REGIMEN LABORAL
Ley N° 25.877
Derogase la Ley Nº 25.250 y sus normas reglamentarias. Ordenamiento del Régimen Laboral. Derecho Individual del Trabajo. Período de Prueba. Extinción del Contrato de Trabajo. Preaviso. Promoción del Empleo. Derecho Colectivo del Trabajo. Negociación Colectiva. Procedimiento de la Negociación Colectiva. Conflictos Colectivos de Trabajo. Balance Social. Administración del Trabajo. Inspección del Trabajo. Simplificación Registral. Cooperativas de Trabajo. Disposiciones Finales.
Sancionada: Marzo 2 de 2004.
Promulgada: Marzo 18 de 2004.

El Senado y Cámara de Diputados de la Nación Argentina reunidos en Congreso, etc. sancionan con fuerza de Ley:

TITULO PRELIMINAR DEL ORDENAMIENTO DEL REGIMEN LABORAL

ARTICULO 1º — Derógase la Ley Nº 25.250 y sus normas reglamentarias.

TITULO I

DERECHO INDIVIDUAL DEL TRABAJO

Capítulo I

Del Período de Prueba

ARTÍCULO 2º — Sustitúyese el artículo 92 bis de la Ley de Contrato de Trabajo Nº 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias, por el siguiente:

"Artículo 92 bis. — El contrato de trabajo por tiempo indeterminado, excepto el referido en el artículo 96, se entenderá celebrado a prueba durante los primeros TRES (3) meses de vigencia. Cualquiera de las partes podrá extinguir la relación durante ese lapso sin expresión de causa, sin derecho a indemnización con motivo de la extinción, pero con obligación de preavisar según lo establecido en los artículos 231 y 232.

El período de prueba se regirá por las siguientes reglas:

1. Un empleador no puede contratar a un mismo trabajador, más de una vez, utilizando el período de prueba. De hacerlo, se considerará de pleno derecho, que el empleador ha renunciado al período de prueba.
2. 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 contratare sucesivamente a distintos trabajadores para un mismo puesto de trabajo de naturaleza permanente.
3. El empleador debe registrar al trabajador que comienza su relación laboral por el período de prueba. Caso contrario, sin perjuicio de las consecuencias que se deriven de ese incumplimiento, se entenderá de pleno derecho que ha renunciado a dicho período.
4. Las partes tienen los derechos y obligaciones propias de la relación laboral, con las excepciones que se establecen en este artículo. Tal reconocimiento respecto del trabajador incluye los derechos sindicales.
5. Las partes están obligadas al pago de los aportes y contribuciones a la Seguridad Social.
6. El trabajador tiene derecho, durante el período de prueba, 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.
7. El período de prueba, se computará como tiempo de servicio a todos los efectos laborales y de la Seguridad Social."

Capítulo II

De la Extinción del Contrato de Trabajo

Preaviso

ARTÍCULO 3º — Sustitúyese el artículo 231 de la Ley de Contrato de Trabajo, Nº 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias, por el siguiente texto:

"Artículo 231. — 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 anticipación siguiente:

a) por el trabajador, de QUINCE (15) días;

b) por el empleador, de QUINCE (15) días cuando el trabajador se encontrare en período de prueba; de UN (1) mes cuando el trabajador tuviese una antigüedad en el empleo que no exceda de CINCO (5) años y de DOS (2) meses cuando fuere superior."

