



COMPILADO REFORMA LABORAL

MODERNIZACIÓN LABORAL

A continuación se deja el listado de leyes y artículos a modificar:

Ley	Art.	Texto Original	Modificación
<u>Ley 14.546</u>			Deróguese
<u>Ley 26.727</u>	Art.6º	Bolsas de trabajo. Las bolsas de trabajo a cargo de las asociaciones sindicales de trabajadores con personería gremial proveerán a los empleadores del personal necesario para la realización de las tareas temporarias en las actividades contempladas en la presente ley, conforme las resoluciones que a tal efecto dicte la Comisión Nacional de Trabajo Agrario (CNTA). Ello, sin perjuicio de la vigencia de las normas que actualmente prevén la obligatoriedad del uso de las bolsas de trabajo para el ámbito rural en determinadas actividades y jurisdicciones.	Bolsa de trabajo. Las bolsas de trabajo a cargo de las asociaciones sindicales de trabajadores con personería gremial podrán proponer a los empleadores un listado del personal necesario para la realización de tareas temporarias en las actividades contempladas en la presente ley, conforme las resoluciones que a tal efecto dicte la Comisión de Trabajo Agrario. El empleador podrá contratar a la persona sugerida y/o a cualquier otra que disponga Queda derogada toda norma que se oponga al presente artículo y/o a la libertad de contratación y elección del personal por parte del empleador.
<u>Convenios de Trabajo 14.250</u>	Art.6º	Vencido el término de una convención colectiva, se mantendrán subsistentes las condiciones de trabajo establecidas en virtud de ella, hasta tanto entre en vigencia una nueva convención.	Las partes pueden establecer distintas fechas de vencimiento para las cláusulas del convenio, pero no podrán otorgarles ultraactividad. Los convenios que a la fecha de sanción se encuentra vigentes por ultraactividad mantendrán subsistentes por el término de seis meses tanto para las regulaciones que establecen condiciones de trabajo (cláusulas normativas) como para las cláusulas obligacionales.
	Art.17º	La representación de los trabajadores en la negociación del convenio colectivo de empresa, estará a cargo del	La representación de los trabajadores en la negociación del convenio colectivo de empresa estará a cargo del



		<p>sindicato cuya personería gremial los comprenda y se integrará también con delegados del personal, en un número que no exceda la representación establecida en el artículo 45 de la Ley Nº 23.551 hasta un máximo de CUATRO (4), cualquiera sea el número de trabajadores comprendidos en el convenio colectivo de trabajo de que se trate.</p>	<p>sindicato cuya personería gremial los comprenda, en tanto dicho sindicato cuente con la afiliación de al menos el 50 por ciento de los trabajadores dentro de su ámbito personal de representación en la empresa y se integrará con al menos un delegado del personal y hasta un máximo de cuatro. Quedará excluido de la representación el sindicato con personería gremial en caso de que más del 50 por ciento de los trabajadores de la empresa comprendidos en el ámbito personal de representación del sindicato con personería gremial opte, mediante votación secreta o afiliación por más de seis meses continuos, por ser representados por un sindicato de empresa o directamente por una comisión gremial interna elegida conforme determine la reglamentación.,.</p>
	Art.18º	<p>Los convenios colectivos de ámbito mayor podrán establecer formas de articulación entre unidades de negociación de ámbitos diferentes, ajustándose las partes a sus respectivas facultades de representación. Dichos convenios podrán determinar sus materias propias y hacer remisión expresa de las materias a negociar en los convenios de ámbito menor. Los convenios de ámbito menor, en caso de existir un convenio de ámbito mayor que los comprenda, podrán considerar:</p> <ul style="list-style-type: none">a) Materias delegadas por el convenio de ámbito mayor.b) Materias no tratadas por el de ámbito mayor.c) Materias propias de la organización de la empresa.	<p>Los convenios colectivos posteriores, de menor ámbito, homologados por la autoridad laboral, podrán disponer en todos los términos de lo establecido en un convenio de ámbito mayor, aun cuando el convenio de ámbito mayor se encuentre vigente.</p> <p>Un convenio colectivo de ámbito mayor, aun cuando fuere posterior, no podrá alterar en modo alguno lo acordado en un convenio colectivo de menor ámbito debidamente homologado.</p>



