

<p align="center"><b>DNU 70/2023</b> <b>(DNU Bases)</b> Publicac. BO 21-12-2023</p>	<p align="center"><b>Ley 27742</b> <b>(Ley Bases)</b> Publicac. BO 8-7-2024</p>	<p align="center"><b>Dcto 847/24</b> <b>(reglamentación)</b> Publicac. BO 26-9-24</p>
<p><b>Título IV – TRABAJO --Arts 53 al 97.- con 9 capítulos</b>  <b>Infoleg .gob.ar valida el DNU del PEN pues no ha sido rechazado por ambas cámaras legislativas</b></p> <p>ARTÍCULO 53.- Deróganse los artículos 8° a 17 y 120, inciso a), de la Ley N° 24.013.  ARTÍCULO 54.- Derógase el artículo 9° de la Ley N° 25.013.  ARTÍCULO 55.- Derógase la Ley N° 25.323.  ARTÍCULO 56.- Deróganse los artículos 43 a 48 de la Ley N° 25.345.  ARTÍCULO 57.- Derógase el artículo 15 de la Ley N° 26.727.  ARTÍCULO 58.- Derógase el artículo 50 de la Ley N° 26.844.</p> <p><b>Capítulo I - Registro Laboral (Ley N° 24.013)</b>  ARTÍCULO 59.- Sustitúyese el artículo 7° de la Ley N° 24.013 por el siguiente:  “ARTÍCULO 7°.- Se entiende que la relación o el contrato de trabajo se</p>	<p><b>TÍTULO IV</b></p> <p><b>Promoción del empleo registrado</b></p> <p>Artículo 76.- Los empleadores podrán regularizar las relaciones laborales vigentes del sector privado iniciadas con anterioridad a la fecha de promulgación de la presente ley. La regularización podrá comprender relaciones laborales no registradas o relaciones laborales deficientemente registradas.</p> <p>Artículo 77.- El Poder Ejecutivo nacional reglamentará los efectos que producirá la regularización de las relaciones laborales indicadas en el artículo precedente.</p> <p>Esos efectos podrán comprender:</p> <p>a) La extinción de la acción penal prevista por la ley 27.430 y</p>	<p><b>(Reglamentación de los artículos 76 a 81)</b></p> <p>ARTÍCULO 1°.- La regularización de las relaciones laborales contempladas en el artículo 76 de la Ley N° 27.742 alcanza a aquellas cuyos empleadores pertenezcan al sector privado. Quedan excluidas las relaciones laborales del Sector Público en los términos del artículo 8° de la Ley de Administración Financiera y de los Sistemas de Control del Sector Público Nacional N° 24.156 y sus modificaciones, y/o en las respectivas normas dictadas por las Provincias, la CIUDAD AUTÓNOMA DE BUENOS AIRES y las Municipalidades, según el caso. Las relaciones laborales susceptibles de regularización serán las iniciadas con anterioridad a la fecha de promulgación de la Ley N° 27.742 y vigentes a la fecha de adhesión al régimen establecido en ese Título,</p>

<p>encuentran registrados cuando el trabajador esté inscripto en las formas y condiciones que establezca la reglamentación que determine el Poder Ejecutivo. Dicha registración deberá ser simple, inmediata, expeditiva, y realizarse a través de medios electrónicos.”</p> <p>ARTÍCULO 60.- Incorpórase como artículo 7° bis de la Ley N° 24.013, el siguiente:</p> <p>“ARTÍCULO 7° bis - En virtud de lo establecido en los artículos 29 y 30 de la Ley N° 20.744, la registración efectuada en los términos del artículo 7° se considera plenamente eficaz cuando hubiera sido realizada por cualquiera de las personas intervinientes, humanas o jurídicas.”</p> <p>ARTÍCULO 61.- Incorpórase como artículo 7° ter de la Ley N° 24.013, el siguiente:</p> <p>“ARTÍCULO 7° ter - El trabajador podrá denunciar la falta de registración laboral ante la Autoridad de Aplicación, que deberá ofrecer un medio electrónico a tal efecto, ante la Administración Federal de Ingresos Públicos, entidad autárquica en el ámbito del Ministerio de Economía, o ante las autoridades administrativas del trabajo locales.”</p>	<p>condonación de las infracciones, multas y sanciones de cualquier naturaleza correspondientes a dicha regularización, previstas en las leyes 11.683, texto ordenado en 1998 y sus modificaciones, 17.250 y sus modificatorias, 22.161 y sus modificatorias, el artículo 32 de la ley 24.557 y sus modificatorias, delitos relativos a los recursos de la seguridad social de la ley 24.769 y sus modificatorias, la ley 25.212 y sus modificatorias, firmes o no, siempre que se encuentren impagas o incumplidas a la fecha de entrada en vigencia de esta ley;</p> <p>b) Baja del Registro de Empleadores con Sanciones Laborales (REPSAL), creado por la ley 26.940, respecto de infracciones cometidas o constatadas hasta la entrada en vigencia de la presente ley, siempre y cuando regularicen a la totalidad de los trabajadores por los que se encuentra publicado en el REPSAL y pague, de corresponder, la multa;</p> <p>c) Condonación de la deuda por</p>	<p>inclusive.</p> <p>ARTÍCULO 2°.- Los beneficios del Régimen de Promoción del Empleo Registrado aplicarán a las obligaciones originadas en aportes, contribuciones y cuotas a que se refiere el primer párrafo del artículo 5° de la presente Reglamentación, devengadas hasta el 31 de julio de 2024, inclusive.</p> <p>ARTÍCULO 3°.- Se entiende por Relaciones Laborales No Registradas, en el marco del presente régimen, a aquellas en las que, en los períodos a regularizar, el trabajador no esté inscripto en los términos del artículo 7° de la Ley N° 24.013 y sus modificaciones, según corresponda, o de otras normas que hayan resultado de aplicación a iguales fines. Se entiende por Relaciones Laborales Deficientemente Registradas a aquellas en las que el empleador hubiere indicado una fecha de inicio posterior a la real o una remuneración inferior a la efectivamente percibida por el trabajador. En este último supuesto no podrán considerarse, a los fines de esta</p>
--	---	---

<p>ARTÍCULO 62.- Incorpórase como artículo 7° quáter de la Ley N° 24.013, el siguiente: “ARTÍCULO 7° quáter.- En el supuesto de sentencia judicial firme que determine la existencia de una relación de empleo no registrada, la autoridad judicial deberá poner en conocimiento de la entidad recaudadora de las obligaciones de la seguridad social, dentro de los DIEZ (10) días hábiles siguientes a la fecha en que quede firme y consentida la sentencia, todas las circunstancias que permitan la determinación de deuda existente, si la hubiera.</p> <p>Si conforme sentencia judicial firme, la relación laboral se encontrara enmarcada erróneamente como contrato de obra o servicios, de la deuda que determine el organismo recaudador, se deducirán los componentes ya ingresados conforme al régimen del cual se trate, se establecerá un sistema de intereses menos gravoso y facilidades de pago.”</p> <p>ARTÍCULO 63.- Sustitúyese el artículo 18 de la Ley N° 24.013, por el siguiente: “ARTÍCULO 18.- El Sistema Único de Registro Laboral concentrará los siguientes registros:</p> <p>a) la inscripción del empleador y la</p>	<p>capital e intereses cuando aquella tenga origen en la falta de pago de aportes y contribuciones con destino a los subsistemas de la seguridad social que se detallan a continuación:</p> <p>(i) Sistema Integrado Previsional Argentino, ley 24.241 y sus modificaciones.</p> <p>(ii) Instituto Nacional de Servicios Sociales para Jubilados y Pensionados, ley 19.032 y sus modificaciones.</p> <p>(iii) Régimen Nacional del Seguro de Salud, ley 23.661 y sus modificaciones.</p> <p>(iv) Fondo Nacional de Empleo, ley 24.013 y sus modificaciones.</p> <p>(v) Régimen Nacional de Asignaciones Familiares, ley 24.714 y sus modificatorias.</p> <p>(vi) Contribución con destino al Registro Nacional de la Industria de la Construcción, ley 22.250 y sus</p>	<p>regularización, los conceptos que fueran exteriorizados irregularmente como no remunerativos en los términos del artículo 223 bis de la Ley N° 20.744 (t.o.1976) y sus modificatorias.</p> <p>ARTÍCULO 4°.- La regularización de las relaciones laborales producirá los efectos indicados en los incisos a), b) y c) del artículo 77 de la Ley N° 27.742 que se reglamenta. Se entiende que en el marco del citado inciso a) la extinción de la acción penal procederá en la medida en que no exista sentencia firme a la fecha de adhesión al Régimen de Regularización respecto de las personas imputadas y los partícipes por los delitos previstos en el Régimen Penal Tributario, aprobado por el artículo 279 del Título IX de la Ley N° 27.430 y sus modificatorias y de la Ley N° 24.769, en todos los casos, si las imputaciones se vinculan con las obligaciones incluidas en el presente régimen. A los fines de lo dispuesto en los incisos a) y b) del mencionado artículo 77 de la Ley N° 27.742, deberá considerarse la fecha de entrada en</p>
---	---	---

<p>afiliación del trabajador al Instituto Nacional de Previsión Social, a las cajas de subsidios familiares y al prestador del sistema nacional de salud elegido por el trabajador;</p> <p>b) el registro de los trabajadores beneficiarios del sistema integral de prestaciones por desempleo.”</p> <p>ARTÍCULO 64.- Incorpórase como inciso i) al artículo 114 de la Ley N° 24.013, el siguiente:</p> <p>“i) Extinción por mutuo acuerdo de las partes en los términos del artículo 241 de la Ley N° 20.744”.</p> <p><b>Capítulo II – Ley de contrato de trabajo – Ley N° 20.744 (t.o. 1976)</b></p> <p>ARTÍCULO 65.- Sustitúyese el artículo 2° de la Ley N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias por el siguiente:</p> <p>“ARTÍCULO 2°.- Ámbito de Aplicación. La vigencia de esta Ley quedará condicionada a que la aplicación de sus disposiciones resulte compatible con la naturaleza y modalidades de la actividad de que se trate y con el específico régimen jurídico a que se halle sujeta. <b>Las disposiciones de esta Ley no serán aplicables:</b></p> <p>a. A los dependientes de la Administración</p>	<p>modificatorias.</p> <p>(vii) Otros regímenes laborales o de seguridad social que determine la reglamentación.</p> <p>La reglamentación determinará los porcentajes de condonación que habrán de aplicarse, los que en ningún caso serán inferiores al setenta por ciento (70%) de las sumas adeudadas. Se podrán establecer incentivos para la cancelación de la obligación de contado y beneficios especiales para las Micro, Pequeñas y Medianas Empresas.</p> <p>Artículo 78.- Los trabajadores incluidos en la regularización prevista en el presente régimen tendrán derecho a computar hasta sesenta (60) meses de servicios con aportes o la menor cantidad de meses por la que se los regularice, calculados sobre un monto mensual equivalente al salario mínimo vital y móvil únicamente a fin de cumplir con los años de servicios requeridos</p>	<p>vigencia de la citada ley.</p> <p>ARTÍCULO 5°.- La condonación a la que hace referencia el inciso c) del artículo 77 de la Ley N° 27.742 comprende los destinos a los subsistemas de la Seguridad Social allí detallados, así como al Régimen Nacional de Obras Sociales establecido por la Ley N° 23.660 y sus modificaciones y al Régimen de Riesgos del Trabajo de la Ley N° 24.557 y sus modificaciones, en los porcentajes establecidos en el artículo 6° de la presente Reglamentación. Lo dispuesto en el referido inciso c) no alcanza a aquellas deudas que tengan origen en la falta de pago de aportes y contribuciones por la aplicación de alícuotas adicionales previstas en regímenes previsionales diferenciales y especiales de la Seguridad Social.</p> <p>ARTÍCULO 6°.- El porcentaje de condonación de la deuda que fuera determinada por la ADMINISTRACIÓN FEDERAL DE INGRESOS PÚBLICOS (AFIP), en los términos del inciso c) del artículo 77 de la Ley N° 27.742, que</p>
--	---	--