ARTÍCULO 4º — Sustitúyese el artículo 233 de la Ley de Contrato de Trabajo, Nº 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias, por el siguiente texto:
"Artículo 233. — Los plazos del artículo 231 correrán a partir del día siguiente al de la notificación del preaviso.
Cuando la extinción del contrato de trabajo dispuesta por el empleador se produzca sin preaviso y en fecha que no coincida con el último día del mes, la indemnización sustitutiva debida al trabajador se integrará con una suma igual a los salarios por los días faltantes hasta el último día del mes en el que se produjera el despido.
La integración del mes de despido no procederá cuando la extinción se produzca durante el período de prueba establecido en el artículo 92 bis."
Indemnización por Despido sin Justa Causa
ARTÍCULO 5º — Sustitúyese el artículo 245 de la Ley de Contrato de Trabajo, Nº 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias, por el siguiente:
"Artículo 245. — En los casos de despido dispuesto por el empleador sin justa causa, habiendo o no mediado preaviso, éste deberá abonar al trabajador una indemnización equivalente a UN (1) mes de sueldo por cada año de servicio o fracción mayor de TRES (3) meses, tomando como base la mejor remuneración mensual, normal y habitual devengada durante el último año o durante el tiempo de prestación de servicios si éste fuera menor.
Dicha base no podrá exceder el equivalente de TRES (3) veces el importe mensual de la suma que resulte del promedio de todas las remuneraciones previstas en el convenio colectivo de trabajo aplicable al trabajador, al momento del despido, por la jornada legal o convencional, excluida la antigüedad. Al MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL le corresponderá fijar y publicar el promedio resultante, juntamente con las escalas salariales de cada Convenio Colectivo de Trabajo.
Para aquellos trabajadores excluidos del convenio colectivo de trabajo el tope establecido en el párrafo anterior será el del convenio aplicable al establecimiento donde preste servicios o al convenio más favorable, en el caso de que hubiera más de uno.
Para aquellos trabajadores remunerados a comisión o con remuneraciones variables, será de aplicación el convenio al que pertenezcan o aquel que se aplique en la empresa o establecimiento donde preste servicios, si éste fuere más favorable.
El importe de esta indemnización en ningún caso podrá ser inferior a UN (1) mes de sueldo calculado sobre la base del sistema establecido en el primer párrafo."

Capítulo III
Promoción del Empleo

ARTICULO 6º — La empresa que emplee hasta OCHENTA (80) trabajadores, cuya facturación anual no supere el importe que establezca la reglamentación y que produzca un incremento neto en su nómina de trabajadores, gozará de una reducción de sus contribuciones a la Seguridad Social por el término de DOCE (12) meses, con relación a cada nuevo trabajador que incorpore hasta el 31 de diciembre de 2004.
La reducción consistirá en una exención parcial de las contribuciones al sistema de la Seguridad Social, equivalente a la tercera parte de las contribuciones vigentes.
Cuando el trabajador que se contratare para ocupar el nuevo puesto de trabajo fuera un beneficiario o beneficiaria del Programa Jefes de Hogar, la exención parcial se elevará a la mitad de dichas contribuciones.
Las condiciones que deberán cumplirse para el goce de este beneficio, así como la composición de la reducción, serán fijadas por la reglamentación.
La reducción citada no podrá afectar el financiamiento de la Seguridad Social, ni los derechos conferidos a los trabajadores por los regímenes de la Seguridad Social, ni alterar las contribuciones a las obras sociales.
El PODER EJECUTIVO NACIONAL, en base a las previsiones que efectuará el MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL, adoptará los recaudos presupuestarios necesarios para compensar la aplicación de la reducción de que se trata.
El presente beneficio regirá hasta el 31 de diciembre de 2004, quedando facultado el PODER EJECUTIVO NACIONAL para prorrogar su vigencia o reducir los topes establecidos en el presente artículo, en función de la evolución de los índices de empleo. Anualmente el Poder Ejecutivo Nacional deberá informar a las Comisiones de Legislación del Trabajo de ambas Cámaras del Poder Legislativo Nacional sobre los elementos objetivos que fundaron la determinación adoptada. El cese del presente régimen de promoción no afectará su goce por parte de las empresas a las que se les hubiera acordado, respecto de los trabajadores incorporados durante su vigencia.
Este beneficio no será de aplicación a los contratos regulados en el artículo 99 de la Ley de Contrato de Trabajo, Nº 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias.
ARTÍCULO 7º — El MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL promoverá la inclusión del concepto de trabajo decente en las políticas públicas nacionales, provinciales y municipales. A tal fin, ejecutará y promoverá la implementación, articulada con otros organismos nacionales, provinciales y municipales, de acciones

dirigidas a sostener y fomentar el empleo, reinsertar laboralmente a los trabajadores desocupados y capacitar y formar profesionalmente a los trabajadores.

TITULO II

DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO

Capítulo I

Negociación Colectiva

ARTÍCULO 8º — Sustitúyese el artículo 1º de la Ley Nº 14.250 (t.o. 1988) y su modificatoria, por el siguiente:

"Artículo 1º — Las convenciones colectivas de trabajo que se celebren entre una asociación profesional de empleadores, un empleador o un grupo de empleadores, y una asociación sindical de trabajadores con personería gremial, se rigen por las disposiciones de la presente ley.

Sólo están excluidos de esta ley los trabajadores comprendidos en las Leyes Nº 23.929 y Nº 24.185, en tanto dichas normas regulan sus propios regímenes convencionales."

