PODER LEGISLATIVO

PROVINCIA DE TIERRA DEL FUEGO
ANTARTIDA E ISLAS DEL ATLANTICO SUR
REPUBLICA ARGENTINA

COMUNICACIONES OFICIALES

Nº 077 **PERIODO LEGISLATIVO** 2000 - -

EXTRACTO P. E. P.- NOTA Nº 141/00. ADJUNTANDO INFORME REQUERIDO MEDIANTE RESOLUCION Nº 093/00 (Ref. sol. al P.E.P. la coordinación de un Programa Inspectivo p/erradicar la ocupación de personal extranjero indocumentado en el ámbito de la Pcia.).-

Entró en la Sesión de: 10. 08. 2000.

Girado a Comisión Nº Conocimiento de Bloques

Orden del día Nº

Provincia de Tierra del Fuego,
Antártida e Islas del Atlántico Sur
República Argentina

PODER LEGISLATIVO
PROVINCIA
N° 1060
28-6-00
HORA 17 00
FIRMA

NOTA N° 141
GOB.

PODER LEGISLATIVO
SECRETARIA LEGISLATIVA
4-7-2000
MESA DE ENTRADA
Nº 017 Fs 35 FIRMA

USHUAIA, 28 JUN 2000

SEÑOR PRESIDENTE:

Tengo el agrado de dirigirme a Ud., en mi carácter de Gobernador de la Provincia de Tierra del Fuego, Antártida e Islas del Atlántico Sur, con el objeto de elevarle la Nota N° 350/00 del Ministerio de Gobierno, Trabajo y Justicia a fin de dar respuesta a lo solicitado por Resolución 93/00.

Sin otro particular, saludo al señor Presidente con atenta y distinguida consideración.

AGREGADO:
lo indicado en el texto

Carlos Manfredotti
GOBERNADOR
Provincia de Tierra del Fuego
Antártida e Islas del Atlántico Sur

AL SEÑOR
PRESIDENTE DE LA
LEGISLATURA PROVINCIAL
Dn. Daniel Oscar GALLO
S/D.-

Provincia de Tierra del Fuego, Antártida
e Islas del Atlántico Sur
República Argentina

MINISTERIO DE GOBIERNO
TRABAJO Y JUSTICIA

NOTA Nº 350
Letra: M.G.T. y J.

USHUAIA, 26 JUN. 2000

SEÑOR GOBERNADOR:

En relación a la Nota Nº 751/00- S.R.I., vinculada a la solicitud efectuada por la Legislatura Provincial mediante Resolución Nº 093/00 dada en Sesión Ordinaria de fecha 06 de junio ppdo., adjunto remito la información proporcionada por la Dirección General del Trabajo en la Nota Nº 259/00- Letra D.G.T. acerca de la cuestión requerida, en lo atinente a los aspectos vinculados a este Ministerio.

MGTyJ
HL

RAUL O. RUIZ
Ministro de Gobierno,
Trabajo y Justicia

1363
ENTRO
28 JUN. 2000
16:00 hs

Provincia de Tierra del Fuego, Antártida e Islas del Atlántico Sur
República Argentina

MINISTERIO DE GOBIERNO
TRABAJO Y JUSTICIA
SUBSECRETARIA DE TRABAJO

Poder Legislativo 3 Fs. 64

NOTA Nº 259 /00
LETRA D.G.T.

USHUAIA, 26 JUN. 2000

AL SEÑOR MINISTRO:

Por disposición del señor Subsecretario de Trabajo tengo el agrado de dirigirme a Ud., a los fines de elevar para vuestro conocimiento y trámite que estime pertinente, información referida a la Resolución Nº 093/00 de la Honorable Cámara Legislativa Provincial.-

En tal sentido informo a Ud. que nuestra Provincia forma parte integrante del Consejo Federal del Trabajo cuerpo que institucionalmente ha quedado ratificado a través de la Ley Nº 25.212/99, cuya copia se adjunta. En dicha norma se contemplan no sólo aspectos que hacen a su desarrollo y los alcances de ello, sino que se establecen premisas fundamentales que como objetivo a corto plazo se han fijado las administraciones laborales de las distintas jurisdicciones nacionales, esto es, la igualdad de oportunidades para los trabajadores y para aquellos que aspiran a incorporarse a la actividad productiva, lo que torna imprescindible atender especialmente las necesidades de los grupos sociales más vulnerables, como son los trabajadores no registrados, los niños, los discapacitados y las mujeres.-

Para cada uno de los objetivos descriptos en la parte final del párrafo precedente, se han creado diversos Programas y/o Planes de acción para actuar sobre cada problemática en particular, en ese aspecto y como agregado a tal situación, la sanción de la Ley 25.250 de Reforma Laboral donde se establecen de igual modo pautas que proponen la erradicación de tales problemáticas, esta Subsecretaría de Trabajo en lo inmediato llevará adelante políticas de acción coordinadas con los distintos organismos nacionales y/o provinciales para dar cumplimiento a los objetivos fijados, para ello es necesario adecuar las normativas que en la actualidad se encuentran vigentes en materia laboral, aspecto en el cual se está trabajando y que a corto plazo entendemos estará resuelto.-

Sin más que agregar y quedando a vuestra disposición saludo a Ud. atentamente.-

AGREGADOS: Lo indicado en el texto.-

Horacio J. GALEGO
Director Gral. del Trabajo
Subsecretaría de Trabajo

SEÑOR MINISTRO
DE GOBIERNO, TRABAJO Y JUSTICIA
Dn. Raúl O. RUIZ
S_____/_____D

G T F
MINISTERIO DE GOBIERNO
TRABAJO Y JUSTICIA
ENTRO 14.30 hs. SALIO

República Argentina
Provincia de Tierra del Fuego, Antártida e Islas del Atlántico Sur
Secretaría de Relaciones Institucionales

4
67

NOTA Nº 751 /00.-
S.R.I.-

Ushuaia, 14 JUN. 2000

MINISTERIO DE GOBIERNO:

Por medio de la presente me dirijo a Ud. a fin remitir copia de la Resolución de la Legislatura Provincial Nº 093/00, dada en la sesión ordinaria del día 06 de junio de 2000, solicitando se informe por nota dirigida al señor Gobernador, en relación a los puntos que de esa Ministerio dependa.

Asimismo se deja constancia que el día 26 de junio del corriente se deberá recepcionar en esta Secretaría la información requerida con la finalidad de efectuar la revisión y el visado, con la antelación necesaria.

G.T.F.
I.
C.
A.

MINISTERIO DE GOBIERNO
TRABAJO Y JUSTICIA
ENTRO SALIO
14 JUN. 2000 21 JUN. 2000
1430 hs S.R.I.

Liliana C. MANFREDOTTI
Secretaria de Relaciones Institucionales

PASE AL SUBSECRETARIO DE TRABAJO – 20-06-0

RAUL O. RU
Ministro de Gob
Trabajo y Jus

LEY 369 Y Ley 142
Artículo 1º.- establécese que a partir de la promulgación de la presente, las Resoluciones emanadas de la Legislatura Provincial, por medio de las cuales se requieran informes o remisiones de actuaciones o expedientes, a los poderes Judiciales y Ejecutivo de la Provincia, entidades autárquicas, organismos descentralizados u oficinas públicas, deberán ser cumplidas dentro de los diez (10) días hábiles de su recepción por el organismo o entidad de que se trate, plazo que podrá ser ampliado en diez (10) días hábiles por razones justificadas mediante resolución fundada del requerido.

SUBSECRETARIA DE TRABAJO
SECRETARIA DE TRABAJO
ENTRO 21 JUN. 2000 SALIO 26 JUN. 2000

La Legislatura de la Provincia de Tierra del Fuego,
Antártida e Islas del Atlántico Sur
República Argentina

R E S U E L V E .

ARTÍCULO 1º.- Solicitar al Poder Ejecutivo provincial, la urgente coordinación de un Programa inspectivo tendiente a erradicar la ocupación de personal extranjero indocumentado en cualquier ámbito laboral de la Provincia, requiriendo la cooperación de organismos e instituciones nacionales competentes en la materia.

ARTÍCULO 2º.- En la implementación del presente Programa se deberá verificar toda documentación de carácter laboral y migratorio, debiéndose realizar operativos conjuntos con organismos nacionales competentes en la materia.

ARTÍCULO 3º.- Regístrese, comuníquese y archívese.

DADA EN SESIÓN ORDINARIA DEL DÍA 6 DE JUNIO DE 2000.

RESOLUCIÓN Nº 093 ***/00.-***

JOSE L. GHIGLIONE
A/C Dirección de
Información Parlamentaria
Poder Legislativo

C.P. DANIEL OSCAR GALLO
Vicegobernador
Presidente Poder Legislativo

Las Islas Malvinas, Georgias y Sandwich del Sur, son y serán Argentinas

5
67

REFORMA LABORAL

Ley 25.250

Estímulo al Empleo Estable. Período de Prueba. Convenciones Colectivas. Modificaciones a la Ley 14.250. Comisión Bicameral de Seguimiento de la Negociación Colectiva. Modificaciones a la Ley 23.546. Balance Social. Sistema Integrado de Inspección de Trabajo y la Seguridad Social. Simplificación Registral. Disposiciones Finales.

Sancionada: Mayo 11 de 2000.

Promulgada: Mayo 29 de 2000.

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

TITULO I

ESTIMULO AL EMPLEO ESTABLE –PERIODO DE PRUEBA

ARTICULO 1° — Sustitúyese el artículo 3° de la ley 25.013, que modifica el artículo 92 bis del Régimen de Contrato de Trabajo (ley 20.744 t.o. 1976), por el siguiente texto:

El contrato de trabajo por tiempo indeterminado, a excepción del contrato de trabajo caracterizado en el artículo 96 de la Ley de Contrato de Trabajo 20.744 (texto según ley 24.013), se entiende celebrado a prueba durante los primeros tres (3) meses. Los convenios colectivos de trabajo pueden modificar dicho plazo hasta un período de seis (6) meses.

