



H. Cámara de Diputados de la Nación

CAMARA DE DIPUTADOS DE LA NACION MESA DE ENTRADAS	
-1 MAR 2004	
SEC: 8	1º 108 HORA 19c



Proyecto de ley

El Senado y Cámara de Diputados de la Nación Argentina, etc.

TITULO PRELIMINAR

NULIDAD DE LA LEY 25.250

ARTICULO 1.- Declárase insanablemente nula por inconstitucional la Ley N° 25.250.

ARTICULO 2.- La nulidad declarada en el artículo anterior no será oponible a las relaciones jurídicas, individuales o colectivas, surgidas al amparo de la norma anulada, en tanto sus efectos establezcan condiciones más beneficiosas para los trabajadores. A tal fin, la comparación entre normas se efectuará por instituciones.

TÍTULO I

Capítulo I

ARTICULO 3.- Sustitúyese el artículo 17 de la Ley de Contrato de Trabajo 20.744 y sus modificatorias, por el siguiente texto:

Artículo 17. **Prohibición de la discriminación laboral.** Por esta ley se prohíbe cualquier tipo de discriminación a los trabajadores por motivos tales como raza, color, etnia, religión, nacionalidad, estado civil, opinión política o gremial, ideología, género, edad, posición económica, condición social, discapacidad, condición biológica o de salud, caracteres físicos, criterios estéticos, o preferencia, orientación o identidad sexual.

ARTICULO 4.- Sustitúyese el artículo 81 de la Ley de Contrato de Trabajo 20.744 y sus modificatorias, por el siguiente texto:



Artículo 81. **Igualdad de trato.** El empleador debe dispensar a todos los trabajadores igual trato en identidad de situaciones. Se considerará que existe trato desigual cuando se produzcan distinciones arbitrarias en los términos del artículo 17 de la presente ley.

Capítulo II

ARTICULO 5. -Sustitúyese el artículo 30 de la Ley de Contrato de Trabajo, N° 20.744 y sus modificatorias por el siguiente:

Artículo 30. **Subcontratación y delegación – Solidaridad** – Quienes cedan total o parcialmente a otros el establecimiento o explotación habilitado a su nombre o contraten o subcontraten, cualquiera sea el acto que le dé origen, trabajos o servicios correspondientes a la actividad inherente o conexas de la empresa, serán solidariamente responsables por las obligaciones contraídas por los cesionarios, contratistas y subcontratistas, ante el personal que ocupen en la prestación de dichos trabajos o servicios y que fueren emergentes de la relación laboral, incluida su extinción y las derivadas de régimen de la Seguridad Social.

A los fines de este artículo, se entiende por inherente la actividad que constituya una fase indispensable del proceso productivo desarrollado por la empresa principal. Se entiende por conexas, a la obra o servicio que se realiza con ocasión de la actividad desplegada por la empresa principal, ordenada por ésta y destinada a contribuir a la satisfacción de su objeto.”

Capítulo III

Del Período de Prueba

ARTICULO 6.- Sustitúyese el artículo 92 bis de la Ley de Contrato de Trabajo n° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias, por el siguiente:

Artículo 92 Bis.- **Período de Prueba.** 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 20.744 (texto según ley 24.013), se entiende celebrado a prueba durante los



H. Cámara de Diputados de la Nación



primeros treinta días (30). Cualquiera de las partes podrá extinguir la relación durante ese lapso sin expresión de causa, sin derecho a indemnización con motivo de la extinción.

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, incluidos los derechos establecidos para el caso de accidente o enfermedad inculpable. 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."

ARTICULO 7.- Sustitúyese el artículo 233 de la Ley de Contrato de Trabajo ley 20.744 y sus modificatorias por el siguiente texto:

Artículo 233. Comienzo del plazo. Integración de la indemnización con los salarios del mes del despido. Los plazos del artículo 231 correrán a partir del primer día del mes siguiente al de la notificación del preaviso.



H. Cámara de Diputados de la Nación



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 substitutiva debida al trabajador se integrará con una suma igual a los salarios por los días faltantes hasta el último día del mes en que el despido se produjera.

La integración del mes del despido no procederá cuando la extinción se produzca dentro del período de prueba previsto en el artículo 92 bis.

