LEY DE EMPLEO ESTABLE

"EL SENADO Y CAMARA DE DIPUTADOS DE LA NACION ARGENTINA, reunidos en Congreso, etc. sancionan con fuerza de Ley:

Titulo I
Estímulo al empleo estable - Período de prueba

ARTICULO 1°.- Sustitúyese el artículo 3° de la Ley Nº 25.013, que modifica el artículo 92 bis del Régimen de Contrato de Trabajo (Ley Nº 20.744 t.o. 1976), por el siguiente texto:

El contrato de trabajo por tiempo indeterminado, a excepción del contrato de trabajo caracterizado en el artículo 96 de la Ley de Contrato de Trabajo Nº 20.744 (texto según Ley Nº 24.013), se entiende celebrado a prueba durante los primeros tres (3) meses. Los convenios colectivos de trabajo pueden modificar dicho plazo hasta un período de seis (6) meses.
Si el empleador es una pequeña empresa definida por el artículo 83 de la Ley Nº 24.467, el contrato de trabajo por tiempo indeterminado se entenderá celebrado a prueba durante los primeros seis (6) meses. En este último caso los convenios colectivos de trabajo pueden modificar ese plazo hasta un máximo de doce (12) meses cuando se trate de trabajadores calificados según definición que efectuarán los convenios.
En ambos casos se aplicarán las siguientes reglas:

1. Un empleador no puede contratar a un mismo trabajador, más de una vez, utilizando el período de prueba. El uso abusivo del período de prueba con el objeto de evitar la efectivización de trabajadores será pasible de las sanciones previstas en los regímenes sobre infracciones a las leyes de trabajo. En especial se considerará abusiva la conducta del empleador que contratara sucesivamente a distintos trabajadores para un mismo puesto de trabajo de naturaleza permanente.

2. El empleador debe registrar el contrato de trabajo que comienza por el período de prueba. Caso contrario, y sin perjuicio de las consecuencias que se derivan de ese incumplimiento, se entiende que ha renunciado a dicho período.

3. Durante el período de prueba las partes del contrato tienen los derechos y obligaciones propios del vínculo jurídico, con las excepciones que se establecen en este artículo. Tal reconocimiento respecto del trabajador incluye los derechos sindicales.

4. Durante el período de prueba, cualquiera de las partes puede extinguir la relación sin expresión de causa y sin obligación de preavisar. En tal caso, dicha extinción no genera derecho indemnizatorio alguno.
5. Durante el período de prueba las partes están obligadas al pago de los aportes y contribuciones a la Seguridad Social.

6. Durante el período de prueba el trabajador tiene derecho a las prestaciones por accidente o enfermedad del trabajo. También por accidente o enfermedad inculpable, que perdurará exclusivamente hasta la finalización del período de prueba si el empleador rescindiere el contrato de trabajo durante ese lapso. Queda excluida la aplicación de lo prescripto en el cuarto párrafo del artículo 212 de la Ley de Contrato de Trabajo.

7. El período de prueba, se computa como tiempo de servicio a todos los efectos laborales y de la Seguridad Social.

ARTICULO 2°.- El empleador que produzca un incremento neto en su nómina de trabajadores contratados por tiempo indeterminado, definido ese incremento conforme los criterios que establezca la reglamentación, gozará de una reducción de sus contribuciones a la Seguridad Social, en relación a cada nuevo trabajador que de tal modo incremente la dotación. Esa reducción se efectivizará a partir del primer mes posterior a la finalización del período de prueba que se entenderá operada cuando ha transcurrido totalmente el plazo máximo, o cuando el empleador desista de utilizarlo en toda su extensión o parte de ella, y el trabajador continúe prestando servicios. La reducción consiste en una eximición parcial de las contribuciones al sistema de Seguridad Social, equivalente a un tercio de las contribuciones vigentes. Cuando el trabajador que se contrate para ocupar el nuevo puesto de trabajo sea un hombre de 45 años o más, o una mujer jefe de hogar de cualquier edad, o un joven varón o mujer de hasta 24 años, la eximición parcial se elevará a la mitad de las contribuciones vigentes.

La composición de la reducción será determinada por la reglamentación, la que no podrá afectar los derechos conferidos a los trabajadores por los regímenes de la Seguridad Social, ni alterar las contribuciones a las obras sociales.

En ningún caso la reducción citada podrá afectar el financiamiento de la Seguridad Social. A tales efectos, se incluirá una partida compensatoria en el Presupuesto Nacional. El monto de esa partida será determinado por el Poder Ejecutivo con base en las previsiones anuales sobre creación de empleos que efectuará el Ministerio de Trabajo, Empleo y Formación de Recursos Humanos. Para el actual ejercicio presupuestario la Secretaría de Hacienda proveerá los fondos necesarios con ahorros provenientes de otras partidas.

ARTICULO 3°.- "El Gobierno Nacional, a través de la Secretaría de Empleo del Ministerio de Trabajo, Empleo y Formación de Recursos Humanos, apoyará activamente con un subsidio destinado al pago de las remuneraciones, la contratación de desocupados hombres de 45 años o más y de mujeres jefes de hogar de cualquier edad, para nuevos puestos de trabajo que produzcan un incremento neto en la nómina de trabajadores contratados por tiempo indeterminado en empresas definidas según los criterios del Art. 23 de la Ley Nº 24.467. El Ministerio de Trabajo, Empleo y

Formación de Recursos Humanos celebrará convenios con los Gobiernos de las provincias y con el Gobierno de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, para la distribución de los recursos destinados a estos fines. Los montos, condiciones, alcances y topes del subsidio serán determinados por la reglamentación".