Si el empleador es una pequeña empresa definida por el artículo 83 de la ley 24.467, el contrato de trabajo por tiempo indeterminado se entenderá celebrado a prueba durante los primeros seis (6) meses. En este último caso los convenios colectivos de trabajo pueden modificar ese plazo hasta un máximo de doce (12) meses cuando se trate de trabajadores calificados según definición que efectuarán los convenios. En ambos casos se aplicarán las siguientes reglas:

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

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

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

4. Durante el período de prueba, cualquiera de las partes puede extinguir la relación sin expresión de causa y sin obligación de preavisar. En tal caso, dicha extinción no genera derecho indemnizatorio alguno.

5. Durante el período de prueba las partes están obligadas al pago de los aportes y contribuciones a la Seguridad Social.

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

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

6
67

ARTICULO 2° — El empleador que produzca un incremento neto en su nómina de trabajadores contratados por tiempo indeterminado, definido ese incremento conforme los criterios que establezca la reglamentación, gozará de una reducción de sus contribuciones a la Seguridad Social, en relación a cada nuevo trabajador que de tal modo incremente la dotación. Esa reducción se efectivizará a partir del primer mes posterior a la finalización del período de prueba que se entenderá operada cuando ha transcurrido totalmente el plazo máximo, o cuando el empleador desista de utilizarlo en toda su extensión o parte de ella, y el trabajador continúe prestando servicios.

La reducción consiste en una eximición parcial de las contribuciones al sistema de la Seguridad Social, equivalente a un tercio de las contribuciones vigentes. Cuando el trabajador que se contrate para ocupar el nuevo puesto de trabajo sea un hombre de 45 años o más, o una mujer jefe de hogar de cualquier edad, o un joven varón o mujer de hasta 24 años, la eximición parcial se elevará a la mitad de las contribuciones vigentes.

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

En ningún caso la reducción citada podrá afectar el financiamiento de la Seguridad Social. A tales efectos, se incluirá una partida compensatoria en el Presupuesto Nacional. El monto de esa partida será determinado por el Poder Ejecutivo con base en las previsiones anuales sobre creación de empleos que efectuará el Ministerio de Traba jo, Empleo y Formación de Recursos Humanos.

Para el actual ejercicio presupuestario la Secretaría de Hacienda proveerá los fondos necesarios con ahorros provenientes de otras partidas.

ARTICULO 3° — El Gobierno Nacional, a través de la Secretaría de Empleo del Ministerio de Trabajo, Empleo y Formación de Recursos Humanos, apoyará activamente con un subsidio destinado al pago de las remuneraciones, la contratación de desocupados hombres de 45 años o más y de mujeres jefes de hogar de cualquier edad, para nuevos puestos de trabajo que produzcan un incremento neto en la nómina de trabajadores contratados por tiempo indeterminado en empresas definidas según los criterios del artículo 23 de la ley 24.467. El Ministerio de Trabajo, Empleo y Formación de Recursos Humanos celebrará convenios con los Gobiernos de las provincias y con el Gobierno de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, para la distribución de los recursos destinados a estos fines. Los montos, condiciones, alcances y topes del subsidio serán determinados por la reglamentación.

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

Si en el ejercicio de sus funciones esos servicios comprobaren que se ha incurrido en una desnaturalización de la figura cooperativa con el propósito de sustraerse total o parcialmente a la aplicación del ordenamiento laboral, deberán, sin perjuicio del ejercicio de su facultad de constatar las infracciones a las normas laborales en que de tal modo se hubiere incurrido y de proceder a su juzgamiento y sanción, denunciar esa circunstancia a la autoridad específica de fiscalización pública a los efectos del artículo 101 y concordantes de la ley 20.337

Las cooperativas de trabajo no podrán actuar como empresas de provisión de servicios eventuales, ni de temporada, ni de cualquier otro modo brindar servicios propios de las agencias de colocación.

TITULO II

CONVENCIONES COLECTIVAS –MODIFICACIONES A LA LEY 14.250

ARTICULO 5° — Modifícase el artículo 1° de la ley 14.250 (t.o. decreto 108/88), el que tendrá en lo sucesivo el siguiente texto:

"Las convenciones colectivas de trabajo que se celebren entre una asociación de empleadores, un empleador o un grupo de empleadores y una asociación sindical con personería gremial están regidas

por las disposiciones de la presente ley.

Sólo están excluidos de esta ley los trabajadores del sector público nacional, provincial y municipal y los docentes alcanzados por el régimen de la ley 23.929. Sin perjuicio de ello, están incluidos dentro del ámbito de vigencia de esta ley los sectores de la Administración Pública Nacional que a la fecha de su sanción se encontraran aún incorporados al régimen de las negociaciones colectivas establecido por esta ley, salvo que sus partes acordaren acogerse en lo sucesivo al sistema establecido en la ley 24.185".

ARTICULO 6° — Modifícase el artículo 2° de la ley 14.250 (t.o. decreto 108/88), el que tendrá en lo sucesivo el siguiente texto:

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

ARTICULO 7° — Agrégase al texto del artículo 4° de la ley 14.250 (t.o. decreto 108/88), un párrafo final cuyo texto es el siguiente:

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

ARTICULO 8° — Modifícase el artículo 6° de la ley 14.250 (t.o. decreto 108/88), el que tendrá en lo sucesivo el siguiente texto:

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

ARTICULO 9° — Modifícase el artículo 13 de la ley 14.250 (t.o. decreto 108/88), el que tendrá en lo sucesivo el siguiente texto:

"El Ministerio de Trabajo, Empleo y Formación de Recursos Humanos de la Nación será la autoridad de aplicación de la presente ley. Puede, sin embargo, celebrar convenios con las provincias y con el Gobierno de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires a efectos de delegar total o parcialmente esa función en relación con las unidades de negociación cuyo ámbito territorial no exceda de los límites de la respectiva jurisdicción. En tal caso, la autoridad local de aplicación ejerce esas atribuciones de conformidad con lo dispuesto en esta ley, su reglamentación y las condiciones y reservas establecidas en el convenio respectivo. No obstante, la resolución constitutiva de la comisión negociadora así como la homologación y registración de esos convenios colectivos está a cargo del Ministerio de Trabajo, Empleo y Formación de Recursos Humanos.

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

ARTICULO 10. — Incorpóranse tres nuevos capítulos a la ley 14.250 (t.o. decreto 108/88), cuyo articulado es el siguiente:

Capítulo III

Ambito de Negociación Colectiva

Artículo 21: Los convenios colectivos tienen el ámbito funcional y territorial que las partes acuerden

Legislativo 8 67

dentro de su capacidad representativa, que a continuación se describen con carácter enunciativo:

— Convenio nacional, regional o de otro ámbito territorial;

— Convenio intersectorial o marco;

— Convenio de actividad;

— Convenio de profesión, oficio o categoría;

— Convenio de empresa o grupo de empresas.

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

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

En caso que el número de delegados o miembros de la comisión interna, elegidos según los artículos 40 y siguientes de la ley 23.551, supere el expresado en el párrafo anterior, la selección de los que integrarán la comisión negociadora se hará conforme lo establezcan los estatutos sindicales.

Capítulo IV

Coexistencia, Articulación y Sucesión de Convenios Colectivos de Trabajo

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

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

Artículo 25: Un convenio colectivo de trabajo de ámbito menor prevalecerá sobre otro anterior de ámbito mayor, salvo que aquél hubiere sido concertado para articularse con este último.

La entidad sindical de grado inferior que hubiere manifestado su voluntad de negociar en el nivel menor podrá delegar su representación a esos efectos en la entidad sindical signataria del convenio colectivo de ámbito mayor.

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

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

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

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

Artículo 27: Los convenios colectivos de ámbito superior al de empresa establecerán las condiciones y procedimientos para excluir de su régimen a las empresas cuya estabilidad económica pudiera verse afectada si se aplicare ese régimen.

Si aquellos convenios no establecieran esas condiciones y procedimientos, la exclusión de una empresa sólo procederá si fuere acordada entre el empleador y el sindicato signatario del convenio colectivo, cuando así lo requiriere la situación económica de la empresa frente a situaciones de crisis y por un período determinado. En tal caso, la representación de los trabajadores deberá integrarse del modo previsto en el artículo 22 de esta ley. Si el empleador y la representación de los trabajadores no lograren un acuerdo relativo a la exclusión de la empresa del régimen general del convenio o a las nuevas condiciones salariales que regirán en aquélla, una u otra cuestión serán resueltas por la Comisión Paritaria de Interpretación del Convenio, constituida de conformidad con lo previsto en los artículos 14 a 17 de esta ley.

Capítulo V

Normas Transitorias

Artículo 28: En relación con los convenios colectivos de trabajo celebrados antes de la promulgación de la ley 23.545 que se encontraren vigentes por ultraactividad a la fecha de la sanción de esta ley, se establece que su vigencia se prorrogará por dos (2) años contados a partir de la fecha de la resolución de la autoridad de aplicación que, con referencia específica a cada uno de esos convenios, convoque la unidad de negociación de igual nivel y ámbito tendiente a su sustitución y declare iniciado el curso de dicho plazo.

A partir de la publicación de esta ley y hasta el vencimiento del plazo previsto en el párrafo anterior, si se concertare un convenio colectivo cuyo menor ámbito estuviere incluido en el de uno de los convenios a los que se refiere el párrafo anterior, los salarios básicos iniciales de cada categoría y nivel que prevea el nuevo convenio no podrán ser inferiores a los de las categorías equivalentes fijadas en el convenio ultraactivo de ámbito mayor.

Durante ese mismo plazo, el trabajador cuyo contrato individual de trabajo estuviera antes regido por este último convenio ultraactivo, mantendrá las condiciones salariales allí previstas.

Las partes convocadas para la sustitución del convenio ultraactivo estarán obligadas a integrar la unidad de negociación.

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

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

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

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

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

El laudo que de tal modo se dictare tendrá un plazo máximo de vigencia de dos (2) años, salvo disposición en contrario del compromiso arbitral.

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

Artículo 29: Los convenios colectivos de trabajo celebrados después de la sanción de la ley 23.545 cuyo plazo de vigencia pactado se encontrare vencido a la fecha de promulgación de esta ley, continuarán vigentes por un plazo adicional de dos (2) años contado en relación a cada uno de ellos a partir de su denuncia por cualquiera de las partes.

