento (4 %) del personal (artículo 8º 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.

Art. 92. — Los empleadores que contraten trabajadores discapacitados por tiempo indeterminado gozarán de la exención prevista en el artículo 45 sobre dichos contratos por el período de un (1) año, independientemente de las que establecen las leyes 22.431 y 23.031.

Art. 93. — Los empleadores que contraten un cuatro por ciento (4 %) o más de su personal con trabajadores discapacitados y deban emprender obras en sus establecimientos para suprimir las llamadas barreras arquitectónicas, gozarán de créditos especiales para la financiación de las mismas.

Art. 94. — Los contratos de seguro de accidentes de trabajo previstos en el artículo 7º de la ley 9.688, 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

Art. 95. — 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 esté por debajo de los valores establecidos periódicamente por el Consejo Nacional de Empleo, la Productividad y el Salario Mínimo o bien presenten otras características asimilables según lo establezca dicho consejo.

Art. 96. — En estos programas se promoverán la pequeña empresa, microemprendimientos, modalidades asociativas como cooperativa de trabajo, programas de propiedad participada, empresas juveniles y sociedades de propiedad de los trabajadores.

Art. 97. — 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) Constitución de fondos rotatorios de financiamiento;
- g) Prioridad en el acceso a la modalidad de pago único de la prestación por desempleo prevista en el artículo 129.

Art. 98. — 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 Empleo, Trabajo y Seguridad Social.

Art. 99. — El Ministerio de Empleo, Trabajo y Seguridad Social como autoridad de aplicación de esta ley en los programas y medidas enunciados en este capítulo deberá:

- a) Constituir y mantener un banco de proyectos;
- b) Definir los lineamientos básicos para su diseño y ejecución;
- c) Brindar asistencia técnica para su ejecución y evaluación;
- d) Intervenir en la evaluación técnica de los proyectos.

#### Capítulo 5

##### Reestructuración de sectores productivos

Art. 100. — Los sectores productivos privados, las empresas del Estado, sociedades del Estado, sociedades anónimas con participación estatal mayoritaria, sociedades de economía mixta y todo otro ente en el que el Estado nacional o sus entes descentralizados tengan participación mayoritaria de capital o en la formación de las decisiones societarias, afectados efectiva o potencialmente, por reducciones significativas del empleo podrán ser declarados por la autoridad administrativa del trabajo en emergencia ocupacional, tal como se establece en el artículo 130.

Art. 101. — En los sectores declarados en emergencia ocupacional, la autoridad administrativa del trabajo convocará a la comisión negociadora del convenio colectivo respectivo, antes de la adopción de medidas que afecten el empleo, a negociar sobre:

- 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.

Art. 102. — En los sectores declarados en emergencia ocupacional la autoridad de aplicación podrá:

- a) Promover la constitución en el marco del Consejo Nacional del Empleo, la Productividad y el Salario Mínimo Vital y Móvil, de una comisión técnica tripartita para realizar un estudio sobre la situación sectorial que permita conocer las posibilidades de reinserción laboral y las necesidades de formación profesional planteadas;
- b) Autorizar la ampliación en un diez por ciento (10 %) de los límites fijados en el artículo 37 de la presente ley para contratar a trabajadores afectados por la reestructuración durante un plazo de doce (12) meses como mínimo, en la misma región de su residencia;
- c) Elaborar un programa de empleo y reconversión profesional destinado a los trabajadores afectados, utilizando todas las posibilidades que brinda esta ley.

## Capítulo 6

### Procedimiento preventivo de crisis de empresas

Art. 103. — Previa la comunicación de despidos o suspensiones por razones de fuerza mayor, causas económicas o tecnológicas, que afecten más del cinco por ciento (5 %) del plantel de un establecimiento, siempre que el número de afectados supere veinte (20) trabajadores, deberá sustanciarse el procedimiento preventivo de crisis previsto en este capítulo.

Art. 104. — El procedimiento de crisis se tramitará ante el Ministerio de Empleo, Trabajo y Seguridad Social, a instancia del empleador o de la asociación sindical de los trabajadores.

En su presentación, el peticionante fundamentará su solicitud, ofreciendo todos los elementos probatorios que considere pertinentes.

Art. 105. — Dentro de las cuarenta y ocho (48) horas de efectuada la presentación, el ministerio dará traslado a la otra parte y citará al empleador y a la asociación sindical a una primera audiencia, dentro de los cinco (5) días.