Artículo 4°.- Sin perjuicio de las facultades propias de la autoridad de fiscalización pública en materia cooperativa, los servicios de inspección de trabajo están habilitados para ejercer el contralor de las cooperativas de trabajo a los efectos de verificar el cumplimiento de las normas laborales y de la Seguridad Social en relación con los trabajadores dependientes a su servicio así como a los socios de ella que se desempeñaren en fraude a la ley laboral. Estos últimos serán considerados trabajadores dependientes de la cooperativa a los efectos de la aplicación de la legislación de la ley laboral y de la seguridad social.

Si en el ejercicio de sus funciones esos servicios comprobaren que se ha incurrido en una desnaturalización de la figura cooperativa con el propósito de sustraerse total o parcialmente a la aplicación del ordenamiento laboral, deberán, sin perjuicio del ejercicio de su facultad de constatar las infracciones a las normas laborales en que de tal modo se hubiere incurrido y de proceder a su juzgamiento y sanción, denunciar esa circunstancia a la autoridad específica de fiscalización pública a los efectos del artículo 101 y concordantes de la Ley Nº 20.337.
Las cooperativas de trabajo no podrán actuar como empresas de provisión de servicios eventuales, ni de temporada, ni de cualquier otro modo brindar servicios propios de las agencias de colocación.

Titulo II
Convenciones colectivas - Modificaciones a la
Ley Nº 14.250

ARTICULO 5°.- Modifícase el artículo 1° de la Ley Nº 14.250 (t .o. Decreto Nº 108/88), el que tendrá en lo sucesivo el siguiente texto:

“Las convenciones colectivas de trabajo que se celebren entre una asociación de empleadores, un empleador o un grupo de empleadores y una asociación sindical con personería gremial están regidas por las disposiciones de la presente ley.

Sólo están excluidos de esta ley los trabajadores del sector público nacional, provincial y municipal y los docentes alcanzados por el régimen de la Ley Nº 23.929. Sin perjuicio de ello, están incluidos dentro del ámbito de vigencia de esta ley los sectores de la Administración Pública Nacional que a la fecha de su sanción se encontraran aún incorporados al régimen de la negociaciones colectivas establecido por esta ley, salvo que sus partes acordaren acogerse en lo sucesivo al sistema establecido en la Ley Nº 24.185”.

ARTICULO 6°.- Modifícase el artículo 2° de la Ley Nº 14.250 (t .o. Decreto Nº 108/88), el que tendrá en lo sucesivo el siguiente texto:

"Cuando se pretenda constituir una unidad de negociación que exceda el ámbito de una o varias empresas determinadas, la autoridad de aplicación establecerá sus alcances, en función de la aptitud representativa del sindicato definida en el acto de otorgamiento de su personería gremial y de la del grupo de empleadores y asociaciones de empleadores que hubieren expresado su voluntad de integrarla. La reglamentación indicará las pautas y criterios a los que debe someterse esa autoridad para establecer la aptitud representativa del sector de los empleadores, que se aplicarán en los supuestos en que éstos no hayan alcanzado un acuerdo. También fijará los que deban tenerse en cuenta para determinar la participación de sus integrantes en la formación de la voluntad del sector, para el caso de que estos últimos no la establecieren de común acuerdo. En todos los casos que se constituya una unidad de negociación de una convención colectiva que incluya a más de un empleador entre los cuales se encuentren pequeñas empresas, debe acreditarse en el convenio que se celebre, que contiene un capítulo específico que las comprenda y que ha sido negociado por sus propios representantes".

ARTICULO 7°.- Agrégase al texto del artículo 4° de la Ley Nº 1 4.250 (t.o. Decreto Nº 108/88), un párrafo final cuyo texto es el siguiente:

"Los convenios colectivos de trabajo de empresa concertados con el sindicato con personería gremial actuante en ella también requieren homologación. En todos los casos, deben cumplirse respecto de ellos las obligaciones de registro, publicación y depósito previstas en el artículo 5° de la ley".

ARTICULO 8°.- Modifícase el artículo 6° de la Ley Nº 14.250 (t .o. Decreto Nº 108/88), el que tendrá en lo sucesivo el siguiente texto:

"Las partes pueden establecer distintas fechas de vencimiento para las cláusulas del convenio e inclusive otorgarles ultraactividad. Si no ejercieren esa facultad ni hubiere entrado a regir un nuevo convenio, las cláusulas de aquél perderán vigencia en un plazo de dos (2) años contados a partir de la fecha en que una de las partes hubiere denunciado formalmente el convenio".

