

21 NOV 2017

AÑO 2017

Nº 392/17

Folio .....

REPUBLICA ARGENTINA



# SENADO DE LA NACION

PODER EJECUTIVO

MENSAJE Nº 130/17 Y PROYECTO DE LEY DE REFORMA LABORAL.

COMISION: TRABAJO Y PREV. SOC.

~~COMISION~~

ENTRADA: .....

DICTAMEN: .....

O/D: .....

CADUCA: .....

RESOLUCION SENADO			RESOLUCION DIPUTADOS		
APROBADO	MODIFICADO	RECHAZADO	APROBADO	MODIFICADO	RECHAZADO

SENADO		DIPUTADOS		SENADO		SANCION DEFINIT.	LEY
ACEPTO	RECHAZO	INSISTIO	NO INSIS.	INSISTIO	NO INSIS.		

PODER EJECUTIVO			PODER LEGISLATIVO		
PROMULGACION	VETO	OBSERVACION	SENADO	DIPUTADOS	SANCION



República Argentina - Poder Ejecutivo Nacional  
2017 - Año de las Energías Renovables

### Mensaje

Número: MEN-2017-130-APN-PTE

CIUDAD DE BUENOS AIRES  
Sábado 18 de Noviembre de 2017

Referencia: Mensaje de elevación reforma laboral

---

AL HONORABLE CONGRESO DE LA NACIÓN:

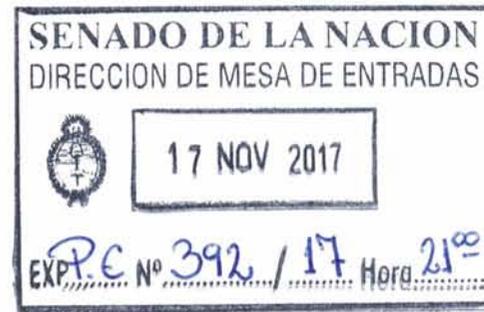
Tengo el agrado de dirigirme a Vuestra Honorabilidad con el objeto de someter a su consideración un Proyecto de Ley que tiene por finalidad la adopción de un conjunto de medidas a implementarse en materia de regularización del empleo no registrado, lucha contra la evasión laboral, registración, modificaciones al marco normativo de las relaciones de trabajo, capacitación laboral continua, transición entre el sistema educativo formal y el trabajo, fomento del empleo juvenil y entrenamiento laboral, y evaluación de tecnologías de salud.

En razón de la importancia estratégica que revisten las acciones antes detalladas, se estima pertinente describir un breve diagnóstico de la situación presente para luego abordar temáticamente cada una de las iniciativas.

Nuestro país asiste a la visión de un panorama complejo y también paradójico en el campo del trabajo y la producción: mientras la REPÚBLICA ARGENTINA ratifica día a día la potencialidad que poseen sus trabajadores y empleadores como protagonistas cotidianos de los esfuerzos que llevan a cabo para alcanzar una mayor productividad, con dedicación, creatividad e innovación, desde el marco institucional que rodea lo laboral se comprimen las virtudes de estas fuerzas sociales, manteniéndolas en un entorno que ha quedado sumergido en la imprevisión de su desenvolvimiento y en la asfixia de su entorno regulatorio.

Este ambiente negativo ha tenido efectos concretos para el trabajo, los cuales pueden resumirse en los siguientes datos: a) persistencia de la tasa de desocupación (8,7%) y del índice de trabajadores no registrados (33,7%), y b) estancamiento de los niveles de creación del empleo asalariado en el sector privado (Variación del promedio anual desde el 2º Trimestre 2011 al 2º Trimestre 2017: 0,7%), agudizado por el incremento anual de la población (2º Trimestre 2011 al 2º Trimestre 2017: 1,1%) (Fuente: Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social e INDEC). Todo ello se profundiza en un contexto de inseguridad jurídica, provocada por la alta litigiosidad, que desalienta la inversión y la formalidad registral, especialmente para los pequeños y medianos empleadores.

Ante la perspectiva apuntada, el proyecto se propone realizar una transformación del marco institucional vigente, tomando como punto de referencia la ejecución del programa contenido en el artículo 75, inciso 19, de la CONSTITUCIÓN NACIONAL.



Nuestros constituyentes de 1994 han incluido en el texto fundamental un principio significativo para las relaciones socio-laborales, que se traduce en un mandato dirigido al legislador para que despliegue acciones destinadas a proveer lo conducente al desarrollo humano, al progreso económico con justicia social, a la productividad de la economía nacional, a la generación de empleo y a la formación profesional de los trabajadores.

Esta valoración constitucional ha quedado postergada desde su origen, porque se ha privilegiado una lectura parcial de nuestra Carta Magna, sin reconocer que la misma contiene las pautas adecuadas para encarar armónicamente los desafíos del trabajo y de la producción.

Es por ello que ha llegado el momento de hacer operativo en el terreno regulatorio el mandato que nos dejen nuestros últimos constituyentes. Esta decisión, sin embargo, no puede relegarse al espacio de lo abstracto; corresponde conjugarla en el universo tripartito del diálogo social, que representa un verdadero activo de las políticas laborales, económicas y de protección social, y sin el cual no puede pensarse ni la normalidad democrática, ni el desarrollo económico ni la modernidad de las relaciones del trabajo (v., “El diálogo social y las relaciones laborales en el contexto de la recuperación”, Cauces, Cuadernos del Consejo Económico y Social de España (CES), N° 30, 2015, págs.. 45-55).

Por otra parte, la importancia del diálogo no debe restringirse a los canales institucionales que a nivel colectivo aquí se presentan. Nada mejor que la comunicación permanente entre trabajadores y empleadores como vehículo de gestión de las responsabilidades que les competen en el lugar de trabajo.

Con el norte ubicado en estos objetivos, el proyecto que se presenta despliega un conjunto de medidas distribuidas en los ejes temáticos que a continuación se enuncian.

### **1.- Regularización del empleo no registrado.**

El régimen de regularización que se propone comprende a todas las relaciones laborales vigentes del sector privado, iniciadas con anterioridad a la fecha de promulgación de esta ley, con exclusión de las correspondientes al régimen especial de contrato de trabajo para el personal de casas particulares.

Los trabajadores incluidos en el citado 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 vigente, a fin de cumplir con los años de servicios requeridos por la Ley N° 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 N° 24.013 y sus modificatorias. Los meses regularizados no serán considerados respecto de la prestación adicional por permanencia y no se computarán para el cálculo del haber de la misma ni de la prestación compensatoria.

Se ha establecido como plazo de regularización el de TRESCIENTOS SESENTA (360) días corridos, contados desde la fecha de entrada en vigencia de la reglamentación de la ley, gozando los empleadores que lleven a cabo la regularización indicada, de una condonación de la deuda en determinados conceptos, que será del CIENTO POR CIENTO (100%) si la registración tuviera lugar dentro de los primeros CIENTO OCHENTA (180) días corridos, y del SETENTA POR CIENTO (70%) si se efectiviza con posterioridad a ese plazo.

La ADMINISTRACIÓN FEDERAL DE INGRESOS PÚBLICOS (AFIP) y las instituciones de la seguridad social 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, así como de formular ajustes impositivos, con causa en las relaciones laborales regularizadas. Sin perjuicio de lo expuesto, de constatarse la existencia de personal no declarado o irregularmente registrado con posterioridad al acogimiento a este régimen, se producirá el decaimiento de los beneficios otorgados, debiendo el infractor proceder al ingreso de la deuda proporcionalmente condonada, con más los intereses y sanciones pertinentes, sin acceder al beneficio de reducción de la multa.

Respecto al trámite adoptado, se ha tomado en cuenta la experiencia positiva que ha tenido el procedimiento desplegado con motivo del Programa de Reparación Histórica para Jubilados y Pensionados, creado por Ley N° 27.260, adecuándolo al presente caso.

La registración y/o rectificación de la real remuneración o de la real fecha de inicio de la relación laboral, así efectuadas, producirá la eximición del pago de las indemnizaciones aplicables por imperio de los artículos 8°, 9° y 10 de la Ley N° 24.013 y sus modificatorias. Tanto la rectificación como la registración que se produzcan, se computarán a favor del trabajador por el período allí consignado para todos los rubros que tomen en cuenta o remitan a la remuneración y/o a la antigüedad del dependiente.

## **2.- Lucha contra la evasión en la Seguridad Social.**

Como forma de incrementar el combate contra la informalidad, se propone instrumentar una obligación de comunicación a la ADMINISTRACIÓN FEDERAL DE INGRESOS PÚBLICOS (AFIP) de toda sentencia laboral firme o resolución de acuerdo conciliatorio o transaccional por el que se reconozcan hechos y derechos, siendo falta grave del funcionario que no lo hiciera. La autoridad competente intimará al contribuyente a la presentación de las declaraciones juradas, originales o rectificativas, pudiendo efectuar la liquidación de la deuda practicada con los datos aportados y disponer sin más trámite su ejecución fiscal.