Art. 106. — En caso de no existir acuerdo en la audiencia prevista en el artículo anterior, se abrirá un período de información, consulta y negociación entre el empleador y la asociación sindical.

Este período tendrá una duración máxima de diez (10) días, en cuyo transcurso las partes están obligadas a negociar.

Art. 107. — El Ministerio de Empleo, Trabajo y Seguridad Social, de oficio o a petición de parte podrá:

- a) Recabar informes aclaratorios o ampliatorios acerca de los fundamentos de la petición;
- b) Realizar investigaciones, pedir dictámenes y asesoramiento, y cualquier otra medida para mejor proveer.

Art. 108. — Si las partes, dentro de los plazos previstos en este capítulo, arribaren a un acuerdo, lo elevarán al Ministerio de Empleo, 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.

Art. 109. — 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 podrán realizar medidas de fuerza.

La inobservancia de estas prohibiciones determinará que los trabajadores afectados deban ser repuestos en sus lugares de trabajo y deberá pagárseles los salarios caídos hasta la fecha. Por su parte, si los trabajadores ejecutan medidas de fuerza durante el procedimiento de crisis, se aplicarán las sanciones previstas en la Ley de Conciliación Obligatoria.

Art. 110. — Vencidos los plazos previstos en este capítulo sin acuerdo de partes, se dará por concluido el procedimiento de crisis.

## TÍTULO IV

### De la protección de los trabajadores desempleados

#### Capítulo I

##### Sistema integral de prestaciones por desempleo

Art. 111. — La protección que se instituye a través de la presente ley regirá en todo el territorio de la Nación de conformidad con las disposiciones de la misma y con las normas reglamentarias que se dicten.

Art. 112. — Las disposiciones de este título serán de aplicación para todos los trabajadores por cuenta ajena comprendidos por la Ley de Contrato de Trabajo (texto ordenado en 1976).

Art. 113. — Las prestaciones que se otorguen tienen por objeto cubrir la privación de remuneraciones sufrida por aquellos que queriendo y pudiendo trabajar hayan perdido su trabajo y se encuentren en situación legal de desempleo, conforme lo dispuesto por el artículo 114.

Art. 114. — Se encontrarán bajo situación legal de desempleo los trabajadores comprendidos en los siguientes supuestos:

- a) Despido sin justa causa (artículo 245 LCT (texto ordenado 1976));
- b) Despido por fuerza mayor o por falta o disminución de trabajo no imputable al empleador (artículo 247 LCT (texto ordenado 1976));
- c) Resolución del contrato por denuncia del trabajador fundado en justa causa (artículo 242 y 243 LCT (texto ordenado 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 LCT (texto ordenado 1976));
- f) Expiración del tiempo convenido, realización de la obra, o del servicio objeto del contrato;
- g) Muerte, jubilación o invalidez del empresario individual cuando esto determine la extinción del contrato;
- h) No reiniciación o interrupción del contrato de trabajo de temporada por voluntad del empleador (artículo 98 LCT (texto ordenado 1976)).

Art. 115. — La solicitud de la prestación deberá alzarse dentro del plazo de noventa (90) días a partir del cese de la relación laboral.

Cuando la solicitud se presentase fuera del plazo, los días que excedan de aquél serán descontados del total del período de prestación que le correspondiere.

Art. 116. — El derecho a la prestación nacerá a partir de los sesenta (60) días corridos de efectuada la solicitud fijada en el artículo anterior. Tal período de-

berá entenderse como de espera y por el mismo no se percibirá prestación alguna.

Art. 117. — Para tener derecho a las prestaciones por desempleo, los trabajadores deberán reunir los siguientes requisitos:

- a) Encontrarse en situación legal de desempleo;
- b) Estar inscrito en la caja de jubilaciones correspondiente;
- c) Tener un período mínimo de cotización de doce (12) meses durante los tres (3) años anteriores al cese de la relación laboral que dio lugar a la situación legal de desempleo;
- d) No reunir los requisitos que lo habiliten para el goce de beneficios previsionales, pensión, retiro o beneficios previsionales no contributivos, o situación de invalidez con prestaciones periódicas;
- e) Haber solicitado el otorgamiento de la prestación en los plazos y forma que corresponda.