<p>Pública Nacional, Provincial, de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires o Municipal, excepto que por acto expreso se los incluya en la misma o en el régimen de las convenciones colectivas de trabajo.</p> <p>b. Al personal de casas particulares, sin perjuicio que las disposiciones de la presente Ley serán de aplicación en todo lo que resulte compatible y no se oponga a la naturaleza y modalidades propias del régimen específico o cuando así se lo disponga expresamente.</p> <p>c. A los trabajadores agrarios, sin perjuicio de las disposiciones de la presente Ley serán de aplicación supletoria en todo lo que resulte compatible y no se oponga a la naturaleza y modalidades propias del Régimen de Trabajo Agrario.</p> <p>d. A las contrataciones de obra, servicios, agencia y todas las reguladas en el Código Civil y Comercial de la Nación.”</p> <p>ARTÍCULO 66.- Sustitúyese el artículo 9° de la Ley N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias por el siguiente:  “ARTÍCULO 9°.- El principio de la norma más favorable para el trabajador.En caso de duda sobre la aplicación de normas legales o convencionales prevalecerá la</p>	<p>por la ley 24.241 y sus modificaciones para la obtención de la prestación básica universal y para el beneficio de prestación por desempleo previsto en el artículo 113 de la ley 24.013 y sus modificatorias. Los meses regularizados no serán considerados a los fines de la determinación de la prestación compensatoria ni de la prestación adicional por permanencia.</p> <p>Artículo 79.- La regularización de las relaciones laborales deberá efectivizarse dentro de los noventa (90) días corridos, contados desde la fecha de entrada en vigencia de la reglamentación del presente título de la ley.</p> <p>Artículo 80.- Podrán incluirse en el presente régimen las deudas que se encuentren controvertidas en sede administrativa, contencioso administrativo o judicial, a la fecha de publicación de la presente ley en el Boletín Oficial, en tanto el empleador se allane incondicionalmente y, en su caso, desista y renuncie a toda acción</p>	<p>alcanza a todos los subsistemas de la Seguridad Social comprendidos, excepto para aquellos que se prevea un porcentaje diferente, así como al Régimen Nacional de Obras Sociales, es el siguiente: a. Micro y Pequeñas Empresas y entidades sin fines de lucro: NOVENTA POR CIENTO (90 %). b. Medianas Empresas, tramo 1 y tramo 2: OCHENTA POR CIENTO (80 %). c. Demás empleadores: SETENTA POR CIENTO (70 %). A estos fines, los empleadores comprendidos en los incisos a), con excepción de las entidades sin fines de lucro, y b) deberán acreditar su condición con el “Certificado MIPyME” vigente a la fecha de adhesión al Régimen de Regularización, obtenido de conformidad con lo dispuesto por la Resolución de la ex-SECRETARÍA DE EMPRENDEDORES Y DE LA PEQUEÑA Y MEDIANA EMPRESA del entonces MINISTERIO DE PRODUCCIÓN Y TRABAJO N° 220 de fecha 12 de abril de 2019 y sus modificatorias. El porcentaje de condonación de la deuda será del CIEN POR CIENTO (100 %) cuando</p>
---	--	--

más favorable al trabajador, considerándose la norma o conjuntos de normas que rija cada una de las instituciones del derecho del trabajo. Si la duda recayese en la interpretación o alcance de la ley, o en la apreciación de la prueba, en los casos concretos, los jueces o encargados de aplicarla se decidirán en el sentido más favorable al trabajador, cuando hubieran agotado todos los medios de investigación a su alcance y persistiera duda probatoria insuperable, valorando los principios de congruencia y defensa en juicio.

En tal sentido se aplicará la regla general procesal, en virtud de la cual los hechos deben ser probados por quien los invoca, con plena vigencia de la facultad de los magistrados en la obtención de la verdad objetiva y el respeto a la seguridad jurídica.”

ARTÍCULO 67.- Sustitúyese el artículo 12 de la Ley N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias por el siguiente:  
 “ARTÍCULO 12 - Protección de los trabajadores. Irrenunciabilidad. Será nula y sin valor toda convención de partes que suprima o reduzca los derechos previstos en esta ley, los estatutos profesionales y

y derecho, incluso al de repetición, asumiendo el pago de las costas y gastos causídicos. El allanamiento o desistimiento podrá ser total o parcial y procederá en cualquier etapa o instancia administrativa, contencioso administrativa o judicial, según corresponda.

Artículo 81.- La Administración Federal de Ingresos Públicos y las instituciones de la seguridad social, con facultades propias o delegadas en la materia, se abstendrán de formular, de oficio, determinaciones de deuda y de labrar actas de infracción por las mismas causas y períodos comprendidos en la regularización correspondiente a los subsistemas de la seguridad social, así como de formular ajustes impositivos, todo ello con causa en las relaciones laborales regularizadas en el marco de este título.

## TÍTULO V Modernización laboral

### Capítulo I

tenga origen en la falta de pago de aportes y contribuciones con destino al Régimen del Sistema Nacional del Seguro de Salud, previsto en la Ley N° 23.661 y sus modificaciones, y de las cuotas destinadas al Régimen de Riesgos del Trabajo establecido en la Ley N° 24.557 y sus modificaciones. El goce de los beneficios previstos en el artículo 5° de esta Reglamentación resultará procedente en la medida en que el empleador cancele la deuda a que se refiere el presente artículo que no haya sido condonada conforme a las disposiciones aquí previstas, bajo alguna de las siguientes modalidades: a) Pago al contado, en las condiciones que establezca la ADMINISTRACIÓN FEDERAL DE INGRESOS PÚBLICOS (AFIP), en cuyo caso la deuda de capital devengada hasta el 31 de julio de 2024 y de intereses devengada hasta la fecha de adhesión al Régimen de Regularización que no hubiera sido condonada se verá reducida en un CINCUENTA POR CIENTO (50 %), o b) A través del Plan de Facilidades de Pago que, a estos fines, disponga la

las convenciones colectivas de trabajo, ya sea al tiempo de su celebración o de su ejecución, o del ejercicio de derechos provenientes de su extinción.

Cuando se celebren acuerdos relativos a modificaciones de elementos esenciales del contrato de trabajo o de desvinculación en los términos del artículo 241 de esta Ley, las partes podrán solicitar a la autoridad de aplicación su homologación en los términos del artículo 15 de la presente Ley.”

ARTÍCULO 68.- Sustitúyese el artículo 23 de la Ley N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias por el siguiente:

“ARTÍCULO 23.- Presunción de la existencia del contrato de trabajo. El hecho de la prestación de servicios hace presumir la existencia de un contrato de trabajo, salvo que, por las circunstancias, las relaciones o causas que lo motiven se demostrase lo contrario.

La presunción contenida en el presente artículo no será de aplicación cuando la relación se trate de contrataciones de obras o de servicios profesionales o de oficios y se emitan los recibos o facturas correspondientes a dichas formas de contratación o el pago se realice conforme

Modificaciones a la ley 24.013

Artículo 82.- Sustitúyese el artículo 7° de la ley 24.013 por el siguiente:

Artículo 7°: Se entiende que la relación o el contrato de trabajo se encuentran registrados cuando el trabajador esté inscripto en las formas y condiciones que establezca la reglamentación.

Dicha registración deberá ser simple, inmediata, expeditiva y realizarse a través de medios electrónicos.

La autoridad de aplicación asegurará un mecanismo ágil, simplificado y diferenciado para la confección de los recibos de sueldo en el sistema de registración, especialmente para las empresas de hasta doce (12) trabajadores inclusive.

Respecto de éstas últimas, dicho sistema contemplará un importe único para todas las obligaciones emergentes de las relaciones laborales legales y de la seguridad

ADMINISTRACIÓN FEDERAL DE INGRESOS PÚBLICOS (AFIP), estableciendo la cantidad máxima de cuotas, la tasa de interés de financiación y el porcentaje del pago a cuenta a ingresar, según el tipo de sujeto al momento de la adhesión. La tasa de interés será calculada sobre la base de la tasa fijada por el BANCO DE LA NACIÓN ARGENTINA para descuentos comerciales, vigente al día 20 del mes anterior a la fecha de implementación del Plan de Facilidades de Pago.

ARTÍCULO 7°.- El período incluido en la regularización será considerado como tiempo de servicio y será computado a los fines de acreditar: El mínimo de años requeridos para la obtención de la Prestación Básica Universal prevista en el inciso a) del artículo 17 de la Ley Nacional del Sistema Integrado de Jubilaciones y Pensiones N° 24.241, sus modificaciones y complementarias en los términos de la ley; a. La condición de aportante, en los términos de los incisos a) o b) del artículo 95 de la Ley

los sistemas bancarios determinados por la reglamentación correspondiente. Dicha ausencia de presunción se extenderá a todos los efectos, inclusive a la Seguridad Social.”

ARTÍCULO 69.- Sustitúyese el artículo 29 de la Ley N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias por el siguiente:

“ARTÍCULO 29.- **Mediación.**

**Intermediación. Solidaridad.**

**Subsidiariedad.** Los trabajadores serán considerados empleados directos de aquellos que registren la relación laboral, sin perjuicio de haber sido contratados con vistas a utilizar su prestación o de proporcionarlos a terceras empresas. **La empresa usuaria será responsable solidaria por las obligaciones laborales y de la seguridad social respecto de los trabajadores proporcionados.”**

ARTÍCULO 70.- Sustitúyese el artículo 80 de la Ley N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias, por el siguiente:

“ARTÍCULO 80.- **Entrega de certificados.**

El Poder Ejecutivo Nacional establecerá en orden a la obligación de entrega de los certificados del artículo 80 de la Ley N° 20.744, un mecanismo opcional de

social. Del importe abonado, la entidad recaudadora deberá distribuir cada uno de los conceptos emergentes de la relación a los destinatarios correspondientes.

Artículo 83.- Incorpórase como artículo 7° bis de la ley 24.013 el siguiente:

Artículo 7° bis: La registración efectuada en los términos del artículo 7° se considerará plenamente eficaz cuando hubiera sido realizada por cualquiera de las personas, humanas o jurídicas, intervinientes.