## **3.- Registración laboral.**

Es un hecho incontrastable que las medidas adoptadas por la Ley Nacional de Empleo N° 24.013 a fines del siglo XX no han podido revertir el problema de la informalidad. Más aún, se ha incrementado el trabajo no registrado, y fomentado la litigiosidad, desvirtuándose su fin originario.

El concepto de relación o contratación registrada debe incorporar los actuales sistemas simplificados de alta de personal, gestionados por la ADMINISTRACIÓN FEDERAL DE INGRESOS PÚBLICOS (AFIP) y, al mismo tiempo, surtir efecto entre las partes y con relación a terceros, incluidas las instituciones de la seguridad social.

Por otra parte, se debe poner fin a una cultura del litigio, basada en la adición de las indemnizaciones previstas en los artículos 8° a 10 de la Ley Nacional de Empleo N° 24.013 y sus modificatorias, a los reclamos judiciales provenientes de las relaciones laborales, con el consiguiente incremento de honorarios y demás gastos causídicos. Esta práctica no guarda relación alguna con el objetivo primario que evaluó Vuestra Honorabilidad al momento de establecer estos conceptos identificados como multas, es decir, como verdaderas sanciones al infractor.

Conforme se ha expresado, estas multas o sanciones poseen naturaleza punitiva y el hecho de que se haya designado como destinatario al trabajador no les confiere estirpe resarcitoria, pudiendo el legislador establecerlas a favor del Estado.

Es por ello que se propone modificar la cuantía de los montos, estableciéndolos en un CINCUENTA POR CIENTO (50%) del Salario Mínimo Vital y Móvil vigente por los períodos en cuestión, asignándoles como destino el de una cuenta especial a cargo de la ADMINISTRACIÓN NACIONAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL (ANSES), destinada a fortalecer la sustentabilidad del sistema de seguridad social. La medida se completa con la derogación de los artículos 15 de la Ley N° 24.013 y sus modificatorias, 45 de la Ley N° 25.345 y 1° de la Ley N° 25.323.

## **4.- Relaciones de trabajo.**

La realidad actual demuestra la existencia de distintas relaciones de trabajo que exceden el tradicional esquema basado en la dependencia absoluta. Se trata de supuestos muy específicos de servicios especializados que merecen una regulación estatutaria especial. Es por ello que, dentro de las exclusiones del ámbito de aplicación del Régimen de Contrato de Trabajo (artículo 2° de la LCT), se contempla la figura de los trabajadores profesionales autónomos económicamente vinculados.

Otra de las medidas que se auspicia es la revisión del alcance que se otorga a la irrenunciabilidad en el ordenamiento actual (artículo 12 de la LCT). La última modificación legislativa, introducida mediante la Ley N° 26.574 del año 2009, que incorporó el nivel del contrato individual, ha provocado una rigidez impropia de la relación laboral, profundizando su inseguridad jurídica, al contradecir el espíritu dinámico y transaccional inherente a todo vínculo productivo. Para remediar lo ocurrido, se impulsa la derogación de esta reforma y se contemplan recaudos tutelares a favor del trabajador cuando se celebren acuerdos relativos a modificaciones de elementos esenciales del contrato de trabajo.

La evolución de los procesos productivos en nuestra sociedad se manifiesta en un aspecto singular, como es la articulación de sus diferentes etapas en distintos sujetos que contribuyen a su realización. Este fenómeno de la llamada descentralización de la empresa tiene como contrapartida la posibilidad de contratar o subcontratar trabajos o servicios correspondientes a su actividad. La solución prevista en el Régimen de Contrato de Trabajo (artículo 30 de la LCT) para la subcontratación y la delegación, cuando las mismas se practican respecto de la actividad normal y específica propia del establecimiento, dentro o fuera de su ámbito, ha sido la de responsabilizar al principal por el cumplimiento de las normas relativas al trabajo y a la seguridad social por parte de los contratistas o subcontratistas. En ese sentido, la Ley N° 25.013 del año 1998 precisó el alcance del control del principal aunque sin eximirlo de responsabilidad, más allá de que la exigencia legal se cumpliera en plenitud.

Ciertamente se trata de una cuestión compleja, en donde lo tutelar y lo operativo deben conjugarse.

También debe tenerse presente que la realidad empresarial actual ha evolucionado desde que se planteara esta situación hace décadas, siendo esto reflejado por parte de la jurisprudencia. Así, se ha considerado que la labor de limpieza no constituye una actividad normal y específica propia de un establecimiento que torne operativa la responsabilidad solidaria (v. TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE LA PROVINCIA DE CÓRDOBA, Sala Laboral, 08/03/2016, “OVIEDO, Alicia Mónica c/ GAM S.A. y Otro s/ordinario – despido – recurso de casación”); o que el transporte de productos –aún cuando constituya un paso necesario para su comercialización o integre en forma normal el medio por el cual la producción llega a las bocas de expendio minoristas – por ese sólo hecho deba tratarse de una contratación de trabajos correspondiente a una actividad específica y propia del establecimiento, extendiéndose desmesuradamente el ámbito de aplicación de la norma (cfr. CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA PROVINCIA DE SANTA FE, 09/06/2015, “FERNÁNDEZ, Roberto c/MAYA, Antonio y otros”).

Estos y otros ejemplos demuestran la necesidad de excluir del campo del artículo 30 de la LCT a determinados trabajos o servicios que se contraten o subcontraten para realizar actividades complementarias en el establecimiento o explotación. Del mismo modo se han excluido los servicios de transporte de personas, desde y hacia dichas instalaciones. A su vez, se ha reforzado el ámbito de control del principal, ampliándose el conjunto de requisitos a verificar y dándose participación a las asociaciones sindicales involucradas.

Como corolario de lo expuesto, quien cumpla con tales obligaciones quedará eximido de la responsabilidad solidaria en juego.

En materia de Ius Variandi se propone la derogación de la reforma implementada por la Ley N° 26.088 del año 2006, que introdujo una acción sumarísima con efecto suspensivo inmediato ante la variación de condiciones no esenciales de la relación. Dicha medida, además de carecer de efectos prácticos, interpone un elemento de imprevisión que resulta contraproducente para la planificación y desarrollo de los procesos productivos. Se postula, por el contrario, otorgar al trabajador la posibilidad de darse por despedido ante un ejercicio del Ius Variandi que considere irregular, o reclamar el restablecimiento de las condiciones afectadas ante la instancia que pueda contemplar en el nivel convencional, o directamente ante la sede judicial.

Respecto a la certificación del artículo 80 de la LCT, se propone un mecanismo acorde con los tiempos actuales, mediante la generación de un certificado de servicios y remuneraciones a través del sitio web de la

ADMINISTRACIÓN FEDERAL DE INGRESOS PÚBLICOS (AFIP) sin perjuicio de mantenerse la sanción para el empleador infractor.

En lo atinente al contrato a tiempo parcial, se ha detectado un aumento de la litigiosidad por efecto de su texto, limitativo a una cantidad de horas calculadas sobre la jornada habitual de la actividad. La iniciativa establece que dicho cálculo se lleve a cabo sobre el horario semanal de labor fijado en la convención colectiva de trabajo aplicable, potenciándose de esta manera la empleabilidad y brindándose suficiente dinamismo a su configuración específica.

Sobre el régimen de licencias previsto en el artículo 158 de la LCT, se ha decidido actualizar y ampliar su contenido, incorporando los institutos del Código Civil y Comercial de la Nación, fijando un término de DIEZ (10) días corridos para los supuestos de matrimonio o unión convivencial, regulando nuevos días para los trámites de evaluación de los aspirantes a guarda con fines de adopción, así como para los casos de técnicas y procedimientos de reproducción médicamente asistida. También se ha incluido una licencia sin goce de haberes de TREINTA (30) días corridos por año calendario, la cual debe ejercerse de manera planificada.

En materia de jornada laboral se ha contemplado la posibilidad de programar y acordar, en el nivel individual, una reducción transitoria de la jornada para los trabajadores que tengan menores a cargo hasta los CUATRO (4) años de edad.

La indemnización por despido sin causa también ha sido objeto de consideración. Con el fin de superar divergencias interpretativas respecto de los conceptos que integran la base salarial de cálculo del artículo 245 de la LCT, se propone la exclusión de aquella del sueldo anual complementario, de los premios y/o bonificaciones y de toda compensación y/o reconocimiento de gastos que el empleador efectúe hacia el trabajador.

Para los trabajadores remunerados a comisión o con remuneraciones variables se toma en consideración el promedio de las comisiones o remuneraciones variables devengadas durante el último año o durante el tiempo de prestación de servicios si éste fuera menor. Asimismo, haciendo propia la doctrina jurisprudencial sentada por la CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA NACIÓN en el caso "Vizzoti" (Fallos 327:3677), se dispone que en ningún caso el tope a la base salarial, indicado en el tercer párrafo del artículo, podrá implicar para el trabajador una reducción mayor al TREINTA Y TRES POR CIENTO (33%) de la mejor remuneración mensual normal y habitual percibida durante el último año o durante el tiempo de prestación de servicios si éste fuera menor.