ARTICULO 8.- Incorpórese al Título XII -De la Extinción del contrato de Trabajo- de la ley 20.744, ley de Contrato de Trabajo, el siguiente Capítulo:

Capítulo Preliminar

Artículo 230 bis: En todos los casos de despido, en forma previa a su notificación fehaciente, el trabajador tendrá derecho a ser oído y a ser asistido por el sindicato al que pertenece o por un profesional.

El empleador deberá comunicar con claridad los hechos y causas que motivan el despido. No se admitirá la modificación de la causal invocada en la instancia administrativa ni en la judicial.

ARTICULO 9.- Sustitúyase el artículo 245 de la Ley de Contrato de Trabajo, ley 20.744 y sus modificatorias, por el siguiente texto:

Artículo 245. **Indemnización por despido improcedente.** 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 cuarenta y cinco (45) días de salario por cada año de servicio o fracción mayor de tres (3) meses, tomando como base la mejor remuneración mensual, normal y habitual, percibida durante el último año o durante el tiempo de prestación de servicios si éste fuera menor.

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 fuere más favorable.

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

ARTICULO 10.- Incorpórase al Título XII.- De la extinción del contrato de Trabajo de la Ley de Contrato de Trabajo, como Capítulo IV bis el siguiente:



Capítulo IV BIS - Despido nulo: discriminatorio o socialmente injusto

Artículo 246 BIS.- **Causales. Presunción. Inversión de la carga probatoria.** Será considerado nulo el despido motivado en alguna de las siguientes causas:

- a) la afiliación a un sindicato o la participación en actividades sindicales fuera de las horas de trabajo o, con el consentimiento del empleador, durante las horas de trabajo;
- b) ser candidato a representante de los trabajadores o actuar o haber actuado en esa calidad;
- c) presentar una queja o participar en un procedimiento entablado por supuestas violaciones de leyes o reglamentos, o recurrir ante las autoridades administrativas o judiciales competentes;
- d) la violación a la prohibición de discriminación establecida en el artículo 17 de la presente ley;
- e) el embarazo notificado, maternidad o adopción de la trabajadora;
- f) el ejercicio del derecho de huelga.
- g) el despido comunicado en violación a lo dispuesto por el artículo 230 bis de la presente ley.

En los casos previstos en los incisos a), b), c), e) y f) se presumirá, salvo prueba en contrario, que el despido es nulo cuando se produzca dentro del plazo de ocho (8) meses de producida alguna de esas circunstancias.

Cuando el despido se produzca con posterioridad al plazo establecido en el párrafo anterior; y en los casos previstos en los incisos d) y g) el juez dispondrá la inversión de la carga de la prueba cuando el trabajador acerque indicios de que el despido podría ser caracterizado como nulo.

La nulidad prevista en este artículo deberá ser declarada de oficio.

Artículo 246 TER. **Efectos del despido nulo.** En caso de despido nulo, el trabajador podrá optar por la readmisión inmediata en el puesto de trabajo o por el pago de la indemnización prevista en el artículo 245, incrementada en un tercio. Cuando se tratare del despido que obedezca a razones de maternidad, embarazo o matrimonio la indemnización se elevará a un año de remuneraciones. En todos los casos, el empleador deberá abonar los salarios no percibidos hasta la efectiva reincorporación.

Concedida la readmisión en el empleo, la misma deberá ser efectivizada dentro del plazo de diez (10) días. En caso de que el trabajador no se presentare en dicho plazo, se tendrá por extinguida la relación laboral por renuncia del trabajador.



ARTICULO 11.- 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 legal, reinsertar laboralmente a los trabajadores desocupados, capacitar y formar profesionalmente a los trabajadores y erradicar el trabajo infantil.

TITULO II

DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO

Capítulo I

Negociación Colectiva

ARTICULO 12.- Sustitúyese el art. 1º de la ley N° 14.250 (t.o. decreto n° 108/88) por 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 o varias asociaciones sindicales representativas, estarán regidas por las disposiciones de la presente ley.

Sólo están excluidos de esta ley los trabajadores comprendidos en las leyes 23.929 y 24.185, en tanto dichas normas regulan sus propios regímenes convencionales.”