Artículo 84.- Incorpórase como artículo 7° ter de la ley 24.013 el siguiente:

Artículo 7° ter: El trabajador podrá denunciar la falta de registración laboral ante la autoridad de aplicación, que deberá ofrecer un medio electrónico a tal efecto, ante la Administración Federal de Ingresos Públicos, entidad autárquica en el ámbito del Ministerio de Economía, o

N° 24.241, sus modificaciones y complementarias, para el logro de la Prestación de Retiro Transitorio por Invalidez o de la Pensión por Fallecimiento del afiliado en actividad que prevén los artículos 97 y 98 del citado cuerpo legal; y b. El tiempo de servicio exigido para acceder a las prestaciones por desempleo del Título IV de la Ley N° 24.013 y sus modificaciones y de la Ley N° 25.371, y para determinar su duración. La cuantía de la prestación dineraria será calculada sobre un monto mensual equivalente al Salario Mínimo Vital y Móvil vigente a la fecha de adhesión al Régimen de Regularización, excepto que se trate de una relación laboral deficientemente registrada en lo que hace a la real remuneración del trabajador, en los términos del artículo 3° de la presente Reglamentación, en cuyo caso se tendrá en cuenta la remuneración declarada si esta resulta mayor a dicho salario mínimo. En todos los casos resultarán procedentes los límites mínimo y superior a que se refiere el último párrafo del artículo 118 de la Ley N°

<p>cumplimiento de entrega a través de una plataforma virtual. Se considera efectivamente cumplida dicha obligación por parte de los empleadores cuando se hubieran incorporado a la plataforma virtual los certificados pertinentes. Asimismo, también <b>se considera cumplimentada cuando la información se encuentre actualizada y disponible para el trabajador a través de la página web del organismo de la seguridad social</b>".</p> <p>ARTÍCULO 71.- Sustitúyese el artículo 92 bis de la Ley N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias, por el siguiente: "ARTÍCULO 92 bis.- <b>Período de prueba.</b> El contrato de trabajo por tiempo indeterminado, excepto el referido en el artículo 96, se entenderá celebrado a prueba durante <b>los primeros OCHO (8) meses</b> 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</p>	<p>ante las autoridades administrativas del trabajo locales.</p> <p>El sistema deberá expedir la constancia pertinente.</p> <p>Artículo 85.- Incorpórase como artículo 7° quáter de la ley 24.013 el siguiente:</p> <p>Artículo 7° quáter: En el supuesto de sentencia judicial firme que determine la existencia de una relación de empleo no registrada, la autoridad judicial deberá poner en conocimiento de la entidad recaudadora de las obligaciones de la seguridad social, dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a la fecha en que quede firme y consentida la sentencia, todas las circunstancias que permitan la determinación de deuda existente, si la hubiera, y efectuar el reconocimiento de los años de servicio trabajado.</p> <p>Si conforme sentencia judicial firme, la relación laboral se encontrara enmarcada erróneamente como</p>	<p>24.013 y sus modificaciones. c.</p> <p>ARTÍCULO 8°.- Las previsiones del Título IV de la Ley N° 27.742 no serán aplicables a las relaciones laborales comprendidas en la Ley de Régimen Especial de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares N° 26.844 y sus modificaciones.</p> <p>ARTÍCULO 9°.- Las relaciones laborales incluidas en el régimen del Título IV de la Ley N° 27.742 serán objeto de los beneficios de los artículos 77 y 78 de esa norma legal y de los dispuestos, a esos efectos, por esta Reglamentación, sin que corresponda, por ello, efectuar compensaciones con recursos del TESORO NACIONAL a los destinos mencionados en el primer párrafo del artículo 5° de la presente.</p> <p><b>MODERNIZACIÓN LABORAL CAPÍTULO I MODIFICACIONES A LA LEY N° 24.013 (Reglamentación de los artículos 82 a 87)</b></p>
--	---	---

<p>siguientes reglas:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>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.</li> <li>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.</li> <li>3. Las partes tienen los derechos y las obligaciones propias de la relación laboral, con las excepciones que se establecen en este artículo. Tal reconocimiento respecto del trabajador incluye los derechos sindicales.</li> <li>4. Las partes están obligadas al pago de los aportes y contribuciones a la Seguridad Social, con los beneficios establecidos en cada caso.</li> <li>5. El trabajador tiene derecho, durante el período de prueba, a las prestaciones por</li> </ol>	<p>contrato de obra o servicios, de la deuda que determine el organismo recaudador, se deducirán los componentes ya ingresados conforme al régimen del cual se trate.</p> <p>Artículo 86.- Sustitúyese el Registro del Capítulo 2 del Título II de la ley 24.013 por el siguiente:</p> <p>Del Sistema Único de Registro</p> <p>Artículo 87.- Sustitúyese el artículo 18 de la ley 24.013 por el siguiente:</p> <p>Artículo 18: El Sistema Único de Registro concentrará los siguientes registros:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>a) La inscripción del empleador y la afiliación del trabajador al Instituto Nacional de Previsión Social, a las cajas de subsidios familiares y al prestador del sistema nacional de salud elegido por el trabajador;</li> <li>b) El registro de los trabajadores beneficiarios del sistema integral de prestaciones por desempleo.</li> </ol>	<p>ARTÍCULO 1°.- La relación o el contrato de trabajo se considerarán registrados cuando se hubiese inscripto al trabajador en los sistemas de la ADMINISTRACIÓN FEDERAL DE INGRESOS PÚBLICOS (AFIP). Mediante esta registración se darán por cumplidas las exigencias del libro especial previsto en el artículo 52 de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.o.1976) y sus modificatorias. Las personas humanas o jurídicas intervinientes a las que hace referencia el artículo 7° bis de la Ley N° 24.013 y sus modificaciones podrán ser los empleadores, como así también las terceras empresas usuarias a las que se les proporcione la prestación.</p> <p>ARTÍCULO 2°.- En el supuesto previsto en el segundo párrafo del artículo 7° quater de la Ley N° 24.013 y sus modificaciones, la correspondiente deuda en concepto de Recursos de la Seguridad Social se determinará con deducción de los aportes ya cancelados por el trabajador en virtud de esa relación, respetando el destino con el</p>
---	---	--

<p>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.”</p> <p>ARTÍCULO 72.- Sustitúyese el artículo 124 de la Ley N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias, por el siguiente:  “ARTÍCULO 124.- Las remuneraciones en dinero debidas al trabajador deberán pagarse, bajo pena de nulidad, en efectivo, cheque a la orden del trabajador para ser cobrado personalmente por este o quien él indique o mediante la acreditación en cuenta abierta a su nombre en entidad bancaria, en institución de ahorro oficial o en otras categorías de entidades que la autoridad de aplicación del sistema de pagos considere aptas, seguras, interoperables y competitivas.”</p> <p>ARTÍCULO 73.- Sustitúyese el inciso c) del artículo 132 de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.o 1976) y sus modificatorias, por el siguiente:</p>	<p><b>Capítulo II</b></p> <p><b>Modificaciones a la Ley de Contrato de Trabajo</b></p> <p>Artículo 88.- Sustitúyese el artículo 2° de la ley 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias, por el siguiente:</p> <p>Artículo 2°: <b>Ámbito de aplicación.</b></p> <p>La vigencia de esta ley quedará condicionada a que la aplicación de sus disposiciones resulte compatible con la naturaleza y modalidades de la actividad de que se trate y con el específico régimen jurídico a que se halle sujeta. Las disposiciones de esta ley no serán aplicables:</p> <p>a) A los dependientes de la Administración Pública nacional, provincial, de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires o municipal, excepto que por acto expreso se los incluya en la misma o en el régimen de las convenciones colectivas de trabajo;</p> <p>b) Al personal de casas particulares,</p>	<p>cual fueron ingresados.</p> <p><b>CAPÍTULO II MODIFICACIONES A LA LEY DE CONTRATO DE TRABAJO (Reglamentación de los artículos 88 a 95)</b></p> <p>ARTÍCULO 3°.- La regla prevista en el segundo párrafo del artículo 23 de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.o.1976) y sus modificatorias será aplicable con independencia de la cantidad de recibos o facturas emitidos según la normativa de la ADMINISTRACIÓN FEDERAL DE INGRESOS PÚBLICOS (AFIP) y/o clientes que posea. ARTÍCULO 4°.- Las disposiciones previstas en el artículo 92 bis de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.o.1976) y sus modificatorias, conforme las modificaciones introducidas por la Ley N° 27.742 que por el presente se reglamenta, serán de aplicación a las relaciones laborales iniciadas a partir de la fecha de entrada en vigencia de esta última ley.</p> <p>ARTÍCULO 5°.- Las retenciones sin previo aviso efectuadas por el principal</p>
--	--	--

<p>“inciso c).- pago de cuotas, aportes periódicos o contribuciones a que estuviesen obligados los trabajadores en virtud de normas legales o provenientes de las convenciones colectivas de trabajo o que resulte de su carácter de afiliados a asociaciones profesionales de trabajadores con personería gremial o de miembros de sociedades mutuales o cooperativas así como por servicios sociales y demás prestaciones que otorguen dichas entidades, solo si existe un consentimiento explícito del empleado autorizando el mismo.”</p> <p>ARTÍCULO 74.- Sustitúyese el artículo 136 de la Ley N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias, por el siguiente:  “ARTÍCULO 136.- Contratistas e intermediarios. Sin perjuicio de la facultad de retención establecida en el art. 30 de esta ley, los trabajadores contratados por contratistas o intermediarios tendrán derecho a solicitar al empleador principal para los cuales dichos contratistas o intermediarios presten servicios o ejecuten obras, que retengan, de lo que deben percibir estos, y den en pago por cuenta y orden de su empleador, los</p>	<p>sin perjuicio que las disposiciones de la presente ley serán de aplicación en todo lo que resulte compatible y no se oponga a la naturaleza y modalidades propias del régimen específico o cuando así se lo disponga expresamente;</p> <p>c) A los trabajadores agrarios, sin perjuicio de las disposiciones de la presente ley serán de aplicación supletoria en todo lo que resulte compatible y no se oponga a la naturaleza y modalidades propias del Régimen de Trabajo Agrario;</p> <p>d) A las contrataciones de obra, servicios, agencia y todas las reguladas en el Código Civil y Comercial de la Nación.</p> <p>Artículo 89.- Sustitúyese el artículo 23 de la ley 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias por el siguiente:</p> <p>Artículo 23: Presunción de la existencia del contrato de trabajo.</p> <p>El hecho de la prestación de servicios</p>	<p>a las que hace referencia el artículo 136 de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.o.1976) y sus modificatorias no podrán superar los importes que adeuden los contratistas o intermediarios respecto de las cotizaciones con destino a los distintos subsistemas de la Seguridad Social. El monto máximo a retener se determinará en forma proporcional a la cantidad de trabajadores contratados, sobre la deuda total de Seguridad Social de la empresa contratista o intermediaria y por los períodos de servicio efectivamente prestados en la empresa principal por aquellos trabajadores. A esos fines, la ADMINISTRACIÓN FEDERAL DE INGRESOS PÚBLICOS (AFIP) instrumentará un mecanismo mediante el cual el principal pueda consultar la referida deuda y determinar el monto de la retención a ingresar. Ese mecanismo emitirá la constancia de la consulta y el monto a retener. El principal que realice la retención en los términos indicados en los párrafos anteriores tendrá la obligación de</p>
--	---	---