		d) Condiciones más favorables al trabajador	
	Art.19º	Queda establecido el siguiente orden de prelación de normas: a) Un convenio colectivo posterior puede modificar a un convenio colectivo anterior de igual ámbito. b) Un convenio posterior de ámbito distinto, mayor o menor, modifica al convenio anterior en tanto establezca condiciones más favorables para el trabajador. A tal fin, la comparación de ambos convenios deberá ser efectuada por instituciones.	Queda establecido el siguiente orden de prelación de normas: a) Un convenio colectivo posterior puede modificar a un convenio colectivo anterior de igual ámbito. b) Un convenio colectivo de ámbito menor tiene preeminencia sobre uno de ámbito mayor, con independencia de su fecha de suscripción. c) Un convenio colectivo de ámbito menor puede incorporar cláusulas articulados con un convenio de ámbito mayor.
<u>Convenciones Colectivas de Trabajo 23.546</u>	Art.7º	En los diferendos que se susciten en el curso de las negociaciones se aplicará la Ley Nº 14.786. Sin perjuicio de ello las partes podrán, de común acuerdo, someterse a la intervención de un servicio de mediación, conciliación y arbitraje que funcionará en el ámbito del MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL. La reglamentación determinará sus funciones, así como su organización y normas de procedimiento, preservando su autonomía.	En los diferendos que se susciten en el curso de las negociaciones a nivel empresa y suscitado un conflicto que no tenga solución entre las partes, antes de recurrir a medidas de acción directa, deberán comunicarlo a la autoridad administrativa, para formalizar los trámites de la instancia obligatoria de conciliación y a falta de acuerdo en actividades consideradas esenciales o de importancia trascendental, a través del arbitraje. La autoridad de aplicación establecerá a través de la reglamentación de un sistema de procedimiento de arbitraje, que deberá contar con árbitros independientes que deberán surgir del acuerdo de partes sobre la base de un listado de posibles árbitros elaborado por la Comisión de Garantías. La autoridad de aplicación estará facultada para disponer la celebración de las audiencias que considere necesarias para lograr un acuerdo.
<u>Conflictos del Trabajo 14.786</u>	Art.2º	Suscitado un conflicto que no tenga solución entre las partes, cualquiera de éstas deberá, antes de recurrir a medidas de	Suscitado un conflicto que no tenga solución entre las partes, cualquiera de éstas deberá, antes de recurrir a medidas de



		<p>acción directa, comunicarlo a la autoridad administrativa, para formalizar los trámites de la instancia obligatoria de conciliación.</p> <p>El ministerio podrá, asimismo, intervenir de oficio, si lo estimare oportuno, en atención a la naturaleza del conflicto.</p>	<p>acción directa, comunicarlo a la autoridad administrativa, para formalizar los trámites de la instancia obligatoria de conciliación. En caso de servicios esenciales o de importancia trascendental, concluido el periodo de conciliación obligatoria sin acuerdo, y previo al inicio de cualquier medida de acción directa, las partes deberán acordar el modo de cumplimiento de los servicios mínimos obligatorios, y deberán asimismo recurrir a un procedimiento de arbitraje que surgirá de la reglamentación.</p>
	Art.11º	<p>Desde que la autoridad competente tome conocimiento del diferendo hasta que ponga fin a la gestión conciliatoria no podrá mediar un plazo mayor de quince días. Este término podrá prorrogarse por cinco días más cuando, en atención a la actitud de las partes, el conciliador prevea la posibilidad de lograr un acuerdo.</p> <p>Vencidos los plazos referidos sin que hubiera sido aceptada una fórmula de conciliación ni suscrito un compromiso arbitral podrán las partes recurrir a las medidas de acción directa que estimaren convenientes.</p>	<p>Desde que la autoridad competente tome conocimiento del diferendo hasta que ponga fin a la gestión mediadora no podrá mediar un plazo mayor de veinte días. Este término podrá prorrogarse por diez días más cuando, en atención a la actitud de las partes, el mediador prevea la posibilidad de lograr un acuerdo.</p> <p>Vencidos los plazos referidos sin acuerdo, y sin que proceda iniciar el procedimiento de arbitraje, las partes recurrir a las medidas de acción directa que hubieren anunciado antes del inicio del procedimiento de conciliación.</p>
	Art.14º	<p>La presente ley no es de aplicación a los diferendos suscitados en las actividades reguladas por las leyes 12.713 y 13.020, ni afecta el derecho de las partes a acordar procedimientos distintos de conciliación y arbitraje.</p>	<p>La presente ley no es de aplicación a los diferendos suscitados en las actividades reguladas por las leyes 12.713 y 13.020.</p>
<u>Asociaciones sindicales</u> <u>23.551</u>	Art 17º	<p>La dirección y administración serán ejercidas por un órgano compuesto por un mínimo de cinco (5) miembros, elegidos en forma que asegure la voluntad</p>	<p>La dirección y administración serán ejercidas por un órgano compuesto por un mínimo de cinco (5) miembros, elegidos en forma que asegure la voluntad</p>