ARTICULO 13.- Sustitúyese el art. 2º de la ley n° 14.250 (t.o. decreto n° 108/88) por el siguiente texto:

“Cuando se pretenda constituir una unidad de negociación de una o varias empresas determinadas, la autoridad de aplicación establecerá sus alcances en función de la aptitud representativa de los sindicatos y del grupo de empleadores y asociaciones de empleadores que hubieran 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



H. Cámara de Diputados de la Nación



del sector, para el caso de que estos últimos no lo establecieren de común acuerdo.

Se entenderá que dos o más empresas constituyen un grupo de empresas cuando estuviesen bajo la misma dirección, control o administración o estén de tal modo relacionadas que constituyan un conjunto económico de carácter permanente en cuyo caso la autoridad de aplicación deberá prever la conformación de una unidad de negociación que las comprenda.

Constituida la unidad de negociación, ya sea voluntariamente o por intervención de la autoridad de aplicación, se deberá publicar en el boletín oficial la constitución de la comisión negociadora. Dentro del quinto día hábil de su publicación las entidades sindicales o empleadores que entiendan que se ha violado su derecho a la negociación colectiva podrán recurrir por ante la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo. El tribunal, previo traslado a todas las partes involucradas por tres (3) días, dictará resolución definitiva en un plazo máximo de diez (10) días hábiles, contados desde el vencimiento del término anterior. El recurso tendrá carácter suspensivo de la negociación colectiva.”

ARTICULO 14.- Sustitúyese el Artículo 3° de la Ley N° 14.250 (t.o. 1988) por el siguiente:

“Artículo 3: 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 15.- Sustitúyese el Artículo 4 de la Ley N° 14.250 (t.o. 1988) por el siguiente:

“Artículo 4: Las normas nacidas de 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, alcanzará a todos los comprendidos en sus particulares ámbitos. Todo ello sin perjuicio 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 dictadas en protección del interés general.



H. Cámara de Diputados de la Nación



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 5° de esta Ley.

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

ARTICULO 16.- Sustitúyese el Artículo 5 de la Ley N° 14.250 (t.o. 1988), por el siguiente:

“Artículo 5: 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 17.- Sustitúyese el Artículo 6 de la Ley N° 14.250 (t.o.1988) por el siguiente:

“Artículo 6: 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 18.- Sustitúyese el texto del Artículo 13 de la Ley N° 14.250 (t.o. 1988) 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 19.- Sustituyese el texto del Artículo 14 de la Ley N° 14.250 (t.o. 1988), 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.”



H. Cámara de Diputados de la Nación



ARTICULO 20: Sustitúyese el texto del Artículo 15 de la Ley N° 14.250 (t.o.1988) 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 21 – Sustitúyese el Artículo 16 de la ley 14.250 (t.o.1988) 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 22.- Incorpóranse a la ley n° 14.250 (t.o. 1988), con las identificaciones y denominaciones que en cada caso se indica, los siguientes Capítulos: “Capítulo III - Ámbitos 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 – Ámbitos de la 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:



H. Cámara de Diputados de la Nación



Convenio nacional, regional o de otro ámbito territorial;

Convenio intersectorial o marco;

Convenio de actividad;

Convenio de profesión, oficio o categoría;

Convenio de empresa, grupo de empresas.

“Artículo 22: La representación de los trabajadores en la negociación colectiva de cualquier nivel estará a cargo del o los sindicatos cuya personería gremial los comprenda y del o los sindicatos con simple inscripción que afilien a más del 10 % de los trabajadores de la unidad a representar.

En la negociación colectiva por empresa la representación de los trabajadores estará a cargo del sindicato cuya personería gremial los comprenda y del sindicato meramente inscripto, si lo hubiere, que cumpla con el requisito de legitimación establecido en el párrafo anterior. La representación de los trabajadores debe integrarse también con los delegados del personal o miembros de la comisión interna. En todos los casos la representación sindical deberá ser proporcional a la cantidad de afiliados de cada una de ellas. La representación directa de los trabajadores tendrá un número equivalente a la representación de las entidades sindicales. Los paritarios deberán ser elegidos por el voto directo y secreto de los trabajadores comprendidos, quedando sujeto a reglamentación la formas y modos de la elección, como la convocatoria a la misma.