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

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

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

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

TITULO III

COMISION BICAMERAL DE SEGUIMIENTO

DE LA NEGOCIACION COLECTIVA

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

Dicha comisión tendrá como misión llevar a cabo un seguimiento de las negociaciones colectivas que tengan lugar a partir de la sanción de esta ley, así como de los convenios colectivos que en ese marco se concertaren. En especial, considerará los sujetos, niveles y contenidos de la negociación, la evolución de la estructura de la negociación colectiva y de los salarios que se fijen en los convenios según los niveles en que hubieren sido concertados, la relación entre unidades de negociación y convenios colectivos de los diversos niveles, los criterios de sucesión, de articulación y de concurrencia de convenios colectivos, las situaciones de exclusión de empresas de los convenios colectivos de ámbito superior, y toda otra cuestión relativa a la negociación colectiva y los convenios colectivos de trabajo que entendiere conveniente evaluar.

Para cumplir su cometido, la Comisión Bicameral de Seguimiento de la Negociación Colectiva deberá ser informada semestralmente por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Formación de Recursos Humanos acerca de las cuestiones previstas en el párrafo anterior, así como de aquellas otras relativas a la negociación colectiva y los convenios que la Comisión considerare pertinente requerir. Podrá encomendar estudios, pedir informes a otros entes u organismos públicos y privados así como a las empresas y organizaciones sindicales y empresarias. La autoridad administrativa de aplicación deberá previamente considerar las observaciones, recomendaciones y propuestas que formule la Comisión Bicameral, en relación con las cuestiones cuyo seguimiento se encuentra a su cargo.

TITULO IV

MODIFICACIONES A LA LEY 23.546

Poder Legislativo Provincial
16
Fs. N
64

ARTICULO 12. — Agrégase al artículo 3° de la ley 23.546 un apartado cuyo texto es el siguiente:

"En el ejercicio de su autonomía colectiva y dentro de su capacidad representativa, las partes pueden acordar la preservación del ámbito funcional o territorial del convenio anterior, o su modificación. En el caso de conflicto relativo a la determinación del ámbito funcional o territorial de la unidad de negociación, las partes, en ejercicio de su autonomía colectiva, pueden:

— Requerir la intervención de mediadores públicos o privados.

— Suscribir un compromiso arbitral.

— Someterse a la intervención del Servicio Federal de Mediación y Arbitraje previsto en la presente ley".

ARTICULO 13. — Incorpórase como artículo 3° bis de la ley 23.546 el siguiente texto:

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

ARTICULO 14. — Agrégase al artículo 4° de la ley 23.546, el siguiente texto:

"3. Las partes están obligadas a negociar de buena fe, lo que implica:

a) La concurrencia a las reuniones fijadas de común acuerdo o por los organismos o terceros que las convoquen en el marco de los procedimientos de solución de conflictos previstos en el artículo anterior.

b) La designación de negociadores con mandato suficiente.

c) El intercambio de la información necesaria a los fines del examen de las cuestiones en debate para entablar una discusión fundada y obtener un acuerdo fructífero y equilibrado. En especial las partes están obligadas a intercambiar la información relacionada con la distribución de los beneficios de la productividad y la evolución reciente y futura del empleo.

d) La realización de reales esfuerzos conducentes a lograr acuerdos.

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

a) situación económica de la empresa, del sector y del entorno en el que aquélla se desenvuelve;

b) costo laboral unitario e indicadores de ausentismo;

c) innovaciones tecnológicas y organizacionales previstas;

d) organización, duración y distribución del tiempo de trabajo;

e) siniestralidad laboral y medidas de prevención;

f) planes y acciones en materia de formación ocupacional.

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

A) Antes o durante la tramitación de un procedimiento preventivo de crisis, regulado en el Capítulo VI del Título III de la ley 24.013, la empresa que lo inste deberá informar a sus trabajadores y a la representación sindical de los mismos acerca de las causas y consecuencias de dicha crisis.

12
64

Asimismo, una vez abierto el procedimiento, la empresa deberá informar a la representación sindical de sus trabajadores acerca de las materias que siguen:

a) Mantenimiento de empleo.

b) Movilidad funcional, horaria o salarial.

c) Inversiones, innovación tecnológica, reconversión productiva y cambio organizacional.

d) Recalificación y formación profesional de la mano de obra empleada en la empresa.

e) Recolocación interna o externa de los trabajadores excedentes y régimen de ayuda a la recolocación.

f) Aportes convenidos al Sistema Integrado de Jubilaciones y Pensiones.

g) Ayuda para la creación de emprendimientos productivos por parte de los trabajadores excedentes.

B) En la negociación del convenio colectivo de crisis prevista en el artículo 20 de la ley 24.522, la empresa informará a la representación sindical de sus trabajadores acerca de las siguientes circunstancias:

a) causas de la crisis y sus repercusiones sobre el empleo;

b) situación económico-financiera de la empresa y del entorno en que se desenvuelve;

c) propuestas de acuerdo con los acreedores;

d) rehabilitación de la actividad productiva;

e) renuncia a privilegios laborales.

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

7. Sin perjuicio de lo dispuesto en los artículos 53 a 55 de la ley 23.551, será considerada práctica desleal y contraria a la ética de las relaciones profesionales del trabajo, por parte de los empleadores, de las asociaciones profesionales que los representen o de las asociaciones sindicales, la de rehusarse injustificadamente a negociar colectivamente de buena fe con la asociación sindical, el empleador o la organización de empleadores legitimados para hacerlo o provocar dilaciones que tiendan a obstruir el proceso de negociación.

En tal caso la parte afectada por el incumplimiento podrá promover querella por práctica desleal ante el Tribunal competente, mediante el proceso sumarísimo establecido en el Código de Procedimiento Civil y Comercial de la Nación. El Tribunal dispondrá el cese inmediato del comportamiento obstructivo del deber de negociar de buena fe y podrá además sancionar prudente y razonadamente a la parte incumplidora, con una multa de hasta un máximo equivalente al veinte por ciento (20 %) del total de la masa salarial del mes en que se produce el hecho, de los trabajadores comprendidos en el ámbito personal de la negociación. Si la parte infractora mantuviera su actitud y no cesara en su incumplimiento, el importe de la sanción se incrementará en un diez por ciento (10%) por cada cinco (5) días de mora en acatar la decisión judicial. En el supuesto de reincidencia el máximo previsto en el presente artículo podrá elevarse hasta el equivalente al cien por ciento (100%) de esos ingresos.

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

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

Cuando la práctica desleal fuera reparada mediante el cese de los actos motivantes dentro del plazo que al efecto establezca la decisión judicial, el importe de la sanción podrá reducirse hasta el

Poder Legislativo Provincial 13 FOLIO 67

cincuenta por ciento (50%). La promoción de la querella por violación al deber de negociar de buena fe no suspende el plazo de negociación convencional que hayan acordado las partes o se haya establecido por ley".

ARTICULO 15. — Modifícase el artículo 5° de la ley 23.546, el que tendrá en lo sucesivo el siguiente texto:

"Artículo 5°: De lo ocurrido en el transcurso de las negociaciones se labrará un acta resumida. Los acuerdos se adoptan con el consentimiento de los sectores representados.

Cuando en el seno de una de las partes no hubiere unanimidad, prevalece la posición de la mayoría, de conformidad con su aptitud representativa y de acuerdo con lo establecido en el artículo 2° de la ley 14.250".

ARTICULO 16. — Derógase el primer apartado del artículo 6° de la ley 23.546.

ARTICULO 17. — Modifícase el artículo 7° de la ley 23.546, el que tendrá en lo sucesivo el siguiente texto:

"Artículo 7°: En los diferendos que se susciten en el curso de las negociaciones será de aplicación la ley 14.786, salvo que las partes optaren de común acuerdo por someterse a una de las alternativas previstas en el artículo 3° de esa ley."

TITULO V

BALANCE SOCIAL

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

TITULO VI

SISTEMA INTEGRADO DE INSPECCION DE TRABAJO Y LA SEGURIDAD SOCIAL

Capítulo I

Composición, Funciones y Principios de Actuación

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

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

ARTICULO 21. — El Ministerio de Trabajo, Empleo y Formación de Recursos Humanos de la Nación ejercerá las funciones de autoridad central de la inspección del trabajo en todo el territorio nacional.

En ejercicio de tales funciones, este Ministerio: a) velará para que los distintos servicios cumplan con las normas que los regulan y, en especial, con las exigencias de los convenios 81 y 129 de la

Organización Internacional del Trabajo;

b) coordinará la actuación de todos los servicios, formulando recomendaciones y elaborando planes de mejoramiento;

c) ejercerá las demás funciones que a la Autoridad Central asignan los convenios 81 y 129 de la Organización Internacional del Trabajo y sus recomendaciones complementarias y aquellas otras que contribuyan al mejor desempeño de los servicios.

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

CAPITULO II

Bases Comunes de Organización de los Servicios

ARTICULO 23. — Cada servicio de inspección informará a las organizaciones empresariales y sindicales acerca de las actividades realizadas y de los resultados alcanzados. Los representantes sindicales de los trabajadores, tendrán derecho a acompañar al inspector durante la inspección y a ser informados de sus resultados.

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

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

En el ejercicio de sus funciones y dentro de su jurisdicción, los inspectores están facultados para: a) entrar en los lugares sujetos a inspección, sin necesidad de notificación previa ni de orden judicial de allanamiento;

b) requerir la información y realizar las diligencias probatorias que consideren necesarias, incluida la identificación de las personas que se encuentren en el centro de trabajo inspeccionado;

c) solicitar los documentos y datos que estime necesario para el ejercicio de sus funciones, intimar el cumplimiento de las normas y hacer comparecer a los responsables de su cumplimiento;

d) clausurar centros de trabajo en los supuestos legalmente previstos y ordenar la suspensión inmediata de tareas que —a su juicio— impliquen un riesgo grave e inminente para la salud y la seguridad de los trabajadores.

En todos los casos los inspectores, levantarán acta circunstanciada del procedimiento que firmarán junto a el o los sujetos responsables. Los responsables del cumplimiento de la normativa del trabajo y seguridad social, están obligados a colaborar con el inspector, así como a facilitarle la información y documentación necesarias para el desarrollo de sus competencias.