ARTICULO 9°.- Modifícase el artículo 13 de la Ley Nº 14.250 (t.o. Decreto Nº 108/88), el que tendrá en lo sucesivo el siguiente texto:
"El Ministerio de Trabajo, Empleo y Formación de Recursos Humanos de la Nación será la autoridad de aplicación de la presente ley. Puede, sin embargo, celebrar convenios con las provincias y con el Gobierno de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires a efectos de delegar total o parcialmente esa función en relación con las unidades de negociación cuyo ámbito territorial no exceda de los límites de la respectiva jurisdicción. En tal caso, la autoridad local de aplicación ejerce esas atribuciones de conformidad con lo dispuesto en esta ley, su reglamentación y las condiciones y reservas

establecidas en el convenio respectivo. No obstante, la resolución constitutiva de la comisión negociadora así como la homologación y registración de esos convenios colectivos está a cargo del Ministerio de Trabajo, Empleo y Formación de Recursos Humanos.

En los convenios que se celebren con las provincias se deberá prever la transferencia de los recursos técnicos y económicos que aseguren el cumplimiento de la norma en forma efectiva y eficiente".

ARTICULO 10º .- Incorpórase tres nuevos capítulos a la Ley Nº 14.250 (t.o. Decreto Nº 108/88), cuyo articulado es el siguiente:

Capítulo lll
Ambito de negociación colectiva

Artículo 21.- Los convenios colectivos tienen el ámbito funcional y territorial que las partes acuerden dentro de su capacidad representativa, que a continuación se describen con carácter enunciativo:

- Convenio nacional, regional o de otro ámbito territorial;
- Convenio intersectorial o marco;
- Convenio de actividad;
- Convenio de profesión, oficio o categoría;
- Convenio de empresa o grupo de empresas.

Dentro de su capacidad representativa las partes pueden concertar convenios exclusivamente destinados a regular las condiciones de trabajo y empleo en las pequeñas empresas, para cualquiera de los ámbitos funcionales y territoriales contemplados en el presente artículo.

Artículo 22.- La representación de los trabajadores en la negociación del convenio colectivo de trabajo de empresa está a cargo del sindicato cuya personería gremial los comprenda, cualquiera fuere el mayor ámbito de representación que el mismo detentare. Sin embargo, si se pretendiere negociar un convenio de empresa y la representación de los trabajadores tuviere un ámbito superior al de esa empresa, la representación sindical de los trabajadores debe integrarse también con los delegados del personal o miembros de la comisión interna en un número que no exceda la representación establecida en el artículo 45 de la Ley Nº 23.551 hasta el número de doscientos (200) trabajadores, cualquiera fuere el tamaño de la empresa o el número de trabajadores que se desempeñare.

En caso que el número de delegados o miembros de la comisión interna, elegidos según los artículos 40 y siguientes de la Ley Nº 23.551, supere el expresado en el párrafo anterior, la selección de los que integrarán la comisión negociadora se hará conforme lo establezcan los estatutos sindicales.

Capítulo IV
Coexistencia, articulación y sucesión de convenios colectivos de trabajo

Artículo 23.- Los convenios colectivos pueden establecer formas de articulación entre unidades de negociación de ámbitos diferentes, ajustándose las partes a sus respectivas facultades de representación.

Artículo 24.- Un convenio colectivo de ámbito menor no será afectado por un ulterior convenio de ámbito mayor, salvo que las partes de aquél manifestaren de modo expreso, su adhesión a este último, o estuvieren representadas por acto expreso emitido a tal fin en la comisión negociadora del convenio colectivo posterior.

Artículo 25.- Un convenio colectivo de trabajo de ámbito menor prevalecerá sobre otro anterior de ámbito mayor, salvo que aquél hubiere sido concertado para articularse con este último.
La entidad sindical de grado inferior que hubiere manifestado su voluntad de negociar en el nivel menor podrá delegar su representación a esos efectos en la entidad sindical signataria del convenio colectivo de ámbito mayor.

Si no se produjere esa delegación, la entidad sindical signataria del convenio colectivo de ámbito mayor participará, a su solicitud, en la comisión negociadora del convenio colectivo de ámbito menor junto con la entidad gremial de grado inferior que hubiere manifestado su voluntad de negociar en ese nivel.

En caso de discrepancia entre los representantes de ambas entidades sindicales, la cuestión se resolverá de conformidad con lo previsto en sus respectivos estatutos.

Si los estatutos no resolvieren la cuestión o sus disposiciones fueren contradictorias y las entidades sindicales no autocompusieren sus propias diferencias, prevalecerá la voluntad de la entidad de menor grado.

Artículo 26.- El convenio colectivo que sucede a uno anterior, de igual ámbito y nivel puede disponer sobre los derechos reconocidos en éste. En dicho supuesto, se aplicará íntegramente lo regulado en el nuevo convenio.

Artículo 27.- Los convenios colectivos de ámbito superior al de empresa establecerán las condiciones y procedimientos para excluir de su régimen a las empresas cuya estabilidad económica pudiere verse afectada si se aplicare ese régimen.
Si aquellos convenios no establecieran esas condiciones y procedimientos, la exclusión de una empresa sólo procederá si fuere acordada entre el empleador y el sindicato signatario del convenio colectivo, cuando así lo requiriere la situación económica de la empresa frente a situaciones de crisis y por un período determinado. En tal caso, la representación de los trabajadores deberá integrarse del modo previsto en el artículo 22 de esta ley. Si el empleador y la representación de los trabajadores no lograren un acuerdo relativo a la exclusión de la empresa del régimen general del

convenio o a las nuevas condiciones salariales que regirán en aquélla, una u otra cuestión serán resueltas por la Comisión Paritaria de Interpretación del Convenio, constituida de conformidad con lo previsto en los artículos 14 a 17 de esta ley.