<p>importes adeudados en concepto de remuneraciones, indemnizaciones u otros derechos apreciables en dinero provenientes de la relación laboral. Conforme lo dispuesto en el artículo 30 de la Ley N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias, el principal estará facultado a retener sin preaviso, de lo que deben percibir los contratistas o intermediarios, los importes que estos adeuden a los organismos de seguridad social con motivo de la relación laboral mantenida con los trabajadores contratados por dichos contratistas o intermediarios. Dichas sumas deberán depositarse a la orden de los correspondientes organismos en las formas y condiciones que determine la reglamentación.</p> <p>La ADMINISTRACIÓN FEDERAL DE INGRESOS PÚBLICOS, dentro de los NOVENTA (90) días de sancionada la presente ley establecerá un mecanismo simplificado a fin de poder efectivizar la retención correspondiente a la seguridad social establecida en el presente artículo.”</p> <p>ARTÍCULO 75.- Sustitúyese el artículo 139 de la Ley N° 20.744 (t.o. 1976) y sus</p>	<p>hace presumir la existencia de un contrato de trabajo, salvo que, por las circunstancias, las relaciones o causas que lo motiven se demostrase lo contrario.</p> <p>La presunción contenida en el presente artículo no será de aplicación cuando la relación se trate de contrataciones de obras o de servicios profesionales o de oficios y se emitan los recibos o facturas correspondientes a dichas formas de contratación o el pago se realice conforme los sistemas bancarios determinados por la reglamentación correspondiente. Dicha ausencia de presunción se extenderá a todos los efectos, inclusive a la seguridad social.</p> <p>Artículo 90.- Sustitúyese el artículo 29 de la ley 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias por el siguiente:</p> <p>Artículo 29: Mediación. Intermediación. Solidaridad. Subsidiariedad. Los trabajadores serán considerados empleados</p>	<p>ingresar el monto retenido por cuenta y orden del contratista o intermediario. Las retenciones deberán ingresarse en el plazo y sobre la base de los procedimientos que determine la ADMINISTRACIÓN FEDERAL DE INGRESOS PÚBLICOS (AFIP).</p> <p>CAPÍTULO III ARTÍCULO 6°.- El Sistema de Cese Laboral es un régimen alternativo acordado en el marco de las Convenciones Colectivas de Trabajo reguladas por la Ley N° 14.250 (t.o. 2004) y su modificación, que le otorga a los empleadores y trabajadores la posibilidad de sustituir la indemnización por antigüedad prevista en el artículo 245 de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.o.1976) y sus modificatorias, como así también a cualquier otro rubro indemnizatorio cuyo cálculo tome como parámetro a la referida indemnización, incluyendo, pero sin limitarse, a los supuestos actualmente previstos en los artículos 183, inciso b), 212, 246, 247, 248, 250, 251 y 253 de la citada Ley N° 20.744 (t.o.1976) y sus modificatorias. El</p>
---	--	--

modificatorias, por el siguiente:

**“ARTÍCULO 139.- Modalidad. El recibo será confeccionado por el empleador debiendo hacer entrega de una copia fiel del original al trabajador la que podrá ser instrumentada de forma electrónica.”**

ARTÍCULO 76.- Sustitúyese el artículo 140 de la Ley N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias, por el siguiente:

**“ARTÍCULO 140.- Contenido necesario. El recibo de pago deberá necesariamente contener, como mínimo, las siguientes enunciaciones:**

- a) Nombre íntegro o razón social del empleador y su domicilio y su Clave Única de Identificación Tributaria (C.U.I.T);
- b) Nombre y apellido del trabajador y su calificación profesional y su Código Único de Identificación Laboral (C.U.I.L.);
- c) Total de remuneración que perciba, con indicación substancial de su determinación. Si se tratase de porcentajes o comisiones de ventas, se indicarán los importes totales de estas últimas, y el porcentaje o comisión asignada al trabajador.
- d) Los requisitos del artículo 12 del Decreto-Ley N° 17.250/67.

directos de aquellos que registren la relación laboral, sin perjuicio de haber sido contratados con vistas a utilizar su prestación o de proporcionarlos a terceras empresas. La empresa usuaria será responsable solidaria por las obligaciones laborales y de la seguridad social respecto de los trabajadores proporcionados, exclusivamente respecto de aquellas devengadas durante el tiempo de efectiva prestación para esta última.

Artículo 91.- Sustitúyese el artículo 92 bis de la ley 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias por el siguiente:

Artículo 92 bis: Período de prueba. El contrato de trabajo por tiempo indeterminado se entenderá celebrado a prueba durante los primeros seis (6) meses de vigencia. Las convenciones colectivas de trabajo podrán ampliar dicho período de prueba:

- a) hasta ocho (8) meses, en las empresas de seis (6) y hasta cien

Sistema de Cese Laboral deberá determinar con precisión las causales, hechos y/o condiciones bajo las cuales se le deberá abonar una prestación dineraria al trabajador al extinguirse la relación laboral. A su vez, deberá definir el monto de los pagos que deban abonarse al trabajador en la contingencia de una relación laboral interrumpida y las modalidades de pago de dicha prestación dineraria. Entre otras alternativas, el Sistema de Cese Laboral podrá vincular los montos y modalidades a distintos parámetros y características de la relación laboral y pactar modalidades de mediación o de resolución en casos de conflicto. En todos los casos se deberá establecer un tratamiento diferencial en favor del trabajador despedido sin justa causa. Asimismo, el Sistema de Cese Laboral podrá contemplar la utilización de fondos de cese y/o la utilización de seguros colectivos o individuales, para lo cual deberá respetar los requerimientos de la presente Reglamentación.

<p>e) Total bruto de la remuneración básica o fija y porcentual devengado y tiempo que corresponda. En los trabajos remunerados a jornal o por hora, el número de jornadas u horas trabajadas, y si se tratase de remuneración por pieza o medida, número de estas, importe por unidad adoptado y monto global correspondiente al lapso liquidado.</p> <p>f) Importe de las deducciones que se efectúan por aportes jubilatorios u otras autorizadas por esta ley; embargos y demás descuentos que legalmente correspondan.</p> <p>g) Importe neto percibido, expresado en números y letras.</p> <p>h) En el caso de los artículos 124 y 129 de esta ley, firma y sello de los funcionarios o agentes dependientes de la autoridad, la que podrá ser electrónica y supervisión de los pagos.</p> <p>i) Fecha de ingreso o antigüedad reconocida y tarea cumplida o categoría en que efectivamente se desempeñó durante el período de pago.</p> <p>j) Total de contribuciones abonadas por el empleador por disposición legal”.</p> <p>ARTÍCULO 77.- Sustitúyese el artículo 143</p>	<p>(100) trabajadores; y</p> <p>b) hasta un (1) año en las empresas de hasta cinco (5) trabajadores.</p> <p>Cualquiera de las partes podrá extinguir la relación durante ese lapso sin expresión de causa, sin derecho a indemnización con motivo a la extinción.</p> <p>El período de prueba se regirá por las siguientes reglas:</p> <p>(i) 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.</p> <p>(ii) 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</p>	<p>ARTÍCULO 7°.- El Sistema de Cese Laboral que se acuerde deberá sujetarse a los siguientes parámetros y principios: a) Sustituirá la indemnización por antigüedad prevista en el artículo 245 de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.o.1976) y sus modificatorias, como así también a cualquier otro rubro indemnizatorio cuyo cálculo tome como parámetro a la referida indemnización, incluyendo, pero sin limitarse a los supuestos previstos en los artículos 183, inciso b), 212, 246, 247, 248, 250, 251 y 253 de la citada Ley N° 20.744 (t.o.1976) y sus modificatorias. b) En el caso de extinción del contrato de trabajo por mutuo acuerdo, en cuyo marco el empleador acuerde abonarle al trabajador una suma de dinero a modo de gratificación, cualquiera fuera su denominación, dicho pago podrá ser efectuado sobre la base de las metodologías y procedimientos que se establezcan en el Sistema de Cese Laboral, sin perjuicio de cualquier otro pago adicional que las partes acuerden. c) En el Convenio Colectivo de Trabajo</p>
---	---	--

de la Ley N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias, por el siguiente:  
 “ARTÍCULO 143.- Conservación - Plazo. El empleador deberá conservar los recibos y otras constancias de pago durante todo el plazo correspondiente a la prescripción liberatoria del beneficio de que se trate.

A efectos de la conservación de los recibos y otras constancias de pago, los mismos podrán ser digitalizados, los cuales tendrán la misma validez que en formato papel.

El pago hecho por un último o ulteriores períodos no hace presumir el pago de los anteriores.”

ARTÍCULO 78.- Sustitúyese el artículo 177 de la Ley N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias, por el siguiente:

“ARTÍCULO 177.- Prohibición de trabajar. Conservación del Empleo. Queda prohibido el trabajo del personal femenino o persona gestante durante los cuarenta y cinco (45) días anteriores al parto y hasta cuarenta y cinco (45) días después del mismo.

Sin embargo, la persona interesada podrá optar por que se le reduzca la licencia anterior al parto, que en tal caso no podrá

sucesivamente a distintos trabajadores para un mismo puesto de trabajo de naturaleza permanente.

(iii) Las partes tienen los derechos y las obligaciones propias de la relación laboral, con las excepciones que se establecen en este artículo. Tal reconocimiento respecto del trabajador incluye los derechos sindicales.

(iv) Las partes están obligadas al pago de los aportes y contribuciones a la seguridad social, con los beneficios establecidos en cada caso.

(v) 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.

que corresponda se deberá establecer que, al inicio de una nueva relación laboral, el empleador y el trabajador acordarán si se rigen por algún sistema de cese laboral contemplado en dicho convenio o por el sistema indemnizatorio previsto en la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.o.1976) y sus modificatorias. d) La opción formulada por mutuo acuerdo entre el empleador y el trabajador solo puede ser modificada por acuerdo escrito de ambas partes. e) Los Convenios Colectivos de Trabajo podrán establecer múltiples sistemas de fondo de cese, cumpliendo, en cualquier caso, con los requerimientos previstos en el último párrafo del artículo 6° de la presente Reglamentación. Nada de lo dispuesto en el presente ni de lo que pudiera acordarse convencionalmente obstará a que puedan coexistir los distintos sistemas en simultáneo. f) Los Convenios Colectivos de Trabajo podrán acordar Sistemas de Cese Laboral con condiciones, modalidades y montos diferentes según el tipo y las características de la empresa, actividad

ser inferior a diez (10) días; el resto del período total de licencia se acumulará al período de descanso posterior al parto. En caso de nacimiento pre-término se acumulará al descanso posterior todo el lapso de licencia que no se hubiere gozado antes del parto, de modo de completar los noventa (90) días.

La trabajadora o persona gestante deberá comunicar fehacientemente su embarazo al empleador, con presentación de certificado médico en el que conste la fecha presunta del parto, o requerir su comprobación por el empleador.

La misma conservará su empleo durante los períodos indicados, y gozará de las asignaciones que le confieren los sistemas de seguridad social, que garantizarán a la misma la percepción de una suma igual a la retribución que corresponda al período de licencia legal, todo de conformidad con las exigencias y demás requisitos que prevean las reglamentaciones respectivas.

Garantízase a toda mujer o persona gestante durante la gestación el derecho a la estabilidad en el empleo, el que tendrá carácter de derecho adquirido a partir del momento en que la misma practique la notificación a que se refiere el párrafo

(vi) El período de prueba se computará como tiempo de servicio a todos los efectos laborales y de la seguridad social.

El empleador deberá registrar al trabajador desde la fecha de inicio de la relación; caso contrario, se considerará que ha renunciado al período de prueba.

Artículo 92.- Sustitúyese el artículo 136 de la ley 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias por el siguiente:

Artículo 136: Contratistas e intermediarios. Los trabajadores contratados por contratistas o intermediarios tendrán derecho a solicitar a la empresa principal para los cuales dichos contratistas o intermediarios presten servicios o ejecuten obras, que retengan, de lo que deben percibir estos, y den en pago por cuenta y orden de su empleador, los importes adeudados en concepto de remuneraciones, indemnizaciones u otros derechos apreciables en dinero provenientes

o subsector, cumpliendo como mínimo con las condiciones previstas en la presente Reglamentación. g) El Sistema de Cese Laboral no podrá contemplar el cobro, de forma directa o indirecta, de comisiones, tasas o montos que tengan como beneficiarios o destinatarios a los representantes de los empleadores ni a las asociaciones sindicales. h) El pago al trabajador de las sumas resultantes a través del Sistema de Cese Laboral tendrá efecto cancelatorio pleno, total y definitivo de las indemnizaciones a las que sustituyen. i) En el caso de relaciones laborales que se hayan iniciado previo a la entrada en vigencia del Sistema de Cese Laboral acordado en el Convenio Colectivo de Trabajo, las partes podrán pactar de mutuo acuerdo el cambio al Sistema de Cese. El Convenio Colectivo de Trabajo podrá determinar un régimen especial para estos trabajadores.