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

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

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

a) el ingreso por concurso de antecedentes y oposición;

b) garantías de estabilidad en el empleo y de independencia técnica en el ejercicio de sus funciones;

c) las incompatibilidades y los regímenes disciplinarios y de retribuciones;

d) programas de capacitación profesional.

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

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

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

ARTICULO 31. — El Ministerio de Trabajo, Empleo y Formación de Recursos Humanos deberá destinar la totalidad de los recursos obtenidos por la aplicación de sanciones pecuniarias a la infracción de la normativa laboral, sea por imperio de la ley 18.694 o de la ley 25.212, al fortalecimiento, profesionalización y mejora del servicio a la inspección del trabajo, incluido lo atinente a higiene y seguridad del trabajo.

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

A partir del año 2004, el Poder Ejecutivo podrá reducir la cuantía de la afectación dispuesta en este artículo, si se comprobara que los objetivos están prudencialmente alcanzados.

Invítase a las provincias a dictar normas similares a las precedentes, en sus respectivas jurisdicciones.

TITULO VII

SIMPLIFICACION REGISTRAL

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

El Poder Ejecutivo tendrá un plazo de ciento ochenta (180) días para poner en funcionamiento el sistema a cuyos efectos deberá observar las disposiciones de los artículos 18 y 19 de la ley 24.013, en lo que sea pertinente.

TITULO VIII

DISPOSICIONES FINALES

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

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

A falta de acatamiento de lo acordado previamente entre las partes o de la determinación que efectúe el Ministerio de Trabajo, Empleo y Formación de Recursos Humanos, éste procederá a instrumentar los procedimientos de los incisos 2 y 3 del artículo 56 de la ley 23.551.

Será de aplicación la ley 14.786 a los fines de encauzar el conflicto y propender a su resolución.

Las facultades del Ministerio de Trabajo, Empleo y Formación de Recursos Humanos deberán ejercerse conforme las normas y resoluciones de la Organización Internacional del Trabajo.

ARTICULO 34. — Deróganse los artículos 11, 18 y 20 de la ley 14.250 (t.o. decreto 108/88), 12, 14, 15 y 16 de la ley 25.013, el inciso e) del artículo 2 del Anexo I de la ley 25.212, las leyes 16.936, 18.608, 18.692, 20.638, los decretos 2184/90, 470/93 y toda otra norma que se oponga a la presente ley.

ARTICULO 35. — Comuníquese al Poder Ejecutivo. DADA EN LA SALA DE SESIONES DEL CONGRESO ARGENTINO, EN BUENOS AIRES, A LOS ONCE DIAS DEL MES DE MAYO DEL AÑO DOS MIL. —REGISTRADO BAJO EL Nº 25.250— RAFAEL PASCUAL. — CARLOS ALVAREZ. — Guillermo Aramburu. — Mario L. Pontaquarto.

Decreto 432/2000

Bs. As., 29/5/2000

POR TANTO:

Téngase por Ley de la Nación Nº 25.250 cúmplase, comuníquese, publíquese, dése a la Dirección Nacional del Registro Oficial y archívese. — DE LA RUA. — Rodolfo H. Terragno. — Héctor J. Lombardo.

Presidencia del
Consejo Federal del Trabajo
República Argentina.

PACTO FEDERAL DEL TRABAJO

LEY SANCIONADA N° 25.212/99

Poder Ejecutivo
Nacional

BUENOS AIRES, 12 AGO 1998

AL HONORABLE CONGRESO DE LA NACION:

Tengo el agrado de dirigirme a Vuestra Honorabilidad con el objeto de someter a su consideración un proyecto de ley tendiente a ratificar, en lo que sea materia de vuestra competencia, el "PACTO FEDERAL DEL TRABAJO".

Dicho pacto fue suscripto el 29 de julio de 1998, entre el Presidente de la Nación, los Ministros del Interior y de Trabajo y Seguridad Social y los representantes de las provincias de Buenos Aires, Catamarca, Córdoba, Corrientes, Chaco, Chubut, Entre Rios, Formosa, Jujuy, La Pampa, La Rioja, Mendoza, Misiones, Neuquén, Rio Negro, Salta, San Juan, San Luis, Santa Cruz, Santa Fe, Santiago del Estero, Tierra del Fuego, Antártida e Islas del Atlántico Sur, Tucumán y del Gobierno de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires.

Con la vigencia del pacto a aprobar se aspira a la jerarquización, transparencia y estabilidad del trabajo, en todas sus formas, lo que conforma un deber indelegable del Estado Nacional y de las Provincias.

El Estado Nacional, las Provincias y el Gobierno de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires deben garantizar la igualdad de oportunidades para los trabajadores y para aquellos que aspiran a incorporarse a la actividad productiva, lo que torna imprescindible atender especialmente las necesidades de los grupos sociales mas vulnerables, como son los trabajadores no registrados, los niños, los discapacitados y las mujeres.

M.T. y S.S. 35

Para el logro de tales objetivos resulta indispensable la acción conjunta y coordinada de los diferentes gobiernos y de los actores sociales a través de la [redacted] empleadores, de trabajadores

Al Poder Ejecutivo
Nacional

20
67

3

EL SENADO Y CAMARA DE DIPUTADOS DE LA NACION ARGENTINA,
REUNIDOS EN CONGRESO...
SANCIONAN CON FUERZA DE
LEY:

ARTICULO 1°.- Ratificase, en lo que es materia de competencia del H. Congreso de la Nación el "PACTO FEDERAL DEL TRABAJO", suscripto el 29 de julio de 1998 entre el PODER EJECUTIVO NACIONAL y los representantes de las PROVINCIAS y del GOBIERNO DE LA CIUDAD AUTONOMA DE BUENOS AIRES, que como ANEXO "A" forma parte integrante de la presente ley.

ARTICULO 2°.- Comuníquese al Poder Ejecutivo Nacional.

Ing. JORGE ALBERTO [illegible]
Jefe de Gabinete de Ministros

DR. ANTONIO ESTMAN GONZALEZ
MINISTRO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

M.T. y S.S.
35

El Líder Sindical
Nacional

21
67

Pacto Federal del Trabajo

El Poder Ejecutivo Nacional

22
67

PACTO FEDERAL DEL TRABAJO

En la Ciudad de Buenos Aires, a los 29 días del mes de julio de 1998, reunidos el Presidente de la Nación Argentina, el señor Ministro de Trabajo y Seguridad Social, el señor Ministro del Interior y los representantes de las provincias de Buenos Aires, Catamarca, Córdoba, Corrientes, Chaco, Chubut, Entre Ríos, Formosa, Jujuy, La Pampa, La Rioja, Mendoza, Misiones, Neuquén, Río Negro, Salta, San Juan, San Luis, Santa Cruz, Santa Fe, Santiago del Estero, Tierra del Fuego, Antártida e Islas del Atlántico Sur , Tucumán y del Gobierno de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires.

DECLARAN:

Que el trabajo es la actividad que más inequívocamente expresa, identifica y caracteriza la condición humana y que, por lo tanto, dignifica y enriquece a quien la ejerce en el seno de una comunidad organizada.

Que, citando a su Santidad Juan Pablo II, "el trabajo, en cuanto problema del hombre, ocupa el centro mismo de la cuestión social", convirtiéndose entonces "en una clave, quizá la clave esencial de toda la cuestión social".

Que los cambios tecnológicos, organizacionales y productivos acontecidos en las últimas décadas en el escenario laboral

Congreso Nacional

Poder Legislativo 23 FOLIO

internacional, no pueden ser utilizados como argumento para desconocer la dimensión del trabajo como vehículo de desarrollo y de crecimiento de los hombres.

Que, por el contrario, estas transformaciones brindan la oportunidad de imaginar y poner en práctica nuevas y creativas acciones que contribuyan a la mejora de las condiciones de trabajo y, por lo tanto, de vida de los habitantes de la Nación.

Que la jerarquización, transparencia y estabilidad del trabajo en todas sus formas es un deber indelegable del Estado Nacional y de las Provincias.

Que la asignación de competencias, que en materia laboral impone el sistema federal de gobierno, no debe convertirse en un obstáculo para la instrumentación de políticas y acciones en toda la República que procuren el bienestar general sino que, por el contrario, ofrece la posibilidad de sumar voluntades y recursos humanos y materiales en toda la extensión del país.

Que como parte de esos deberes de protección del trabajo, el Estado Nacional, las Provincias y la Ciudad Autónoma de Buenos Aires deben garantizar la igualdad de oportunidades para todos los habitantes que se encuentren en situación de trabajo o que aspiren a incorporarse a la actividad productiva, para lo cual debe atenderse la situación de los sectores más vulnerables o insuficientemente protegidos de la sociedad,

Poder Ejecutivo Nacional

como son los trabajadores no registrados, los niños y los discapacitados, asegurando también la igualdad de oportunidades para las mujeres.

Que esta especial atención que requieren los sectores mencionados no debe ser asumida independientemente por cada jurisdicción, sino que se impone la cooperación y coordinación de esfuerzos y funciones para alcanzar el objetivo común sobre la base de igualdad de oportunidades y homogeneidad de las regulaciones.

Que la observancia del cumplimiento de la normativa laboral, si bien es un deber irrenunciable de los gobiernos, no garantiza por sí misma el éxito en la lucha contra la reiteración de procedimientos y conductas contrarias a la naturaleza social del trabajo, resultando entonces necesaria la adopción de medidas adicionales que contribuyan a instalar una conciencia colectiva acerca de la importancia de proteger el trabajo en todas sus formas, extendiendo a todos los trabajadores los deberes, derechos y beneficios de los sistemas de la seguridad social.

Que tales medidas también deben orientarse a lograr el compromiso de los actores sociales a través de la participación de las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores y de otras instituciones sociales.

Que para coordinar la actuación de los organismos competentes en materia laboral de la Nación, de las Provincias y de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, es preciso institucionalizar el Consejo Federal de Administraciones del Trabajo a fin de procurar la

El Congreso Nacional

25
67

6

mayor eficiencia en las medidas a adoptarse, bajo los principios de cooperación y corresponsabilidad.

Que para asegurar la unidad y seguridad jurídica de la Nación en materia laboral, alcanzando también una más adecuada coordinación de la actividad de fiscalización del cumplimiento de la legislación laboral, es preciso unificar el régimen general de sanciones por infracciones laborales.

