REFORMA LABORAL
Ley 25.013
Establécese un régimen de reforma laboral que incluye la modificación de algunos aspectos de la regulación del Contrato de Trabajo y de las Leyes Nros. 24.013, 24.465 y 24.467, como así también de la normativa vigente en materia de convenciones colectivas de trabajo.
Sancionada: Septiembre 2 de 1998.
Promulgada Parcialmente: Septiembre 22 de 1998.
B.O: 24/09/98
El Senado y la Cámara de Diputados de la Nación Argentina reunidos en Congreso, etc. sancionan con fuerza de Ley:
CAPITULO I
ARTICULO 1º- (Contrato de trabajo de aprendizaje). El contrato de aprendizaje tendrá finalidad formativa teórico-práctica, la que será descripta con precisión en un programa adecuado al plazo de duración del contrato. Se celebrará por escrito entre un empleador y un joven sin empleo, de entre quince (15) y veintiocho (28) años.
Este contrato de trabajo tendrá una duración mínima de tres (3) meses y una máxima de un (1) año.
A la finalización del contrato el empleador deberá entregar al aprendiz un certificado suscripto por el responsable legal de la empresa, que acredite la experiencia o especialidad adquirida.
La jornada de trabajo de los aprendices no podrá superar las cuarenta (40) horas semanales, incluidas las correspondientes a la formación teórica. Respecto de los menores se aplicarán las disposiciones relativas a la jornada de trabajo de los mismos.
No podrán ser contratados como aprendices aquellos que hayan tenido una relación laboral previa con el mismo empleador. Agotado su plazo máximo, no podrá celebrarse nuevo contrato de aprendizaje respecto del mismo aprendiz.
El número total de aprendices contratados no podrá superar el diez por ciento (10%) de los contratados por tiempo indeterminado en el establecimiento de que se trate. Cuando dicho total no supere los diez (10) trabajadores será admitido un aprendiz. El empresario que no tuviere personal en relación de dependencia, también podrá contratar un aprendiz.
El empleador deberá preavisar con treinta (30) días de anticipación la terminación del contrato o abonar una indemnización sustitutiva de medio mes de sueldo.
El contrato se extinguirá por cumplimiento del plazo pactado; en este supuesto el empleador no estará obligado al pago de indemnización alguna al trabajador sin perjuicio de los dispuesto en el párrafo anterior. En los demás supuestos regirá el artículo 7º y concordantes de la presente ley.
Si el empleador incumpliera las obligaciones establecidas en esta ley el contrato se convertirá a todos sus fines en un contrato por tiempo indeterminado.
Las cooperativas de trabajo y las empresas de servicios eventuales no podrán hacer uso de este contrato.
ARTICULO 2º- (Régimen de pasantías). Cuando la relación se configure entre un empleador y un estudiante y tenga como fin primordial la práctica relacionada con su educación y formación se configurará el contrato de pasantía.
El MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL establecerá las normas a las que quedará sujeto dicho régimen.
ARTICULO 3º- Sustitúyese el artículo 92 bis del Régimen de Contrato de Trabajo (Ley 20.744 t.o. 1976), por el siguiente texto:
"Artículo 92 bis: (Período de prueba). El contrato de trabajo por tiempo indeterminado se entenderá celebrado a prueba durante los primeros treinta (30) días. Cualquiera de las partes podrá extinguir la relación durante ese lapso sin expresión de causa y sin derecho a indemnización alguna con motivo de la extinción.
El período de prueba se regirá por las siguientes reglas:

1. Un mismo trabajador no podrá ser contratado a prueba, por el mismo empleador, más de una vez.
2. El empleador deberá registrar el contrato a prueba en el libre especial del artículo 52 de esta ley o, en su caso, en el previsto por el artículo 84 de la Ley Nº 24.467.
3. Durante el período de prueba el trabajador tendrá los derechos y obligaciones propios de la categoría o puesto de trabajo que desempeñe, incluidos los derechos sindicales, con las excepciones que se establecen en este artículo.
4. Durante los primeros TREINTA (30) días el empleador y el trabajador estarán obligados al pago de los aportes y contribuciones para las obras sociales, asignaciones familiares y cuota correspondiente al régimen vigente de riesgo del trabajo y, exentos de los correspondientes a jubilaciones y pensiones, Instituto Nacional de Servicios Sociales para Jubilados y Pensionados y Fondo Nacional de Empleo.
5. El trabajador tendrá derecho durante el período de prueba a las prestaciones por accidente o enfermedad de trabajo, incluidos los derechos establecidos para el caso de accidente o enfermedad inculpable, con excepción de lo prescripto en el cuarto párrafo del artículo 212 de esta ley.
6. Si el contrato continuara luego del período de prueba, éste se computará como tiempo de servicio a todos los efectos laborales y de la seguridad social.
Podrá ampliarse el período de prueba hasta seis (6) meses por convenio colectivo debidamente homologado.
Si se dispusiere la extensión convencional del período de prueba deberán realizarse, a partir del segundo mes, todos los aportes y contribuciones legales y convencionales, rigiendo las normas generales en materia de indemnización y preaviso.
La disponibilidad colectiva de las indemnizaciones por falta de preaviso y por antigüedad en el despido incausado será de hasta el cincuenta por ciento (50%) del régimen general.
ARTICULO 4º- Los contratos de trabajo en período de prueba que a la fecha de entrada en vigencia de esta ley se hallaren en curso, continuarán hasta su finalización conforme al régimen en el cual tuvieron origen.
A partir de la vigencia de esta ley se aplicará, en todos los casos, este nuevo régimen, salvo que un convenio colectivo posterior a su sanción establezca uno distinto, dentro de los márgenes de disponibilidad colectiva.
CAPITULO II
ARTICULO 5º- Las disposiciones del presente capítulo serán de aplicación a los contratos de trabajo que se celebren a partir de la entrada en vigencia de esta ley. Sin perjuicio de ello, se les aplicarán también todas las disposiciones legales, reglamentarias y convencionales que no sean modificadas por este capítulo.
ARTICULO 6º- El contrato de trabajo no podrá ser disuelto por voluntad de una de las partes, sin previo aviso, o en su defecto indemnización, además de la que corresponda al trabajador por su antigüedad en el empleo, cuando el contrato se disuelva por voluntad del empleador.
El preaviso, cuando las partes no lo fijen en un término mayor, deberá darse con la siguiente anticipación:
a) Por el trabajador, de QUINCE (15) días.
b) Por el empleador, de QUINCE (15) días cuando el trabajador tuviese una antigüedad en el empleo de más de TREINTA (30) días y hasta TRES (3) meses; de UN (1) mes cuando el trabajador tuviese una antigüedad en el empleo de más de TRES (3) meses y no exceda de CINCO (5) años y de DOS (2) meses cuando fuere superior.
Estos plazos correrán a partir del día siguiente al de la notificación del preaviso.
La parte que omita el preaviso o lo otorgue de modo insuficiente, deberá abonar a la otra una indemnización sustitutiva equivalente a la remuneración que correspondería al trabajador durante los plazos señalados.
ARTICULO 7º- (Indemnización por antigüedad o despido). En los casos de despido dispuesto por el empleador sin justa causa, habiendo o no mediado preaviso, éste deberá abonar al trabajador una indemnización equivalente a una DOCEAVA (1/12) parte de la