Los aspectos referidos a la desvinculación del trabajador poseen un impacto significativo para las relaciones laborales. Es por ello que, con fundamento en la experiencia recogida por el INSTITUTO DE ESTADÍSTICA Y REGISTRO DE LA INDUSTRIA DE LA CONSTRUCCIÓN (IERIC) se plantea la posible creación por las entidades representativas de los empleadores y de los trabajadores de un Fondo de Cese Laboral Sectorial, de adhesión voluntaria para el empleador, quien será el exclusivo aportante, destinado a sustituir la cobertura en materia de preaviso y despido sin causa del dependiente.

Respecto a la actualización de créditos laborales, se estima pertinente fijar en el artículo 276 de la LCT un criterio uniforme basado en la tasa fijada por el BANCO DE LA NACIÓN ARGENTINA para las Unidades de Valor Adquisitivo (UVA) correspondiente a sus operaciones de crédito hipotecario, no debiendo calcularse otros intereses sobre las sumas ajustadas. De esta forma, se pretende brindar un tratamiento uniforme a una cuestión (la depreciación monetaria) que ha sido motivo de diferente resolución en las distintas jurisdicciones, bajo el prisma de la imposición de intereses calculados en base a distintos parámetros.

En cuanto al régimen de convenciones colectivas de trabajo, se postula la incorporación de un nuevo artículo a la Ley N° 14.250 (t.o. 2004) por el cual se prohíbe a las partes el establecimiento de normas convencionales que otorguen carácter no remunerativo a conceptos, rubros y/o sumas de naturaleza salarial, tal como lo ha venido sosteniendo la jurisprudencia de la CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA

NACIÓN a partir del caso “DÍAZ, Paulo c. CERVECERÍA Y MALTERÍA QUILMES S.A.” (04/06/2013).

La manda no afecta a los supuestos habilitados expresamente por la legislación, pudiendo el MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL autorizar excepcionalmente la negociación de tales conceptos siempre que las partes acuerden su transformación de los rubros en sumas de carácter remunerativo en un plazo razonable.

#### **5.- Capacitación laboral continua, transición entre el sistema educativo formal y el trabajo, fomento del empleo juvenil y entrenamiento para el trabajo.**

La capacitación laboral continua, entendida como el proceso de adquisición y desarrollo de aptitudes técnicas y actitudinales que favorecen el ingreso, permanencia o reinserción de una persona en el mercado de trabajo; constituye, sin lugar a hesitación alguna, un derecho fundamental de todos los trabajadores. Sea que se le considere un contenido implícito o extensivo del “derecho a la educación”, que se la incluya como institución del derecho del trabajo o como condición ineludible del “desarrollo social”, no cabe duda que constituye un derecho humano fundamental (v. artículo 26.1. de la Declaración Universal de Derechos Humanos; artículo 7º, inciso c, del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, artículo 5º, inciso d), apartado v) de la Convención Internacional sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial; artículo 10, inciso a), de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer, Convenio 142 de la Organización Internacional del Trabajo, aprobado por nuestro país, entre otros instrumentos internacionales).

A nivel nacional, conforme se expresa en los objetivos del proyecto, la manda del artículo 75, inciso 19 de la CONSTITUCIÓN NACIONAL armoniza el desarrollo productivo con los aspectos esenciales del empleo y la formación. Para alcanzar dicho fin se crea el Sistema Nacional de Formación Laboral Continua como un conjunto articulado de políticas, programas, proyectos e instituciones destinados a ejecutar las ofertas de capacitación laboral y la evaluación y certificación de competencias en dicha materia.

Asimismo y con el fin de asegurar una adecuada transición entre el Sistema Educativo Formal y el Trabajo, derivación que encuentra su quicio en el artículo 14 bis de la CONSTITUCIÓN NACIONAL, se crea un Sistema de Prácticas Formativas destinado a los estudiantes y nóveles graduados de la Educación Superior, a los estudiantes de la Educación Permanente de Jóvenes y Adultos, y de la Formación Profesional, en todos los casos para personas mayores de DIECIOCHO (18) años, para cumplirse en empresas o Instituciones públicas o privadas.

Estas herramientas se completan con una política destinada al fomento del Empleo Juvenil y con programas de entrenamiento para el trabajo, cuyos destinatarios son las personas de hasta VEINTICUATRO (24) años de edad que se encuentren desocupadas, que se desempeñen en la economía informal o que provengan de hogares con vulnerabilidad social, y se encuentren en proceso de incorporación al mercado laboral.

#### **6.- Red federal de servicios de empleo y seguro de desempleo ampliado.**

La política de empleo constituye una cuestión estratégica que impone su desenvolvimiento en todo el territorio nacional. A los fines de la implementación y ejecución plena de los Programas y Planes de Empleo y Capacitación Laboral es que se conforma la RED FEDERAL DE SERVICIOS DE EMPLEO, con el objetivo de facilitar y agilizar los procesos de intermediación entre las personas que buscan empleo y puestos de trabajo, favoreciendo la articulación entre la oferta y demanda laboral; atender a las personas con mayores dificultades de acceso a empleos de calidad y apoyar sus procesos de inserción y promoción social y laboral, implementar programas de promoción del empleo y producir y difundir información sobre la dinámica del empleo para orientar el diseño de políticas y programas específicos.

Por otra parte, se instituye con alcance nacional un Seguro de Desempleo Ampliado para trabajadores desvinculados de “Empresas en Transformación Productiva”, denominadas así las empresas con dificultades competitivas y/o productividad declinante que requieren mejorar sus procesos o tecnología, modificar y/o desarrollar nuevos productos o redireccionar su actividad y/o integrarse a otra u otras

empresas con el objeto de potenciar su desempeño.

En dicho contexto, la ampliación del seguro permitirá brindar apoyo a los trabajadores desocupados, tanto en la búsqueda activa de empleo como en la actualización de sus competencias laborales y en su inserción en empleos de calidad, con los alcances y prestaciones específicas que se establecen en el proyecto.

### **7.- Agencia Nacional de Evaluación de Tecnologías de Salud.**

Finalmente, en concordancia con las medidas implementadas, se declara de interés nacional y estratégico la Evaluación de Tecnologías de Salud, creando a esos efectos la AGENCIA NACIONAL DE EVALUACIÓN DE TECNOLOGÍAS DE SALUD -AGNET-, con autarquía económica, financiera y personería jurídica propia.

Dicho ente tiene como objeto la realización de estudios y evaluaciones de medicamentos, productos médicos e instrumentos, técnicas y procedimientos clínicos, quirúrgicos y de cualquier otra naturaleza que sean utilizadas para prevenir o rehabilitar la salud, a fin de determinar la oportunidad y modo de incorporación, al conjunto de prestaciones cubiertas por el sector público y del Programa Médico Obligatorio (PMO), lo los que en el futuro los reemplacen sin perjuicio de las competencias de la ANMAT.

### **8.- Proyectos de ley.**

Finalmente, la iniciativa contempla la convocatoria a una Comisión Técnica Tripartita, para que se elaboren sendos anteproyectos de ley referidos a mecanismos e instancias institucionalizadas de diálogo social, un régimen especial unificado de cotización a la seguridad social para trabajadores independientes que cuenten con colaboradores independientes, y un Estatuto Especial para trabajadores profesionales autónomos económicamente vinculados.

Atento lo expuesto, se solicita a Vuestra Honorabilidad la sanción del Proyecto de Ley que se remite a su consideración.

Dios guarde a Vuestra Honorabilidad.

Digitally signed by TRIACA Alberto Jorge  
Date: 2017.11.18 00:04:03 ART  
Location: Ciudad Autónoma de Buenos Aires

ALBERTO JORGE TRIACA  
Ministro  
Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social

Digitally signed by PEÑA Marcos  
Date: 2017.11.18 00:11:15 ART  
Location: Ciudad Autónoma de Buenos Aires

Marcos Peña  
Jefe de Gabinete de Ministros  
Jefatura de Gabinete de Ministros

Digitally signed by MACRI Mauricio  
Date: 2017.11.18 00:23:25 ART  
Location: Ciudad Autónoma de Buenos Aires

Mauricio Macri  
Presidente  
Presidencia de la Nación



**República Argentina - Poder Ejecutivo Nacional**  
2017 - Año de las Energías Renovables

**Proyecto de ley**

**Número:** INLEG-2017-28952312-APN-PTE

CIUDAD DE BUENOS AIRES  
Sábado 18 de Noviembre de 2017

**Referencia:** Proyecto de ley reforma laboral

---

EL SENADO Y LA CÁMARA DE DIPUTADOS  
DE LA NACIÓN ARGENTINA REUNIDOS EN CONGRESO,...