Que para alcanzar tales objetivos las partes, ACUERDAN propiciar e impulsar los mecanismos legales pertinentes para la aprobación de los siguientes Proyectos, Planes y Programas:

PRIMERO.- *El Proyecto de creación del "Consejo Federal del Trabajo", que se agrega como Anexo I y forma parte de este Acuerdo.*

SEGUNDO.- *El "Régimen General de Sanciones por Infracciones Laborales", que se agrega como Anexo II y es parte integrante de este Acuerdo.*

TERCERO.- *El "Plan Nacional de Mejoramiento de la Calidad del Empleo", que se agrega como Anexo III de este Acuerdo y forma parte integrante del mismo.*

CUARTO.- *El "Programa Nacional de Acción en Materia de Trabajo Infantil", que se agrega como Anexo IV de este Acuerdo y forma parte integrante del mismo.*

Al Poder Ejecutivo Nacional

Poder Legislativo provincial 26 Fs. 67

9

QUINTO.- El "Plan para la Igualdad de Oportunidades entre Varones y Mujeres en el Mundo Laboral", que se agrega como Anexo V de este Acuerdo y forma parte integrante del mismo.

SEXTO.- El "Plan Nacional para la Inserción Laboral y el Mejoramiento del Empleo de las Personas Discapacitadas", que se agrega como Anexo VI de este Acuerdo y forma parte integrante del mismo.

SEPTIMO.- Las partes se obligan a contribuir al logro de los objetivos y metas específicos de cada uno de los Planes y Programas, participando en los mismos con los medios y procedimientos que serán establecidos y acordados en cada caso.

OCTAVO.- Las partes signatarias se obligan a enviar este Acuerdo, según sea el caso, al Honorable Congreso de la Nación y a las respectivas legislaturas, dentro de los diez (10) días hábiles de suscripto el presente, solicitando su ratificación a fin de que adquiera jerarquía de ley en cada una de ellas.

En prueba de conformidad las partes suscriben el presente PACTO FEDERAL DEL TRABAJO, en el lugar y la fecha indicados en el encabezamiento.

Poder Legislativo
27
67

PRESIDENTE DE LA NACION ARGENTINA

Ministro de Trabajo y Seguridad Social

Ministro del Interior

Provincia de Buenos Aires

Provincia de Catamarca

Provincia de Córdoba

Provincia de Corrientes

Provincia del Chaco

Provincia del Chubut

Provincia de Entre Rios

Provincia de Formosa

Provincia de Jujuy

Provincia de La Pampa

Provincia de La Rioja

Provincia de Mendoza

Provincia de Misiones

Provincia del Neuquen

Provincia de Rio Negro

Provincia de Salta

Federal
Nacional

Poder Legislativo Provincial
29
FOLIO
07

Provincia de San Juan

Provincia de San Luis

Provincia de Santa Cruz

Provincia de Santa Fe

Provincia de Santiago del Estero

Provincia de Tierra del Fuego, Antártida e Islas del Atlántico Sur

Provincia de Tucumán

Gobierno de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires

Escribanía General del Gobierno de la Nación

///TIFICO en mi carácter de Escribano [illegible] del Gobierno de la Nación que las firmas que anteceden corresponden al señor Presidente de la Nación, al señor Ministro del Interior, al señor Ministro de Trabajo y Seguridad Social, a los señores representantes de Previsión o sus representantes, al señor Síndico del Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires, y han sido puestas en mi presencia en este acto. Doy fe.- BUENOS AIRES, Julio 27 de 1990.-

ESCRIBANO GENERAL DEL GOBIERNO DE LA NACION

Poder Legislativo Provincial
31
FOLIO
67

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social

ACTA ANEXA AL PACTO FEDERAL DEL TRABAJO

El señor Gobernador de la Provincia del Chubut Dr. Carlos MAESTRO, en representación de la misma, manifiesta su voluntad de incorporarse al PACTO FEDERAL DEL TRABAJO suscripto en la Ciudad de Buenos Aires a los 29 días del mes de julio de 1998 por el señor Presidente de la Nación Argentina, los señores Ministros del Interior y de Trabajo y Seguridad Social y los señores representantes de las provincias de Buenos Aires, Catamarca, Córdoba, Corrientes, Chaco, Entre Ríos, Formosa, Jujuy, La Pampa, La Rioja, Mendoza, Misiones, Neuquén, Río Negro, Salta, San Juan, San Luis, Santa Cruz, Santa Fe, Santiago del Estero, Tierra del Fuego, Antártida e Islas del Atlántico Sur, Tucumán y del Gobierno de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, manifestando conocer y adherirse a todos los objetivos, lineamientos, capitulados y duración descriptos en el mismo. Con lo que terminó el acto firmándose dos ejemplares de un mismo tenor en la Ciudad de Buenos Aires, a los cinco días del mes de agosto de 1998, haciéndosele entrega de una copia autenticada del referido Pacto.

DR. CARLOS MAESTRO
GOBERNADOR

NATALIO P. ETCHEGARAY
SECRETARIO GENERAL
DEL GOBIERNO
DE LA NACION

El Poder Ejecutivo
Nacional

13

15

3267

ANEXO I

PROYECTO DE CREACION
DEL CONSEJO FEDERAL DEL TRABAJO

ARTICULO 1°.- Créase el Consejo Federal del Trabajo (CFT) -el que reemplazará al Consejo Federal de Administraciones del Trabajo-, integrado por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, las administraciones del trabajo de cada una de las provincias y de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires.

ARTICULO 2°.- Son funciones del Consejo Federal del Trabajo:

a) Impulsar las políticas generales en la materia bajo los principios de coordinación, cooperación, coparticipación y corresponsabilidad entre las administraciones del trabajo, procurando la mayor eficacia de la actividad gubernamental y de los actores sociales en las distintas jurisdicciones y competencias.

b) Recabar información, prestar y recibir asesoramiento y formular propuestas ante los cuerpos legislativos y organismos administrativos, nacionales o provinciales, en materia de su competencia o interés.

c) Vincularse con organismos internacionales por intermedio del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y participar en eventos que se realicen en el exterior.

El Poder Ejecutivo
Nacional

Poder Legislativo
33
67

d) Fortalecer las administraciones del trabajo especialmente su equipamiento y capacitación profesional, pudiendo requerir para ello la asistencia de sus propios miembros o de organismos públicos o privados, del país o del exterior.

e) Ejercer las funciones de autoridad central de la inspección del trabajo, prevista en los convenios Nros. 81 y 129 de la Organización Internacional del Trabajo.

f) Efectuar o encomendar estudios e investigaciones de interés común, asegurando además un completo, regular y actualizado intercambio de documentación oficial, informes, estadísticas y publicaciones, entre sus miembros.

g) Participar en el diseño de los programas de promoción del empleo y de capacitación laboral y proponer criterios para su financiamiento, procurando su adecuación a las necesidades regionales, evitando tanto exclusiones como superposiciones con programas de otras áreas.

h) Realizar las demás actividades necesarias para el cumplimiento de sus objetivos.

ARTICULO 3°.- El Consejo Federal del Trabajo actuará mediante los siguientes órganos: la Asamblea Federal, el Comité Ejecutivo, la Secretaría Permanente y las Comisiones Técnicas, a saber:

a) La Asamblea Federal es el órgano superior del Consejo, determina su acción y política general, aprueba su Estatuto y elige a los

El Líder Empresario
Nacional

34
67

miembros del Comité Ejecutivo y de las Comisiones Técnicas. Tendrá al menos una reunión ordinaria cada tres (3) meses y sus resoluciones se adoptarán por el voto de los dos tercios de los miembros presentes. Estará integrada por una representación del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, una de cada provincia y una de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires. El Ministro de Trabajo y Seguridad Social, es el presidente natural del cuerpo. Las representaciones provinciales y de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, elegirán un presidente alterno que ejercerá también las funciones de vicepresidente.

b) El Comité Ejecutivo es el órgano responsable de las acciones necesarias para el cumplimiento de las decisiones de la Asamblea y estará integrado por un presidente, un vicepresidente y tres secretarios, elegidos entre los representantes de las provincias y de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, quienes durarán un (1) año en sus funciones, pudiendo ser reelectos por un período similar.

c) La Secretaría Permanente ejercerá la secretaría de la Asamblea Federal y del Comité Ejecutivo con la misión de conducir las actividades y estudios resueltos por esos cuerpos. Su titular será el Secretario de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, pudiendo delegar total o parcialmente sus funciones.

La Asamblea podrá constituir Comisiones Técnicas permanentes o transitorias, integradas por representantes que puedan o no ser miembros del Consejo, pero cuyo presidente sí deberá serlo.

El Poder Ejecutivo Nacional

18

17

ARTICULO 4°.- El Consejo Federal del Trabajo tendrá sede en la Capital Federal. El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social facilitará los medios necesarios para su funcionamiento, debiendo prever en la Ley de Presupuesto los recursos necesarios para ello. Se incorporará al Consejo Federal del Trabajo el patrimonio del Consejo Federal de Administraciones del Trabajo, del que es continuador.

Poder Legislativo Nacional
35
67

El Poder Ejecutivo
Nacional

19

19

36
67

ANEXO II

REGIMEN GENERAL DE SANCIONES
POR INFRACCIONES LABORALES

CAPITULO 1

Ambito de Aplicación

ARTICULO 1°.- Esta Ley se aplicará a las acciones u omisiones violatorias de las leyes y reglamentos del trabajo, salud, higiene y seguridad en el trabajo, así como de las cláusulas normativas de los convenios colectivos.

CAPITULO 2

De las infracciones y sanciones

ARTICULO 2°.- Infracciones leves

Son infracciones leves:

a) El pago de las remuneraciones fuera del plazo legal, cuando el atraso fuere de hasta cuatro (4) días hábiles si el período de pago fuera mensual, y de hasta dos (2) días hábiles si el período fuera menor.

b) No exponer en lugar visible del establecimiento los anuncios relativos a la distribución de las horas de trabajo

c) No otorgar, salvo autorización, el descanso de las mujeres al mediodía cuando correspondiera.

d) Cualquiera otra que viole obligaciones meramente formales o documentales, salvo las tipificadas como graves o muy graves.

e) Las acciones u omisiones violatorias de las normas de higiene y seguridad en el trabajo que afecten exigencias de carácter formal o documental, siempre que no fueren calificadas como graves o muy graves.