Art. 118. — El tiempo total de prestación estará en relación al período de cotización dentro de los tres (3) años anteriores al cese de la relación laboral que dio origen a la situación legal de desempleo con arreglo a la siguiente escala:

Período de cotización	Duración de las prestaciones
De 12 a 24 meses .....	4 meses
Más de 24 a 36 meses .....	8 meses
Más de 36 meses .....	12 meses

Art. 119. — La cuantía de la prestación por desempleo será equivalente al setenta por ciento (70 %) del promedio de las remuneraciones, sobre las que se efectuaron los descuentos para la seguridad social durante los seis (6) meses anteriores al cese de la relación laboral que dio lugar a la situación legal de desempleo. En ningún caso la prestación mensual podrá ser inferior al mínimo que a ese fin determine el Consejo del Empleo, la Productividad y el Salario Mínimo, Vital y Móvil según lo previsto en el artículo 149, inciso e).

En ningún caso la prestación mensual podrá superar el ciento cincuenta por ciento (150 %) del salario medio de convenio vigente a la fecha de cada pago.

Las prestaciones por desempleo estarán exentas del impuesto a las ganancias correspondiente a la cuarta categoría.

Art. 120. — 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 correspondieren a cargo de las cajas de asignaciones y subsidios familiares;
- d) Cómputo del período de las prestaciones para la liquidación de beneficios previsionales.

Art. 121. — La suspensión del derecho a la prestación implica la interrupción del pago de aquélla, no afectándose el período de prestación que le restaba percibir al producirse la suspensión.

El derecho a la percepción de las prestaciones se suspenderá en el caso de que los beneficiarios de la misma queden comprendidos en los siguientes supuestos:

- a) No comparecer ante requerimiento de la autoridad de aplicación sin causa que lo justifique;
- b) Cumplimiento del servicio militar obligatorio;
- c) Ser condenado judicialmente con privación de la libertad por delito penal;
- d) Contrato de trabajo de duración determinada por un plazo de hasta doce (12) meses.

Art. 122. — El derecho a la percepción de la prestación se extinguirá en el caso de que el beneficiario de la misma quede comprendido en los siguientes supuestos:

- a) Haber agotado el plazo de duración de las prestaciones que le hubieren correspondido;
- b) Haber obtenido el beneficio jubilatorio, pensión, retiro o beneficio previsional no contributivo o pensión por invalidez;
- c) Contrato de trabajo por un plazo superior a doce (12) meses;
- d) Haber obtenido las prestaciones por desempleo mediante fraude o simulación;
- e) Continuar percibiendo las prestaciones cuando correspondiere su suspensión;
- f) Percibir prestaciones superiores a las que le hubieren correspondido, mediante fraude o simulación.

Art. 123. — Los empleadores están obligados a:

- a) Efectuar las inscripciones del artículo 8º de esta ley;
- b) Cotizar por la aportación propia al Fondo Nacional de Empleo;
- c) Ingresar los aportes de los trabajadores al Fondo Nacional de Empleo, siendo agente de retención responsable;
- d) Proporcionar a la autoridad de aplicación la documentación, datos y certificaciones que reglamentariamente se determinen;
- e) Comprobar fehacientemente que el trabajador, en el caso de que fuera perceptor de prestaciones por desempleo, hubiera cursado la correspondiente baja al momento de incorporarse a la empresa.

Art. 124. — Es obligación de los trabajadores:

- a) Solicitar por sí la inscripción en los términos del artículo 32 de esta ley, si el empleador no lo hiciera en término;
- b) Cotizar al Fondo Nacional de Empleo.



Art. 125. — Los beneficiarios están obligados a:

- a) Proporcionar a la autoridad de aplicación la documentación que reglamentariamente se determine, así como comunicar los cambios de domicilio o de residencia;
- b) Aceptar los empleos adecuados que le sean ofrecidos por el Ministerio de Empleo, Trabajo y Seguridad Social y asistir a las acciones de formación para las que sea convocado;
- c) Aceptar los controles que establezca la autoridad de aplicación;
- d) Solicitar la baja en el Sistema Integral de Prestaciones por Desempleo, al momento de incorporarse a un nuevo puesto de trabajo;
- e) Reintegrar los montos de prestaciones indebidamente percibidas.

Art. 126. — Con independencia de las sanciones previstas en el capítulo 1 del título II de la presente ley, las acciones u omisiones contrarias a las obligaciones dispuestas en el presente capítulo, serán consideradas como infracciones y serán sancionadas conforme determine la reglamentación.