SANCIONAN CON FUERZA

DE LEY:

**TÍTULO PRELIMINAR**

**Finalidad de la Ley**

**ARTÍCULO 1º.- Objetivos.** Constituyen objetivos de la presente ley:

- a. Instrumentar lo conducente para dar cumplimiento al mandato contenido en el artículo 75, inciso 19, de la CONSTITUCIÓN NACIONAL, en lo referente al desarrollo humano, al progreso económico con justicia social, a la productividad de la economía nacional, a la generación de empleo y a la formación profesional de los trabajadores.
- b. Promover la implementación de un diálogo social tripartito fecundo, que involucre a los representantes del Estado y a los de los sectores representativos de los trabajadores y de los empleadores, con el fin de alcanzar acuerdos institucionalmente sostenibles para los ámbitos del trabajo y de la producción.
- c. Fortalecer las instancias de diálogo entre los trabajadores y los empleadores respecto a la gestión de las relaciones laborales.

**TÍTULO I**

**REGULARIZACIÓN DEL EMPLEO NO REGISTRADO, LUCHA CONTRA LA EVASIÓN EN LA  
SEGURIDAD SOCIAL Y REGISTRACIÓN LABORAL**

**Capítulo I**

**Regularización del empleo no registrado**

**ARTÍCULO 2º.- Sujetos Comprendidos.** Podrán regularizarse en el marco del presente régimen, con excepción de las correspondientes al Régimen Especial de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares, las relaciones laborales vigentes del sector privado iniciadas con anterioridad a la fecha de promulgación de la presente ley

**ARTÍCULO 3º.- Alcance.** La registración del trabajador que practique el empleador en los términos del artículo 7º de la Ley N° 24.013 y sus modificatorias, así como la rectificación de la real remuneración o de la real fecha de inicio de la relación laboral, existente a la fecha de entrada en vigencia de la presente Ley, producirá los siguientes efectos jurídicos:

a) Extinción de la acción penal prevista por la Ley N° 24.769 y sus modificatorias liberación de las infracciones, multas y sanciones de cualquier naturaleza correspondientes a dicha regularización, previstas en las Leyes N° 11.683 texto ordenado en 1998, y sus modificaciones, N° 17.250 y sus modificatorias, N° 22.161 y sus modificatorias, el artículo 32 de la Ley N° 24.557 y sus modificatorias, delitos relativos a los Recursos de la Seguridad Social de la Ley N° 24.769 y sus modificatorias, la Ley N° 25.212 y su modificatoria, firmes o no, siempre que se encuentren impagas o incumplidas a la fecha de entrada en vigencia de esta Ley.

b) Baja del Registro de Empleadores con Sanciones Laborales (REPSAL), creado por la Ley N° 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.

c) Condonación de la deuda por capital e intereses conforme se establece en el artículo 5º, 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:

I. Sistema Integrado Previsional Argentino, Ley N° 26.425 y sus modificaciones y Ley N° 24.241 y sus modificaciones.

II. Instituto Nacional de Servicios Sociales para Jubilados y Pensionados, Ley N° 19.032 y sus modificaciones.

III. Régimen Nacional del Seguro de Salud, Ley N° 23.661 y sus modificaciones.

IV. Fondo Nacional de Empleo, Ley N° 24.013 y sus modificaciones.

V. Régimen Nacional de Asignaciones Familiares, Ley N° 24.714 y sus modificatorias.

d) Los trabajadores incluidos en la regularización prevista en el 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 vigente, a fin de cumplir con los años de servicios requeridos por la Ley N° 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 N° 24.013 y sus modificatorias. Los meses regularizados no serán considerados respecto de la prestación adicional por permanencia y no se computarán para el cálculo del haber de la misma ni de la prestación compensatoria.

**ARTÍCULO 4º.- Plazo de regularización.** La regularización de las relaciones laborales deberá efectivizarse dentro de los TRESCIENTOS SESENTA (360) días corridos, contados desde la fecha de entrada en vigencia de la reglamentación de la presente Ley.

**ARTÍCULO 5º.- Condonación de deuda.** Los empleadores que regularicen relaciones laborales en los términos del presente régimen gozarán de una condonación de la deuda por capital, intereses, multas y

punitorios correspondientes a los conceptos detallados en inciso c) del artículo 3° que hubieran sido omitidos durante los períodos en los que aquellas no estuvieron registradas, de acuerdo a la siguiente escala:

- a) Del CIEN POR CIENTO (100%) si la registración de los trabajadores por su verdadera fecha de ingreso y/o su real remuneración tuviera lugar dentro de los primeros CIENTO OCHENTA (180) días corridos desde la fecha de entrada en vigencia de la reglamentación de la presente Ley;
- b) Del SETENTA POR CIENTO (70%) si la registración de los trabajadores por su verdadera fecha de ingreso y/o su real remuneración tuviera lugar con posterioridad a los CIENTO OCHENTA (180) días corridos desde la fecha de entrada en vigencia de la reglamentación de la presente Ley y hasta la finalización del plazo fijado indicado en el artículo 4°.

**ARTÍCULO 6°.- Formas de Pago.** Los beneficios de los artículos 2° y 3°, incisos b) y c), procederán si los empleadores cumplen, respecto del capital e intereses no condonados, alguna de las siguientes condiciones:

- a) Cancelación total mediante pago al contado, hasta la fecha en que se efectúe el acogimiento al presente régimen; o
- b) Cancelación total mediante el plan de facilidades de pago que al respecto disponga la ADMINISTRACIÓN FEDERAL DE INGRESOS PÚBLICOS, el que se ajustará a las siguientes condiciones:

1. Un pago a cuenta equivalente al SEIS POR CIENTO (6%) de la deuda; y
2. Por el saldo de deuda resultante, hasta SESENTA (60) cuotas mensuales, con un interés de financiación del CERO COMA SETENTA Y CINCO POR CIENTO (0,75%) mensual.

**ARTÍCULO 7°.- Deudas controvertidas. Inclusión.** Podrán incluirse en el presente régimen las deudas que se encuentren controvertidas en sede administrativa, contencioso administrativa o judicial, a la fecha de publicación de la presente Ley en el Boletín Oficial, en tanto el demandado se allane incondicionalmente y, en su caso, desista y renuncie a toda acción 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. La reglamentación determinará las pautas, topes y máximos para establecer las deudas que podrán ser incluidas en el presente régimen.

Por su parte, quienes regularicen relaciones laborales que correspondan a obligaciones con relación a las cuales a la fecha de publicación de la presente en el Boletín Oficial hubiera dado inicio el trámite de ejecución fiscal, el empleador deberá ingresar el total del monto adeudado en concepto de capital, intereses y multas sin quitas de ningún tipo.

**ARTÍCULO 8°.- Abstención administrativa.** 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 correspondientes 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 régimen.

**ARTÍCULO 9°.- Incumplimiento.** De constatarse la existencia de personal no declarado o irregularmente registrado con posterioridad al acogimiento que se produzca al régimen previsto en el presente Título, se producirá el decaimiento de los beneficios otorgados, debiendo los empleadores ingresar la proporción de la deuda condonada, más los intereses y las sanciones previstas en las Leyes N° 11.683, texto ordenado en 1998 y sus modificaciones, N° 17.250 y sus modificatorias, N° 22.161 y sus modificatorias, N° 24.557 y

sus modificatorias, N° 25.212 y su modificatoria, cuando así corresponda. Asimismo, el infraccionado no podrá acceder al beneficio de reducción de la multa establecido en el artículo 21 de la Resolución General N° 1566, Texto sustituido en 2010 de la ADMINISTRACIÓN FEDERAL DE INGRESOS PÚBLICOS.

**ARTÍCULO 10.- Fiscalización.** El MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL, en su carácter de Autoridad de Aplicación del Sistema Integral de Inspección del Trabajo y de la Seguridad Social (SIDITYSS), y las ADMINISTRACIONES DEL TRABAJO de las PROVINCIAS y de la CIUDAD AUTÓNOMA DE BUENOS AIRES articularán acciones de fiscalización tendientes a la erradicación del trabajo no registrado, pudiendo involucrar a todos los actores sociales en cumplimiento de dicho objetivo.

**ARTÍCULO 11.- Trámite.** La registración y/o la rectificación de la real remuneración o de la real fecha de inicio de una relación laboral en los términos de la presente Ley y comunicada al trabajador de forma fehaciente, podrá ser homologada por la Autoridad Administrativa Laboral nacional o local, o judicialmente por los juzgados del Fuero Federal la Seguridad Social de la Capital Federal o por los juzgados competentes en las PROVINCIAS.

El Trabajador actuará personalmente, con asistencia letrada o de la asociación sindical que lo represente, de acuerdo con las disposiciones establecidas a dicho efecto para la instancia administrativa o judicial.

A los fines de agilizar la implementación del Régimen Especial, los acuerdos, los expedientes judiciales y las demás actuaciones que se lleven a cabo en el marco de dicho Régimen, podrán instrumentarse a través de medios electrónicos. Se admitirá la firma digital, la clave fiscal de la ADMINISTRACIÓN FEDERAL DE INGRESOS PÚBLICOS y/o cualquier otro medio que otorgue garantías sobre la identidad de la persona.