Capítulo V
Normas transitorias

Artículo 28.- En relación con los convenios colectivos de trabajo celebrados antes de la promulgación de la Ley Nº 23.545 que se encontraren vigentes por ultraactividad a la fecha de la sanción de esta ley, se establece que su vigencia se prorrogará por dos (2) años contados a partir de la fecha de la resolución de la autoridad de aplicación que, con referencia específica a cada uno de esos convenios, convoque la unidad de negociación de igual nivel y ámbito tendiente a su sustitución y declare iniciado el curso de dicho plazo.

A partir de la publicación de esta ley y hasta el vencimiento del plazo previsto en el párrafo anterior, si se concertare un convenio colectivo cuyo menor ámbito estuviere incluido en el de uno de los convenios a los que se refiere el párrafo anterior, los salarios básicos iniciales de cada categoría y nivel que prevea el nuevo convenio no podrán ser inferiores a los de las categorías equivalentes fijadas en el convenio ultraactivo de ámbito mayor.
Durante ese mismo plazo, el trabajador cuyo contrato individual de trabajo estuviera antes regido por este último convenio ultraactivo, mantendrá las condiciones salariales allí previstas.
Las partes convocadas para la sustitución del convenio ultraactivo estarán obligadas a integrar la unidad de negociación.

Vencido ese plazo de dos (2) años, mencionado en el primer párrafo de este artículo, si las partes legitimadas para concertar la renovación para el mismo nivel y ámbito del convenio colectivo vigente ultraactivo no hubieren alcanzado un acuerdo, sobre las cláusulas que regulen condiciones laborales, salariales y contribuciones patronales a pedido de la parte sindical o de ambas partes en forma conjunta, la autoridad de aplicación dispondrá someter la controversia a un arbitraje. A falta de esa solicitud, tales cláusulas perderán vigencia.

El resto de las cláusulas convencionales que no hubieren sido acordadas se mantendrán vigentes hasta tanto se acuerde su modificación.

A partir de la fecha de la resolución de la autoridad administrativa que disponga el arbitraje, las partes tendrán un plazo de treinta (30) días corridos para celebrar el correspondiente compromiso arbitral y designar de común acuerdo el árbitro o los árbitros que tendrán a su cargo la tarea arbitral.
Si así no lo hicieren, la determinación de las cuestiones de arbitraje, de los plazos para ofrecer y producir pruebas y para dictar el laudo, así como la designación del o los árbitros, a cuyo cargo estará la solución de la controversia, será asumida por la autoridad de aplicación que procederá a tal efecto del modo que se establezca en la reglamentación. Igual procedimiento

se seguirá si los árbitros por falta de acuerdo no dictan el laudo y la decisión de este caso versará sólo sobre las cuestiones no resueltas.

Hasta tanto quede firme el laudo que se dicte se mantendrán vigentes las cláusulas convencionales anteriores.

El laudo que de tal modo se dictare tendrá un plazo máximo de vigencia de dos (2) años, salvo disposición en contrario del compromiso arbitral. Contra ese pronunciamiento no se admitirá otro recurso que el de nulidad, fundado en haberse laudado sobre cuestiones no sometidas al arbitraje o fuera del plazo fijado a tal efecto. Dicho recurso, que será fundado, deberá interponerse por ante la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo dentro de los cinco (5) días hábiles de notificado el laudo. El Tribunal, previo traslado a las partes restantes por tres (3) días, dictará resolución definitiva en un plazo máximo de diez (10) días hábiles a contar del vencimiento del término anterior. Si se declarase la nulidad del laudo arbitral, la autoridad de aplicación dispondrá la realización de un nuevo arbitraje.

Artículo 29.- Los convenios colectivos de trabajo celebrados después de la sanción de la Ley Nº 23.545 cuyo plazo de vigencia pactado se encontrare vencido a la fecha de promulgación de esta ley, continuarán vigentes por un plazo adicional de dos (2) años contado en relación a cada uno de ellos a partir de su denuncia por cualquiera de las partes.

Vencido dicho plazo si las partes legitimadas para concertar la renovación del convenio hasta entonces ultraactivo no hubieren alcanzado un acuerdo, la autoridad de aplicación las invitará a someter la controversia a un arbitraje voluntario.

Si las partes aceptaran someterse al arbitraje propuesto, las cláusulas del convenio se mantendrán vigentes hasta tanto entre en vigencia el laudo que se dicte como producto de ese arbitraje.

Si, en cambio, alguna de las partes no aceptare someterse a ese arbitraje voluntario, el convenio colectivo denunciado perderá vigencia, pero el trabajador cuyo contrato individual de trabajo hubiera estado hasta entonces regido por ese convenio mantendrá las condiciones salariales allí previstas hasta la celebración de un nuevo convenio colectivo que incluya a ese trabajador dentro de su ámbito.