ARTÍCULO 9º — Sustitúyese el artículo 2º de la Ley Nº 14.250 (t.o. 1988) y su modificatoria, por el siguiente:

"Artículo 2º — En caso que hubiese dejado de existir la o las asociaciones de empleadores que hubieran acordado la anterior convención colectiva o que la existente no pudiere ser calificada de suficientemente representativa o que no hubiere ninguna, la autoridad de aplicación, siguiendo las pautas que deberán fijarse en la reglamentación, atribuirá la representación del sector empleador a un grupo de aquellos con relación a los cuales deberá operar la convención o tener como representantes de todos ellos a quien o a quienes puedan ser considerados legitimados para asumir el carácter de parte en las negociaciones."

ARTICULO 10. — Sustitúyese el artículo 3º de la Ley Nº 14.250 (t.o. 1988) y su modificatoria, por el siguiente:

"Artículo 3º — Las convenciones colectivas deberán celebrarse por escrito y consignarán:

a) Lugar y fecha de su celebración.

b) El nombre de los intervinientes y acreditación de sus personerías.

c) Las actividades y las categorías de trabajadores a que se refieren.

d) La zona de aplicación.

e) El período de vigencia.

f) Las materias objeto de la negociación."

ARTICULO 11. — Sustitúyese el artículo 4º de la Ley Nº 14.250 (t.o. 1988) y su modificatoria, por el siguiente:

"Artículo 4º — Las normas originadas en las convenciones colectivas que sean homologadas por el MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL, en su carácter de autoridad de aplicación, regirán respecto de todos los trabajadores de la actividad o de la categoría dentro del ámbito a que estas convenciones se refieran; cuando se trate de un acuerdo destinado a ser aplicado a más de un empleador, alcanzarán a todos los comprendidos en sus particulares ámbitos. Todo ello sin perjuicio de que los trabajadores y los empleadores invistan o no el carácter de afiliados a las respectivas asociaciones signatarias.

Será presupuesto esencial para acceder a la homologación, que la convención no contenga cláusulas violatorias de normas de orden público o que afecten el interés general.

Los convenios colectivos de trabajo de empresa o de grupo de empresas, deberán observar las condiciones establecidas en el párrafo precedente y serán presentados ante la autoridad de aplicación para su registro, publicación y depósito, conforme a lo previsto en el artículo 5º de esta ley.

Sin perjuicio de ello, estos convenios podrán ser homologados a pedido de parte."

ARTICULO 12. — Sustitúyese el artículo 5º de la Ley Nº 14.250 (t.o. 1988) y su modificatoria, por el siguiente:

"Artículo 5º — Las convenciones colectivas regirán a partir de la fecha en que se dictó el acto administrativo que resuelve la homologación o el registro, según el caso.

El texto de las convenciones colectivas será publicado por el MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL, dentro de los DIEZ (10) días de registradas u homologadas, según corresponda.

Vencido este término, la publicación efectuada por cualquiera de las partes en la forma que fije la reglamentación, surtirá los mismos efectos legales que la publicación oficial.

El MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL llevará un registro de las convenciones colectivas, a cuyo efecto el instrumento de las mismas quedará depositado en el citado MINISTERIO."

ARTICULO 13. — Sustitúyese el artículo 6º de la Ley Nº 14.250 (t.o. 1988) y su modificatoria, por el siguiente:

"Artículo 6º — Una convención colectiva de trabajo, cuyo término estuviere vencido, mantendrá la plena vigencia de todas sus cláusulas hasta que una nueva convención colectiva la sustituya, salvo que en la convención colectiva vencida se hubiese acordado lo contrario.

Las partes podrán establecer diferentes plazos de vigencia de las cláusulas convencionales".

ARTICULO 14. — Sustitúyese el artículo 13 de la Ley Nº 14.250 (t.o. 1988) y su modificatoria, por el siguiente:

"Artículo 13. — El MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL será la autoridad de aplicación de la presente ley y vigilará el cumplimiento de las convenciones colectivas."

ARTICULO 15. — Sustituyese el artículo 14 de la Ley Nº 14.250 (t.o. 1988) y su modificatoria, por el siguiente:

"Artículo 14. — Los convenios colectivos de trabajo podrán prever la constitución de Comisiones Paritarias, integradas por un número igual de representantes de empleadores y trabajadores, cuyo funcionamiento y atribuciones serán las establecidas en el respectivo convenio, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo siguiente."