ARTÍCULO 8°.- El Sistema de Cese Laboral deberá especificar su funcionamiento ante los siguientes casos de extinción de la relación

anterior.

En caso de permanecer ausente de su trabajo durante un tiempo mayor, a consecuencia de enfermedad que según certificación médica deba su origen al embarazo o parto y la incapacite para reanudarlo vencidos aquellos plazos, la mujer o persona gestante será acreedora a los beneficios previstos en el artículo 208 de esta ley.”

ARTÍCULO 79.- Incorpórase como artículo 197 bis de la Ley N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias, el siguiente texto:

“ARTÍCULO 197 bis.- Las convenciones colectivas de trabajo, respetando los mínimos indisponibles de 12 horas de descanso entre jornada y jornada por razones de salud y seguridad en el trabajo, así como los límites legales conforme la naturaleza de cada actividad, podrán establecer regímenes que se adecuen a los cambios en las modalidades de producción, las condiciones propias de cada actividad, contemplando especialmente el beneficio e interés de los trabajadores.

A tal efecto, se podrá disponer colectivamente del régimen de horas

de la relación laboral.

Conforme lo dispuesto en el artículo 30 de la ley 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias, el principal estará facultado a retener sin preaviso, de lo que deben percibir los contratistas o intermediarios, los importes que estos adeuden a los organismos de seguridad social con motivo de la relación laboral mantenida con los trabajadores contratados por dichos contratistas o intermediarios. Dichas sumas deberán depositarse a la orden de los correspondientes organismos en las formas y condiciones que determine la reglamentación.

La Administración Federal de Ingresos Públicos, dentro de los noventa (90) días de sancionada la Ley de Bases y Puntos de Partida para la Libertad de los Argentinos establecerá un mecanismo simplificado a fin de poder efectivizar la retención correspondiente a la seguridad social establecida en el presente artículo.

laboral: a) Extinción de la relación laboral por mutuo acuerdo de partes. b) Extinción de la relación laboral por despido sin justa causa. c) Extinción de la relación laboral con justa causa. d) Extinción de la relación laboral por fallecimiento. e) Despido en los términos de los artículos 247, 250 y 251 de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.o.1976) y sus modificatorias. f) Compensación establecida en el artículo 183, inciso b) de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.o.1976) y sus modificatorias. g) Compensación establecida en el artículo 212 de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 y sus modificatorias. h) Extinción de la relación laboral por renuncia del trabajador. i) Extinción de la relación laboral por despido indirecto. j) Jubilación del trabajador. Modalidades para la Gestión de los Sistemas de Cese Laboral.

ARTÍCULO 9°.- Los Sistemas de Cese Laboral deberán constituirse bajo alguna de las siguientes modalidades: a) Sistema de cancelación individual. b)

extras, banco de horas, francos compensatorios, entre otros institutos relativos a la jornada laboral.”

ARTÍCULO 80.- Sustitúyese el artículo 242 de la Ley N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias por el siguiente:

“ARTÍCULO 242.- **Justa causa.** Una de las partes podrá hacer denuncia del contrato de trabajo en caso de inobservancia por parte de la otra de las obligaciones resultantes del mismo que configuren injuria y que, por su gravedad, no consientan la prosecución de la relación. La valoración deberá ser hecha prudencialmente por los jueces, teniendo en consideración el carácter de las relaciones que resulta de un contrato de trabajo, según lo dispuesto en la presente ley, y las modalidades y circunstancias personales en cada caso.

**Configura injuria laboral grave la participación en bloqueos o tomas de establecimiento. Se presume que existe injuria grave cuando durante una medida de acción directa:**

a.- Se afecte la libertad de trabajo de quienes no adhieran a la medida de fuerza, mediante actos, hechos,

Artículo 93.- Sustitúyese el artículo 177 de la ley 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias por el siguiente:

Artículo 177: Prohibición de trabajar. Conservación del Empleo. Queda prohibido el trabajo del personal femenino o persona gestante durante los cuarenta y cinco (45) días anteriores al parto y hasta cuarenta y cinco (45) días después del mismo.

Sin embargo, la persona interesada podrá optar por que se le reduzca la licencia anterior al parto, que en tal caso no podrá ser inferior a diez (10) días; el resto del período total de licencia se acumulará al período de descanso posterior al parto. En caso de nacimiento pretérmino se acumulará al descanso posterior todo el lapso de licencia que no se hubiere gozado antes del parto, de modo de completar los noventa (90) días.

La trabajadora o persona gestante deberá comunicar fehacientemente su embarazo al empleador, con presentación de certificado médico

Sistema de Fondo de Cese individual o colectivo. c) Sistema de Seguro individual o colectivo. Sistema de Cancelación Individual

ARTÍCULO 10.- El Convenio Colectivo de Trabajo podrá establecer un Sistema de Cese Laboral de cancelación individual en reemplazo de la indemnización por antigüedad prevista en el artículo 245 de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.o.1976) y sus modificatorias, como así también de cualquier otro rubro indemnizatorio cuyo cálculo tome como parámetro a la referida indemnización. En esta modalidad, el Convenio Colectivo de Trabajo deberá definir como mínimo: I. Las condiciones, hechos y circunstancias bajo las cuales se abonarán las indemnizaciones al finalizar la relación laboral. II. Las modalidades, plazos, montos o porcentajes de los pagos que deban abonarse al trabajador. En este sistema, los pagos acordados serán ejecutados de forma directa por el empleador al trabajador. Sistema de Fondo de Cese

<p>intimidaciones o amenazas;  b.- Se impida u obstruya total o parcialmente el ingreso o egreso de personas y/o cosas al establecimiento;  c.- Se ocasionen daños en personas o en cosas de propiedad de la empresa o de terceros situadas en el establecimiento (instalaciones, mercaderías, insumos y materias primas, herramientas, etc.) o se las retenga indebidamente.  Previo al distracto el empleador debe intimar al trabajador al cese de la conducta injuriosa, excepto en el supuesto de daños a las personas o cosas previsto en el inciso c), donde la producción del daño torna inoficiosa la intimación.”</p> <p>ARTÍCULO 81.- Sustitúyese el artículo 245 de la Ley N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias por el siguiente:  “ARTÍCULO 245.- Indemnización por antigüedad o despido. En los casos de despido dispuesto por el empleador sin justa causa, habiendo o no mediado preaviso y luego de transcurrido el periodo de prueba, se deberá abonar al trabajador una indemnización equivalente a UN (1) mes de sueldo por cada año de servicio o fracción mayor de TRES (3)</p>	<p>en el que conste la fecha presunta del parto, o requerir su comprobación por el empleador.</p> <p>La misma conservará su empleo durante los períodos indicados, y gozará de las asignaciones que le confieren los sistemas de seguridad social, que garantizarán a la misma la percepción de una suma igual a la retribución que corresponda al período de licencia legal, todo de conformidad con las exigencias y demás requisitos que prevean las reglamentaciones respectivas.</p> <p>Garantízase a toda mujer o persona gestante durante la gestación el derecho a la estabilidad en el empleo, el que tendrá carácter de derecho adquirido a partir del momento en que la misma practique la notificación a que se refiere el párrafo anterior.</p> <p>En caso de permanecer ausente de su trabajo durante un tiempo mayor, a consecuencia de enfermedad que según certificación médica deba su</p>	<p>Individual o Colectivo</p> <p>ARTÍCULO 11.- El Sistema de Fondo de Cese se establecerá por medio del Convenio Colectivo de Trabajo, el cual deberá sujetarse a los siguientes parámetros y principios: 1. El Fondo de Cese podrá ser individual o colectivo y deberá administrarse bajo alguna de las siguientes modalidades: a) Régimen de Cuentas Bancarias de Cese Laboral. b) Régimen de Fondos Comunes de Inversión Abiertos de Cese Laboral. c) Régimen de Fideicomisos Financieros de Cese Laboral. Las cuentas, cuotapartes o valores fiduciarios podrán ser a nivel individual, empresa o sectorial. Las partes podrán establecer el porcentaje de la remuneración o monto fijo que aportará el empleador para dicha cuenta individual o colectiva y la periodicidad de ese aporte. También podrán pactar libremente los montos que serán pagados en cada caso y las características para dichos pagos. Los trabajadores podrán realizar aportes adicionales en el Sistema de Cese Laboral con excepción de los</p>
---	--	---

<p>meses, tomando como base de cálculo la mejor remuneración mensual, normal y habitual devengada durante el último año o durante el tiempo de prestación de servicios si este fuera menor. <b>La base de cálculo de esta indemnización no incluirá el Sueldo Anual Complementario, ni conceptos de pago semestral o anual.</b></p> <p>Para aquellos trabajadores remunerados a comisión o con remuneraciones mensuales variables, será de aplicación el promedio de los últimos SEIS (6) meses, o del último año si fuera más favorable al trabajador.</p> <p>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. Le corresponderá a la Autoridad de Aplicación fijar y publicar el promedio resultante, conjuntamente con las escalas salariales de cada convenio colectivo de trabajo.</p> <p>Para aquellos trabajadores excluidos de todo convenio colectivo de trabajo, el tope</p>	<p>origen al embarazo o parto y la incapacite para reanudarlo vencidos aquellos plazos, la mujer o persona gestante será acreedora a los beneficios previstos en el artículo 208 de esta ley.</p> <p>Artículo 94.- Sustitúyese el artículo 242 de la ley 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias por el siguiente:</p> <p>Artículo 242: Justa causa.</p> <p>Una de las partes podrá hacer denuncia del contrato de trabajo en caso de inobservancia por parte de la otra de las obligaciones resultantes del mismo que configuren injuria y que, por su gravedad, no consientan la prosecución de la relación.</p> <p>La valoración deberá ser hecha prudencialmente por los jueces, teniendo en consideración el carácter de las relaciones que resulta de un contrato de trabajo, según lo dispuesto en la presente ley, y las modalidades y circunstancias personales en cada caso.</p>	<p>correspondientes a la cancelación de la situación prevista en el inciso b) del artículo 8° de la presente Reglamentación. En el caso de Fondos Comunes de Inversión Abiertos de Cese Laboral y Fideicomisos Financieros de Cese Laboral, los aportes mencionados anteriormente podrán ser destinados a un fondo a nivel sectorial o de cada empresa. En este supuesto, las partes podrán establecer un monto o porcentaje deducible a pagar por el empleador en los casos en los que decide finalizar una relación laboral. 2. El Fondo de Cese Laboral será inembargable por los acreedores de los trabajadores o empleadores, por deudas de cualquier naturaleza. 3. El Convenio Colectivo de Trabajo preverá que las partes que lo suscriban no podrán ser beneficiarias en ningún caso de fondos no reclamados, así como el destino que les corresponda. 4. Un Convenio Colectivo de Trabajo podrá contemplar diferentes modalidades de administración de los recursos siempre y cuando se encuentren habilitadas por la presente Reglamentación. Cuenta</p>
--	--	---