mejor remuneración mensual, normal y habitual percibida durante el último año o durante el tiempo de prestación de servicios, si éste fuera menor, por cada mes de servicio o fracción mayor de DIEZ (10) días.
En ningún caso la mejor remuneración que se tome como base podrá exceder el equivalente de TRES (3) veces el importe mensual de la suma que resulta del promedio de todas las remuneraciones previstas en el convenio colectivo de trabajo aplicable al trabajador al momento del despido por la jornada legal o convencional, excluida la antigüedad. Al MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL le corresponderá fijar y publicar el monto que corresponda juntamente con las escalas salariales de cada convenio colectivo de trabajo.
Para aquellos trabajadores no amparados por convenios colectivos de trabajo el tope establecido en el párrafo anterior será el que corresponda al convenio de actividad aplicable al establecimiento donde preste servicios o al convenio más favorable, en el caso de que hubiera más de uno.
Para aquellos trabajadores remunerados a comisión o con remuneraciones variables, será de aplicación el convenio de la actividad a la que pertenezcan o aquel que se aplique en la empresa o establecimiento donde preste servicios, si éste fuera más favorable.
El importe de esta indemnización en ningún caso podrá ser inferior a DOS DOCEAVAS (2/12) partes del sueldo calculadas en base al sistema establecido en este artículo.
ARTICULO 8º- (Despido indirecto). Cuando el trabajador hiciese denuncia del contrato de trabajo fundado en justa causa, tendrá derecho a las indemnizaciones previstas en los artículos 6º, 7º y 11, en su caso, de esta ley.
ARTICULO 9º- (Falta de pago en término de la indemnización por despido incausado). En caso de falta de pago en término y sin causa justificada por parte del empleador, de la indemnización por despido incausado o de un acuerdo rescisorio homologado, se presumirá la existencia de la conducta temeraria y maliciosa contemplada en el artículo 275 de la Ley 20.744 (t.o. 1976).
ARTICULO 10.- (Fuerza mayor, falta o disminución de trabajo. Monto de la indemnización). En los casos que el despido fuese dispuesto por causas de fuerza mayor o por falta o disminución de trabajo no imputable al empleador fehacientemente justificada, el trabajador tendrá derecho a percibir una indemnización equivalente a UNA DIECIOCHOAVA (1/18) parte de la mejor remuneración normal y habitual del último año o período de la prestación, si fuera menor, por cada mes de antigüedad o fracción mayor de DIEZ (10) días.
Rige el mismo tope que el establecido en el artículo 7º. El importe de esta indemnización no será inferior a DOS DIECIOCHOAVAS (2/18) partes del salario calculado de la misma forma.
En tales casos el despido deberá comenzar por el personal menos antiguo dentro de cada especialidad.
Respecto del personal ingresado en un mismo semestre, deberá comenzarse por el que tuviese menos cargas de familia, aunque con ello se alterara el orden de antigüedad.
ARTICULO 11.- (Despido discriminatorio). Será considerado despido discriminatorio el originado en motivos de raza, nacionalidad, sexo, orientación sexual, religión, ideología, u opinión política o gremial.
En este supuesto la prueba estará a cargo de quien invoque la causal. La indemnización prevista en el artículo 7º de esta ley se incrementará en un TREINTA (30%) por ciento y no se aplicará el tope establecido en el segundo párrafo del mismo.
CAPITULO III
ARTICULO 12.- Incorpórase como segundo párrafo del artículo 6º de la ley 14.250 (t.o. 1988) el siguiente:
"No obstante lo dispuesto en el párrafo anterior, las convenciones colectivas celebradas con anterioridad a la promulgación de la Ley 23.545 y que con posterioridad al 1º de enero de 1988 no hubieran sido objeto de modificaciones por la vía de la celebración de acuerdos colectivos, cualquiera sea su naturaleza y alcance, caducarán, salvo pacto en contrario, en el plazo de DOS (2) años contados a partir de la solicitud que en tal sentido formule una de las partes signatarias.

El plazo comenzará a operar a partir de la fecha en que cualquiera de las partes signatarias formalice ante el MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL la denuncia de la convención y la solicitud de negociación. Dicha petición debe ser expresa y haber sido admitida.
El MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL declarará la admisibilidad de la solicitud y convocará a las partes para que constituyan la comisión negociadora respectiva.
Las cuestiones relativas a la integración de la comisión negociadora, al nivel de negociación o cualquier otra que pueda suscitarse no suspenden ni interrumpen los plazos fijados precedentemente.
Vencido el plazo sin que se haya obtenido acuerdo respecto de la celebración de un nuevo convenio colectivo se someterán los puntos en conflicto al procedimiento previsto en la Ley 14.786. Agotado dicho procedimiento, la convención colectiva cuya renovación no se pudiese acordar, caducará de pleno derecho".
Las cláusulas de acuerdos bilaterales que establezcan y financien regímenes jubilatorios complementarios, sólo podrán ser modificadas pro acuerdo de parte.
ARTICULO 13.- El MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL constituirá un servicio de mediación y arbitraje, previa consulta con las organizaciones de empleadores más representativas y la CONFEDERACION GENERAL DEL TRABAJO, el que actuará en los conflictos colectivos que puedan plantearse y cuya intervención sea requerida por las partes.
ARTICULO 14.- La representación de los trabajadores en la negociación de los convenios colectivos de trabajo en cualquiera de sus tipos, estará a cargo de la asociación sindical con personería gremial de grado superior, la que podrá delegar el poder de negociación en sus estructuras descentralizadas.
En unidades que registren la existencia de más de QUINIENTOS (500) trabajadores de una misma actividad, incluirán en su composición un representante delegado del personal, que reúna las condiciones establecidas en el artículo 40 y siguientes de la Ley 23.551, nominado por la asociación sindical.
ARTICULO 15.- Las convenciones colectivas de trabajo ámbito superior podrán regular la organización colectiva del trabajo disponiendo la forma de aplicar las normas legales sobre jornadas y descansos, respetando los topes mínimos y máximos respectivos, y lo dispuesto por el artículo 3º in fine de esta Ley.
Un convenio de ámbito menor vigente podrá prevalecer sobre otro convenio colectivo ulterior de ámbito mayor, siempre que esté prevista su articulación y que las partes celebrantes sean las mismas en ambos casos, de conformidad a lo prescripto por el artículo 14 de la presente Ley. Vencido el término de vigencia del convenio colectivo de ámbito menor, el mismo caducará en el plazo de UN (1) año, si las partes legitimadas para su renovación no alcanzaran un nuevo acuerdo. En este caso, se aplicará la convención colectiva de trabajo de ámbito mayor.
La facultad de acordar la disponibilidad colectiva prevista en el presente artículo queda condicionada a la generación de empleo.
ARTICULO 16.- En la negociación colectiva las partes deberán observar las siguientes reglas:
1. La concurrencia a las negociaciones y a las audiencias citadas en debida forma.
2. Presentación de pliego.
3. La realización de las reuniones que sean necesarias en los lugares y con la frecuencia y periodicidad que sean adecuadas.
4. La designación de negociadores con idoneidad y representatividad suficiente para discutir y alcanzar acuerdos sobre el contenido del temario de materias propuesto.
5. El intercambio de la información necesaria a los fines del examen de las cuestiones en debate, en especial la relacionada con la distribución de los beneficios de la productividad y la evolución del empleo.
6. La realización de los esfuerzos conducentes a lograr acuerdos que tengan en cuenta las diversas circunstancias del caso.