Art. 127. — Las normas de procedimiento a aplicar serán las siguientes:

- a) La resolución de la autoridad de aplicación, de reconocimiento, suspensión, reanudación y extinción del derecho a las prestaciones de desempleo deberá fundarse y contra ella podrá interponerse reclamación administrativa y/o judicial;
- b)
  - 1) Cuando la actuación administrativa sea denegada expresamente, podrá formularse recurso por ante la Cámara Nacional de Apelaciones de la Seguridad Social, en el plazo de los treinta (30) días siguientes a la fecha en que sea notificada la denegación;
  - 2) Si no recae resolución expresa en la reclamación administrativa en plazo de cuarenta y cinco (45) días de presentada, el interesado requerirá pronto despacho y si transcurrieren otros treinta (30) días sin emitir resolución, se considerará que existe silencio de la administración y quedará expedita la vía judicial;
- c) En caso de no emitirse resolución inicial los interesados podrán acogerse a lo dispuesto en el artículo 28 de la Ley de Procedimientos Administrativos;
- d) En todo lo no dispuesto expresamente por esta ley, rige supletoriamente la ley 19.549, de Procedimientos Administrativos.

Art. 128. — El Ministerio de Empleo, Trabajo y Seguridad Social como autoridad de aplicación de esta ley tendrá facultades para aumentar la duración de las pres-

taciones, incrementar su cuantía e incluir otras, conforme las disponibilidades financieras del sistema.

El Ministerio de Empleo, Trabajo y Seguridad Social actuará como entidad de gestión de las prestaciones y tendrá a su cargo la administración de los fondos por desempleo.

Las delegaciones regionales del Ministerio de Empleo, Trabajo y Seguridad Social serán las encargadas del reconocimiento al derecho de las prestaciones.

Los servicios municipales de empleo tendrán a su cargo la administración local del Sistema Integral de Prestaciones por Desempleo.

La Caja Nacional de Ahorro, Seguro y Empleo efectuará el pago de las prestaciones.

Art. 129. — La reglamentación contemplará la modalidad de pago único de las prestaciones como medida de fomento de 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.

## Capítulo 2

### Programas de emergencia ocupacional

Art. 130. — La autoridad administrativa del trabajo podrá declarar la emergencia ocupacional de sectores productivos o regiones geográficas en atención a catástrofes naturales, razones económicas o razones tecnológicas.

Art. 131. — 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, y cuando superen los promedios históricos locales una vez efectuado el ajuste correctivo de las variaciones cíclicas estacionales normales de la región.

Art. 132. — Los programas de emergencia ocupacional consistirán en acciones que tendrán por objeto generar empleo masivo por un período determinado a través de contratación directa del sector público para la ejecución de obras o prestación de servicios de utilidad pública y social e intensivos en mano de obra.

Art. 133. — Los programas de emergencia ocupacional se ejecutarán en las zonas de emergencia más altamente pobladas dentro de la zona declarada en emergencia ocupacional y sus beneficiarios serán los residentes en las áreas más próximas a la ejecución de las obras, dándole prioridad a los trabajadores desocupados sin prestaciones por desempleo.

*De los servicios de formación, de empleo y de estadísticas*

## Servicio de empleo

## Capítulo I

## Formación profesional para el empleo

Art. 134. — El Ministerio de Empleo, Trabajo y Seguridad Social ejercerá la competencia que le confiere el artículo 23, inciso 15 de la Ley de Ministerios, a través de la organización y coordinación de programas y actividades de formación profesional para el empleo.

Art. 135. — A los fines del artículo anterior, se consideran comprendidas las acciones de formación, calificación, capacitación, reconversión, perfeccionamiento y especialización de los trabajadores, que tengan por finalidad principal apoyar y facilitar:

- a) La creación de empleo productivo;
- b) La reinserción ocupacional de los trabajadores desocupados;
- c) La reasignación ocupacional derivada de las reformas del sector público y la reconversión productiva;
- d) El primer empleo de los jóvenes y su formación y perfeccionamiento laboral;
- e) La mejora de la productividad y gestión económica de las actividades informales.

Art. 136. — Serán atribuciones del Ministerio de Empleo, Trabajo y Seguridad Social en este ámbito:

- a) Formular una política nacional de formación profesional para el empleo;
- b) Coordinar la ejecución de programas de formación profesional que realicen con las finalidades indicadas en el artículo anterior, los organismos del sector público nacional, provinciales y municipales y del sector privado que por el mecanismo de convenios adscriban a los programas que integran el plan anual;
- c) Validar la certificación y calificaciones adquiridas en contratos de práctica laboral y de trabajo-formación;
- d) Formular el plan laboral de alternancia de formación y práctica laboral en los contratos de trabajo-formación.