	<p>de la mayoría de los afiliados o delegados congresales mediante el voto directo y secreto.</p> <p>Los mandatos no podrán exceder de cuatro (4) años, teniendo derecho a ser reelegidos.</p>	<p>de la mayoría de los afiliados o delegados congresales mediante el voto directo y secreto.</p> <p>Los mandatos no podrán exceder de cuatro (4) años, teniendo derecho a ser reelegidos un máximo de una vez.</p>
Art 23º	<p>La asociación a partir de su inscripción, adquirirá personería jurídica y tendrá los siguientes derechos:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Peticionar y representar, a solicitud de parte, los intereses individuales de sus afiliados; b) Representar los intereses colectivos, cuando no hubiere en la misma actividad o categoría asociación con personería gremial; c) Promover: <ul style="list-style-type: none"> 1º La formación de sociedades cooperativas y mutuales. 2º El perfeccionamiento de la legislación laboral, previsional de seguridad social. 3º La educación general y la formación profesional de los trabajadores; d) Imponer cotizaciones a sus afiliados; e) Realizar reuniones o asambleas sin necesidad de autorización previa 	<p>La asociación a partir de su inscripción tendrá los siguientes derechos:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Peticionar y representar, a solicitud de parte, los intereses individuales de sus afiliados; b) Promover: <ul style="list-style-type: none"> 1º La formación de sociedades cooperativas y mutuales. 2º El perfeccionamiento de la legislación laboral, previsional de seguridad social. 3º La educación general y la formación profesional de los trabajadores; d) recaudar cotizaciones a sus afiliados, las que deberán abonarse directamente por parte del afiliado; e) Realizar reuniones o asambleas fuera de las empresas y del horario de trabajo sin necesidad de autorización previa
Art 34º	<p>Las federaciones con personería gremial podrán ejercer los derechos que la presente ley acuerde a las asociaciones de primer grado con personería gremial, con las limitaciones que en relación los respectivos sindicatos y federaciones establezcan los estatutos de las mismas.</p> <p>Por su parte, las asociaciones de segundo y tercer grado podrán representar a las entidades de grado inferior adheridas a ellas, en toda tramitación de índole administrativa, pudiendo a tal efecto deducir y proseguir los</p>	<p>Las federaciones podrán ejercer los derechos que la presente ley acuerde a las asociaciones de primer grado, con las limitaciones que en relación los respectivos sindicatos y federaciones establezcan los estatutos de las mismas.</p> <p>Por su parte, las asociaciones de segundo y tercer grado podrán representar a las entidades de grado inferior adheridas a ellas, en toda tramitación de índole administrativa, pudiendo a tal efecto deducir y proseguir los</p>