Los miembros paritarios tendrán las garantías establecidas en los arts. 48 y siguientes de la ley 23.551.

Es requisito esencial para la validez de un convenio colectivo, cualquiera sea su nivel, que sea aprobado por los órganos deliberativos máximos de las entidades sindicales con representación por el voto directo y secreto de sus miembros. En los casos de convenio colectivo de empresa, deberá ser aprobado por asamblea o plebiscito de los trabajadores comprendidos, por el voto directo y secreto de los trabajadores.

Capítulo IV –

Articulación de los Convenios Colectivos

ARTICULO 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.



H. Cámara de Diputados de la Nación



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: Un convenio colectivo posterior modifica al convenio anterior en tanto establezca condiciones mas 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 n° 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 ultraactividad, 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 23.- Sustitúyese el artículo 3° de la ley n° 23.546 y su modificatoria, por el siguiente:

“Artículo 3: 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 24.- Sustitúyese el artículo 4° de la ley n° 23.546 y su modificatoria, por el siguiente:

“Artículo 4: En el plazo de QUINCE (15) días a contar desde la recepción de la notificación del artículo 2° de esta Ley, se constituirá la comisión negociadora con representantes sindicales, la que deberá integrarse respetando lo establecido en la Ley N° 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,



H. Cámara de Diputados de la Nación



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 CIENTO 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 25. - Sustitúyese el artículo 5° de la Ley N° 23.546 y su modificatoria, por el siguiente:

“Artículo 5: 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 26. - Sustitúyese el artículo 6° de la Ley N° 23.546 y su modificatoria, por el siguiente:

“Artículo 6: Las convenciones colectivas de trabajo son homologadas por el MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL, en su carácter de autoridad de aplicación.



H. Cámara de Diputados de la Nación



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 27. - Sustitúyese el artículo 7° de la Ley N° 23.546 y su modificatoria, por el siguiente:

“Artículo 7: En los diferendos que se susciten en el curso de las negociaciones se aplicará la Ley N° 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

Servicios esenciales

ARTICULO 28.- La parte en un conflicto colectivo de trabajo que decida la adopción de medidas legítimas de acción directa que impliquen la interrupción de actividades consideradas servicios esenciales, deberá garantizar el mantenimiento de los servicios mínimos imprescindibles para evitar causar un daño a la vida, la seguridad o la salud de la población.

Se consideran esenciales exclusivamente los servicios sanitarios y hospitalarios, el abastecimiento de agua potable y energía eléctrica y el control del tráfico aéreo.

En caso de que las partes no arribaren a un acuerdo en el procedimiento de conciliación previsto en la legislación o en el convenio colectivo aplicable, los servicios mínimos que deberán mantenerse durante la ejecución de la medida serán determinados, bajo resolución fundada, por una Comisión de Garantías, de composición tripartita, creada por la reglamentación que dicte el PODER EJECUTIVO NACIONAL dentro del plazo de NOVENTA (90) DÍAS de la promulgación de la presente, con intervención del MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL y previa consulta a las organizaciones de trabajadores y empleadores.



H. Cámara de Diputados de la Nación



Tanto la reglamentación como las intervenciones de la Comisión prevista en el párrafo precedente, deberán ajustarse a los principios y recomendaciones de los órganos de control de la aplicación de normas de la Organización Internacional del Trabajo.

Las resoluciones dictadas por la Comisión de Garantías serán recurribles en el término de 24 horas ante la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo.”

Capítulo IV

Balance Social

ARTICULO 29.- Las empresas que ocupen a más de CIEN (100) 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 los sindicatos signatarios 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 30.- 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.



H. Cámara de Diputados de la Nación



- 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 31.- 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

Capitulo I

Inspección del Trabajo

ARTICULO 32.- 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, el trabajo infantil 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.



H. Cámara de Diputados de la Nación



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

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 33.- 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 registren incumplimientos a la normativa laboral y de la seguridad social, informando 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 34.- 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 de fiscalización para la eliminación del trabajo infantil.

Las actuaciones labradas por dicho Ministerio en las que se verifiquen incumplimientos, deberán ser remitidas a las administraciones locales respectivas, las que continuarán con el procedimiento para la aplicación de las sanciones correspondientes.