Ante el incumplimiento de estas obligaciones por alguna de las partes será de aplicación el régimen del artículo 55 de la Ley 23.551 y el MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL dará a conocimiento público la situación planteada a través de los medios de difusión.

CAPITULO IV

ARTICULO 17.- Sustitúyese el segundo párrafo del artículo 30 del Régimen de Contrato de Trabajo (Ley 20.744 t.o. 1976) por el siguiente texto:

"Los cedentes, contratistas o subcontratistas deberán exigir además a sus cesionarios o subcontratista el número del código único de identificación laboral de cada uno de los trabajadores que presten servicios y la constancia del pago de las remuneraciones, copia firmada de los comprobantes de pago mensuales al sistema de la seguridad social, una cuenta corriente bancaria de la cual sea titular y una cobertura por riesgo del trabajo.

Esta responsabilidad del principal de ejercer el control sobre el cumplimiento de las obligaciones que tienen los cesionarios o subcontratistas respecto de cada uno de los trabajadores que presten servicios, no podrá delegarse en terceros y deberá ser exhibido cada uno de los comprobantes y constancias a pedido del trabajador y/o de la autoridad administrativa.

El incumplimiento de alguno de los requisitos hará responsable solidariamente al principal por las obligaciones de los cesionados, contratistas o subcontratistas respecto del personal que ocuparen en la prestación de dichos trabajos o servicios y que fueren emergentes de la relación laboral incluyendo su extinción y de las obligaciones, de la seguridad social".

Las disposiciones insertas en este artículo resultan aplicables al régimen de solidaridad específico previsto en el artículo 32 de la Ley 22.250.

ARTICULO 18.- Créase una comisión de seguimiento del régimen de contrato de trabajo y de las normas de las convenciones colectivas de trabajo, la que evaluará anualmente dicha normativa pudiendo proponer reformas o modificaciones a la misma con el fin de promover y defender el empleo productivo.

Dicha comisión de seguimiento estará integrada por dos (2) representantes del gobierno nacional, uno de los cuales ejercerá la presidencia, el presidente del Consejo Federal de Administraciones del Trabajo o un representante miembro que éste designe al efecto, DOS (2) representantes de la CONFEDERACION GENERAL DEL TRABAJO y DOS (2) representantes de las organizaciones más representativas de empleadores.

ARTICULO 19.- Todos los contratos de trabajo, así como las pasantías, deberán ser registrados ante los organismos de seguridad social y tributarios en la misma forma y oportunidad que los contratos de trabajo por tiempo indeterminado.

Las comunicaciones pertinentes deberán indicar:

a) El tipo de que se trata;

b) En su caso, las fechas de inicio y finalización del contrato.

El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social tendrá libre acceso a las bases de datos que contengan tales informaciones.

ARTICULO 20.- El MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL será la autoridad de aplicación de la presente ley.

ARTICULO 21.- Deróganse los artículos: 18, inciso b, 31 última parte, 28 a 40 y 43 a 65 de la Ley Nº 24.013, los artículos 1º, 3º, 4º y 5º de la Ley Nº 24.465, y el artículo 89 de la Ley Nº 24.467.

ARTICULO 22.- CLAUSULA TRANSITORIA.