	administrativa, pudiendo a tal efecto deducir y proseguir los recursos que fuese conveniente interponer y adoptar las medidas que hubiere menester para la mayor defensa de los derechos de las mismas	recursos que fuese conveniente interponer y adoptar las medidas que hubiere menester para la mayor defensa de los derechos de las mismas
Art 35º	Las federaciones con personería gremial podrán asumir la representación de los trabajadores de la actividad o categoría por ellas representadas, en aquellas zonas o empresas donde no actuare una asociación sindical de primer grado con personería gremial.	Deróguese
Art 38º	Los empleadores estarán obligados a actuar como 'agente de retención' de los importes que, en concepto de cuotas afiliación u otros aportes deban tributar los trabajadores a las asociaciones sindicales de trabajadores con personería gremial. Para que la obligación indicada sea exigible, deberá mediar una resolución del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de la Nación, disponiendo la retención. Esta resolución se adoptará a solicitud de la asociación sindical interesada. El ministerio citado deberá pronunciarse dentro de los treinta (30) días de recibida la misma. Si así no lo hiciere, se tendrá por tácitamente dispuesta la retención	Las cuotas de afiliación serán abonadas por los afiliados de forma voluntaria, posterior a su afiliación a la asociación de su elección. El empleador no podrá actuar como agente de retención ni podrá elegir el sindicato.
Art 39º	Los actos y bienes de las asociaciones sindicales con personería gremial destinados al ejercicio específico de las funciones propias previstas en los artículos 5º y 23, estarán exentos de toda clase, gravamen, contribución o impuesto. La exención es automática y por la sola obtención de dicha personería gremial.	Los actos y bienes de las asociaciones sindicales destinados al ejercicio específico de las funciones propias previstas en los artículos 5º y 23, estarán exentos de toda clase, gravamen, contribución o impuesto. La exención es automática y por la sola inscripción en el registro.



	<p>El Poder Ejecutivo Nacional gestionará con los gobiernos provinciales por su intermedio de las municipalidades, que receptor en su régimen fiscal el principio admitido en este artículo.</p>	<p>El Poder Ejecutivo Nacional gestionará con los gobiernos provinciales por su intermedio de las municipalidades, que receptor en su régimen fiscal el principio admitido en este artículo.</p>
Art 41º	<p>Para ejercer las funciones indicadas en el artículo 40 se requiere:</p> <p>a) Estar afiliado a la respectiva asociación sindical con personería gremial y ser elegido en comicios convocados por éstas, en el lugar donde se presten los servicios o con relación al cual esté afectado y en horas de trabajo, por el voto directo y secreto de los trabajadores cuya representación deberá ejercer. La autoridad de aplicación podrá autorizar, a pedido de la asociación sindical, la celebración en lugar y horas distintos, cuando existiere circunstancias atendibles que lo justificaran.</p> <p>Cuando con relación al empleador respecto del cual deberá obrar el representante, no existiera una asociación sindical con personería gremial, la función podrá ser cumplida por afiliados a una simplemente inscripta.</p> <p>En todos los casos se deberá contar con una antigüedad mínima en la afiliación de un (1) año:</p> <p>b) Tener dieciocho (18) años de edad como mínimo y revistar al servicio de la empresa durante todo el año aniversario anterior a la elección.</p> <p>En los establecimientos de reciente instalación no se exigirá contar con una antigüedad mínima en el empleo. Lo mismo ocurrirá cuando por la índole de la</p>	<p>Para ejercer las funciones indicadas en el artículo 40 se requiere:</p> <p>a) Estar afiliado a la respectiva asociación sindical y ser elegido en comicios convocados por éstas, en el lugar donde se presten los servicios o con relación al cual esté afectado y en horas de trabajo, por el voto directo y secreto de los trabajadores cuya representación deberá ejercer. La autoridad de aplicación podrá autorizar, a pedido de la asociación sindical, la celebración en lugar y horas distintos, cuando existiere circunstancias atendibles que lo justificaran.</p> <p>a) Tener dieciocho (18) años como mínimo y revistar al servicio de la empresa durante todo el año aniversario anterior a la elección.</p> <p>En los establecimientos de reciente instalación no se exigirá contar con una antigüedad mínima en el empleo. Lo mismo ocurrirá cuando por la índole de la actividad en las que presten servicios los trabajadores a representar la relación laboral comience y termine con la realización de la obra, la ejecución del acto o la prestación de servicio para el que fueron contratados o cuando el vínculo configure un contrato de trabajo de temporada.</p>