Dicha registración y/o rectificación de la real remuneración o de la real fecha de inicio de la relación laboral anterior a la entrada en vigencia de esta Ley, efectuada en los términos de la presente, producirá la eximición del pago de las indemnizaciones que hubieran correspondido por aplicación de lo dispuesto en los artículos 8°, 9° y 10 de la Ley Nacional de Empleo N° 24.013 y sus modificatorias.

La registración y/o rectificación derivadas de la real remuneración o de la real fecha de inicio de una relación laboral, llevada a cabo en los términos de la presente Ley, se computarán a favor del trabajador por el período allí consignado para todos los conceptos y elementos del vínculo que tomen en consideración o remitan a la remuneración y/o a la antigüedad del dependiente.

## Capítulo II

### Lucha contra la evasión en la Seguridad Social

**ARTÍCULO 12.- Comunicación de sentencia laboral firme o de resolución homologatoria de acuerdo conciliatorio o transaccional por el que se reconozcan hechos y derechos.** Dentro de los DIEZ (10) días hábiles inmediatos siguientes a la fecha en que quede firme la sentencia laboral que reconozca el derecho a percibir las indemnizaciones establecidas en los artículos 8°, 9° o 10 de la Ley N° 24.013 y sus modificatorias, o de la resolución homologatoria del acuerdo conciliatorio o transaccional que reconozca hechos y derechos y que versare sobre ellas, la autoridad administrativa o judicial, según corresponda, deberá cursar comunicación a la ADMINISTRACIÓN FEDERAL DE INGRESOS PÚBLICOS.

**ARTÍCULO 13.- Medio para efectuar la comunicación y Contenido de la comunicación.** Para cumplir con la comunicación del artículo 12, la autoridad administrativa o judicial interviniente deberá utilizar la herramienta informática que la ADMINISTRACIÓN FEDERAL DE INGRESOS PÚBLICOS pondrá a disposición, a la que se accederá mediante la utilización de clave fiscal o el sistema que en el futuro reemplace a la misma.

A los fines de la liquidación e intimación por los aportes y/o contribuciones omitidas, emergentes de relaciones laborales -total o parcialmente- no registradas, la comunicación del artículo 12 deberá incluir los elementos que se indican a continuación:

- a) Nombre íntegro o razón social del empleador, su Clave Única de Identificación Tributaria (C.U.I.T.) y su domicilio y, en su caso, de los responsables solidarios;
- b) Nombre y apellido del trabajador y su Código Único de Identificación Laboral (C.U.I.L.);
- c) Fecha de comienzo y fin de la vinculación laboral, si ésta se hubiere extinguido;
- d) Convenio Colectivo de Trabajo aplicable; y
- e) Remuneración devengada correspondiente a cada uno de los períodos de la relación laboral.

De no contarse con la información referida en el inciso e), la ADMINISTRACIÓN FEDERAL DE INGRESOS PÚBLICOS estará facultada a practicar la liquidación de los aportes y/o contribuciones adeudados sobre la base de los importes que dicho trabajador le hubiera facturado a su empleador en cada uno de los períodos en los cuales no se encontrare registrado, o las bases imponibles a que alude el inciso d) del artículo 5° de la Ley N° 26.063 y sus modificaciones que se encontraren vigentes en cada uno de los referidos períodos, la que resulte mayor.

La alícuota de las contribuciones patronales omitidas, de acuerdo con lo normado por el Decreto N° 814 del 20 de junio de 2001 y sus modificatorios, será la que haya declarado correctamente el empleador de encontrarse inscripto ante la ADMINISTRACIÓN FEDERAL DE INGRESOS PÚBLICOS o la que surja de los datos que posea dicho organismo que permitan su determinación.

En el supuesto que no pudiera determinarse la alícuota aplicable, se estará a la prevista en el inciso b) del artículo 2° del Decreto N° 814/01 y sus modificatorios, sin perjuicio de la facultad que se le reconoce a la ADMINISTRACIÓN FEDERAL DE INGRESOS PÚBLICOS de aplicar la alícuota que corresponda si con posterioridad contara con información que le permita establecerla.

**ARTÍCULO 14.- Liquidación de la deuda.** La ADMINISTRACIÓN FEDERAL DE INGRESOS PÚBLICOS, tomando como base los elementos descriptos en el artículo 13, procederá a liquidar los aportes y/o contribuciones omitidos por todo el período de la relación laboral objeto del litigio, con más los intereses resarcitorios previstos en el artículo 37 de la Ley N° 11.683, texto ordenado en 1998 y sus modificaciones, aplicará las sanciones que correspondan e intimará al contribuyente la presentación de las declaraciones juradas -originales o rectificativas-.

**ARTÍCULO 15.- Falta grave.** Constituirá falta grave del funcionario actuante no cursar la comunicación referida en el plazo establecido con la totalidad de los datos previstos en el artículo 13.

No se procederá al archivo del expediente judicial o administrativo respectivo hasta que el funcionario competente deje constancia de haber efectuado la comunicación ordenada en el artículo 12.

**ARTÍCULO 16.- Título Ejecutivo.** La liquidación de deuda practicada con los datos aportados detallados en el artículo 13 por la autoridad judicial o administrativa constituirá título suficiente y dará lugar a disponer sin más trámite la ejecución fiscal de la deuda de acuerdo al artículo 92 de la Ley N° 11.683, texto ordenado en 1998 y sus modificaciones, por el capital, los intereses y las multas que correspondan.

### Capítulo III

#### Registración laboral

**ARTÍCULO 17.- Concepto y alcance de la registración.** Sustitúyese el artículo 7° de la Ley N° 24.013 y sus modificatorias, el que quedará redactado de la siguiente forma:

“ARTÍCULO 7°.- Se entiende que la relación o contrato de trabajo ha sido registrado cuando el empleador hubiere inscripto al trabajador:

- a. En el libro especial del artículo 52 de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.o.1976) y sus modificatorias o en la documentación laboral que haga sus veces, según lo previsto en los regímenes jurídicos particulares;
- b. En los sistemas simplificados de registro administrados por la ADMINISTRACIÓN FEDERAL DE INGRESOS PÚBLICOS.

Las relaciones laborales y contrataciones de trabajadores en las que se hubiere cumplido con los requisitos fijados en los incisos precedentes se considerarán registradas a todos los efectos, tanto para las partes como así también con relación a terceros, incluidos los Organismos de la Seguridad Social.

Aquellas relaciones laborales que no cumplieren con tales requisitos se considerarán no registradas”.

**ARTÍCULO 18.- Ausencia de registración.** Sustitúyese el artículo 8° de la Ley N° 24.013 y sus modificatorias, el que quedará redactado de la siguiente forma:

“ARTÍCULO 8°.- El empleador que no registrare una relación laboral abonará a los Organismos de la Seguridad Social una multa equivalente al CINCUENTA POR CIENTO (50%) del Salario Mínimo Vital y Móvil (SMVyM) vigente al momento de su imposición, por cada período mensual no registrado o el que proporcionalmente corresponda”.

**ARTÍCULO 19.- Registración temporal irregular.** Sustitúyese el artículo 9° de la Ley N° 24.013 y sus modificatorias, el que quedará redactado de la siguiente forma:

“ARTÍCULO 9°.- El empleador que consignare en la documentación laboral una fecha de ingreso posterior a la real, abonará a los Organismos de la Seguridad Social una multa equivalente al CINCUENTA POR CIENTO (50%) de un Salario Mínimo Vital y Móvil (SMVyM) vigente al momento de su imposición, por cada uno de los períodos mensuales no registrados, o los que proporcionalmente correspondan, desde la fecha de ingreso hasta la fecha falsamente consignada”.

**ARTÍCULO 20.- Registración salarial irregular.** Sustitúyese el artículo 10 de la Ley N° 24.013 y sus modificatorias, el que quedará redactado de la siguiente forma:

“ARTÍCULO 10.- El empleador que consignare en la documentación laboral una remuneración menor que la percibida por el trabajador, abonará a los Organismos de la Seguridad Social una multa equivalente al CINCUENTA POR CIENTO (50%) de un Salario Mínimo Vital y Móvil (SMVyM) vigente al momento de su imposición, por cada uno de los períodos mensuales deficientemente registrados o los que proporcionalmente correspondan”.

## Capítulo IV

### Disposiciones generales del presente Título

**ARTÍCULO 21.- Autorización.** Los gastos que demande la aplicación de las disposiciones de este Título, sobre regularización y lucha contra la evasión en la Seguridad Social, se atenderán con la partida presupuestaria que se disponga en el Presupuesto General de la Nación. Se autoriza al JEFE DE GABINETE DE MINISTROS a introducir ampliaciones en los créditos presupuestarios que se acuerden en el Presupuesto del Ejercicio 2018, con el objeto de financiar el desarrollo del presente Régimen. En ningún

caso se afectará el desarrollo de programas presupuestarios vigentes a la fecha de promulgación de la Ley.

**ARTÍCULO 22.- Financiamiento.** La condonación total o parcial de la deuda prevista en el inciso c) del artículo 3° no podrá afectar el financiamiento de la Seguridad Social, ni los derechos conferidos a los trabajadores por los regímenes de la Seguridad Social. El PODER EJECUTIVO NACIONAL adoptará los recaudos presupuestarios necesarios para compensar la aplicación de la reducción de que se trate.