ARTICULO 16. — Sustitúyese el artículo 15 de la Ley Nº 14.250 (t.o. 1988) y su modificatoria por el siguiente:

"Artículo 15. — Estas comisiones estarán facultadas para:

a) Interpretar con alcance general la convención colectiva, a pedido de cualquiera de las partes o de la autoridad de aplicación.

b) Intervenir en las controversias o conflictos de carácter individual o plurindividual, por la aplicación de normas convencionales cuando las partes del convenio colectivo de trabajo lo acuerden.

c) Intervenir al suscitarse un conflicto colectivo de intereses cuando ambas partes del convenio colectivo de trabajo lo acuerden.

d) Clasificar las nuevas tareas que se creen y reclasificar las que experimenten modificaciones por efecto de las innovaciones tecnológicas o nuevas formas de organización de la empresa. Las decisiones que adopte la Comisión quedarán incorporadas al Convenio Colectivo de Trabajo, como parte integrante del mismo."

ARTICULO 17. — Sustitúyese el artículo 16 de la ley 14.250 (t.o. 1988) y su modificatoria por el siguiente:

"Artículo 16. — Cualquiera de las partes de un convenio colectivo de trabajo, que no prevea el funcionamiento de las comisiones referidas en el artículo 14, podrá solicitar al MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL la constitución de una Comisión Paritaria a los efectos y con las atribuciones previstas en el inciso a) del artículo anterior.

Dicha Comisión será presidida por un funcionario designado por el MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL y estará integrada por un número igual de representantes de trabajadores y empleadores."

ARTICULO 18. — Incorpóranse en la Ley Nº 14.250 (t.o. 1988) y su modificatoria, con las identificaciones y denominaciones que en cada caso se indica, los siguientes Capítulos: "Capítulo III - Ambitos de la Negociación Colectiva"; "Capítulo IV - Articulación de los Convenios Colectivos"; "Capítulo V – Convenios de Empresas en Crisis" y "Capítulo VI – Fomento de la Negociación Colectiva", que contendrán los artículos que en cada caso se incluyen.

Capítulo III – Ambitos de Negociación Colectiva.

Artículo 21. — Los convenios colectivos tendrán los siguientes ámbitos personales y territoriales conforme a lo que las partes acuerden dentro de su capacidad representativa:

— 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.

Artículo 22. — La representación de los trabajadores en la negociación del convenio colectivo de empresa, estará a cargo del sindicato cuya personería gremial los comprenda y se integrará también con delegados del personal, en un número que no exceda la representación establecida en el artículo 45 de la Ley Nº 23.551 hasta un máximo de CUATRO (4), cualquiera sea el número de trabajadores comprendidos en el convenio colectivo de trabajo de que se trate.

Capítulo IV – Articulación de los Convenios Colectivos.

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

Dichos convenios podrán determinar sus materias propias y hacer remisión expresa de las materias a negociar en los convenios de ámbito menor.

Los convenios de ámbito menor, en caso de existir un convenio de ámbito mayor que los comprenda, podrán considerar:

a) Materias delegadas por el convenio de ámbito mayor.

b) Materias no tratadas por el de ámbito mayor.

c) Materias propias de la organización de la empresa.

d) Condiciones más favorables al trabajador.

Artículo 24. — Queda establecido el siguiente orden de prelación de normas:

a) Un convenio colectivo posterior puede modificar a un convenio colectivo anterior de igual ámbito.

b) Un convenio posterior de ámbito distinto, mayor o menor, modifica al convenio anterior en tanto establezca condiciones más favorables para el trabajador. A tal fin, la comparación de ambos convenios deberá ser efectuada por instituciones".

Capítulo V- Convenios de Empresas en Crisis

Artículo 25. — La exclusión de una empresa en crisis del convenio colectivo que le fuera aplicable, sólo podrá realizarse mediante acuerdo entre el empleador y las partes signatarias del convenio colectivo, en el marco del procedimiento preventivo de crisis previsto en el Título III, Capítulo VI de la Ley Nº 24.013.

El convenio de crisis deberá instrumentarse por un lapso temporal determinado."

Capítulo VI- Fomento de la Negociación Colectiva.

Artículo 26. — Con relación a los convenios colectivos de trabajo que se encontraren vigentes por ultractividad, el MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL establecerá un mecanismo voluntario de mediación, conciliación y arbitraje, destinado a superar la falta de acuerdo entre las partes para la renovación de dichos convenios."

Capítulo II

Procedimiento de la Negociación Colectiva

ARTICULO 19. — Sustitúyese el artículo 3º de la Ley Nº 23.546 y su modificatoria, por el siguiente:

"Artículo 3º. — Quienes reciban la comunicación del artículo anterior estarán obligados a responderla y a designar sus representantes en la comisión que se integre al efecto."