	actividad en las que presten servicios los trabajadores a representar la relación laboral comience y termine con la realización de la obra, la ejecución del acto o la prestación de servicio para el que fueron contratados o cuando el vínculo configure un contrato de trabajo de temporada.	
Art 45º	<p>A falta de normas en las convenciones colectivas o en otros acuerdos, el número mínimo de los trabajadores que representen la asociación profesional respectiva en cada establecimiento será:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) De diez (10) a cincuenta (50) trabajadores, un (1) representante; b) De cincuenta y uno (51) a cien (100) trabajadores, dos (2) representantes; c) De ciento uno (101) en adelante, un (1) representante más cada cien (100) trabajadores, que excedan de cien (100) a los que deberán adicionarse los establecidos en el inciso anterior. <p>En los establecimientos que tengan más de un turno de trabajo habrá un delegado por turno, como mínimo.</p> <p>Cuando un representante sindical está compuesto por tres o más trabajadores, funcionará como cuerpo colegiado.</p>	<p>El número máximo de los trabajadores que representen la asociación profesional respectiva en cada establecimiento será:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) De cincuenta (50) a 100 (cien) trabajadores, un (1) representante; b) De ciento uno a doscientos dos (2) representantes; c) De doscientos uno (201) en adelante, un (1) representante más cada doscientos (200) trabajadores, que excedan de doscientos uno (201) a los que deberán adicionarse los establecidos en el inciso anterior. <p>Cuando un representante sindical está compuesto por tres o más trabajadores, funcionará como cuerpo colegiado.</p>
Art 48º	Los trabajadores que, por ocupar cargos electivos o representativos en asociaciones sindicales con personería gremial, en organismos que requieran representación gremial, o en cargos políticos en los poderes públicos, dejaran de prestar servicios, tendrán derecho de gozar de licencia automática sin goce de haberes, a la reserva del puesto	Los trabajadores que, por ocupar cargos electivos o representativos en asociaciones sindicales, en organismos que requieran representación gremial, dejaran de prestar servicios, tendrán derecho de gozar de licencia automática sin goce de haberes, a la reserva del puesto y ser reincorporado al finalizar el ejercicio de sus funciones, no pudiendo ser



	<p>y ser reincorporado al finalizar el ejercicio de sus funciones, no pudiendo ser despedidos durante el término de un (1) año a partir de la cesación de sus mandatos, salvo que mediare justa causa de despido.</p> <p>El tiempo de desempeño de dichas funciones, será considerado período de trabajo a todos los efectos, excepto para determinar promedio de remuneraciones.</p> <p>Los representantes sindicales en la empresa elegidos de conformidad con lo establecido en el artículo 41 de la presente ley continuarán prestando servicios y no podrán ser suspendidos, modificadas sus condiciones de trabajo, ni despedidos durante el tiempo que dure el ejercicio de su mandato y hasta un año más, salvo que mediare justa causa.</p>	<p>despedidos durante el término de seis meses a partir de la cesación de sus mandatos, salvo que mediare justa causa de despido.</p> <p>El tiempo de desempeño de dichas funciones, será considerado período de trabajo a todos los efectos, excepto para determinar promedio de remuneraciones.</p> <p>Los representantes sindicales en la empresa elegidos de conformidad con lo establecido en el artículo 41 de la presente ley continuarán prestando servicios y no podrán ser suspendidos, modificadas sus condiciones de trabajo, ni despedidos durante el tiempo que dure el ejercicio de su mandato y hasta seis meses más, salvo que mediare justa causa.</p>
Art 56º	<p>El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de la Nación será la autoridad de aplicación de la presente ley y estará facultado para:</p> <p>1º Inscribir asociaciones, otorgarles personería gremial y llevar los registros respectivos.</p> <p>2º Requerir a las asociaciones sindicales que dejen sin efecto las medidas que importen:</p> <p>a) Violación de las disposiciones legales o estatutarias;</p> <p>b) Incumplimiento a las disposiciones dictadas por la autoridad competente en el ejercicio de facultades legales</p> <p>3º Peticionar en sede judicial la suspensión o cancelación de una personería gremial o la intervención de una asociación sindical, en los siguientes supuestos:</p>	<p>El Ministerio de Capital Humano de la Nación será la autoridad de aplicación de la presente ley y estará facultado para:</p> <p>1º Inscribir asociaciones y llevar los registros respectivos.</p> <p>2º Requerir a las asociaciones sindicales que dejen sin efecto las medidas que importen:</p> <p>a) Violación de las disposiciones legales o estatutarias;</p> <p>b) Incumplimiento a las disposiciones dictadas por la autoridad competente en el ejercicio de facultades legales</p> <p>3º — Disponer la convocatoria a elecciones de los cuerpos que en gobierno, la administración y la fiscalización de los actos que realicen estos últimos, como así también ejecutar los demás actos que hubiere menester para que mediante el proceso electoral se designen a</p>