**ARTÍCULO 23.- Suspensión del plazo de prescripción.** Suspéndese con carácter general por el término de UN (1) año y desde el momento de entrada en vigencia de la presente Ley, el curso de la prescripción de la acción para determinar o exigir el pago de los conceptos detallados en los incisos a) y b) del artículo 3° de la presente cuya fiscalización esté a cargo -según corresponda- de la ADMINISTRACIÓN FEDERAL DE INGRESOS PÚBLICOS, del MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL, de los Agentes del Seguro de Salud del RÉGIMEN NACIONAL DE OBRAS SOCIALES, de la SUPERINTENDENCIA DE RIESGOS DEL TRABAJO y de las asociaciones gremiales, así como de la caducidad de instancia en los juicios de ejecución fiscal o de recursos judiciales.

**ARTÍCULO 24.- Articulación con el Programa de Inserción Laboral** Facúltase al MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL y al MINISTERIO DE DESARROLLO SOCIAL a dictar las disposiciones necesarias a efectos de articular lo dispuesto en los Capítulos I y II del presente Título con el Programa de Inserción Laboral previsto por el Decreto N° 304/17.

**ARTÍCULO 25.- Destino de los recursos.** A los efectos establecidos en los artículos 8°, 9° y 10 de la Ley N° 24.013 y sus modificatorias, las autoridades administrativas y/o judiciales competentes deberán depositar los recursos provenientes de las multas por dichos conceptos en una cuenta que a tal efecto abrirá la ADMINISTRACIÓN NACIONAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL, destinada a fortalecer la sustentabilidad de la Seguridad Social.

**ARTÍCULO 26.- Facultades e invitación.** Facúltase a la Secretaria de Seguridad Social del MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL, a la ADMINISTRACIÓN FEDERAL DE INGRESOS PÚBLICOS y a la ADMINISTRACIÓN NACIONAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL para dictar las normas complementarias y/o de interpretación en el ámbito de sus respectivas competencias.

Invítase al INSTITUTO DE ESTADÍSTICA Y REGISTRO DE LA INDUSTRIA DE LA CONSTRUCCIÓN (IERIC) y al REGISTRO NACIONAL DE TRABAJADORES RURALES Y EMPLEADORES (RENATRE) a adherir, en su carácter de entes públicos no estatales, al régimen de regularización del empleo no registrado establecido en el Capítulo I del presente Título.

**ARTÍCULO 27.- Derogaciones.** Deróganse los artículos 15 de la Ley N° 24.013 y sus modificatorias, y 1° de la Ley N° 25.323.

## TÍTULO II

### RELACIONES DE TRABAJO

#### CAPÍTULO I

##### Modificaciones al Régimen de Contrato de Trabajo

**ARTÍCULO 28.- Ámbito de Aplicación.** Sustitúyese el artículo 2° de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias, el que quedará redactado de la siguiente forma:

“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.

Las disposiciones de esta Ley no serán aplicables:

- a. A los dependientes de la Administración Pública Nacional, Provincial o Municipal, excepto que por acto expreso se los incluya en la misma o en el Régimen de las Convenciones Colectivas de Trabajo.
- 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.
- c. A los trabajadores agrarios, sin perjuicio que 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.
- d. A partir de la sanción de la regulación estatutaria especial, los trabajadores profesionales autónomos económicamente vinculados, entendidos éstos como aquellas personas que presten servicios especializados, realizando una actividad a título oneroso, de manera habitual, personal y directa, para una persona física o jurídica, de la que resulte económicamente hasta el OCHENTA POR CIENTO (80%) de sus ingresos anuales y/o no se superen las VEINTIDÓS (22) horas semanales de dedicación, quienes se registrarán por una regulación estatutaria especial”.

**ARTÍCULO 29.- Irrenunciabilidad. Alcance.** Sustitúyese el artículo 12 de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias, el que quedará redactado de la siguiente forma:

“ARTÍCULO 12.- Irrenunciabilidad.

Será nula y sin valor toda convención de partes que suprima o reduzca los derechos previstos en esta Ley, los estatutos profesionales o 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 individual de trabajo, las partes deberán solicitar a la Autoridad de Aplicación su homologación en los términos del artículo 15 de la presente Ley, debiendo el trabajador concurrir al trámite con asistencia de la asociación sindical que lo represente o contar con patrocinio letrado”.

**ARTÍCULO 30.- Subcontratación y delegación. Alcances de la solidaridad.** Sustitúyese el artículo 30 de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias, el que quedará redactado de la siguiente forma:

“ARTÍCULO 30.- Subcontratación y delegación. Solidaridad.

Quienes cedan total o parcialmente a otros el establecimiento o explotación habilitado a su nombre, o contraten o subcontraten, cualquiera sea el acto que le dé origen, trabajos o servicios correspondientes a la actividad normal y específica propia del establecimiento, dentro o fuera de su ámbito, deberán exigir a sus contratistas o subcontratistas el adecuado cumplimiento de las normas relativas al trabajo y los organismos de seguridad social.

Los cedentes, contratistas o subcontratistas deberán exigir además a sus cesionarios o subcontratistas el número del Código Único de Identificación Laboral de cada uno de los trabajadores que presten servicios y la constancia de pago de las remuneraciones, las que deberán respetar la Convención Colectiva de Trabajo aplicable, copia firmada de los comprobantes de pago mensuales al sistema de la seguridad social, una cuenta corriente bancaria de la cual sea titular y una cobertura por riesgos del trabajo. Los cedentes, contratistas o subcontratistas deberán informar a la asociación sindical representativa de los trabajadores

que actúe en su ámbito, y a la asociación sindical representativa de los trabajadores que actúe en el ámbito de los cesionarios o subcontratistas, cada una de estas contrataciones de personal, con las modalidades y alcances que fije la Autoridad de Aplicación.

Esta responsabilidad del principal de ejercer el control sobre el cumplimiento de las obligaciones que tienen los cesionarios o subcontratistas respecto de cada uno de los trabajadores que presten servicios, no podrá delegarse en terceros y deberá ser exhibido cada uno de los comprobantes y constancias a pedido del trabajador y/o de la autoridad administrativa, dentro del plazo de TREINTA (30) días corridos de efectuado el requerimiento. El incumplimiento de alguno de los requisitos hará responsable solidariamente al principal por las obligaciones de los cesionarios, contratistas o subcontratistas respecto del personal que ocuparen en la prestación de dichos trabajos o servicios y que fueren emergentes de la relación laboral incluyendo su extinción y de las obligaciones de la seguridad social.

Los cedentes, contratistas o subcontratistas que cumplan con las obligaciones de control establecidas en este artículo y así lo acrediten ante las autoridades administrativas y/o judiciales competentes, quedarán eximidos de la responsabilidad solidaria prevista en el párrafo anterior.

Las disposiciones de este artículo resultan aplicables al régimen de solidaridad específico previsto en el artículo 32 de la Ley N° 22.250 y su modificatoria.

El presente Régimen de Responsabilidad Solidaria no será aplicable a los trabajos o servicios que se contraten o subcontraten para realizar actividades complementarias de limpieza, seguridad, montaje de instalaciones o maquinarias, servicios médicos de emergencia y de higiene y seguridad en el trabajo, gastronomía y/o informática, que se efectúen en el establecimiento o explotación. Tampoco será aplicable a los servicios de transporte de personas, desde y hacia el establecimiento o explotación”.

**ARTÍCULO 31.- Ius variandi.** Sustitúyese el artículo 66 de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias, el que quedará redactado de la siguiente forma:

“ARTÍCULO 66.- Facultad de modificar las formas y modalidades del trabajo.

El empleador está facultado para introducir todos aquellos cambios relativos a la forma y modalidades de la prestación del trabajo, en tanto esos cambios no importen un ejercicio irrazonable de esa facultad, ni alteren modalidades esenciales del contrato, ni causen perjuicio material ni moral al trabajador.

Cuando el empleador disponga medidas vedadas por este artículo, al trabajador le asistirá la posibilidad de optar por considerarse despedido sin causa, o reclamar el restablecimiento de las condiciones alteradas ante la instancia que se contemple para ello en la Convención Colectiva de Trabajo aplicable o directamente ante la instancia judicial competente”.

**ARTÍCULO 32.- Certificado de servicios y remuneraciones.** Sustitúyese el artículo 80 de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias, el que quedará redactado de la siguiente forma:

“ARTÍCULO 80. Certificado de servicios y remuneraciones.

La obligación de ingresar los fondos de seguridad social por parte del empleador y los sindicales a su cargo, ya sea como obligado directo o como agente de retención, configurará asimismo una obligación contractual.

El empleador, por su parte, deberá dar al trabajador, cuando éste lo requiriese a la época de la extinción de la relación, constancia documentada de ello. Durante el tiempo de la relación deberá otorgar tal constancia cuando medien causas razonables.