Art. 137. — El Ministerio de Empleo, Trabajo y Seguridad Social deberá diseñar y efectuar un plan de formación profesional integrado por un conjunto de programas específicos de duración determinada. El plan de formación deberá contemplar también el componente de capacitación de los programas específicos de empleo previstos en esta ley.

Art. 138. — El Ministerio de Empleo, Trabajo y Seguridad Social ejercerá la competencia que le confiere el artículo 23, inciso 14 de la Ley de Ministerios, a través de:

- a) Asistencia a las autoridades competentes en la formulación de las políticas, la elaboración de programas y la gestión de servicios de empleo;
- b) La organización y coordinación de programas y actividades tendientes a la intermediación, fomento y promoción del empleo;
- c) La organización de la red de servicios de empleo;
- d) La organización y gestión del sistema único de registro laboral.

Art. 139. — Las provincias y sus organismos dependientes podrán integrarse al servicio de empleo por medio de convenios con el Ministerio de Empleo, Trabajo y Seguridad Social. En los mismos se tenderá a posibilitar la descentralización a nivel municipal de la gestión del Servicio de Empleo.

Art. 140. — Los organismos privados, empresariales, sindicales u otros sin fines de lucro, podrán integrarse al servicio de empleo por medio de convenios de adhesión con el Ministerio de Empleo, Trabajo y Seguridad Social. En los mismos se tenderá a posibilitar la participación de los distintos sectores en la formulación de políticas y programas y en la gestión del servicio de empleo.

Art. 141. — La red de servicios de empleo tendrá como función la coordinación de la gestión operativa de los servicios de empleo a fin de garantizar la ejecución en todo el territorio nacional de las políticas del sector. Estará integrado por todos los organismos que cumplan funciones de intermediación, fomento y promoción del empleo de jurisdicción nacional, de jurisdicción provincial que se hayan integrado de acuerdo al artículo 139 y privados que se hayan integrado de acuerdo al artículo 140. El Ministerio de Empleo, Trabajo y Seguridad Social ejercerá la coordinación de la red de servicios de empleo.

Art. 142. — El sistema único de registro laboral concentrará los siguientes registros:

- a) La afiliación del trabajador a la caja de jubilaciones correspondiente;
- b) La afiliación del trabajador a la caja de asignaciones familiares correspondiente;
- c) La afiliación del trabajador a la obra social correspondiente;
- d) La inscripción de los contratos de trabajo por tiempo determinado registrables, según las prescripciones de esta ley.

## Capítulo 3

### Estadísticas laborales

Art. 143. — El Ministerio de Empleo, Trabajo y Seguridad Social será responsable del diseño y ejecución de un sistema de estadísticas e información laboral que sirva de base para la formulación y ejecución de las políticas y programas contemplados en la presente ley. Dicho programa deberá coordinarse con el INDEC y se integrará al sistema estadístico nacional, en el marco de la ley 17.622.

Art. 144. — El Sistema de Estadísticas e Información Laboral estará conformado por los organismos provinciales y municipales que integren la Red de Servicio de Empleo en lo referente a las estadísticas provenientes de los registros que surjan de su gestión administrativa y específica; por los organismos provinciales y municipales productores de estadísticas relacionadas con el mercado de trabajo, y por las áreas del Ministerio de Empleo, Trabajo y Seguridad Social que produzcan información laboral con fines estadísticos.

Art. 145. — Los organismos integrados al Sistema de Estadísticas e Información Laboral utilizarán los métodos, definiciones, formularios, clasificaciones y toda otra disposición o norma técnica que el organismo competente del Ministerio de Empleo, Trabajo y Seguridad Social establezca para la recopilación, elaboración, análisis y publicación de las estadísticas laborales.

Art. 146. — Al Ministerio de Empleo, Trabajo y Seguridad Social le corresponderá:

- a) La implementación del Sistema de Estadísticas e Información Laboral en coordinación con la Red de Servicios de Empleo;
- b) La elaboración del plan anual de las estadísticas laborales del Ministerio de Empleo, Trabajo y Seguridad Social;
- c) El diseño, análisis e implementación de encuestas e investigaciones que permitan profundizar el conocimiento del sistema de relaciones laborales;
- d) El diseño, implementación y actualización de un banco de datos computarizado que comprenda todas las variables relacionadas con el empleo, los ingresos, la productividad y la formación profesional, utilizando para ello información propia y de otros organismos públicos y privados;
- e) 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, los ingresos y la productividad.

Art. 147. — El Ministerio de Empleo, Trabajo y Seguridad Social deberá elaborar las estadísticas adecuadas a fin de suministrar al Consejo Nacional del Empleo, la Productividad y el Salario Mínimo la información necesaria para cumplir lo dispuesto por el artículo 158, título VII, capítulo 2 y artículo 159, título VII, capítulo 3.