ARTICULO 35.- El MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL procederá, con competencia única y exclusiva, a verificar y fiscalizar en todo el territorio



H. Cámara de Diputados de la Nación



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 Único de la Seguridad Social.

ARTICULO 36.- 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 previstos en la legislación vigente. La determinación, notificación, percepción y en su caso, ejecución de la deuda serán competencias exclusivas del citado Ministerio.

ARTICULO 37.- Las competencias señaladas en los artículos anteriores son indelegables, no pudiendo cederse, compartirse o atribuirse a ninguna otra entidad centralizada o descentralizada. El MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL, dictará las normas complementarias y aprobará 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

ARTÍCULO 38.- 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.



H. Cámara de Diputados de la Nación



Capítulo III

Cooperativas de Trabajo

ARTICULO 39.- Sin perjuicio de las facultades propias de la autoridad de fiscalización pública en materia cooperativa, los servicios de inspección del trabajo están habilitados para ejercer el control de las Cooperativas de trabajo a los efectos de verificar el cumplimiento de las normas laborales y de seguridad social en relación a los trabajadores que prestaren servicios a aquellas en calidad de dependientes.

Si durante esas inspecciones los Servicios del Sistema Integral de Inspección del Trabajo y de la Seguridad Social (SIDITYSS), dependiente del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social considerare que se ha incurrido en una desnaturalización de la figura cooperativa sustrayéndose total o parcialmente a la aplicación de la legislación del trabajo, sin perjuicio del ejercicio de sus facultades de constatar las infracciones a las normas laborales y proceder al juzgamiento y sanción de quienes las hubieren cometido, denunciarán esa circunstancia a la autoridad específica de fiscalización pública a los efectos del Art. 101 y concordantes de la ley 20.337.

TITULO IV

Capitulo Unico

ARTICULO 40.- Apruébase el Convenio 158 de la OIT sobre la Terminación de la Relación de Trabajo.

TITULO V

Capitulo Unico

ARTICULO 41.- Créase, bajo la dependencia del Congreso de la Nación, el Instituto Nacional del Trabajo cuya misión será, en el plazo de 365 días desde su constitución, la elaboración de un anteproyecto de Código de Trabajo. El Instituto estará conformado con integrantes del Poder Legislativo Nacional, académicos y especialistas en derecho laboral, representantes de los trabajadores y las organizaciones sociales con ámbito de actuación nacional, conforme lo establezca la reglamentación y estará dotado de los recursos necesarios para el cumplimiento de sus fines. El Instituto girará el anteproyecto a la Cámara de Diputados la que deberá, en un plazo de seis meses dar tratamiento al mismo.



TITULO IV

DISPOSICIONES FINALES

ARTICULO 42.- Deróganse las leyes nº 17.183 y nº 25.013; los artículos 17 y 19 de la Ley nº 14.250 (t.o. 1988); la Sección 4 del Título III de la ley nº 24.467; los artículos 90, 91, 92, 93 y 95 de la Ley 24.467; el artículo 20 de la ley 24.522; y los Decretos nº 146/99 y 105/00, los artículos 178, 181 y 182 de la ley de Contrato de Trabajo, 20.744 y sus modificatorias.

ARTÍCULO 43.- Comuníquese al Poder Ejecutivo Nacional.

[Handwritten signature]
MARCELA V. RODRIGUEZ
DIPUTADA DE LA NACION

[Handwritten signature]
EDUARDO M. BAUZE

[Handwritten signature]
ADRIAN PEREZ
DIPUTADO DE LA NACION

[Handwritten signature]
M. Fabiana Riós

[Handwritten signature]
ALBERTO Piccinini

[Handwritten signature]
Susana García

[Handwritten signature]
LUCRECIA MONTAGUDO

[Handwritten signature]
M. MAFFEI

[Handwritten signature]
LAURA C. MUSA
DIPUTADA DE LA NACION

[Handwritten signature]
DR. DIRECTOR Y. POLINO
DIPUTADO DE LA NACION

[Handwritten signature]
ARIEL BASTEIRO
DIPUTADO DE LA NACION

[Handwritten signature]
CLAUDIO LOZANOV
DIPUTADO NACIONAL