<p>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.</p> <p>La base de cálculo de la indemnización no podrá en ningún caso ser inferior al SESENTA Y SIETE POR CIENTO (67 %) del importe correspondiente a UN (1) mes de sueldo, obtenido conforme el método descrito en el primer y segundo párrafo del presente.</p> <p>La indemnización en ningún caso podrá ser inferior a UN (1) mes de sueldo calculado sobre la base del sistema establecido en el primer y segundo párrafo del presente.</p> <p>Mediante convenio colectivo de trabajo, las partes podrán sustituir el presente régimen indemnizatorio por un fondo o sistema de cese laboral cuyo costo estará siempre a cargo del empleador, con un aporte mensual que no podrá ser superior al OCHO POR CIENTO (8%) de la remuneración computable.</p> <p>Por su parte, los empleadores podrán optar por contratar un sistema privado de capitalización a su costo, a fin de solventar la indemnización prevista en el</p>	<p>Podrá configurar grave injuria laboral, como objetiva causal de extinción del contrato de trabajo, la participación activa en bloqueos o tomas de establecimiento.</p> <p>Se presume que existe injuria grave cuando, durante una medida de acción directa:</p> <p>a) se afecte la libertad de trabajo de quienes no adhieran a la medida de fuerza, mediante actos, hechos, intimidaciones o amenazas;</p> <p>b) se impida u obstruya total o parcialmente el ingreso o egreso de personas y/o cosas al establecimiento;</p> <p>c) se ocasionen daños en personas o en cosas de propiedad de la empresa o de terceros situadas en el establecimiento (instalaciones, mercaderías, insumos y materias primas, herramientas, etc.) o se las retenga indebidamente.</p>	<p>Bancaria de Cese</p> <p>ARTÍCULO 12.- En caso de ser acordado mediante un Convenio Colectivo de Trabajo, el empleador y el trabajador, con las condiciones que se acuerden, podrán integrar un aporte obligatorio en forma mensual a Cuentas Bancarias especiales de Cese (las “Cuentas Bancarias de Cese”) en reemplazo de la indemnización prevista en el artículo 245 de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.o.1976) y sus modificatorias, como así también de cualquier otro rubro indemnizatorio cuyo cálculo tome como parámetro a la referida indemnización. El BANCO CENTRAL DE LA REPÚBLICA ARGENTINA establecerá las regulaciones aplicables a las Cuentas Bancarias de Cese. Fondos Comunes de Inversión Abiertos de Cese Laboral</p> <p>ARTÍCULO 13.- Régimen de Fondos Comunes de Inversión Abiertos de Cese Laboral. A los fines de instrumentar un Fondo de Cese Laboral, créase el RÉGIMEN DE FONDOS COMUNES DE INVERSIÓN ABIERTOS DE CESE LABORAL (los “FCI de Cese Laboral”),</p>
--	--	---

presente artículo y/o la suma que libremente se pacte entre las partes para el supuesto de desvinculación por mutuo acuerdo conforme artículo 241 de la presente ley.”

ARTÍCULO 82.- Incorpórase como artículo 245 bis a la Ley N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias, el siguiente:

“ARTÍCULO 245 bis.- **Agravamiento indemnizatorio por despido motivado por un acto discriminatorio.** Será considerado despido por un acto de discriminación aquel originado por motivos de etnia, raza, nacionalidad, sexo, identidad de género, orientación sexual, religión, ideología, u opinión política o gremial.

En este supuesto la prueba estará a cargo de quien invoque la causal, y en caso de sentencia judicial que corrobore el origen discriminatorio del despido, corresponderá el pago de una indemnización agravada especial que ascenderá a un monto equivalente al 50% de la establecida por el artículo 245 de la Ley N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias o de la indemnización por antigüedad del régimen especial aplicable

Previo al distracto el empleador debe intimar al trabajador al cese de la conducta injuriosa, excepto en el supuesto de daños a las personas o cosas previsto en el inciso c), donde la producción del daño torna inoficiosa la intimación.

Artículo 95.- Incorpórase como artículo 245 bis a la ley 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias el siguiente:

Artículo 245 bis: Agravamiento indemnizatorio por despido motivado por un acto discriminatorio. Será considerado despido por un acto de discriminación aquel originado por motivos de raza o etnia, religión, nacionalidad, ideología, opinión política o gremial, sexo o género, orientación sexual, posición económica, caracteres físicos o discapacidad.

En este supuesto la prueba estará a cargo de quien invoque la causal, y en caso de sentencia judicial que

los que se conformarán en el ámbito de la COMISIÓN NACIONAL DE VALORES (CNV), organismo descentralizado actuante en el ámbito del MINISTERIO DE ECONOMÍA, en la forma que al efecto se determine en la respectiva normativa en el marco de las Leyes Nros. 24.083 y sus modificatorias del “Régimen Legal de Fondos Comunes de Inversión; de la Ley de Mercado de Capitales N° 26.831 y su modificatoria y de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.o.1976) y sus modificatorias. Los “FCI de Cese Laboral” constituirán, según lo establecido en el Régimen Legal de Fondos Comunes de Inversión, previsto en la Ley N° 24.083 y sus modificatorias, un patrimonio de afectación independiente y distinto del patrimonio de los cuotapartistas aportantes y de los trabajadores. Teniendo en cuenta la naturaleza de los “FCI de Cese Laboral”, los bienes y derechos que componen el patrimonio de los "de Cese Laboral", y las rentas que estos generen e ingresen al mismo durante el funcionamiento de los “FCI de Cese Laboral”, estarán

al caso.

Según la gravedad de los hechos, los jueces podrán incrementar esta indemnización hasta el 100%, conforme los parámetros referidos anteriormente. La indemnización prevista en el presente artículo no será acumulable con ningún otro régimen especial que establezca agravamientos indemnizatorios. El despido dispuesto, en todos los casos, producirá la extinción del vínculo laboral a todos los efectos.”

ARTÍCULO 83.- Sustitúyese el artículo 255 de la Ley N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias por el siguiente:

“ARTÍCULO 255.- **Reingreso del trabajador.** Dedución de las indemnizaciones percibidas.

La antigüedad del trabajador se establecerá conforme a lo dispuesto en los artículos 18 y 19 de esta ley, pero si hubiera mediado reingreso a las órdenes del mismo empleador se deducirá de las indemnizaciones de los artículos 245, 246, 247, 250, 251, 253 y 254 lo pagado oportunamente, actualizado por el **Índice de Precios al Consumidor (IPC) con más una tasa de interés pura del 3% anual, por**

corrobore el origen discriminatorio del despido, corresponderá el pago de una indemnización agravada especial que ascenderá a un monto equivalente al cincuenta por ciento (50%) de la establecida por el artículo 245 de la ley 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias o de la indemnización por antigüedad del régimen especial aplicable al caso.

Según la gravedad de los hechos, los jueces podrán incrementar esta indemnización hasta el cien por ciento (100%), conforme los parámetros referidos anteriormente. La indemnización prevista en el presente artículo no será acumulable con ningún otro régimen especial que establezca agravamientos indemnizatorios.

El despido dispuesto, en todos los casos, producirá la extinción definitiva del vínculo laboral a todos los efectos.

Capítulo III

exclusivamente destinados a generar las prestaciones de acuerdo con lo acordado en las Convenciones Colectivas de Trabajo y las normas aplicables. Los aportes podrán ser realizados por ambas partes, a nivel individual, a nivel de empresa o a nivel de sector, según lo dispuesto en el respectivo Convenio Colectivo de Trabajo.

ARTÍCULO 14.- El patrimonio de los “FCI de Cese Laboral” será administrado por Sociedades Gerentes de Fondos Comunes de Inversión, según se encuentran definidas por la Ley N° 24.083 y sus modificatorias. Asimismo, los “FCI de Cese Laboral” contarán con una Sociedad Depositaria, que tendrá las responsabilidades asignadas a las mismas bajo la citada ley. Los aportes deberán ser realizados en “FCI de Cese Laboral” cuya Sociedad Depositaria no podrá tener vinculación con ninguna asociación sindical ni con los empleadores que realizan tales aportes.

ARTÍCULO 15.- Los “FCI de Cese

<p><b>la causal de cese anterior.</b> En ningún caso la indemnización resultante podrá ser inferior a la que hubiera correspondido al trabajador si su período de servicios hubiera sido solo el último y con prescindencia de los períodos anteriores al reingreso.”</p> <p>ARTÍCULO 84.- Sustitúyese el artículo 276 de la Ley N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias por el siguiente: “ARTÍCULO 276.- <b>Actualización y repotenciación de los créditos laborales por depreciación monetaria.</b> Los créditos provenientes de las relaciones individuales de trabajo serán actualizados y/o repotenciados y/o devengarán intereses. La suma que resulte de dicha actualización y/o repotenciación y/o aplicación de intereses en ningún caso podrá ser superior a la que resulte de calcular el capital histórico actualizado por el <b>Índice de Precios al Consumidor (IPC) con más una tasa de interés pura del 3% anual.</b> <b>La presente disposición es de orden público federal y será aplicada por los jueces o por la autoridad administrativa,</b></p>	<p>Fondo de cese</p> <p>Artículo 96.- Mediante convenio colectivo de trabajo, las partes podrán sustituir la indemnización prevista en el artículo 245 de la ley 20.744 por un fondo o sistema de cese laboral conforme los parámetros que disponga el Poder Ejecutivo nacional. Los empleadores podrán optar por contratar un sistema privado a su costo, a fin de solventar la indemnización prevista en el presente artículo y/o la suma que libremente se pacte entre las partes para el supuesto de desvinculación por mutuo acuerdo conforme artículo 241 de la ley 20.744.</p> <p>En todos los casos, las empresas podrán auto-asegurarse en el sistema que se defina.</p> <p>Capítulo IV</p> <p>De los trabajadores independientes con colaboradores</p> <p>Artículo 97.- El trabajador</p>	<p>Laboral” creados bajo este régimen solamente podrán recibir suscripciones en el marco de contribuciones y/o aportes de empleadores y/o trabajadores. Quienes aporten al “FCI de Cese Laboral” recibirán cuotas partes del Fondo de Cese Laboral. En caso de aporte por parte de los empleadores, las cuotas partes estarán cedidas con condición suspensiva a favor de los trabajadores, de la empresa o del sector, según lo prevea el Convenio Colectivo de Trabajo correspondiente. Las cesiones correspondientes de las cuotas partes serán registradas por la Sociedad Depositaria del “FCI de Cese Laboral” que, a su vez, en el caso de corresponder, llevará un registro de subcuentas correspondientes a las cuotas partes cedidas a favor de los trabajadores, de la empresa o del sector, según corresponde y dicha cesión será ejecutada por la Sociedad Depositaria del “FCI” conforme se determine en el Reglamento de Gestión del “FCI de Cese Laboral” correspondiente.</p> <p>ARTÍCULO 16.- La COMISIÓN</p>
--	---	---

de oficio o a petición de parte, incluso en los casos de concurso del deudor, así como también, después de la declaración de quiebra.”

ARTÍCULO 85.- Sustitúyese el artículo 277 de la Ley N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias por el siguiente:

“ARTÍCULO 277.- **Pago en juicio.** Todo pago que deba realizarse en los juicios laborales se efectivizará mediante depósito bancario en autos a la orden del Tribunal interviniente y giro judicial personal al titular del crédito o sus derecho-habientes, aún en el supuesto de haber otorgado poder.

Queda prohibido el pacto de cuota litis que exceda del veinte por ciento (20%) el que, en cada caso, requerirá ratificación personal y homologación judicial.