ARTICULO 3º.- Infracciones graves

Son infracciones graves:

a) La falta, en los libros de registro de los trabajadores, de alguno de los datos esenciales del contrato o relación de trabajo.

b) La falta de entrega de los certificados de servicios o de extinción de la relación laboral a requerimiento del trabajador.

c) La violación de las normas relativas en cuanto a monto, lugar, tiempo y modo, del pago de las remuneraciones, así como la falta de entrega de copia firmada por el empleador de los recibos correspondientes, salvo lo dispuesto en el artículo 2º, inciso a).

d) La violación de las normas en materia de duración del trabajo, descanso semanal, vacaciones, licencias, feriados, días no laborables y en general, tiempo de trabajo.

e) La violación de la normativa relativa a modalidades contractuales.

Poder Legislativo Nacional
38
F. 61

f) La falta o insuficiencia de los instrumentos individuales de control de la jornada de trabajo.

g) Toda otra violación o ejercicio abusivo de la normativa laboral no tipificada expresamente en esta Ley, establecida para proteger los derechos del trabajador, para garantizar el ejercicio del poder de policía del trabajo y para evitar a los empleadores la competencia desleal derivada de tales violaciones o conductas abusivas.

h) Las acciones u omisiones que importen el incumplimiento de las obligaciones en materia de salud, seguridad e higiene en el trabajo, siempre que no fueran calificadas como muy graves.

ARTICULO 4°.- Infracciones muy graves

Son infracciones muy graves:

a) Las decisiones del empleador que impliquen cualquier tipo de discriminación en el empleo o la ocupación por motivos de: raza, color, ascendencia nacional, religión, sexo, edad, opinión política, origen social, gremiales, residencia o responsabilidades familiares.

b) Los actos del empleador contrarios a la intimidad y dignidad de los trabajadores.

c) La falta de inscripción del trabajador en los libros de registro de los trabajadores, salvo que se haya denunciado su alta a todos los organismos de seguridad social, incluidas las obras sociales, en la

El Poder Ejecutivo
Nacional

39
67

oportunidad que corresponda, en cuyo caso se considerará incluida en las infracciones previstas en el artículo 3°, inciso a).

d) La cesión de personal efectuada en violación de los requisitos legales.

e) La violación de las normas relativas a trabajo de menores.

f) La violación por cualquiera de las partes de las resoluciones dictadas con motivo de los procedimientos de conciliación obligatoria y arbitraje en conflictos colectivos.

g) Las acciones u omisiones del artículo 3°, inciso h) que deriven en riesgo grave e inminente para la salud de los trabajadores.

ARTICULO 5°.- De las sanciones

1.- Las infracciones leves se sancionarán de acuerdo a la siguiente graduación:

a) Apercibimiento, para la primera infracción leve, de acuerdo a los antecedentes y circunstancias de cada caso, evaluadas por la autoridad administrativa de aplicación.

b) Multas de PESOS DOSCIENTOS ($200) a PESOS DOSCIENTOS CINCUENTA ($250).

2.- Las infracciones graves se sancionarán con multa de PESOS DOSCIENTOS CINCUENTA ($250) a PESOS MIL ($1.000) por cada trabajador afectado por la infracción.

Cada jurisdicción aplicará conforme a sus facultades las normas de procedimiento para las previsiones de esta Ley, garantizando la eficacia de este régimen y el derecho de defensa. El procedimiento administrativo, incluida la iniciación de la etapa ejecutoria, deberá concluir en un plazo no mayor de ciento cincuenta (150) días hábiles a contar desde el acta de infracción o dictamen acusatorio.

ARTICULO 7º.- Facultades de los inspectores

1.- Los inspectores, en el ejercicio de su función, tendrán las atribuciones establecidas por el artículo 12 del Convenio sobre Inspección del Trabajo, 1947, número 81, por lo que estarán facultados para:

a) Entrar libremente y sin notificación previa en los lugares donde se realizan tareas sujetas a inspección en las horas del día y de la noche.

b) Entrar de día en cualquier lugar cuando tengan motivo razonable para suponer que el mismo está sujeto a inspección.

c) Requerir todas las informaciones necesarias para el cumplimiento de su función y realizar cualquier experiencia, investigación o examen y en particular:

I) Interrogar solos, o ante testigos, al empleador y al personal.

II) Exigir la presentación de libros y documentación que la legislación laboral prescriba y obtener copias o extractos de los mismos.

III) Tomar y sacar muestras de sustancias o materiales

utilizados en el establecimiento, con el propósito de analizarlos y realizar exámenes e investigaciones de las condiciones ambientales de los lugares de trabajo y de las tareas que en ellos se realizan.

IV) Intimar la adopción de medidas relativas a las instalaciones o a los métodos de trabajo cuyo cumplimiento surja de normas legales o convencionales referentes a la salud, higiene o seguridad del trabajador.

V) Disponer la adopción de medidas de aplicación inmediata en caso de peligro inminente para la salud, higiene o seguridad del trabajador, incluida la suspensión de tareas.

VI) Requerir la colocación de los avisos que exijan las disposiciones legales.

d) Tendrán las demás facultades que le reconocen las leyes.

2.- *Los inspectores de trabajo, cuando no se deriven riesgos, daños o perjuicios directos para los derechos de los trabajadores, podrán emplazar al empleador a cumplir con las normas infringidas, labrando acta al efecto.*

3.- *Los inspectores estarán habilitados para requerir directamente el auxilio de la fuerza pública a los fines del cumplimiento de su cometido.*

CAPITULO 4

Disposiciones comunes

A. Poder Ejecutivo Nacional

Poder Legislativo Provincial 43 Folio 67

ARTICULO 8°.- Obstrucción

1.- La obstrucción a la actuación de las autoridades administrativas del trabajo que la impidan, perturben o retrasen de cualquier manera será sancionada, previa intimación, con multa de PESOS DOSCIENTOS ($200) a PESOS CINCO MIL ($5.000).

En casos de especial gravedad y contumacia, la autoridad administrativa podrá adicionar a los montos máximos de la multa una suma que no supere el DIEZ POR CIENTO (10%) del total de las remuneraciones que se hayan devengado en el establecimiento en el mes inmediatamente anterior al de la constatación de la infracción.

2.- Sin perjuicio de la penalidad establecida, la autoridad administrativa del trabajo podrá compeler la comparecencia de quienes hayan sido debidamente citados a una audiencia mediante el auxilio de la fuerza pública, el que será prestado como si se tratara de un requerimiento judicial.

ARTICULO 9°.- Criterios de graduación de las sanciones

La autoridad administrativa del trabajo, al graduar la sanción tendrá en cuenta:

a) El incumplimiento de advertencias o requerimientos de la inspección.

b) La importancia económica del infractor.

c) El carácter de reincidente. Se considerará reincidencia la comisión de una infracción del mismo tipo dentro del plazo de dos (2)

El Liberal Gendarmería Nacional

27

44 67

años de haber quedado firme una resolución sancionatoria que imponga multa.

d) El número de trabajadores afectados.

e) El número de trabajadores de la empresa.

f) El perjuicio causado.

ARTICULO 10.- *Multas a personas jurídicas*

En el caso de sanciones con multa a personas jurídicas, éstas serán impuestas en forma solidaria a la entidad y a sus directores, gerentes, síndicos, miembros del consejo de vigilancia, administradores, mandatarios o representantes que hubiesen intervenido en el hecho sancionado.

ARTICULO 11.- *Prescripción*

1.- *Prescriben a los dos (2) años las acciones emergentes de las infracciones previstas en esta Ley. La prescripción en curso se interrumpirá por la constatación de la infracción, a través del acta pertinente, por el auto de apertura del sumario y por la comisión de nuevas infracciones.*

2.- *Las sanciones impuestas prescribirán a los dos (2) años de haber quedado firmes, plazo que se interrumpirá por los actos encaminados a obtener su cobro en sede administrativa o judicial.*

ARTICULO 12.- *Registro de reincidencia*

El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social llevará un registro de reincidencia, el que podrá ser consultado y al cual deberán informar las

Poder Legislativo 45 FOLIO

administraciones del trabajo provinciales y de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires.

ARTICULO 13.- Del destino de las multas

Los fondos que se recaudaren a raíz de la aplicación de las sanciones previstas en la presente Ley serán destinados a mejorar los servicios de administración del trabajo, en la forma que dispongan las reglamentaciones pertinentes.

ARTICULO 14.- Del control del destino de las multas

La Sindicatura General de la Nación tendrá a su cargo el control del cumplimiento del destino atribuido a los fondos que se recaudaren por la aplicación de las sanciones previstas en esta Ley. En el caso de multas percibidas en jurisdicción provincial, dicho control será ejercido por los organismos a los que las leyes locales atribuyeran dicha competencia.

ARTICULO 15.- Derogaciones y ratificaciones

1.- Deróganse las Leyes N° 18.694 y sus modificatorias y N° 20.767.

2.- Ratifícase lo dispuesto por el artículo 16 del Decreto N° 342/92, sobre empresas de servicios eventuales. Se aplicarán a estas infracciones las disposiciones de los capítulos 3 y 4 de esta Ley.

3.- Ratifícase la vigencia de los artículos 19 y 26 de la Ley N° 24.635.

El Poder Ejecutivo Nacional

ANEXO III

PLAN NACIONAL DE MEJORAMIENTO DE LA CALIDAD DEL EMPLEO

OBJETIVOS

Promover la mejora de la calidad del empleo, de las condiciones de trabajo y de vida de los asalariados, e incrementar la proporción de trabajadores registrados contribuyendo a reducir la exclusión social.

CARACTERISTICAS

El Plan se desarrolla como una operación integrada, organizada en forma modular y coordinada por el CONSEJO FEDERAL DEL TRABAJO, con la participación y cooperación de otros organismos nacionales y provinciales.