	<p>a) Incumplimiento de las intimaciones a que se refiere el inciso 2 de este artículo;</p> <p>b) Cuando haya comprobado que en las asociaciones se ha incurrido en graves irregularidades administrativas. En el proceso judicial será parte de la asociación sindical afectada. No obstante lo antes prescripto, cuando existiera peligro de serios perjuicios a la asociación sindical o a sus miembros, solicitar judicialmente medidas cautelares a fin que se disponga la suspensión en el ejercicio de sus funciones de quienes integran el órgano de conducción y se designa un funcionario con facultades para ejercer los actos conservatorios y de administración necesarios para subsanar las irregularidades que determinen se adopte esa medida cautelar.</p> <p>4º — Disponer la convocatoria a elecciones de los cuerpos que en gobierno, la administración y la fiscalización de los actos que realicen estos últimos, como así también ejecutar los demás actos que hubiere menester para que mediante el proceso electoral se designen a los integrantes de esos cuerpos. Al efecto asimismo podrán nombrar las personas que deban ejecutar esos actos. Todo ello cuando el órgano de asociación facultado para ejecutarlo, después que hubiese sido intimado para que lo hiciere, dentro de un lapso determinado, incumpliera el requerimiento.</p> <p>En caso de que se produjere un estado de acefalía con relación a la comisión directiva de una asociación sindical de trabajadores o al órgano que tenga asignadas las funciones propias de un cuerpo de</p>	<p>los integrantes de esos cuerpos. Al efecto asimismo podrán nombrar las personas que deban ejecutar esos actos. Todo ello cuando el órgano de asociación facultado para ejecutarlo, después que hubiese sido intimado para que lo hiciere, dentro de un lapso determinado, incumpliera el requerimiento.</p> <p>En caso de que se produjere un estado de acefalía con relación a la comisión directiva de una asociación sindical de trabajadores o al órgano que tenga asignadas las funciones propias de un cuerpo de conducción, y en tanto en los estatutos de la asociación de que se trate o en los de la federación de la que ésta forme parte, no se haya previsto el modo de regularizar la situación, la autoridad de aplicación también podrá designar un funcionario para que efectúe lo que sea necesaria o para regularizar la situación. Por su parte si el órgano encargado de convocar a reunión de la asamblea de la asociación o al congreso de la misma, no lo hubiera hecho en el tiempo propio, y ese órgano no de cumplimiento a la intimación que deberá cursársele para que lo efectúe, la autoridad de aplicación estará facultada para hacerlo para adoptar las demás medidas que correspondan para que la reunión tenga lugar.</p> <p>La autoridad de aplicación será responsable de hacer requerir y hacer públicos los estatutos, designación de autoridades, fechas de elecciones y duración de mandatos, información sobre impugnaciones a procesos electorales, memoria</p>
--	--	--