Las personas humanas y las personas jurídicas alcanzadas por la Ley N° 24.467, ante una sentencia judicial condenatoria, podrán acogerse al pago total de la misma en hasta un máximo de doce (12) cuotas mensuales consecutivas, las que serán ajustadas conforme la pauta establecida en el artículo 276 de la presente Ley.

independiente podrá contar con hasta otros tres (3) trabajadores independientes para llevar adelante un emprendimiento productivo y podrá acogerse a un régimen especial unificado que al efecto reglamentará el Poder Ejecutivo nacional.

El mismo estará basado en la relación autónoma, sin que exista vínculo de dependencia entre ellos, ni con las personas contratantes de los servicios u obras e incluirá, tanto para el trabajador independiente como para los trabajadores colaboradores, el aporte individual de una cuota mensual que comprenda la cotización al Régimen Previsional, al Régimen Nacional de Obras Sociales y Sistema Nacional del Seguro de Salud y al Régimen de Riesgos del Trabajo, en las condiciones y requisitos que establezca la reglamentación.

Queda prohibido fragmentar o dividir los establecimientos para obtener beneficios en fraude a la ley.

El presente artículo será de

NACIONAL DE VALORES (CNV) determinará las pautas de inversión y limitaciones a las que deberán sujetarse los “FCI de Cese Laboral”, conforme los términos del primer párrafo del artículo 1° de la Ley N° 24.083 y sus modificatorias. Las Sociedades Gerentes de los “FCI de Cese Laboral” deberán realizar inversiones que eviten una concentración por industria mayor al TREINTA POR CIENTO (30 %) del patrimonio del “FCI de Cese Laboral”. Las normas que se dicten en consecuencia no podrán fijar límites mínimos para las inversiones señaladas en este artículo. En ningún caso las Sociedades Gerentes de los “FCI de Cese Laboral” podrán realizar operaciones de caución bursátil o extrabursátil con los títulos valores que conformen el activo del “FCI de Cese Laboral” que administran, ni operaciones financieras que requieran la constitución de prendas o gravámenes sobre el activo del “FCI de Cese Laboral”. Fideicomisos Financieros de Cese Laboral

ARTÍCULO 17.- La COMISIÓN

<p>El desistimiento por el trabajador de acciones y derechos se ratificará personalmente en el juicio y requerirá homologación.</p> <p><b>Todo pago realizado sin observar lo prescripto, así como el pacto de cuota litis o el desistimiento no homologados, serán nulos de pleno derecho.</b></p> <p>La responsabilidad por el pago de las costas procesales, incluidos los honorarios profesionales de todo tipo allí devengados y correspondientes a la primera o única instancia, no excederán del veinticinco por ciento (25 %) del monto de la sentencia, laudo, transacción o instrumento que ponga fin al diferendo. Si las regulaciones de honorarios practicadas conforme a las leyes arancelarias o usos locales, correspondientes a todas las profesiones y especialidades superaran dicho porcentaje, el juez procederá a prorratear los montos entre los beneficiarios. Para el cómputo del porcentaje indicado no se tendrá en cuenta el monto de los honorarios profesionales que hubieren representado, patrocinado o asistido a la parte condenada en costas.”</p>	<p>aplicación específicamente cuando la relación sea independiente entre las partes; es decir, en las que se encuentre ausente alguna de las notas típicas de la relación laboral que son la dependencia técnica, la jurídica o la económica. Todo ello de acuerdo al tipo de actividad, oficio o profesión que corresponda.</p> <p>Capítulo V</p> <p>Trabajo agrario</p> <p>Artículo 98.- Sustitúyanse los artículos 16 y 69 de la ley 26.727 por los siguientes:</p> <p>Artículo 16: Contrato de trabajo agrario permanente de prestación continua. El contrato de trabajo agrario se entenderá celebrado con carácter permanente y como de prestación continua, salvo los casos previstos expresamente por esta ley. Su extinción se regirá por lo dispuesto en el título XII de la ley 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias.</p>	<p>NACIONAL DE VALORES (CNV) podrá determinar la alternativa de Fideicomisos Financieros de Cese Laboral conforme lo dispuesto en los artículos 1690 a 1696 del CÓDIGO CIVIL Y COMERCIAL DE LA NACIÓN, los que deberán respetar los mismos principios establecidos para los “FCI de Cese Laboral”. Tratamiento Impositivo de Fondos de Cese Laboral</p> <p>ARTÍCULO 18.- A todos los efectos impositivos, los “FCI de Cese Laboral” serán considerados fondos comunes de inversión comprendidos en el primer párrafo del artículo 1º de la Ley N° 24.083 y sus modificatorias. Los Fideicomisos Financieros de Cese Laboral gozarán del mismo tratamiento otorgado a los fideicomisos financieros colocados por oferta pública. Otras Disposiciones</p> <p>ARTÍCULO 19.- Los importes sustitutivos de las indemnizaciones que se abonen a los trabajadores en el marco de los Sistemas de Cese establecidos en la presente Reglamentación revestirán, a los fines</p>
---	---	---

<p><b>Capítulo III – Convenciones Colectivas de Trabajo (Ley N° 14.250)</b></p> <p>ARTÍCULO 86.- Sustitúyese el artículo 6° de la Ley N° 14.250, por el siguiente:  “ARTÍCULO 6°.- Una convención colectiva de trabajo, cuyo término estuviere vencido, solamente mantendrá subsistentes las normas referidas a las condiciones de trabajo establecidas en virtud de ellas (cláusulas normativas) y hasta tanto entre en vigencia una nueva convención colectiva o exista un acuerdo de partes que la prorrogue.  El resto de las cláusulas (obligacionales) podrán mantener su vigencia, solo por acuerdo de partes o por la específica prórroga dispuesta por el Poder Ejecutivo Nacional.”</p> <p>Suspendido por cautelar Fallo de la Justicia Federal de AZUL “Centro de Empleados de Comercio de Olavarría c/ Estado Nacional – Poder Ejecutivo Nacional s/ Acción mere declarativa de inconstitucionalidad” – JUZGADO FEDERAL DE AZUL 2 – 27/03/2024 (Sentencia no firme)</p> <p><b>Capítulo IV – Asociaciones Sindicales</b></p>	<p>Para los trabajadores de tiempo indeterminado del sector agrario será de aplicación lo dispuesto respecto del período de prueba en el artículo 92 bis de la ley 20.744.</p> <p>Artículo 69: Bolsa de trabajo. Las bolsas de trabajo a cargo de las asociaciones sindicales de trabajadores con personería gremial podrán proponer a los empleadores un listado del personal necesario para la realización de tareas temporarias en las actividades contempladas en la presente ley, conforme las resoluciones que a tal efecto dicte la Comisión de Trabajo Agrario.</p> <p>El empleador podrá contratar a la persona sugerida y/o a cualquier otra que disponga.</p> <p>Queda derogada toda norma que se oponga al presente artículo y/o a la libertad de contratación y elección del personal por parte del empleador.</p> <p>Capítulo VI</p>	<p>del Impuesto a las Ganancias, el tratamiento que este establece para las referidas indemnizaciones.</p> <p>ARTÍCULO 20.- Autoridades de Aplicación.- La COMISIÓN NACIONAL DE VALORES (CNV) será la Autoridad de Control y Supervisión y estará encargada de velar por el cumplimiento de las disposiciones establecidas respecto del Fondo de Cese Laboral o de valores fiduciarios de Fideicomisos Financieros de Cese Laboral, garantizando que las entidades administradoras o sociedades fiduciarias mantengan la política de inversión adecuada, así como cualquier otra facultad que le pueda ser atribuida. El BANCO CENTRAL DE LA REPÚBLICA ARGENTINA será la Autoridad de Control y Supervisión respecto del sistema de Cuentas de Cese y/u otros sistemas que impliquen la intervención de Entidades Financieras. Sistema de Seguro Individual o Colectivo</p> <p>ARTÍCULO 21.- En caso de ser acordado mediante un Convenio Colectivo de Trabajo se podrá implementar el</p>
---	--	--

<p><b>(Ley N° 23.551)</b>  <b>ARTÍCULO 87.-</b> Incorpórase como artículo 20 bis a la Ley N° 23.551, el siguiente:  “ARTÍCULO 20 bis.- Derecho de realizar Asambleas, Congresos. Los representantes sindicales dentro de la empresa, delegados, comisiones internas u organismos similares, así como las autoridades de las distintas seccionales de las asociaciones sindicales tendrán derecho a convocar a asambleas y congresos de delegados sin perjudicar las actividades normales de la empresa o afectar a terceros.”</p> <p><b>ARTÍCULO 88.-</b> Incorpórase como artículo 20 ter a la Ley N° 23.551, el siguiente:  “ARTÍCULO 20 ter - Acciones prohibidas. Las siguientes conductas están prohibidas y serán consideradas infracciones muy graves:  a. Afectar la libertad de trabajo de quienes no adhieran a una medida de fuerza, mediante actos, hechos, intimidaciones o amenazas;  b. Provocar el bloqueo o tomar un establecimiento; impedir u obstruir total o parcialmente el ingreso o egreso de personas y/o cosas al establecimiento;</p>	<p><b>Derogaciones</b></p> <p><b>Artículo 99.-</b> Deróganse los artículos 8° a 17 y 120, inciso a), de la ley 24.013; el artículo 9° de la ley 25.013; los artículos 43 a 48 de la ley 25.345; el artículo 15 de la ley 26.727 y el artículo 50 de la ley 26.844.</p> <p><b>Artículo 100.-</b> Derógase la ley 25.323 y toda norma que se oponga o resultare incompatible con el contenido del presente título.</p>	<p>Sistema de Cese Laboral mediante un seguro de cese laboral con las aseguradoras habilitadas por la SUPERINTENDENCIA DE SEGUROS DE LA NACIÓN (SSN), organismo descentralizado actuante en el ámbito del MINISTERIO DE ECONOMÍA. El seguro de cese laboral sustituirá, hasta su concurrencia, la indemnización por antigüedad prevista en el artículo 245 de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.o.1976) y sus modificatorias, como así también a cualquier otro rubro indemnizatorio cuyo cálculo tome como parámetro a la referida indemnización, incluyendo, pero sin limitarse a los supuestos previstos en los artículos 183, inciso b), 212, 246, 247, 248, 250, 251 y 253 de la citada Ley N° 20.744 (t.o.1976) y sus modificatorias. Estos seguros podrían incluir un deducible y permitir que las primas varíen por empresa. La SUPERINTENDENCIA DE SEGUROS DE LA NACIÓN (SSN) estará facultada a dictar la normativa complementaria a este fin.</p> <p>ARTÍCULO 22.- La</p>
--	--	---

c. Ocasionar daños en personas o en cosas de propiedad de la empresa o de terceros situadas en el establecimiento (instalaciones, mercaderías, insumos y materias primas, herramientas, etc.) o retenerlas indebidamente.  
Verificadas dichas acciones como medidas de acción directa sindical, la entidad responsable será pasible de la aplicación de las sanciones que establezca la reglamentación, una vez cumplimentado el procedimiento que se disponga al efecto a cargo de la Autoridad de Aplicación, sin perjuicio de las responsabilidades civiles y/o penales que pudieran corresponder.”