LINEAS DE ACCION

Considerando la complejidad de los objetivos fijados, el Plan se estructura a través de líneas de acción múltiple, de carácter directo e indirecto, con la participación de otros organismos del Estado Nacional, de las provincias, de las organizaciones de empleadores y de trabajadores y de otras instituciones sociales.

El Libro Equidad Nacional

Poder Legislativo Provincial
47
F. (N.)
67

30

LINEAS DE ACCION: DIRECTA

1.- NORMATIVA

Elaborar proyectos de leyes y proponer otras reformas normativas que faciliten el logro de los objetivos del Plan y la consolidación de un sistema integrado de inspección del trabajo y de la seguridad social, para lo cual se constituirán equipos de trabajo con representantes de distintos organismos.

2.- REGULARIZACION DEL EMPLEO

Implementar un Programa de Regularización del Empleo no Registrado, coordinado con otros organismos nacionales, que se oriente a la detección de trabajadores no registrados y a su incorporación al sistema de la seguridad social. Su meta será relevar 500.000 trabajadores en el curso de este año, a fin de verificar su situación en relación al sistema de la seguridad social.

Apoyar la actuación de los servicios provinciales de inspección del trabajo, especialmente en lo relativo a la oportuna atención de las denuncias por incumplimiento de la normativa laboral y la sustanciación en término de las actuaciones correspondientes.

3.- PROMOCION DE OTRAS MEDIDAS GUBERNAMENTALES

Impulsar la adopción de medidas por parte de otros organismos gubernamentales que estimulen la regularización del empleo, la simplificación administrativa de trámites y procedimientos

Poder Legislativo Provincial 48 67

para el registro del empleo y la fiscalización del cumplimiento de la normativa laboral.

Desarrollar un programa informático que permita organizar un régimen centralizado de compilación de datos, en el marco de un sistema uniforme y coordinado de estadísticas laborales.

Fortalecer los servicios provinciales de inspección del trabajo, apoyando su actuación y promover, a tal efecto, acuerdos específicos.

Crear las bases técnicas para el desarrollo de la carrera profesional de la inspección del trabajo, definiendo el perfil laboral de los agentes, elaborar las bases de un sistema de certificación de dichas competencias e implementar un registro nacional de inspectores del trabajo.

Conformar un equipo técnico entre el MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL y la ADMINISTRACION FEDERAL DE INGRESOS PUBLICOS para impulsar la simplificación administrativa de trámites y procedimientos derivados de la constatación en materia de seguridad social.

LINEAS DE ACCION INDIRECTA

4.- PARTICIPACION SECTORIAL

El Salvador
Nacional

32

32

48
67

Fomentar la cooperación de las organizaciones de empleadores y de trabajadores, y estimular la intervención de la sociedad civil para la regularización del empleo asalariado y autónomo.

Impulsar el establecimiento de códigos de conducta de empleadores a fin de asegurar que sus subcontratistas y proveedores respeten los derechos básicos de sus trabajadores: en primer término, el de estar registrados.

Fortalecer la actuación de las asociaciones sindicales de trabajadores a fin de que se constituyan en fuentes de información para el desarrollo del Plan.

Comprometer la participación de otras instituciones sociales, como los colegios profesionales y las universidades, en acciones dirigidas a estimular la regularización laboral.

5.- DIFUSION

Implementar una campaña a través de medios masivos de comunicación, a fin de difundir las normas laborales y concientizar a la sociedad sobre la necesidad de mejorar la calidad del empleo.

Desarrollar acciones específicas de difusión, dirigidas a los grupos más vulnerables de trabajadores tales como discapacitados y servicio doméstico.

6.- EDUCATIVA

Proponer la incorporación de módulos específicos de información a los programas de educación básica, de adultos y de

50
64

formación comunitaria, que amplíen el conocimiento de los educandos sobre los principales derechos de los trabajadores.

El Poder Ejecutivo Nacional

34

51
67

ANEXO IV

PROGRAMA NACIONAL DE ACCION EN MATERIA DE TRABAJO INFANTIL

Este Programa Nacional de Acción en Materia de Trabajo Infantil toma en cuenta la propuesta aprobada en octubre-noviembre de 1993 en el Seminario Nacional sobre Trabajo Infantil, organizado conjuntamente por la ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT), UNITED NATIONS CHILDREN'S FUND (UNICEF) y el MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL.

El CONSEJO FEDERAL DEL TRABAJO intervendrá en los planes, programas, y acciones destinados a la erradicación del trabajo infantil, optimizando el funcionamiento de las estructuras existentes y destinadas a tal fin.

CONSIDERACIONES GENERALES

1.- El trabajo infantil es una realidad cotidiana de larga data cuya magnitud, características y tendencias son insuficientemente conocidas. Contribuyen a esta situación, su relativa invisibilidad, así como la diversidad y complejidad de sus formas. Por otra parte, el trabajo infantil no es reconocido por todos de la misma manera, existiendo

diferencias a este respecto entre las instituciones oficiales, las no oficiales, los padres de familia y los propios niños, lo que acrecienta su ocultamiento.

2.- Los instrumentos estadísticos usuales no consideran el trabajo infantil de manera específica, lo que dificulta su conocimiento: Asimismo, ciertas formas de trabajo infantil de alto riesgo personal y social, como la mendicidad, el comercio de drogas y la prostitución, no son captados por esos instrumentos.

3.- Por lo señalado, se requieren estudios apropiados y permanentes de la cuestión, que comprendan investigaciones estadísticas y en profundidad de las modalidades y situaciones características del trabajo infantil, con la finalidad de conocer de manera exhaustiva sus formas, dimensiones, tendencias e implicaciones.

4.- Esas investigaciones deberían comprender el estudio de las variables que permitan explicar las razones por las que la realización de trabajo infantil es negada en alto grado por parte importante de la sociedad. Sus resultados deberían servir de base a acciones destinadas a revertir esa actitud social.

5.- El trabajo infantil, salvo aquel que se realiza en el seno familiar y en condiciones de trabajo apropiadas, se lleva a cabo en la precariedad, tanto en cuanto a su contenido como en lo relativo al contexto legal.

6.- El trabajo infantil es particularmente importante en las actividades informales urbanas y en segundo lugar en las actividades rurales, pudiendo estar vinculado a actividades productivas formales.

CAUSAS

7.- La principal causa del trabajo infantil es la pobreza y su consecuencia natural: la inestabilidad familiar.

Las familias que la afrontan se ven obligadas muchas veces a recurrir al trabajo de todos sus miembros, inclusive a los de escasa edad. Más especificamente, a los ingresos que el niño puede percibir como asalariado o como trabajador independiente, o generar como ayudante —no remunerado— de sus familiares, en el trabajo a domicilio o las tareas agrícolas.

8.- Muchas veces esas decisiones familiares no expresan una estrategia pues no se prevén sus consecuencias. Asimismo, otras veces se recurre al trabajo infantil porque no se conoce o no se tiene otra opción. Así sucede con frecuencia en el caso de la contribución del niño a actividades productivas que tienen lugar en el hogar o la parcela familiar. En otros casos, cuando trabajan a destajo, en particular si son remuneradas con bajas tarifas, los padres o familiares del niño suelen recurrir a la ayuda de éste, conforme parecería ser bastante usual entre las familias de trabajadores o de jornaleros agrícolas.

9.- En el caso del niño que ha roto sus vinculaciones familiares, el trabajo es una opción individual e ineludible:

10.- En la medida que generan pobreza en sectores de población o en el conjunto de una sociedad, la desocupación y la disminución de los ingresos, salariales o no de los miembros adultos de las familias, propenden al trabajo infantil.

11.- Las lógicas o estrategias de sobrevivencia parecen legitimar lo ilegal. Así sucede la mayor parte de las veces con el trabajo infantil.

IMPLICACIONES

12.- Entre las implicaciones del trabajo infantil, deben subrayarse en primer término aquellas relativas a la educación y la formación profesional del niño. El trabajo infantil puede dar lugar al analfabetismo absoluto o al analfabetismo funcional, provocar la deserción escolar, fomentar el ausentismo a clases o la impuntualidad en la asistencia a éstas y contribuir a la repetición de grado y a una baja calidad del aprendizaje.

13.- Asimismo, el trabajo infantil es una importante fuente de peligro para la integridad y el desarrollo físico, psíquico y social del niño, deteriora muchas veces su salud y puede ser riesgoso para su vida. El niño que trabaja habitualmente para subsistir, cuando lo hace en malas condiciones o no concurre a la escuela o no prosigue sus estudios, está

PODER LEGISLATIVO PROVINCIAL FOLIO 67

hipotecando su futuro. Debido a ello se hipoteca al mismo tiempo el futuro del país.

14.- Al dificultar o impedir la calificación, y restringir consiguientemente las oportunidades de empleo y la movilidad ocupacional del futuro trabajador adulto, el trabajo infantil contribuye a la amplificación y la perpetuación del círculo de la pobreza.

GRUPOS PRIORITARIOS

15.- Entre los niños que deben ser atendidos con prioridad se deben señalar, por un lado, aquellos que realizan trabajos o tareas que impiden u obligan a la interrupción del ciclo de educación formal; por otro, aquellos que realizan tareas o trabajos que ponen en riesgo la salud y el desarrollo psicosocial de quienes lo ejecutan; y fundamentalmente, aquellos que se ven forzados –por razones estructurales u otras causas– a realizar trabajos o tareas de elevado riesgo social tales como todas las modalidades de esclavitud y similares, la venta y trata de niños, el trabajo forzoso u obligatorio, incluidas la servidumbre general y por deudas, la utilización de niños en la producción y el tráfico ilícito de estupefacientes y sustancias psicotrópicas, la explotación del niño en la prostitución u otras prácticas sexuales ilegales, en espectáculos o materiales pornográficos, y el empleo de niños en cualquier tipo de trabajo que, por sus características o las circunstancias en que se efectúa pueda poner en peligro su salud, su seguridad o su moral.

jerarquía constitucional a partir de la reforma de 1994 y que sea de orden público en todos sus aspectos. Asimismo, se debería considerar la unificación o codificación de las diferentes disposiciones vigentes en materia de trabajo infantil, la revisión o derogación de aquellas que sean inapropiadas o inconsistentes y la inclusión de las que se impongan para la consecución de los objetivos propuestos.