ARTICULO 20. — Sustitúyese el artículo 4º de la Ley Nº 23.546 y su modificatoria, por el siguiente:

"Artículo 4º. — En el plazo de QUINCE (15) días a contar desde la recepción de la notificación del artículo 2º de esta ley, se constituirá la comisión negociadora con representantes sindicales, la que deberá integrarse respetando lo establecido en la Ley Nº 25.674, y la representación de los empleadores. Las partes podrán concurrir a las negociaciones con asesores técnicos con voz pero sin voto.

a) Las partes están obligadas a negociar de buena fe. Ello implica:

I. Concurrir a las reuniones acordadas o fijadas por la autoridad de aplicación.

II. Designar negociadores con mandato suficiente.

III. Intercambiar la información necesaria a los fines del examen de las cuestiones en debate, para entablar una discusión fundada y obtener un acuerdo. Dicho intercambio deberá obligatoriamente incluir la información relativa a la distribución de los beneficios de la productividad, la situación actual del empleo y las previsiones sobre su futura evolución.

IV. Realizar esfuerzos conducentes a lograr acuerdos.

b) En la negociación colectiva entablada al nivel de la empresa el intercambio de información alcanzará, además, a las informaciones relativas a los siguientes temas:

I. Situación económica de la empresa, del sector y del entorno en el que aquella se desenvuelve.

II. Costo laboral unitario.

III. Causales e indicadores de ausentismo.

IV. Innovaciones tecnológicas y organizacionales previstas.

V. Organización, duración y distribución del tiempo de trabajo.

VI. Siniestralidad laboral y medidas de prevención.

VII. Planes y acciones en materia de formación profesional.

c) La obligación de negociar de buena fe en los procedimientos preventivos de crisis y respecto de las empresas concursadas, impone al empleador el deber de informar a los trabajadores a través de la representación sindical sobre las causas y circunstancias que motivaron la iniciación del procedimiento de crisis o la presentación en concurso.

En el caso del procedimiento de crisis, la empresa deberá informar sobre las siguientes materias:

I. Mantenimiento del empleo.

II. Movilidad funcional, horaria o salarial.

III. Innovación tecnológica y cambio organizacional.

IV. Recalificación y formación profesional de los trabajadores.

V. Reubicación interna o externa de trabajadores y programas de reinserción laboral.

VI. Aportes convenidos al Sistema Integrado de Jubilaciones y Pensiones.

VII. Programas de apoyo a la generación de microemprendimientos para los trabajadores afectados.

En el supuesto de empresas concursadas, se deberá informar especialmente sobre las siguientes materias:

I. Causas de la crisis y sus repercusiones sobre el empleo.

II. Situación económico financiera de la empresa y del entorno en que se desenvuelve.

III. Propuesta de acuerdo con los acreedores.

IV. Rehabilitación de la actividad productiva.
V. Situación de los créditos laborales.
d) Quienes reciban información calificada de confidencial por la empresa, como consecuencia del cumplimiento por parte de ésta de los deberes de información, están obligados a guardar secreto acerca de la misma.
e) Cuando alguna de las partes, se rehusare injustificadamente a negociar colectivamente vulnerando el principio de buena fe, en los términos del inciso a), la parte afectada por el incumplimiento podrá promover una acción judicial ante el tribunal laboral competente, mediante el proceso sumarísimo establecido en el artículo 498 del Código Procesal Civil y Comercial de la Nación, o equivalente de los Códigos Procesales Civiles provinciales.
El tribunal dispondrá el cese inmediato del comportamiento violatorio del deber de negociar de buena fe y podrá, además, sancionar 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 produzca el hecho, correspondiente a los trabajadores comprendidos en el ámbito personal de la negociación. Si la parte infractora mantuviera su actitud, 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 inciso podrá elevarse hasta el equivalente al CIEN POR CIENTO (100%) de esos montos.
Sin perjuicio de ello, el juez, a petición de parte, podrá también aplicar lo dispuesto por el artículo 666 bis del Código Civil.
Cuando cesaren los actos que dieron origen a la acción entablada, dentro del plazo que al efecto establezca la decisión judicial, el monto de la sanción podrá ser reducido por el juez hasta el CINCUENTA POR CIENTO (50%).
Todos los importes que así se devenguen tendrán como exclusivo destino programas de inspección del MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL."
ARTICULO 21. — Sustitúyese el artículo 5º de la Ley Nº 23.546 y su modificatoria, por el siguiente:
"Artículo 5º. — De lo ocurrido en el transcurso de las negociaciones se labrará un acta resumida. Los acuerdos se adoptarán con el consentimiento de los sectores representados.
Cuando en el seno de la representación de una de las partes no hubiere unanimidad, prevalecerá la posición de la mayoría de sus integrantes."
ARTICULO 22. — Sustitúyese el artículo 6º de la Ley Nº 23.546 y su modificatoria, por el siguiente:
"Artículo 6º. — Las convenciones colectivas de trabajo son homologadas por el MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL, en su carácter de autoridad de aplicación.
La homologación deberá producirse dentro de un plazo no mayor de TREINTA (30) días de recibida la solicitud, siempre que la convención reúna todos los requisitos establecidos a tal efecto. Transcurrido dicho plazo se la considerará tácitamente homologada."
ARTICULO 23. — Sustitúyese el artículo 7º de la Ley Nº 23.546 y su modificatoria, por el siguiente:
"Artículo 7º — En los diferendos que se susciten en el curso de las negociaciones se aplicará la Ley Nº 14.786. Sin perjuicio de ello las partes podrán, de común acuerdo, someterse a la intervención de un servicio de mediación, conciliación y arbitraje que funcionará en el ámbito del MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL.
La reglamentación determinará sus funciones así como su organización y normas de procedimiento, preservando su autonomía."