Lo previsto en los párrafos precedentes de este artículo no será aplicable en relación a aquellos convenios cuyas partes hubieran pactado de modo expreso su ultraactividad u otro criterio específico de perduración del convenio. En este caso, la perduración del convenio se regirá por lo que al efecto hubiera sido pactado por sus partes.

Titulo III
Comisión Bicameral de Seguimiento
de la Negociación Colectiva

ARTICULO 11.- Créase en el ámbito del Congreso de la Nación una comisión bicameral, en adelante Comisión Bicameral de Seguimiento de la Negociación Colectiva, integrada por cinco senadores y cinco diputados, manteniendo la proporcionalidad de las distintas fuerzas políticas, designados a propuesta de las respectivas comisiones de Legislación del Trabajo de ambas Cámaras, quienes establecerán su reglamento interno.

Dicha Comisión tendrá como misión llevar a cabo un seguimiento de las negociaciones colectivas que tengan lugar a partir de la sanción de esta ley, así como de los convenios colectivos que en ese marco se concertaren. En especial, considerará los sujetos, niveles y contenidos de la negociación, la evolución de la estructura de la negociación colectiva y de los salarios que se fijen en los convenios según los niveles en que hubieren sido concertados, la relación entre unidades de negociación y convenios colectivos de los diversos niveles, los criterios de sucesión, de articulación y de concurrencia de convenios colectivos, las situaciones de exclusión de empresas de los convenios colectivos de ámbito superior, y toda otra cuestión relativa a la negociación colectiva y los convenios colectivos de trabajo que entendiere conveniente evaluar.
Para cumplir su cometido, la Comisión Bicameral de Seguimiento de la Negociación Colectiva deberá ser informada semestralmente por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Formación de Recursos Humanos acerca de las cuestiones previstas en el párrafo anterior, así como de aquellas otras relativas a la negociación colectiva y los convenios que la Comisión considerare pertinente requerir. Podrá encomendar estudios, pedir informes a otros entes u organismos públicos y privados así como a las empresas y organizaciones sindicales y empresarias. La autoridad administrativa de aplicación deberá previamente considerar las observaciones, recomendaciones y propuestas que formule la Comisión Bicameral, en relación con las cuestiones cuyo seguimiento se encuentra a su cargo.

Titulo IV
Modificaciones a la Ley Nº 23.546

ARTICULO 12.- Agrégase al artículo 3º de la Ley Nº 23.546 un apartado cuyo texto es el siguiente:
“En el ejercicio de su autonomía colectiva y dentro de su capacidad representativa, las partes pueden acordar la preservación del ámbito funcional o territorial del convenio anterior, o su modificación.
En el caso de conflicto relativo a la determinación del ámbito funcional o territorial de la unidad de negociación, las partes, en ejercicio de su autonomía colectiva, pueden:

- Requerir la intervención de mediadores públicos o privados.
- Suscribir un compromiso arbitral.
- Someterse a la intervención del Servicio Federal de Mediación y Arbitraje previsto en la presente ley”.

ARTICULO 13.- Incorpórase como artículo 3º bis de la Ley Nº 23.546 el siguiente texto:
“Artículo 3° bis.- Créase el Servicio Federal de Mediación y Arbitraje como una persona de derecho público no estatal, con autonomía funcional y autarquía financiera. Su misión será intervenir en los conflictos colectivos que se planteen en el marco de la negociación colectiva y cuya actuación sea requerida de común acuerdo por las partes del conflicto. El decreto reglamentario de la presente ley describirá sus funciones, determinará su organización, definirá sus autoridades y los procedimientos para su designación, que deberán asegurar su independencia del poder político y de las representaciones sectoriales.”

ARTICULO 14.- Agrégase al artículo 4º de la Ley Nº 23.546, el siguiente texto:
“3. Las partes están obligadas a negociar de buena fe, lo que implica:

a) La concurrencia a las reuniones fijadas de común acuerdo o por los organismos o terceros que las convoquen en el marco de los procedimientos de solución de conflictos previstos en el artículo anterior.
b) La designación de negociadores con mandato suficiente.
c) El intercambio de la información necesaria a los fines del examen de las cuestiones en debate para entablar una discusión fundada y obtener un acuerdo fructífero y equilibrado. En especial las partes están obligadas a intercambiar la información relacionada con la distribución de los beneficios de la productividad y la evolución reciente y futura del empleo.
d) La realización de reales esfuerzos conducentes a lograr acuerdos.

4. En la negociación colectiva entablada al nivel de la empresa cuya dotación supere los 40 trabajadores, dicho intercambio alcanzará, además, a las informaciones relativas a los siguientes temas:

a) situación económica de la empresa, del sector y del entorno en el que aquella se desenvuelve;
b) costo laboral unitario e indicadores de ausentismo;
c) innovaciones tecnológicas y organizacionales previstas;
d) organización, duración y distribución del tiempo de trabajo;
e) siniestralidad laboral y medidas de prevención;
f) planes y acciones en materia de formación ocupacional.