Art. 148. — A los efectos de dar cumplimiento a lo dispuesto por el artículo 149, inciso d) del Consejo Nacional del Empleo, la Productividad y el Salario Mínimo, Vital y Móvil el Ministerio de Empleo, Trabajo y Seguridad Social deberá coordinar con el Instituto Nacional de Estadística y Censos el seguimiento de los precios y la valorización mensual de la canasta básica.

## TÍTULO VI

### *Del Consejo Nacional del Empleo, la Productividad y el Salario Mínimo, Vital y Móvil*

#### Capítulo 1

Art. 149. — Créase el Consejo Nacional del Empleo, la Productividad y el Salario Mínimo, Vital y Móvil con las siguientes funciones:

- a) Formular recomendaciones para la elaboración de políticas y programas de empleo y formación profesional;
- b) Proponer medidas para incrementar la producción y la productividad;
- c) Determinar periódicamente el salario mínimo, vital y móvil;
- d) Aprobar los lineamientos, metodología, pautas y normas para la definición de una canasta básica que se convierta en un elemento de referencia para la determinación del salario mínimo, vital y móvil;
- e) Determinar periódicamente la prestación mínima por desempleo;
- f) Establecer los niveles de productividad a los que hace referencia el artículo 95, último párrafo de la presente ley;
- g) Constituir en su caso las comisiones técnicas tripartitas sectoriales referidas en el artículo 102, inciso a).

Art. 150. — El consejo estará integrado por dieciséis (16) representantes de los empleadores y dieciséis (16) de los trabajadores, que serán ad honorem y designados por el Poder Ejecutivo y por un presidente designado por el Ministerio de Empleo, Trabajo y Seguridad Social; y durarán cuatro (4) años en sus funciones.

La representación de los empleadores estará integrada por dos (2) del Estado nacional en su rol de empleador, dos (2) de las provincias que adhieran al régimen del presente título, en igual carácter y doce (12) de los empleadores del sector privado de las distintas ramas de actividad propuestos por sus organizaciones más representativas.

La representación de los trabajadores estará integrada de modo tal que estén contenidos tanto los trabajadores del sector privado como los del sector público y las distintas ramas de actividad, a propuesta de la central de trabajadores con personería gremial.

Art. 151. — Las decisiones del consejo serán tomadas por consenso. En caso de no lograrse al término de tres (3) sesiones completas, su presidente laudará respecto de los puntos en controversia.

Art. 152. — A petición de cualquiera de los sectores representados en el consejo, se podrá modificar el monto del salario mínimo vital y móvil establecido.

Art. 153. — El Ministerio de Empleo, Trabajo y Seguridad Social implementará las encuestas, estudios e investigaciones sobre empleo, ingresos, productividad y formación profesional que resulten necesarios para el asesoramiento al Consejo Nacional del Empleo, la Productividad y el Salario Mínimo Vital y Móvil.

## TÍTULO VII

### *De las prestaciones tarifadas*

#### Capítulo 1

##### El salario mínimo vital y móvil

Art. 154. — El salario mínimo vital y móvil garantizado por el artículo 14 bis de la Constitución Nacional y previsto por el artículo 116 de la Ley de Contrato de Trabajo (texto ordenado en 1976) será determinado por el Consejo Nacional del Empleo, la Productividad y el Salario Mínimo Vital y Móvil teniendo en cuenta los datos de la situación socioeconómica, los objetivos del instituto y la razonabilidad de la adecuación entre ambos.

Art. 155. — Todos los trabajadores comprendidos en la Ley de Contrato de Trabajo, de la administración pública nacional y de todas las entidades y organismos en que el Estado nacional actúe como empleador, tendrán derecho a percibir una remuneración no inferior al salario mínimo vital y móvil que se establezca de conformidad a lo preceptuado en esta ley.

Art. 156. — El salario mínimo vital y móvil no podrá ser tomado como índice o base para la determinación cuantitativa de ningún otro instituto legal o convencional.

Art. 157. — El salario mínimo vital y móvil tendrá vigencia y será de aplicación obligatoria a partir del primer día del mes siguiente de la publicación; excepcionalmente, se podrá disponer que la modificación entre en vigencia y surta efecto a partir del día siguiente de su publicación.