Capítulo III
Conflictos Colectivos de Trabajo

ARTICULO 24. — Cuando por un conflicto de trabajo alguna de las partes decidiera la adopción de medidas legítimas de acción directa que involucren actividades que puedan ser consideradas servicios esenciales, deberá garantizar la prestación de servicios mínimos para evitar su interrupción.
Se consideran esenciales los servicios sanitarios y hospitalarios, la producción y distribución de agua potable, energía eléctrica y gas y el control del tráfico aéreo.
Una actividad no comprendida en el párrafo anterior podrá ser calificada excepcionalmente como servicio esencial, por una comisión independiente integrada según establezca la reglamentación, previa apertura del procedimiento de conciliación previsto en la legislación, en los siguientes supuestos:
a) Cuando por la duración y extensión territorial de la interrupción de la actividad, la ejecución de la medida pudiere poner en peligro la vida, la seguridad o la salud de toda o parte de la población.
b) Cuando se tratare de un servicio público de importancia trascendental, conforme los criterios de los organismos de control de la Organización Internacional del Trabajo.
El PODER EJECUTIVO NACIONAL con la intervención del MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL y previa consulta a las organizaciones de empleadores y de trabajadores, dictará la

reglamentación del presente artículo dentro del plazo de NOVENTA (90) días, conforme los principios de la Organización Internacional del Trabajo."

Capítulo IV

Balance Social

ARTICULO 25. — Las empresas que ocupen a más de TRESCIENTOS (300) 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 al sindicato con personería gremial, signatario de la convención colectiva de trabajo que le sea aplicable, dentro de los TREINTA (30) días de elaborado. Una copia del balance será depositada en el MINISTERIO DE TRABAJO EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL, la que será considerada estrictamente confidencial.

Las empresas que empleen trabajadores distribuidos en varios establecimientos, deberán elaborar un balance social único, si la convención colectiva aplicable fuese de actividad o se aplicare un único convenio colectivo de empresa. Para el caso de que la misma empresa sea suscriptora de más de un convenio colectivo de trabajo, deberá elaborar un balance social en cada caso, cualquiera sea el número de trabajadores comprendidos.

ARTICULO 26. — El balance social incluirá la información que seguidamente se indica, la que podrá ser ampliada por la reglamentación tomando en cuenta, entre otras consideraciones, las actividades de que se trate:

a) Balance general anual, cuenta de ganancias y pérdidas, notas complementarias, cuadros anexos y memoria del ejercicio.

b) Estado y evolución económica y financiera de la empresa y del mercado en que actúa.

c) Incidencia del costo laboral.

d) Evolución de la masa salarial promedio. Su distribución según niveles y categorías.

e) Evolución de la dotación del personal y distribución del tiempo de trabajo.

f) Rotación del personal por edad y sexo.

g) Capacitación.

h) Personal efectivizado.

i) Régimen de pasantías y prácticas rentadas.

j) Estadísticas sobre accidentes de trabajo y enfermedades inculpables.

k) Tercerizaciones y subcontrataciones efectuadas.

l) Programas de innovación tecnológica y organizacional que impacten sobre la plantilla de personal o puedan involucrar modificación de condiciones de trabajo.