**Capítulo V - Régimen del Trabajo Agrario (Ley N° 26.727)**

ARTÍCULO 89.- Sustitúyese el artículo 69 de la Ley N° 26.727, por el siguiente:  
“ARTÍCULO 69.- Bolsa de trabajo. Las bolsas de trabajo a cargo de las asociaciones sindicales de trabajadores con personería gremial podrán proponer a los empleadores un listado del personal necesario para la realización de tareas temporarias en las actividades contempladas en la presente Ley,

SUPERINTENDENCIA DE SEGUROS DE LA NACIÓN (SSN) será la Autoridad de Control y Supervisión respecto del Sistema de Seguro de Cese Laboral y/u otros sistemas que impliquen la intervención de sociedades de seguro.  
Disposiciones finales

ARTÍCULO 23.- Independientemente de la existencia o no de un Sistema de Cese Laboral, los empleadores podrán contratar un seguro con el propósito de asegurar total o parcialmente el monto de la indemnización que deberán abonar por un despido dentro del supuesto del artículo 245 de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.o.1976) y sus modificatorias, como así también a cualquier otro rubro indemnizatorio cuyo cálculo tome como parámetro a la referida indemnización, incluyendo, pero sin limitarse a los supuestos previstos en los artículos 183, inciso b), 212, 246, 247, 248, 250, 251 y 253 de la Ley N° 20.744 (t.o.1976) y sus modificatorias.

CAPÍTULO IV DE LOS TRABAJADORES INDEPENDIENTES CON

<p>conforme las resoluciones que a tal efecto dicte la Comisión de Trabajo Agrario. El empleador podrá contratar a la persona sugerida y/o a cualquier otra que disponga.</p> <p>Queda derogada toda norma que se oponga al presente artículo y/o a la libertad de contratación y elección del personal por parte del empleador.”</p> <p><b>Capítulo VI - Régimen del Viajante de Comercio (Ley N° 14.546)</b></p> <p>ARTÍCULO 90.- Derógase la Ley N° 14.546.</p> <p>ARTÍCULO 91.- La derogación de la Ley N° 14.546 no afecta los derechos individuales de aquellos trabajadores que se encuentren actualmente alcanzados por el Régimen establecido en la ley que se deroga.</p> <p>Las nuevas contrataciones producidas con posterioridad a la entrada en vigencia de esta Ley, se regirán por las normas generales, contratos individuales y convenios colectivos que resulten aplicables.</p> <p>La representación sindical y empleadora deberán impulsar la negociación colectiva relativa con el fin de otorgar el marco</p>		<p>COLABORADORES (Reglamentación del artículo 97)</p> <p>ARTÍCULO 24.- El trabajador independiente podrá contar con la colaboración de hasta TRES (3) trabajadores independientes colaboradores bajo el régimen del artículo 97 de la Ley N° 27.742. Todos ellos deberán estar inscriptos en el Régimen General de Impuestos y de los Recursos de la Seguridad Social u otro régimen que pudiera corresponder para el cumplimiento de esas obligaciones, relativo a actividades que no se ejerzan en relación de dependencia, procediendo, a su vez, la opción a que se refiere el artículo 12 del Decreto N° 661 del 23 de julio de 2024. Asimismo, todos deberán prestar declaración jurada ante la ADMINISTRACIÓN FEDERAL DE INGRESOS PÚBLICOS (AFIP) respecto al carácter independiente de la relación. Los trabajadores independientes podrán contar con un sistema de cobertura de accidentes personales. La relación entre el trabajador independiente y los trabajadores</p>
--	--	--

adicional que consideren menester adecuado a las circunstancias actuales si correspondiere.

**Capítulo VII - Régimen Legal del Contrato de teletrabajo (Ley N° 27.555)**

ARTÍCULO 92.- Sustitúyese el artículo 6° de la Ley N° 27.555, por el siguiente:

“ARTÍCULO 6°.- Tareas de cuidados. Las personas que trabajen bajo esta modalidad y que acrediten tener a cargo el cuidado de personas menores de trece (13) años, personas con discapacidad o adultas mayores que convivan con la persona que trabaja y que requieran asistencia específica, tendrán derecho a coordinar con el empleador, en tanto no afecte lo requerido de su trabajo, horarios compatibles a la tarea de cuidado a su cargo y/o la interrupción esporádica de su jornada, compensado dichos períodos de tiempo de manera acorde con las tareas asignadas.

El presente artículo no será de aplicación cuando el empleador abonare alguna compensación legal, convencional o contractual relativa a gastos por tareas de cuidado.

independientes colaboradores tendrá las siguientes características: a) No se podrá limitar ni restringir la posibilidad de que el trabajador independiente colaborador realice actividades de forma simultánea. El trabajador independiente colaborador tendrá, además, la libertad de mantener simultáneamente contratos de colaboración, de trabajo o de provisión de servicios con otros contratantes. b) Cualquiera de las partes podrán rescindir, en cualquier momento, el vínculo de colaboración. c) El trabajador independiente no podrá mantener vigentes, en forma simultánea, contratos con más de TRES (3) trabajadores independientes colaboradores bajo esta modalidad. El régimen del artículo 97 de la Ley N° 27.742 no será de aplicación cuando se presuma que una relación de trabajo en relación de dependencia fue sustituida por una relación entre las partes de diferente encuadre jurídico a los fines de usufructuar los beneficios del mencionado artículo.

Mediante negociación colectiva o en el ámbito de los contratos de trabajo podrán establecerse pautas específicas para el ejercicio de este derecho.”

ARTÍCULO 93.- Sustitúyese el artículo 8° de la Ley N° 27.555, por el siguiente:  
 “ARTÍCULO 8° - Reversibilidad. La solicitud o el consentimiento prestado por la persona que trabaja en una posición presencial para pasar a la modalidad de teletrabajo, podrá ser revertido por acuerdo mutuo entre el trabajador y el empleador, en tanto existan en las instalaciones de la empresa las condiciones para que la persona pueda retomar su trabajo en forma presencial. En función de las necesidades propias de cada puesto de trabajo se podrá revertir la modalidad de teletrabajo por la modalidad presencial, en los supuestos en que las propias características de la actividad así lo requieran.”

ARTÍCULO 94.- Sustitúyese el artículo 17 de la Ley N° 27.555, por el siguiente:  
 “ARTÍCULO 17.- Prestaciones transnacionales. Cuando se trate de prestaciones transnacionales de

CAPÍTULO V TRABAJO AGRARIO  
 (artículo 98) ARTÍCULO 25.- Sin  
 reglamentar.

teletrabajo, se aplicará al contrato respectivo la ley del lugar de ejecución de las tareas por parte del trabajador.”

ARTÍCULO 95.- Sustitúyese el artículo 18 de la Ley N° 27.555, por el siguiente:  
“ARTÍCULO 18.- El Poder Ejecutivo Nacional establecerá un método simple, electrónico y automático de registro de esta modalidad contractual al tiempo del alta o al momento de la incorporación del trabajador al presente régimen.”

**Capítulo VIII - De los Trabajadores independientes con colaboradores**

ARTÍCULO 96.- El trabajador independiente podrá contar con hasta otros CINCO (5) trabajadores independientes para llevar adelante un emprendimiento productivo y podrá acogerse a un régimen especial unificado que al efecto reglamentará el Poder Ejecutivo Nacional.  
El mismo estará basado en la relación autónoma, sin que exista vinculo de dependencia entre ellos, ni con las personas contratantes de los servicios u obras, e incluirá, tanto para el trabajador independiente como para los trabajadores

colaboradores, el aporte individual de una cuota mensual que comprenda la cotización al Régimen Previsional, al Régimen Nacional de Obras Sociales y Sistema Nacional del Seguro de Salud y al Régimen de Riesgos del Trabajo, en las condiciones y requisitos que establezca la reglamentación.

**Capítulo IX – Servicios esenciales (Ley N° 25.877)**

ARTÍCULO 97.- Sustitúyese el artículo 24 de la Ley N° 25.877, por el siguiente:

“ARTÍCULO 24.- Los conflictos colectivos que pudieren afectar la normal prestación de servicios esenciales o actividades de importancia trascendental, quedan sujetos a las siguientes garantías de prestación de servicios mínimos.

En lo que respecta a la prestación de servicios mínimos, en el caso de los servicios esenciales, en ningún caso podrá negociar o imponer a las partes una cobertura menor al SETENTA Y CINCO POR CIENTO (75%) de la prestación normal del servicio de que se tratare.

En el caso de las actividades o servicios de importancia trascendental, en ningún caso se podrá negociar o imponer a las

partes una cobertura menor al CINCUENTA POR CIENTO (50%).  
Se considerarán servicios esenciales en sentido estricto, las actividades siguientes:

- a. Los servicios sanitarios y hospitalarios, así como el transporte y distribución de medicamentos e insumos hospitalarios y los servicios farmacéuticos;
- b. La producción, transporte y distribución y comercialización de agua potable, gas y otros combustibles y energía eléctrica;
- c. Los servicios de telecomunicaciones, incluyendo internet y comunicaciones satelitales;
- d. La aeronáutica comercial y el control de tráfico aéreo y portuario; incluyendo balizamiento, dragado, amarre, estiba y remolque de buques;
- e. servicios aduaneros y migratorios, y demás vinculados al comercio exterior; y
- f. cuidado de menores y educación de niveles guardería, preescolar, primario y secundario, así como la educación especial.

Se consideran actividades de importancia trascendental las siguientes:

- a. Producción de medicamentos y/o

<p>insumos hospitalarios;</p> <p>b. Transporte marítimo, fluvial, terrestre y subterráneo de personas y/o mercaderías a través de los distintos medios que se utilicen para tal fin;</p> <p>c. Servicios de radio y televisión;</p> <p>d. Actividades industriales continuas, incluyendo siderurgia y la producción de aluminio, actividad química y la actividad cementera;</p> <p>e. Industria alimenticia en toda su cadena de valor;</p> <p>f. La producción y distribución de materiales de la construcción, servicios de reparación de aeronaves y buques, todos los servicios portuarios y aeroportuarios, servicios logísticos, actividad minera, actividad frigorífica, correos, distribución y comercialización de alimentos y bebidas, actividad agropecuaria y su cadena de valor;</p> <p>g. Los servicios bancarios, financieros, servicios hoteleros y gastronómicos y el comercio electrónico; y</p> <p>h. La producción de bienes y/o servicios de toda actividad, que estuvieran afectados a compromisos de exportación.</p> <p>Una comisión independiente y autónoma, denominada COMISIÓN DE GARANTÍAS,</p>		
---	--	--

<p>integrada según se establezca en la reglamentación, por cinco (5) miembros de reconocida solvencia técnica, profesional o académica en materia de relaciones del trabajo, del derecho laboral o de derecho constitucional y destacada trayectoria, podrá, mediante resolución fundada, calificar como <b>servicio esencial o servicio de importancia trascendental</b> una actividad no incluida en las enumeraciones precedentes, cuando se diere alguna de las siguientes circunstancias:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>a) La extensión y duración de la interrupción de la actividad de que se tratare pudiere poner en peligro la vida, la salud o la seguridad de la persona en toda o parte de la comunidad;</li><li>b) La actividad afectada constituyere un servicio público de importancia trascendental o de utilidad pública;</li><li>c) La interrupción o suspensión del servicio pudiere provocar una situación de crisis nacional aguda que hiciere peligrar las condiciones normales o de existencia de parte de la población; y</li><li>d) la interrupción o suspensión de la producción pudiere poner en peligro el adecuado abastecimiento de productos</li></ul>		
--	--	--

<p>críticos para la población y/o afectar metas de recaudación asociadas a las políticas de equilibrio fiscal. El Poder Ejecutivo Nacional dictará la reglamentación correspondiente y la Autoridad de Aplicación las normas complementarias, aclaratorias y operativas que resulten necesarias.”</p>		
---	--	--