5. Debe entenderse que la obligación de negociar de buena fe subsiste en los casos de procedimientos preventivos de crisis de empresa y en los procesos concursales, lo que implica:

A) Antes o durante la tramitación de un procedimiento preventivo de crisis, regulado en el capítulo VI del título III de la Ley Nº 24.013, la empresa que lo inste deberá informar a sus trabajadores y a la representación sindical de los mismos acerca de las causas y consecuencias de dicha crisis. Asimismo, una vez abierto el procedimiento, la empresa deberá informar a la representación sindical de sus trabajadores acerca de las materias que siguen.

a) Mantenimiento de empleo.
b) Movilidad funcional, horaria o salarial.
c) Inversiones, innovación tecnológica, reconversión productiva y cambio organizacional.
d) Recalificación y formación profesional de la mano de obra empleada en la empresa.
e) Recolocación interna o externa de los trabajadores excedentes y régimen de ayuda a la recolocación.
f) Aportes convenidos al sistema integrado de jubilaciones y pensiones.
g) Ayuda para la creación de emprendimientos productivos por parte de los trabajadores excedentes.

B) En la negociación del convenio colectivo de crisis prevista en el artículo 20 de la Ley Nº 24.522, la empresa informará a la representación sindical de sus trabajadores acerca de las siguientes circunstancias:

a) causas de la crisis y sus repercusiones sobre el empleo;
b) situación económico - financiera de la empresa y del entorno en que se desenvuelve;
c) propuestas de acuerdo con los acreedores;
d) rehabilitación de la actividad productiva;
e) renuncia a privilegios laborales.

6. Quienes reciban información calificada de confidencial por la empresa como consecuencia del cumplimiento por parte de ésta de los deberes contemplados en este artículo están obligados a guardar secreto acerca de la misma.

7. Sin perjuicio de lo dispuesto en los artículos 53 a 55 de la Ley Nº 23.551, será considerada práctica desleal y contraria a la ética de las relaciones profesionales del trabajo, por parte de los empleadores, de las asociaciones profesionales que los representen o de las asociaciones sindicales, la de rehusarse injustificadamente a negociar colectivamente de buena fe con la asociación sindical, el empleador o la organización de empleadores legitimados para hacerlo o provocar dilaciones que tiendan a obstruir el proceso de negociación.

En tal caso la parte afectada por el incumplimiento podrá promover querella por práctica desleal ante el Tribunal competente, mediante el proceso sumarísimo establecido en el Código de Procedimiento Civil y Comercial de la Nación. El Tribunal dispondrá el cese inmediato del comportamiento obstructivo del deber de negociar de buena fe y podrá además sancionar prudente y razonadamente a la parte incumplidora, con una multa de hasta un máximo equivalente al veinte por ciento (20 %) del total de la masa salarial del mes en que se produce el hecho, de los trabajadores comprendidos en el ámbito personal de la negociación. Si la parte infractora mantuviera su actitud y no cesara en su incumplimiento, el importe de la sanción se incrementará en un diez por ciento (10 %) por cada cinco (5) días de mora en acatar la decisión judicial. En el supuesto de reincidencia el máximo previsto en el

presente artículo podrá elevarse hasta el equivalente al cien por ciento (100 %) de esos ingresos.

Sin perjuicio de ello, el juez, a petición de parte, podrá también aplicar lo dispuesto por el artículo 666 del Código Civil.

Todos los importes que así se devenguen tendrán como exclusivo destino programas de capacitación laboral emanados del Ministerio de Trabajo, Empleo y Formación de Recursos Humanos y al Fondo de Desempleo en la proporción que fije la reglamentación de la presente ley.

Cuando la práctica desleal fuera reparada mediante el cese de los actos motivantes dentro del plazo que al efecto establezca la decisión judicial, el importe de la sanción podrá reducirse hasta el cincuenta por ciento (50 %).

La promoción de la querella por violación al deber de negociar de buena fe no suspende el plazo de negociación convencional que hayan acordado las partes o se haya establecido por ley."

ARTICULO 15.- Modifícase el artículo 5° de la Ley Nº 23.546, el que tendrá en lo sucesivo el siguiente texto:
"Artículo 5°.- De lo ocurrido en el transcurso de las negociaciones se labrará un acta resumida.
Los acuerdos se adoptan con el consentimiento de los sectores representados.
Cuando en el seno de una de las partes no hubiere unanimidad, prevalece la posición de la mayoría, de conformidad con su aptitud representativa y de acuerdo con lo establecido en el artículo 2° de la ley 14.250."

ARTICULO 16.- Derógase el primer apartado del artículo 6° de la Ley Nº 23.546.

ARTICULO 17.- Modifícase el artículo 7° de la Ley Nº 23.546, el que tendrá en lo sucesivo el siguiente texto:

"Artículo 7°.- En los diferendos que se susciten en el curso de las negociaciones será de aplicación la Ley Nº 14.786, salvo que las partes optaren de común acuerdo por someterse a una de las alternativas previstas en el artículo 3° de esa ley."

Titulo V
Balance social

ARTICULO 18 .- Las empresas que ocupen a más de quinientos (500) trabajadores deberán elaborar anualmente un balance social que recoja información sistematizada relativa a condiciones de trabajo y empleo, costo laboral y prestaciones sociales a cargo de la empresa. Este documento será girado por la empresa a la representación sindical de sus trabajadores, dentro de los treinta (30) días de elaborado.