ARTICULO 27. — El primer balance social de cada empresa o establecimiento corresponderá al año siguiente al que se registre la cantidad mínima de trabajadores legalmente exigida.

TITULO III

ADMINISTRACION DEL TRABAJO

Capítulo I

Inspección del Trabajo

ARTICULO 28. — Créase el Sistema Integral de Inspección del Trabajo y de la Seguridad Social (SIDITYSS), destinado al control y fiscalización del cumplimiento de las normas del trabajo y de la seguridad social en todo el territorio nacional, a fin de garantizar los derechos de los trabajadores previstos en el artículo 14 bis de la Constitución Nacional, y en los Convenios Internacionales ratificados por la República Argentina, eliminar el empleo no registrado y las demás distorsiones que el incumplimiento de la normativa laboral y de la seguridad social provoquen.

Integrarán el sistema la autoridad administrativa del trabajo y de la seguridad social nacional y las autoridades 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.

A tal efecto se celebrarán convenios y ejecutarán acciones con las provincias y la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, para alcanzar los fines y objetivos descriptos en los párrafos precedentes.

Los convenios celebrados por el Estado nacional con las Provincias y la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, con anterioridad a la sanción de la presente ley, mantendrán su vigencia hasta tanto no sean modificados.

Invítase a las provincias y a la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, a dictar normas similares a las del presente capítulo en sus respectivas jurisdicciones.

ARTICULO 29. — El MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL será la autoridad de aplicación del Sistema Integral de Inspección del Trabajo y de la Seguridad Social en todo el territorio nacional. En tal carácter, le corresponde:

a) Velar para que los distintos servicios del sistema 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) Coordinar la actuación de todos los servicios, formulando recomendaciones y elaborando planes de mejoramiento.
c) Ejercer las demás funciones que a la autoridad central asignan los Convenios 81 y 129 de la Organización Internacional del Trabajo, sus recomendaciones complementarias y aquellas otras que contribuyan al mejor desempeño de los servicios.
d) Actuar, mediante acciones de inspección complementarias, en aquellas jurisdicciones donde se registre un elevado índice de incumplimiento a la normativa laboral y de la seguridad social, informando y notificando previamente al servicio local.
e) Recabar y promover especialmente con miras a la detección del trabajo no registrado, la participación coordinada y la colaboración de las entidades representativas de los trabajadores y los empleadores.
ARTICULO 30. — 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 con las que se deriven de este capítulo, el MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL previa intervención del Consejo Federal del Trabajo, ejercerá coordinadamente con éste y con las jurisdicciones provinciales las correspondientes facultades.
ARTICULO 31. — Los servicios de inspección comprendidos en el Sistema Integral de Inspección del Trabajo y de la Seguridad Social (SIDITYSS) deberán contar con los recursos adecuados para la real y efectiva prestación del servicio y llevarán un Registro de Inspección, Infracciones y Sanciones. Deberán informar 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 32. — 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.
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 lugar de trabajo inspeccionado.
c) Solicitar los documentos y datos que estimen necesarios para el ejercicio de sus funciones, intimar el cumplimiento de las normas y hacer comparecer a los responsables de su cumplimiento.
d) Clausurar los lugares de trabajo en los supuestos legalmente previstos y ordenar la suspensión inmediata de tareas que —a juicio de la autoridad de aplicación— impliquen un riesgo grave e inminente para la salud y la seguridad de los trabajadores.
En todos los casos los inspectores labrarán un acta circunstanciada del procedimiento que firmarán junto al o los sujetos responsables. Los responsables del cumplimiento de la normativa del trabajo y la 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 requiera el inspector en ejercicio de sus funciones.
ARTICULO 33. — Comprobada la infracción a las normas laborales que impliquen, de alguna forma, una evasión tributaria o a la Seguridad Social, el hecho deberá ser denunciado formalmente a la Administración Federal de Ingresos Públicos y/o a los otros organismos de control fiscal. Ello sin perjuicio, en el caso que corresponda, de la notificación fehaciente a las autoridades de control migratorio a los fines de la aplicación de la Ley Nº 25.871.
ARTICULO 34. — El MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL 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 25.212 o del artículo 37 de la presente, al fortalecimiento del servicio de la inspección del trabajo.
ARTICULO 35. — Sin perjuicio de las facultades propias en materia de inspección del trabajo de los Gobiernos Provinciales y de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, el MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL realizará en todo el territorio nacional acciones coordinadas con las respectivas jurisdicciones de fiscalización para la erradicación del trabajo infantil.
Las actuaciones labradas por dicho Ministerio en las que se verifiquen incumplimientos, deberán ser remitidas a dichas administraciones locales, las que continuarán con el procedimiento para la aplicación de las sanciones correspondientes.
ARTICULO 36. — El MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL procederá, sin perjuicio de las facultades concurrentes de la Administración Federal de Ingresos Públicos, a verificar y fiscalizar en todo el