Los contratos celebrados, hasta la entrada en vigencia de la presente ley, bajo las modalidades previstas en los artículos 43 a 65 de la ley 24.013 y en los artículos 3º y 4º de la Ley 24.465 que por la presente se derogan, continuarán hasta su finalización no pudiendo ser renovados ni prorrogados.

ARTICULO 23.- Comuníquese al Poder Ejecutivo NACIONAL.

DADA EN LA SALA DE SESIONES DEL CONGRESO ARGENTINO, EN BUENOS AIRES, A LOS DOS DIAS DEL MES DE SEPTIEMBRE DEL AÑO MIL NOVECIENTOS NOVENTA Y OCHO.

-REGISTRADO BAJO EL Nº 25.013-

ALBERTO R. PIERRI.- CARLOS F. RUCKAUF.- Esther H. Pereyra Arandía de Pérez Pardo.- Mario L. Pontaquarto.

Decreto 1111/98

Bs. As., 22/9/98

VISTO el Proyecto de Ley registrado bajo el Nº 25.013, sancionado por el HONORABLE CONGRESO DE LA NACION el 2 de setiembre de 1998, y

CONSIDERANDO:

Que por el citado Proyecto de Ley se establece un régimen de reforma laboral que incluye la modificación de algunos aspectos de la regulación del Contrato de Trabajo y de las Leyes Nros. 24.013, 24.465 y 24.467, como así también de la normativa vigente de materia de convenciones colectivas de trabajo.

Que si bien, acorde con preceptos constitucionales y con las legislaciones más modernas se introduce la figura del despido discriminatorio, con un régimen indemnizatorio agravado, quedando la carga de la prueba en cabeza de quien la invoca, resulta excesivo incluir otras figuras distintas a las oportunamente previstas por el PODER EJECUTIVO NACIONAL en el Mensaje Nº 296 del 18 de marzo de 1998, que fuera remitido al HONORABLE CONGRESO DE LA NACION.

Que la disposición establecida en el párrafo final del artículo 12 de Proyecto de Ley, referida a regímenes jubilatorios complementarios, resulta ajena a la medida, debiendo ser objeto de una regulación diferenciada, por lo que corresponde observar el mencionado párrafo.

Que por el artículo 15 del Proyecto se incorpora una cláusula que restringe la negociación colectiva por empresa, al establecer que "... las partes celebrantes sean las mismas..." que las que deban intervenir en la negociación colectiva de ámbito superior, circunstancia ésta que habrá de implicar una modificación inconveniente a las reglas de la representación empresarial, dificultando en grado sumo la posibilidad de celebración de tales convenios.

Que la presente medida no altera el espíritu ni la unidad del Proyecto de Ley sancionado por el HONORABLE CONGRESO DE LA NACION.

Que el PODER EJECUTIVO NACIONAL se encuentra facultado para dictar el presente en virtud de lo dispuesto por el artículo 80 de la CONSTITUCION NACIONAL.

Por ello,

EL PRESIDENTE DE LA NACION ARGENTINA EN ACUERDO GENERAL DE MINISTROS

DECRETA:

Artículo 1º- Obsérvase en el primer párrafo del artículo 11 del Proyecto de Ley registrado bajo el Nº 25.013, los términos: "nacionalidad", "orientación sexual", "ideología" y "u opinión política o gremial".

Art. 2º- Obsérvase en el artículo 12 del Proyecto de Ley registrado bajo el Nº 25.013, el último párrafo que dice: "Las cláusulas de acuerdo bilaterales, que establezcan y financien regímenes jubilatorios reglamentarios, sólo podrán ser modificados por acuerdo de partes".

Art. 3° -Obsérvase la frase del artículo 15 del Proyecto de Ley registrado bajo el Nº 25.013 que dice: "... y que las partes celebrantes sean las mismas en ambos casos, de conformidad a lo prescripto por el artículo 14 de la presente Ley".

Art. 4º- Con las salvedades establecidas en los artículos precedentes, cúmplase, promúlgase y téngase por Ley de la Nación, el Proyecto de Ley registrado bajo el Nº 25.013.

Art. 5º- Dése cuenta al HONORABLE CONGRESO DE LA NACION.

Art. 6º- Comuníquese, publíquese, dése a la Dirección Nacional del Registro Oficial y archívese.- MENEM.- Jorge A. Rodríguez.- Antonio E. González.- Roque B. Fernández.- Susana B. Decibe.- Carlos V. Corach.- Jorge Domínguez.- Raúl E. Granillo Ocampo.