Titulo VI
Sistema Integrado de Inspección de Trabajo
y la Seguridad Social

Capítulo I
Composición, funciones y principios de actuación

ARTICULO 19.- Créase el Sistema Integrado de Inspección del Trabajo y de la Seguridad Social, con la finalidad de vigilar el cumplimiento de las normas del trabajo y de la seguridad social, garantizar los derechos de los trabajadores previstos en el Art. 14 bis de la Constitución Nacional, y en los Convenios Internacionales ratificados por la Argentina, eliminar el empleo no registrado y demás distorsiones que el incumplimiento de la normativa del trabajo y de la seguridad social provoca en los mercados. El sistema estará integrado por los organismos que fije la reglamentación. Los servicios que integren el sistema serán prestados por la autoridad administrativa del trabajo y la seguridad social nacional y provinciales y de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, que actuarán bajo los principios de corresponsabilidad, coparticipación, cooperación y coordinación, para garantizar su funcionamiento eficaz y homogéneo en todo el territorio nacional.

ARTICULO 20.- Los organismos del Sistema Integrado de Inspección del Trabajo y de la Seguridad Social, dentro de sus respectivas jurisdicciones, vigilarán y exigirán el cumplimiento de la normativa vigente, y desarrollarán acciones educativas y de asesoramiento.

ARTICULO 21.- El Ministerio de Trabajo, Empleo y Formación de Recursos Humanos de la Nación ejercerá las funciones de Autoridad Central de la inspección del trabajo en todo el territorio nacional.
En ejercicio de tales funciones, este Ministerio:
a) velará para que los distintos servicios cumplan con las normas que los regulan y, en especial, con las exigencias de los Convenios 81 y 129 de la Organización Internacional del Trabajo;
b)coordinará la actuación de todos los servicios, formulando recomendaciones y elaborando planes de mejoramiento;
c) ejercerá las demás funciones que a la Autoridad Central asignan los Convenios 81 y 129 de la Organización Internacional del Trabajo y sus recomendaciones complementarias y aquellas otras que contribuyan al mejor desempeño de los servicios.

ARTICULO 22.- Cuando un servicio local de inspección del trabajo, no cumpla con las exigencias de los Convenios 81 y 129 de la Organización Internacional del Trabajo o las que se derivan de este capítulo, el Ministerio de Trabajo, Empleo y Formación de Recursos Humanos de la Nación propondrá al Consejo Federal del Trabajo la elaboración un programa de reorganización.

Capítulo II
Bases comunes de organización de los servicios

ARTICULO 23.- Cada servicio de inspección informará a las organizaciones empresariales y sindicales acerca de las actividades realizadas y de los resultados alcanzados.

Los representantes sindicales de los trabajadores, tendrán derecho a acompañar al inspector durante la inspección y a ser informados de sus resultados.

ARTICULO 24.- Los servicios comprendidos en el Sistema Integrado de Inspección del Trabajo y la Seguridad Social dentro de sus respectivas jurisdicciones, se organizarán bajo la dependencia de una misma autoridad, asumirán las competencias establecidas en este Capítulo y deberán contar con los recursos adecuados para la real y efectiva prestación del servicio. Llevarán un Registro de Inspección, Infracción y Sanciones.

ARTICULO 25.- Los inspectores actuarán de oficio o por denuncia, recogerán en actas el resultado de sus actuaciones y, en su caso, iniciarán el procedimiento para la aplicación de sanciones. Podrán limitarse a advertir o intimar al sujeto responsable, siempre y cuando de la infracción no se derive perjuicios a los trabajadores o al Sistema de Seguridad Social.
En el ejercicio de sus funciones y dentro de su jurisdicción, los inspectores están facultados para:

a) entrar en los lugares sujetos a inspección, sin necesidad de notificación previa ni de orden judicial de allanamiento;
b) requerir la información y realizar las diligencias probatorias que consideren necesarias, incluida la identificación de las personas que se encuentren en el centro de trabajo inspeccionado;
c) solicitar los documentos y datos que estime necesario para el ejercicio de sus funciones, intimar el cumplimiento de las normas y hacer comparecer a los responsables de su cumplimiento;
d) clausurar centros de trabajo en los supuestos legalmente previstos y ordenar la suspensión inmediata de tareas que -a su juicio- impliquen un riesgo grave e inminente para la salud y la seguridad de los trabajadores.

En todos los casos los inspectores, levantarán acta circunstanciada del procedimiento que firmarán junto a el o los sujetos responsables.

Los responsables del cumplimiento de la normativa del trabajo y seguridad social, están obligados a colaborar con el inspector, así como a facilitarle la información y documentación necesarias para el desarrollo de sus competencias.

La fuerza pública deberá prestar el auxilio que le requiera el inspector en ejercicio de sus funciones.

ARTICULO 26.- Comprobada la infracción a las normas laborales que impliquen en alguna forma una evasión tributaria o de la seguridad social, el hecho deberá ser denunciado formalmente y a sus efectos a la Administración Federal de Ingresos Públicos y/o a los otros organismos de control fiscal. Ello sin perjuicio de la notificación fehaciente a las autoridades de control migratorio en caso de haberse constatado la utilización de extranjeros indocumentados y/o no registrados, a los fines de la aplicación de las sanciones penales previstas en la normativa vigente sobre esta materia.