territorio nacional, el cumplimiento por parte de los empleadores de la obligación de declarar e ingresar los aportes y contribuciones sobre la nómina salarial, que integran el Sistema Unico de la Seguridad Social, a cargo de la Administración Nacional de la Seguridad Social, conforme a las normas reglamentarias vigentes en la materia.

ARTICULO 37. — Cuando el MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL, en ejercicio de las facultades conferidas en el artículo anterior, verifique infracciones de los empleadores a las obligaciones de la seguridad social aplicará las penalidades correspondientes, utilizando la tipificación, procedimiento y régimen sancionatorio que, a tal efecto, aplica la Administración Federal de Ingresos Públicos. Posteriormente, remitirá las actuaciones a la Administración Federal de Ingresos Públicos para la determinación, notificación, percepción y, en su caso, ejecución de la deuda, en el marco de su competencia.

ARTICULO 38. — El MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL y la Administración Federal de Ingresos Públicos, dictarán las normas complementarias y aprobarán los modelos de instrumentos actuariales necesarios para su implementación, dentro del plazo de SESENTA (60) días de la entrada en vigencia de la presente ley.

Capítulo II

Simplificación Registral

ARTICULO 39. — El MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL establecerá el organismo encargado y los procedimientos destinados a la simplificación y unificación en materia de inscripción laboral y de la Seguridad Social, con el objeto de que la registración de empleadores y trabajadores se cumpla en un solo acto y a través de un único trámite.

El PODER EJECUTIVO NACIONAL dictará las normas para la reglamentación e instrumentación de lo dispuesto en el presente artículo.

Capítulo III

Cooperativas de Trabajo

ARTICULO 40. — Los servicios de inspección del trabajo están habilitados para ejercer el con- tralor 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 empresa usuaria para la cual presten servicios, a los efectos de la aplicación de la legislación laboral y de la seguridad social.

Si durante esas inspecciones se comprobare que se ha incurrido en una desnaturalización de la figura cooperativa con el propósito de sustraerse, total o parcialmente, a la aplicación de la legislación del trabajo denunciarán, sin perjuicio del ejercicio de su facultad de constatar las infracciones a las normas laborales y proceder a su juzgamiento y sanción, 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 IV

DISPOSICIONES FINALES

ARTICULO 41. — Derógase la Ley Nº 17.183, los artículos 17 y 19 de la Ley Nº 14.250 t.o. 1988; el artículo 92 de la Ley Nº 24.467, los artículos 4º, 5º, 6º, 7º, 8º, 10, 11 y 13 de la Ley Nº 25.013 y el Decreto Nº 105/00.

ARTICULO 42. — Ratifícase la derogación de las Leyes Nº 16.936, Nº 18.608, Nº 18.692 y Nº 20.638; los artículos 11, 18 y 20 de la Ley Nº 14.250 t.o. 1988; los artículos 12, 14, 15 y 16 de la Ley Nº 25.013, el inciso e) del artículo 2º del Anexo I de la Ley Nº 25.212 y los Decretos Nº 2184/90 y Nº 470/93.

ARTICULO 43. — Lo establecido por el artículo 2º de la presente ley será de aplicación a todas las relaciones laborales iniciadas a partir de su entrada en vigencia.

ARTICULO 44. — Hasta tanto el PODER EJECUTIVO NACIONAL dicte la reglamentación prevista por el artículo 24 de la presente ley, continuará transitoriamente en vigencia el Decreto Nº 843/00.

ARTICULO 45. — Todos los plazos previstos en la presente ley, excepto los establecidos en el Título I, se computarán en días hábiles administrativos.

ARTICULO 46. — Comuníquese al Poder Ejecutivo Nacional.

DADA EN LA SALA DE SESIONES DEL CONGRESO ARGENTINO, EN BUENOS AIRES A LOS DOS DIAS DEL MES DE MARZO DEL AÑO DOS MIL CUATRO.

—REGISTRADO BAJO EL Nº 25.877—

EDUARDO O. CAMAÑO. — MARCELO A. GUINLE. — Eduardo D. Rollano. — Juan Estrada.