APLICACION DE LA LEGISLACION

20.- Particular importancia debería ser otorgada, con las restricciones señaladas, a la aplicación de la legislación vigente en materia de trabajo infantil. Las disposiciones que prohíben la realización de trabajos peligrosos, nocivos o penosos para los niños que los realizan, así como aquellas que protegen al niño contra la explotación económica y el maltrato, deben ser materia de una aplicación rigurosa.

21.- En materia de inspección del trabajo, es de gran utilidad la realización de tareas preventivas así como el concurso de la sociedad civil. La dotación de personal calificado, de recursos suficientes y capacitación específica en materia de trabajo infantil son elementos de fundamental importancia para una inspección eficaz.

EDUCACION

22.- Se requiere, por una parte, educar para el trabajo, considerando en los programas y los métodos de estudio los requisitos del mercado de

Poder Legislativo Nacional 58 64

trabajo y, por otra parte, que el alumno aprenda a trabajar en el marco de programas educativos, en especial como parte de cursos de enseñanza o formación del que sea primordialmente responsable una escuela o institución de formación.

23.- Un esfuerzo particular debería ser realizado en favor de la reintegración en la escuela de los niños que la han abandonado, así como en relación con la prevención de su abandono, en especial mediante programas educativos destinados a apoyar la construcción de los conocimientos que se requieran o el refuerzo del aprendizaje escolar.

24.- Deberían agotarse todas las posibilidades de reinserción escolar del niño trabajador, especialmente en las áreas rurales, que ha abandonado el ciclo de educación formal, inclusive mediante la adopción de una posición flexible en lo relativo a la correspondencia entre edades y grados escolares, así como en el calendario escolar. Cuando el niño no pueda ser reintegrado debido a la importancia de sus déficits en conocimientos o su retraso escolar, debería realizarse un esfuerzo especial para otorgarle una formación profesional, tanto de base como especializada.

25.- Los programas educativos, en particular aquellos destinados a sectores sociales que afrontan la pobreza extrema, necesitan una articulación apropiada y permanente con programas de promoción social que favorezcan la retención escolar, como es el caso del suministro de alimentos básicos, de la medicina escolar, la recreación y el deporte.

59
64

26.- Se debería incorporar a la currícula escolar el conocimiento de los derechos de los niños en materia de protección contra la explotación económica, inclusive la legislación; los riesgos del trabajo infantil; las alternativas existentes a éste, y las instituciones y los mecanismos a los que se puede invocar en búsqueda de información y protección. Programas educativos específicos, destinados a las familias de los alumnos, deberían incorporar los mismos contenidos.

SALUD

27.- La actividad laboral es una importante fuente de riesgo para la salud y la integridad del niño. Dada su fragilidad, inexperiencia y falta de información o de conocimientos sobre la materia, el niño afronta riesgos laborales bastante mayores que los que afronta el trabajador adulto que ejecuta tareas similares. Incluso aquello que usualmente no constituye un riesgo para un adulto, representa, con bastante frecuencia, un grave peligro para el niño.

28.- Una incorporación prematura en el trabajo ocasiona un desgaste precoz y la aparición temprana de patologías crónicas. Así sucede incluso cuando el niño realiza tareas ligeras, si las lleva a cabo antes de la edad apropiada o durante un número de horas excesivo, más aún teniendo en cuenta que realiza al mismo tiempo actividades domésticas y escolares. El niño es particularmente sensible a las condiciones de vida y al ambiente de trabajo.

El Líder Ejecutivo
Nacional

+3

60
67

29.- Deberían llevarse a cabo investigaciones apropiadas y permanentes acerca de los riesgos que plantean las actividades laborales que el niño realiza, que atentan contra su seguridad y salud física y mental, con miras al establecimiento de programas preventivos y curativos en la materia.

30.- Al establecerse esos programas se debería asegurar una adecuada distribución de sus coberturas y recursos entre las áreas urbanas y rurales y entre las distintas regiones y provincias del país y de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires.

CONCIENTIZACION Y MOVILIZACION SOCIAL

31.- Promover el planteamiento de los problemas que suscita el trabajo infantil, al igual que la definición y ejecución de las acciones necesarias para la superación de esos problemas, exige que la sociedad tenga plena conciencia de ellos y participe activamente en la búsqueda de soluciones y en la puesta en marcha y en el seguimiento de las acciones requeridas.

32.- Promover y llevar a cabo una amplia discusión en el ámbito nacional acerca de la situación actual, las tendencias, las formas y las implicaciones para el niño y la sociedad del trabajo-infantil, así como sobre las posibles soluciones a los problemas que se plantean en este campo.

33.- Esta discusión debe tener como principales finalidades promover el Programa Nacional de Acción y, contribuir a que las organizaciones de

Poder Legislativo Nacional 61 67

empleadores y de trabajadores, las organizaciones no gubernamentales y en términos generales las instituciones de la sociedad civil; las familias y los niños –en particular aquellos que trabajan– tomen conciencia de los problemas que suscita el trabajo infantil, planteen soluciones a estos problemas en el marco del Programa Nacional y contribuyan en su ejecución.

34.- La discusión y la movilización señaladas serán llevadas a cabo en los diferentes ámbitos del país, tanto a nivel nacional como provincial, municipal o local, otorgando especial importancia a la difusión de la Convención sobre los Derechos del Niño, en particular aquellos relativos a la educación y el tiempo libre, y su artículo 32, relativo a la protección del niño contra la explotación económica.

35.- Deberán jugar un papel importante en la concientización y movilización planteada, las organizaciones representativas de empleadores y trabajadores, como así también, los medios de comunicación social.

SEGUIMIENTO

36.- Se constituirá una comisión de seguimiento interinstitucional.

El Líder Ejecutivo
Nacional

45

45

62
67

ASISTENCIA TECNICA

37.- Se requerirá la cooperación técnica de UNITED NATIONS CHILDREN'S FUND (UNICEF) y ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT).

El Poder Ejecutivo Nacional

46

ANEXO V

PLAN PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE VARONES Y MUJERES EN EL MUNDO LABORAL

La Nación, las Provincias y la Ciudad Autónoma de Buenos Aires se comprometen a impulsar, en el marco de sus respectivas competencias, el Plan para la Igualdad de Oportunidades entre Varones y Mujeres en el Mundo Laboral aprobado por el Decreto Nº 254/98 del PODER EJECUTIVO NACIONAL, y desarrollar las siguientes líneas de acción:

1.- Diseñar e implementar políticas, planes y programas operativos que promuevan la incorporación de la mujer al trabajo en igualdad de oportunidades y de trato con los varones.

2.- Promover la formación profesional y técnica de las mujeres para la diversificación de sus opciones profesionales para que amplíen sus posibilidades de inserción laboral.

3.- Promover la participación de las mujeres en la producción, estimulando su actividad emprendedora.

4.- Difundir los derechos de las mujeres trabajadoras y estimular su ejercicio.

5.- Generar instancias administrativas que garanticen la igualdad de oportunidades y de trato de las mujeres en las relaciones laborales.

6.- Promover la conciliación de la vida familiar y laboral.

7.- Analizar y difundir la situación y el aporte de las mujeres trabajadoras.

El Poder Ejecutivo Nacional

48

65
67

ANEXO VI

PLAN NACIONAL PARA LA INSERCION LABORAL Y EL MEJORAMIENTO DEL EMPLEO DE LAS PERSONAS DISCAPACITADAS

La Nación, las Provincias y la Ciudad Autónoma de Buenos Aires desarrollarán este Plan en forma conjunta y en el ámbito de sus respectivas competencias, a través de las siguientes líneas de acción:

Promover la participación de las personas con discapacidad en los programas de empleo y capacitación laboral nacionales y provinciales, creados o a crearse, a fin de asegurar su incorporación y avanzar en su integración socio laboral.

Crear y/o fortalecer los servicios de empleo nacionales y provinciales para personas con discapacidad. Sus funciones serán el registro e intermediación entre la oferta y demanda de empleo de este sector. Asimismo ofrecerán información a las empresas acerca de los trabajadores con discapacidad, sus calificaciones y posibilidades de utilización de esta fuerza de trabajo (trabajo a domicilio, teletrabajo, etc.).

Fortalecer el Registro de la Ley N° 24.308 (de concesionarios, de aspirantes y de lugares disponibles para la instalación de pequeños comercios), reglamentada por el Decreto N° 795/94 y la

El Poder Ejecutivo Nacional

66
67

45

Resolución del MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL Nº 1.298 de fecha 15 de diciembre de 1994. Preparación y dictado de cursos para los aspirantes a instalar pequeños comercios respecto de sus técnicas de explotación y administración, de acuerdo a lo establecido en el artículo 17 de la Ley Nº 24.308 y en la mencionada Resolución. En el ámbito provincial se desarrollarán iniciativas encaminadas en este mismo sentido.

Impulsar acciones encaminadas al cumplimiento de la normativa establecida en el Decreto Nº 1.027/94, adoptando las medidas necesarias para realizar, en los ámbitos de dependencia nacional, obras que permitan el acceso de las personas con discapacidad. Por su parte las provincias realizarán dichas obras en los edificios de la administración pública provincial.

Impulsar con otros organismos gubernamentales nacionales, provinciales, municipales y no gubernamentales (CONSEJO FEDERAL DE DISCAPACIDAD, COMISION NACIONAL ASESORA PARA LA INTEGRACION DE LAS PERSONAS DISCAPACITADAS, MINISTERIOS, INSTITUTO NACIONAL DE ESTADISTICAS Y CENSOS - INDEC), la creación de padrones de desocupados que permitan la coordinación y promoción de la reinserción laboral de los mismos.

Estudiar la posibilidad de mejorar los beneficios que por hijo discapacitado percibam los trabajadores en relación de dependencia, los

67

beneficiarios del Sistema Integrado de Jubilaciones y Pensiones y el personal dependiente del sector público provincial.

A fin de promover la inserción laboral de personas con discapacidad, las partes firmantes propiciarán mecanismos que permitan establecer incentivos para aquellos empleadores que celebren contratos de trabajo con personas discapacitadas.

La Nación, las Provincias y la Ciudad Autónoma de Buenos Aires evaluarán periódicamente el grado de cumplimiento de estas cláusulas.