En todos los casos, dentro de los tres días de haberse tomado la decisión deberá publicarse por un día en el Boletín Oficial o en otros órganos periodísticos que garanticen una satisfactoria divulgación y certeza sobre la autenticidad de su texto.

#### Capítulo 2

##### Indemnización por despido injustificado

Art. 158. — Modifícase el artículo 245 de la Ley de Contrato de Trabajo (texto ordenado), el que quedará redactado de la siguiente forma:

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 meses, tomando como base la mejor remuneración mensual normal y habitual percibida durante el último año o durante el plazo de prestación de servicios.

La base indemnizatoria no podrá exceder el equivalente a tres (3) veces el importe mensual de la suma que resulta del promedio simple de las escalas salariales fijadas en la convención colectiva de trabajo vigente al momento del despido que sea aplicable al trabajador despedido, por año de antigüedad. Será función del Ministerio del Empleo, Trabajo y Seguridad Social, calcular y publicar el promedio correspondiente.

La base indemnizatoria para aquellos trabajadores que por su remuneración, función o jerarquía estuvieran excluidos de la convención colectiva de trabajo, será el setenta por ciento (70 %) de su mejor remuneración conforme el procedimiento del párrafo primero, por año de antigüedad.

Dicho importe no podrá ser inferior a la base indemnizatoria que le corresponda a un trabajador amparado en la convención colectiva aplicable en la empresa donde prestó servicios.

Los trabajadores no amparados por convenciones colectivas de trabajo se regirán por la base que corresponda a los empleados de comercio.

El importe de esta indemnización en ningún caso podrá ser inferior a dos (2) meses de sueldo calculados en base al sistema del primer párrafo.

#### Capítulo 3

##### Indemnización por accidentes de trabajo

Art. 159. — Modifícase el segundo párrafo del artículo 89 inciso a) de la ley 9.688 (texto actualizado), el que quedará redactado de la siguiente forma:

La indemnización por este concepto, así como también para los casos contemplados en los incisos b) y c), no será superior al importe equivalente que resulte de computar veinte (20) años de salario calculado como el promedio simple de las escalas salariales fijadas por la convención colectiva de trabajo aplicable al trabajador y vigente al tiempo de la determinación de la indemnización. Será función del Ministerio de Empleo, Trabajo y Seguridad Social calcular y publicar el promedio correspondiente.

Para los trabajadores no amparados por convenciones colectivas de trabajo, el salario computable se determinará de acuerdo con el mismo procedimiento del párrafo anterior sobre la base del convenio colectivo aplicable a los empleados de comercio.

## TÍTULO VIII

### *Del financiamiento*

#### Capítulo 1

Art. 160. — Créase el Fondo Nacional del Empleo, con el objeto de proveer al financiamiento de los insti-

tutos, programas, acciones, sistemas y servicios contemplados en la presente ley.

Art. 161. — El Fondo Nacional del Empleo se constituirá con recursos de tres tipos distintos:

- a) Aportes y contribuciones, a fin de que el fondo financie el Sistema Integral de Prestaciones por Desempleo;
- b) Recursos fiscales extraordinarios, a fin de que el fondo financie programas y proyectos tendientes a la generación de empleo productivo;
- c) Recursos fiscales ordinarios, a fin de que el fondo financie los servicios administrativos, de formación y de empleo encomendados al Ministerio de Empleo, Trabajo y Seguridad Social.

Art. 162. — Los recursos destinados al Fondo Nacional de Empleo son los siguientes:

a) Aportes y contribuciones:

1. Un (1) punto porcentual de la contribución a las cajas de Asignaciones y Subsidios Familiares del Personal de la Industria y del Personal de Comercio y Servicios dispuesta por la ley 18.017 (texto ordenado resolución 930/74 de la SSS) y sus modificatorias y los decretos 25 del 4 de enero de 1981, 2.430/85 y 788/88.
2. Una contribución del uno por ciento (1 %) sobre las remuneraciones pagadas al personal de las empresas públicas, sustitutiva de lo previsto en el inciso anterior, a cargo de las empresas públicas empleadoras.
3. Una contribución del uno por ciento (1 %) sobre las remuneraciones pagadas a todos los trabajadores en relación de dependencia comprendidos en la Ley de Contrato de Trabajo, a cargo del empleador.
4. Un aporte del uno por ciento (1 %) sobre las remuneraciones de los trabajadores comprendidos en la Ley de Contrato de Trabajo, a cargo del trabajador;

b) Aportes del Estado:

1. El diez por ciento (10 %) de los ingresos que por cualquier concepto genere la transferencia de patrimonio del Estado con motivo de las privatizaciones realizadas por la Ley de Reforma del Estado modificándose el inciso c) del artículo 13 del decreto 1.105 del 20/10/89, reglamentario de la ley 23.696.
2. Las partidas que asigne anualmente la ley de presupuesto.
3. Los recursos que aporten las provincias y, en su caso, los municipios, en virtud de los convenios celebrados para la instrumentación de la presente ley.

c) Otros recursos:

1. Donaciones, legados, subsidios y subvenciones y todo ingreso compatible con la naturaleza y fines del fondo.
2. Las rentas provenientes de la inversión de las sumas ingresadas al fondo por cualquier concepto.
3. Las actualizaciones, intereses, cargos o multas originados en infracciones a las normas de la presente ley.
4. Los saldos no utilizados de ejercicios anteriores.
5. Los recursos provenientes de la cooperación internacional en la medida que fueren destinados a programas, acciones y actividades generadoras de empleo y de formación profesional, previstas en la presente ley.

Art. 163. — La recaudación de los aportes y contribuciones previstas en el artículo 162, será efectivizada a través de los cajas de subsidios y asignaciones familiares, de acuerdo a lo que establezca la reglamentación.

Art. 164. — Las cajas de Asignaciones y Subsidios Familiares del Personal de la Industria y del Comercio transferirán a la cuenta del Fondo Nacional del Empleo en el plazo de cinco (5) días de su recaudación las sumas percibidas conforme lo dispuesto por el artículo 162.

Art. 165. — El Fondo Nacional del Empleo creado por la presente ley se constituirá como cuenta especial presupuestaria en jurisdicción del Ministerio de Empleo, Trabajo y Seguridad Social.

## Capítulo 2

### Caja Nacional de Ahorro, Seguro y Empleo

Art. 166. — La administración y gestión financiera del Fondo Nacional de Empleo y de los fondos correspondientes a la seguridad social estará a cargo de la Caja Nacional de Ahorro, Seguro y Empleo, de acuerdo a lo dispuesto en el artículo siguiente.

Art. 167. — La Caja Nacional de Ahorro y Seguro pasa a denominarse Caja Nacional de Ahorro, Seguro y Empleo. Su ámbito de dependencia funcional será el Ministerio de Empleo, Trabajo y Seguridad Social, el que en el plazo de noventa (90) días procederá a proponer el proyecto de ley destinado a adecuar la carta orgánica de la caja en lo pertinente.

## TÍTULO IX

### Disposiciones transitorias

#### Capítulo 1

Art. 168. — Los aportes y contribuciones establecidos por el título VIII de la presente ley serán exigibles a

partir de los sueldos devengados desde el primer día hábil del mes siguiente al de vigencia de la presente ley.

Art. 169. — El Sistema Integral de Prestaciones por Desempleo comenzará a efectivizar las prestaciones enunciadas en el título IV, capítulo I a los ciento ochenta (180) días de entrar en vigencia la presente ley. Hasta que se cumpla un (1) año de la vigencia de esta ley, el requisito previsto en el inciso c) del artículo 117 podrá ser acreditado mediante constancias de la Dirección Nacional de Recaudación Previsional, conforme lo establezca la reglamentación.

Art. 170. — En el plazo de noventa (90) días de entrada en vigor esta ley los empleadores deberán inscribir en el Sistema Único de Registro Laboral a todos los trabajadores bajo su dependencia. El empleador entregará al trabajador constancia fehaciente de la citada inscripción. Vencido aquel plazo la inscripción podrá ser efectuada por el trabajador o por la asociación sindical que lo represente.

Art. 171. — El Ministerio de Empleo, Trabajo y Seguridad Social dentro de los treinta (30) días de la vi-

gencia de la presente ley convocará a las comisiones negociadoras de convenciones colectivas de trabajo para negociar sobre las materias previstas en esta ley.

Art. 172. — Facúltase al Poder Ejecutivo nacional para gestionar con los gobiernos provinciales la firma de los convenios y acuerdos necesarios para la ejecución de esta ley.

Art. 173. — Derógase toda disposición que se oponga a la presente ley.

Art. 174. — Comuníquese al Poder Ejecutivo.

CARLOS S. MENEM.

*Julio I. Mera Figueroa. — Antonio E. González. — Alberto J. Triaca. — Eduardo Bauzá. — José R. Dromi. — Antonio F. Salonia.*

—A las comisiones de Trabajo y Previsión Social de Legislación General, de Asuntos Administrativos y Municipales y Relaciones Exteriores y Culto.