ARTICULO 27.- El Régimen Jurídico del Inspector deberá establecer:

a) el ingreso por concurso de antecedentes y oposición;
b) garantías de estabilidad en el empleo y de independencia técnica en el ejercicio de sus funciones;
c) las incompatibilidades y los regímenes disciplinarios y de retribuciones;
d) programas de capacitación profesional.

ARTICULO 28.- Los Inspectores de Trabajo no podrán tener interés directo o indirecto en entidades vinculadas a la actividad sujeta a vigilancia y no deberán revelar, aún después de haber dejado el servicio, los secretos comerciales, industriales o tecnológicos cuyo conocimiento sea consecuencia del ejercicio de sus funciones. Tampoco podrán informar al empleador sobre la denuncia que motiva la inspección que realicen.

Las distintas jurisdicciones establecerán programas de capacitación para los inspectores.

ARTICULO 29.- Los regímenes retributivos de los inspectores definirán las remuneraciones en función de la especial responsabilidad del puesto, de la plena disponibilidad, del desempeño individual y de los objetivos y resultados globales del servicio, suprimiéndose cualquier participación en las multas.

ARTICULO 30.- Invítase a las provincias y a la Ciudad Autónoma de Buenos Aires a adherir al sistema creado en el Capítulo I, organizando sus respectivos servicios de inspección del trabajo de acuerdo a los objetivos fijados en la presente ley.

ARTICULO 31.- El Ministerio de Trabajo, Empleo y Formación de Recursos Humanos deberá destinar la totalidad de los recursos obtenidos por la aplicación de sanciones pecuniarias a la infracción de la normativa laboral, sea por imperio de la Ley Nº 18.694 o de la Ley Nº 25.212, al fortalecimiento, profesionalización y mejora del servicio a la inspección del trabajo, incluido lo atinente a higiene y seguridad del trabajo.

Inclúyase en la finalidad antedicha la celebración y ejecución de convenios con las provincias y la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, para alcanzar los objetivos descriptos en el párrafo anterior.

A partir del año 2004, el Poder Ejecutivo podrá reducir la cuantía de la afectación dispuesta en este artículo, si se comprobara que los objetivos están prudencialmente alcanzados.
Invítase a las provincias a dictar normas similares a las precedentes, en sus respectivas jurisdicciones.

Titulo VII
Simplificación registral

ARTICULO 32.- Institúyese en el ámbito del Ministerio de Trabajo, Empleo y Formación de Recursos Humanos, una unidad de ejecución del proceso de simplificación y unificación en materia de inscripción laboral y de la seguridad social, con el objeto de que el registro de empleadores y trabajadores se cumpla en un solo acto y a través de un único trámite. Además constituirá y mantendrá actualizado el padrón de empleadores y trabajadores con sus grupos familiares incluidos, y la información sobre el desarrollo de las relaciones laborales. Asimismo satisfacerá las necesidades de información de los organismos públicos y privados del Sistema de Seguridad Social, de la inspección del trabajo, de las organizaciones sindicales y de los entes de control.

El Poder Ejecutivo tendrá un plazo de 180 días para poner en funcionamiento el sistema a cuyos efectos deberá observar las disposiciones de los artículos 18 y 19 de la Ley Nº 24.013, en lo que sea pertinente.

Titulo VIII
Disposiciones finales

ARTICULO 33.- En los casos que en razón de un conflicto de trabajo, las partes decidieran la adopción de medidas legítimas de acción directa que involucren actividades que puedan ser consideradas servicios esenciales, éstas deberán garantizar la prestación de servicios mínimos que impidan su interrupción.

El Ministerio de Trabajo, Empleo y Formación de Recursos Humanos estará facultado para disponer intimatoriamente la fijación de servicios mínimos que deben mantenerse en cada establecimiento o empresa cuando las partes hubiesen agotado la instancia tendiente al cumplimiento de lo establecido en el párrafo anterior sin acuerdo en tal sentido.

A falta de acatamiento de lo acordado previamente entre las partes o de la determinación que efectúe el Ministerio de Trabajo, Empleo y Formación de Recursos Humanos, éste procederá a instrumentar los procedimientos de los incisos 2 y 3 del artículo 56 de la Ley Nº 23.551.

Será de aplicación la Ley Nº 14.786 a los fines de encauzar el conflicto y propender a su resolución.
Las facultades del Ministerio de Trabajo, Empleo y Formación de Recursos Humanos deberán ejercerse conforme las normas y resoluciones de la Organización Internacional del Trabajo.

ARTICULO 34.- Deróganse los artículos 11, 18 y 20 de la Ley Nº 14.250 (t.o. Decreto Nº 108/88), 12, 14, 15 y 16 de la Ley Nº 25.013, el inciso e) del artículo 2 del anexo 1 de la Ley Nº 25.212, las Leyes Nº 16.936, Nº 18.608, Nº 18.692, Nº 20.638, los Decretos Nº 2.184/90, Nº 470/93 y toda otra norma que se oponga a la presente ley.

ARTICULO 35.- Comuníquese al Poder Ejecutivo.

DADA EN LA SALA DE SESIONES DEL CONGRESO ARGENTINO, EN BUENOS AIRES, A LOS ONCE DIAS DEL MES DE MAYO DEL AÑO DOS MIL