Cuando el contrato de trabajo se extinguiere por cualquier causa, el empleador estará obligado a entregar al

trabajador un certificado de trabajo, conteniendo las indicaciones sobre el tiempo de prestación de servicios, naturaleza de éstos, constancia de los sueldos percibidos y de los aportes y contribuciones efectuados con destino a los Organismos de la Seguridad Social, detallados desde la registración ante la ADMINISTRACIÓN FEDERAL DE INGRESOS PÚBLICOS del alta temprana o contemporánea del dependiente, según corresponda, hasta el momento de finalización del vínculo.

Se entenderá que se han cumplido con las obligaciones impuestas en los párrafos anteriores cuando el empleador genere el certificado de acuerdo a los procedimientos previstos en la Resolución General de la AFIP N° 2316/81 y la Resolución General AFIP N° 3669 y Resolución del Ministerio de Trabajo Empleo y Seguridad Social N° 941/14. A tal fin la ADMINISTRACIÓN FEDERAL DE INGRESOS PÚBLICOS deberá establecer un procedimiento a través del cual una vez que el empleador, con su Clave Fiscal, haya completado el Certificado de Servicios y Remuneraciones, dicho documento pueda ser redireccionado al CUIT/CUIL del empleado a los fines de que pueda acceder al mismo, o ser retirado desde cualquier oficina del citado ente con la constatación de su CUIT/CUIL.

Los empleadores tendrán la oportunidad de llevar a cabo una rectificatoria, en caso que la autoridad judicial competente así lo requiera, en razón de haberse determinado parámetros laborales distintos a los declarados en el certificado anterior.

Si el empleador no generare el certificado de acuerdo a los procedimientos previstos en el presente artículo ni llevare a cabo la rectificatoria ordenada por la autoridad judicial competente, dentro de los DOS (2) días hábiles computados a partir del día siguiente en que hubiere recepcionado el requerimiento que le fuera formulado por el trabajador o la autoridad judicial de manera fehaciente, será sancionado con una indemnización a favor del trabajador que será equivalente a TRES (3) veces la mejor remuneración mensual, normal y habitual percibida por el trabajador durante el último año o durante el tiempo de prestación de servicios, si éste fuere menor. Esa indemnización se devengará sin perjuicio de las sanciones conminatorias que para hacer cesar esa conducta omisiva pudiere imponer la autoridad judicial competente”.

**ARTÍCULO 33.- Contrato a tiempo parcial.** Sustitúyese el artículo 92 ter de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias, el que quedará redactado de la siguiente forma:

“ARTÍCULO 92 ter.- Contrato a tiempo parcial.

1.- El contrato de trabajo a tiempo parcial es aquel en virtud del cual el trabajador se obliga a prestar servicios durante un determinado número de horas al día o a la semana, inferiores a las DOS TERCERAS (2/3) partes del horario semanal de labor fijado en la convención colectiva aplicable. En este caso la remuneración no podrá ser inferior a la proporcional, que le corresponda a un trabajador a tiempo completo, establecida por ley o convenio colectivo, de la misma categoría o puesto de trabajo. Si la jornada pactada supera esa proporción, el empleador deberá abonar la remuneración correspondiente a un trabajador de jornada completa.

2. Los trabajadores contratados a tiempo parcial no podrán realizar horas suplementarias o extraordinarias, salvo el caso del artículo 89 de la presente Ley. La violación del límite de jornada establecido para el contrato a tiempo parcial, generará la obligación del empleador de abonar el salario correspondiente a la jornada completa para el mes en que se hubiere efectivizado la misma, ello sin perjuicio de otras consecuencias que se deriven de este incumplimiento.

3. Las cotizaciones a la seguridad social y las demás que se recaudan con ésta, se efectuarán en proporción a la remuneración del trabajador y serán unificadas en caso de pluriempleo. En este último supuesto, el trabajador deberá elegir entre las obras sociales a las que aporte, a aquella a la cual pertenecerá.

4. Las prestaciones de la seguridad social se determinarán reglamentariamente teniendo en cuenta el tiempo trabajado, los aportes y las contribuciones efectuadas. Los aportes y contribuciones para la obra social será la que corresponda a un trabajador, de tiempo completo de la categoría en que se desempeña el trabajador.

5. Los Convenios Colectivos de Trabajo determinarán el porcentaje máximo de trabajadores a tiempo parcial que en cada establecimiento se desempeñarán bajo esta modalidad contractual. Asimismo, podrán establecer la prioridad de los mismos para ocupar las vacantes a tiempo completo que se produjeran en la empresa”.

**ARTÍCULO 34.- Licencias.** Sustitúyese el artículo 158 de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias, el que quedará redactado de la siguiente forma:

“ARTÍCULO 158.- Clases.

El trabajador gozará de las siguientes licencias especiales:

- a. Por nacimiento o adopción de hijo: QUINCE (15) días corridos.
- b. Por matrimonio o unión convivencial: DIEZ (10) días corridos.
- c. Por fallecimiento del cónyuge o conviviente; de hijos o de padres: TRES (3) días corridos.
- d. Por fallecimiento de un hermano: UN (1) día.
- e. Para realizar los trámites correspondientes o cumplir con las instancias de evaluación exigidas por los respectivos organismos públicos de aspirantes a guarda con fines de adopción para ser admitidos como postulantes o para concurrir a las audiencias o visitas u otras medidas que disponga el juez competente, con carácter previo a otorgar la guarda con fines de adopción: DOS (2) días corridos con un máximo de DIEZ (10) días por año. En este último supuesto, el trabajador deberá comunicar previamente al empleador la inscripción en el Registro Único de Aspirantes a Guarda con Fines Adoptivos establecido por la Ley N° 25.854.
- f. Para someterse a técnicas y procedimientos de reproducción médicamente asistida: CINCO (5) días por año.
- g. Para rendir examen en la enseñanza media o universitaria: DOS (2) días corridos por examen, con un máximo de DIEZ (10) días por año calendario.
- h. Por razones particulares planificadas: TREINTA (30) días corridos por año calendario, sin goce de haberes. No computándose dicho plazo de licencia a los fines de la antigüedad en el empleo”.

**ARTÍCULO 35.- Jornada reducida para cuidado de menores.** Incorpórase como artículo 198 bis de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias, el siguiente:

“ARTÍCULO 198 bis.- Jornada reducida para cuidado de menores.

Los trabajadores que tengan a su cargo menores de hasta CUATRO (4) años de edad podrán programar y acordar con el empleador una reducción transitoria de su jornada laboral para el cuidado de los mismos, percibiendo la correspondiente remuneración proporcional a ese tiempo de trabajo”.

**ARTÍCULO 36.- Indemnización por despido sin causa.** Sustitúyese el artículo 245 de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias, el que quedará redactado de la siguiente forma:

“ARTÍCULO 245.- Indemnización por antigüedad o despido.

“En los casos de despido dispuesto por el empleador sin justa causa, habiendo o no mediado preaviso, éste deberá abonar al trabajador una indemnización equivalente a UN (1) mes de sueldo por cada año de servicio o fracción mayor de TRES (3) meses, tomando como base la mejor remuneración mensual, normal y habitual devengada durante el último año o durante el tiempo de prestación de servicios si éste fuera menor.

Quedan excluidos de la base salarial prevista en el párrafo anterior, la parte proporcional del sueldo anual complementario, la bonificación abonada por el empleador sin periodicidad mensual y en base a un sistema de evaluación de desempeño y toda compensación y/o reconocimientos de gastos que el empleador efectúe hacia el trabajador.

Dicha base no podrá exceder el equivalente de TRES (3) veces el importe mensual de la suma que resulte del promedio de todas las remuneraciones previstas en el Convenio Colectivo de Trabajo aplicable al trabajador, al momento del despido, por la jornada legal o convencional, excluida la antigüedad. Al MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL le corresponderá fijar y publicar el promedio resultante, juntamente con las escalas salariales de cada Convenio Colectivo de Trabajo.

Para aquellos trabajadores excluidos del Convenio Colectivo de Trabajo el tope establecido en el párrafo anterior será el del convenio aplicable al establecimiento donde preste servicios o al convenio más favorable, en el caso de que hubiera más de uno.

Para aquellos trabajadores remunerados a comisión o con remuneraciones variables, será de aplicación el convenio al que pertenezcan o aquel que se aplique en la empresa o establecimiento donde preste servicios, si éste fuere más favorable, tomándose en consideración el promedio de las comisiones o remuneraciones variables devengadas durante el último año o durante el tiempo de prestación de servicios si éste fuera menor.

El importe de esta indemnización en ningún caso podrá ser inferior a UN (1) mes de sueldo calculado sobre la base del sistema establecido en el primer párrafo.

La base salarial derivada de lo establecido en el tercer párrafo del presente artículo en ningún caso podrá implicar, para el trabajador, una reducción de más del TREINTA Y TRES POR CIENTO (33%) de la mejor remuneración mensual normal y habitual percibida durante el último año o durante el tiempo de prestación de servicios si este fuera menor”.

**ARTÍCULO 37.- Actualización de créditos laborales. Unidades de Valor Adquisitivo.** Sustitúyese el artículo 276 de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias, el que quedará redactado de la siguiente forma:

“ARTÍCULO 276.- Actualización de créditos laborales.

Los créditos laborales provenientes de relaciones individuales de trabajo serán actualizados conforme la tasa fijada por el BANCO DE LA NACIÓN ARGENTINA para las Unidades de Valor Adquisitivo (UVA) correspondiente a sus operaciones de crédito hipotecario, desde la fecha en que debieron abonarse hasta la fecha de su efectivo pago.

Dicha actualización será aplicada por los jueces o por la Autoridad de Aplicación, de oficio o a petición de parte, incluso en los casos de concurso del deudor así como también con posterioridad a la declaración de quiebra, no debiendo calcularse otros intereses sobre las sumas ajustadas”.

## CAPÍTULO II

### Modificación al Régimen de Convenciones Colectivas de Trabajo

**ARTÍCULO 38.- Prohibición de acordar sumas no remunerativas en las Convenciones Colectivas de Trabajo.** Incorpórase como artículo 7° bis de la Ley de Convenciones Colectivas de Trabajo N° 14.250 (t.o. 2004) y sus modificatorias, el siguiente:

“ARTÍCULO 7° bis.- Queda prohibido a las partes el establecimiento de normas convencionales por las cuales se otorgue carácter no remunerativo a conceptos, rubros y/o sumas de naturaleza salarial.

Dicha prohibición no alcanza a los supuestos expresamente habilitados para la disponibilidad colectiva por el ordenamiento legal.

El MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL podrá autorizar la negociación de tales conceptos excepcionalmente y siempre que se contemple por las partes la transformación de tales rubros en sumas de carácter remunerativo en un plazo razonable”.

### CAPÍTULO III

#### Fondo de Cese Laboral Sectorial

**ARTÍCULO 39.- Creación.** Las entidades representativas de los empleadores junto con las asociaciones sindicales representativas de los trabajadores, signatarias de Convenios Colectivos de Trabajo, podrán establecer a nivel convencional la constitución de un Fondo de Cese Laboral Sectorial para la actividad, con el objeto de asumir la cobertura en materia de preaviso y despido sin causa contempladas en los artículos 232 y 245 de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias.

El presente sistema sustituye y reemplaza al empleador en el cumplimiento de las obligaciones antes mencionadas, sean directamente aplicables para las reparaciones indemnizatorias por preaviso y despido sin causa, como a las demás modalidades de extinción del vínculo laboral que a ellas se remitan.

**ARTÍCULO 40.- Administración.** El Fondo de Cese Laboral Sectorial será administrado por un ente público no estatal, de conducción tripartita y control de una sindicatura cuyo titular será designado por la Autoridad de Aplicación, denominado “Instituto Administrador del Fondo de Cese Laboral Sectorial de... (denominación de la actividad)”, cuyo estatuto constitutivo, organigrama, plan de acción y análisis de sustentabilidad deberán ser presentados ante el MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL para su aprobación al momento de la homologación de la norma convencional que lo constituye, de acuerdo a las pautas que al respecto establezcan las normas complementarias de la presente Ley.

La homologación del instrumento convencional antes mencionado, por parte del MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL, deberá incluir la autorización al Instituto para iniciar sus actividades, sin perjuicio de lo cual, la autoridad laboral controlará su funcionamiento, pudiendo disponer, en caso de detectarse graves irregularidades, la intervención del mismo y/o la suspensión o cancelación de dicha autorización.

El Instituto no podrá destinar un porcentaje mayor al OCHO POR CIENTO (8%) del total de sus recursos para solventar sus gastos de administración.

**ARTÍCULO 41.- Adhesión.** La adhesión del empleador al Fondo será voluntaria, pero una vez practicada la misma tendrá carácter de irrevocable, comprendiendo a todo el personal de su dotación que se encuentra alcanzado por la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias, y quedando sujeto al cumplimiento de las disposiciones de la presente Ley, sus normas complementarias y las disposiciones emanadas del Instituto creado por el artículo precedente.

**ARTÍCULO 42.- Patrimonio del Instituto.** El patrimonio del Instituto Administrador del Fondo de Cese Laboral Sectorial se constituirá con:

- a. El Fondo de Cese Laboral Sectorial, integrado por un aporte obligatorio exclusivamente a cargo del empleador, que deberá realizarlo mensualmente, desde el inicio de la relación laboral, y depositarlo en la cuenta bancaria habilitada al efecto, dentro de los QUINCE (15) días del mes siguiente a aquel en que se haya devengado la remuneración del trabajador. El empleador deberá informar al trabajador, de manera periódica y por vía electrónica, el detalle de los aportes realizados con destino al citado Fondo. El Instituto a cargo de su administración, por su parte, deberá implementar mecanismos adecuados para que el trabajador pueda formular la consulta pertinente a través de medios digitales, aplicaciones o cualquier otro instrumento que le permita constatar esa información.
- b. Los montos de los aranceles que perciba de los empleadores por los servicios que brinda.

- c. El producido de las inversiones que realice, una vez garantizada la sustentabilidad de los aportes al Fondo.
- d. Los importes por obligaciones incumplidas por parte de los empleadores adheridos al Fondo.
- e. Las sumas recibidas por legados, subsidios, subvenciones y todo otro ingreso lícito.

**ARTÍCULO 43.- Nominatividad y sustentabilidad de los aportes.** El Instituto Administrador del Fondo de Cese Laboral Sectorial deberá garantizar la nominatividad de los aportes realizados por el empleador a favor del trabajador, sin perjuicio de realizar las inversiones que estime necesarias en depósitos a plazo fijo en bancos habilitados para ello, con el objeto de contribuir a su sustentabilidad.

**ARTÍCULO 44.- Cálculo del aporte.** El monto del aporte mensual a que se encuentra obligado el empleador, deberá establecerse sobre un porcentaje de la remuneración mensual que perciba el trabajador en concepto de salario básico convencional y adicionales remunerativos y no remunerativos previstos en la Convención Colectiva de Trabajo de la actividad. Se incluyen para su cálculo las sumas e incrementos generales, de carácter remunerativo y no remunerativo, que pueda disponer la autoridad pública.

Dicho monto del aporte mensual deberá ser puesto a consideración de la Autoridad de Aplicación, quien evaluará su aprobación en base a la elaboración de un análisis técnico actuarial.

Para aquellos empleadores que, como consecuencia del número y periodicidad de extinciones de relaciones de trabajo, incrementen la tasa promedio de rotación de personal de la actividad de que se trate, se podrá establecer un porcentaje adicional del aporte mensual, hasta un VEINTE POR CIENTO (20%) superior a la suma del aporte promedio, en las formas y condiciones que disponga la Autoridad de Aplicación.

**ARTÍCULO 45.- Carácter irrenunciable.** Los montos del Fondo de Cese Laboral Sectorial correspondientes al trabajador tienen carácter irrenunciable, no pudiendo ser cedidos, gravados ni embargados salvo por imposición de cuota alimentaria y una vez producida la extinción de la relación de trabajo.

**ARTÍCULO 46.- Percepción de los montos.** El trabajador tendrá derecho a percibir los montos correspondientes al Fondo de Cese Laboral Sectorial, una vez que el empleador le haya comunicado de forma fehaciente la decisión de extinguir la relación quien deberá remitir de manera contemporánea una copia de dicha comunicación al Instituto a cargo de la administración del Fondo.

El Instituto deberá depositar en la cuenta sueldo del trabajador las sumas que le correspondan en concepto de preaviso e indemnización por despido sin causa, dentro de los CUATRO (4) días hábiles de recibida la comunicación del empleador o de la presentación de la misma que le efectúe el trabajador.

El trabajador podrá ejercer la opción voluntaria de percibir los montos aludidos en el párrafo anterior bajo la modalidad de pago único o de manera parcial y periódica, disponiendo que el saldo pendiente sea capitalizado por el Instituto, en el marco de las inversiones que efectúe de los recursos que administra. Los intereses y demás beneficios generados por dicha capitalización le serán abonados y reconocidos al trabajador en las formas y condiciones que acuerde con el citado ente.

**ARTÍCULO 47.- Situación de incumplimiento del Instituto.** En caso de incumplimiento por parte del Instituto en el depósito en tiempo y forma de los montos del Fondo de Cese Laboral Sectorial que le correspondan al trabajador, éste lo intimará para que dentro del plazo de CUARENTA Y OCHO (48) horas regularice la situación, bajo apercibimiento de accionar judicialmente contra aquél y contra el empleador, en resguardo de sus derechos.

**ARTÍCULO 48.- Situación de incumplimiento del empleador.** En caso de incumplimiento total o parcial por parte del empleador a las obligaciones de aportar al Fondo de Cese Laboral Sectorial, al cual adhirió voluntariamente, aquél quedará excluido total o parcialmente de la cobertura, pudiendo ser objeto del reclamo respectivo por parte del trabajador.