	<p>conducción, y en tanto en los estatutos de la asociación de que se trate o en los de la federación de la que ésta forme parte, no se haya previsto el modo de regularizar la situación, la autoridad de aplicación también podrá designar un funcionario para que efectúe lo que sea necesaria o para regularizar la situación. Por su parte si el órgano encargado de convocar a reunión de la asamblea de la asociación o al congreso de la misma, no lo hubiera hecho en el tiempo propio, y ese órgano no de cumplimiento a la intimación que deberá cursársele para que lo efectúe, la autoridad de aplicación estará facultada para hacerlo para adoptar las demás medidas que correspondan para que la reunión tenga lugar.</p>	<p>y balance de las asociaciones sindicales.</p>
Art 62º	<p>Será competencia exclusiva de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo conocer los siguientes casos:</p> <ul style="list-style-type: none">a) Las acciones que promueva la autoridad administrativa del trabajo;b) Los recursos contra resoluciones administrativas definitivas que decidan sobre el otorgamiento, de personería gremial, encuadramiento sindical u otros actos administrativos de igual carácter, una vez agotada la instancia administrativa;c) La demanda por denegatoria tácita de una personería gremial;d) La demanda por denegatoria tácita de una inscripción;e) Las acciones de encuadramiento sindical que se promuevan por haber vencido el plazo establecido para que se	<p>Será competencia exclusiva de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo conocer los siguientes casos:</p> <ul style="list-style-type: none">a) Las acciones que promueva la autoridad administrativa del trabajo;b) Los recursos contra resoluciones administrativas definitivas que decidan sobre el encuadramiento sindical u otros actos administrativos de igual carácter, una vez agotada la instancia administrativa;c) La demanda por denegatoria tácita de representación gremial;d) La demanda por denegatoria tácita de una inscripción;e) Las acciones de encuadramiento sindical que se promuevan por haber vencido el plazo establecido para que se pronuncie la autoridad



	<p>pronuncie la autoridad administrativa, sin que ésta lo hubiera hecho;</p> <p>f) Los recursos previstos en el artículo 36 de esta ley.</p> <p>Las actuaciones de los incisos a), c), d) y e) del párrafo anterior se sustanciarán por las normas del proceso sumario del Código Procesal Civil y Comercial de la Nación.</p> <p>En este proceso la Cámara podrá ordenar las medidas para mejor proveer que considere convenientes. Asimismo, proveerán la producción de las pruebas ofrecidas por las partes que sean conducentes, pudiendo disponer su recepción por el juzgado de primera instancia que corresponda, el que deberá elevar las actuaciones dentro de las cuarenta y ocho (48) horas de finalizada su sustanciación.</p> <p>Las acciones previstas en los incisos c) y d) de este artículo deberán deducirse dentro de los ciento veinte (120) días hábiles del vencimiento del plazo otorgado a la autoridad administrativa para resolver. Tratándose de recursos, éstos deberán ser fundados e interponerse ante la autoridad administrativa, dentro de los quince (15) días hábiles de notificada la resolución. Dentro de los diez (10) días hábiles contados desde la interposición del recurso, la autoridad administrativa, deberá remitir a esa Cámara las respectivas actuaciones. Cuando la decisión recurrida afecte los alcances de una personería, radicado el expediente en sede judicial, deberá darse traslado a las asociaciones afectadas, por el término de cinco (5) días.</p>	<p>administrativa, sin que ésta lo hubiera hecho;</p> <p>f) Los recursos previstos en el artículo 36 de esta ley.</p> <p>Las actuaciones de los incisos a), c), d) y e) del párrafo anterior se sustanciarán por las normas del proceso sumario del Código Procesal Civil y Comercial de la Nación.</p> <p>En este proceso la Cámara podrá ordenar las medidas para mejor proveer que considere convenientes. Asimismo, proveerán la producción de las pruebas ofrecidas por las partes que sean conducentes, pudiendo disponer su recepción por el juzgado de primera instancia que corresponda, el que deberá elevar las actuaciones dentro de las cuarenta y ocho (48) horas de finalizada su sustanciación.</p> <p>Las acciones previstas en los incisos c) y d) de este artículo deberán deducirse dentro de los ciento veinte (120) días hábiles del vencimiento del plazo otorgado a la autoridad administrativa para resolver. Tratándose de recursos, éstos deberán ser fundados e interponerse ante la autoridad administrativa, dentro de los quince (15) días hábiles de notificada la resolución. Dentro de los diez (10) días hábiles contados desde la interposición del recurso, la autoridad administrativa, deberá remitir a esa Cámara las respectivas actuaciones. Cuando la decisión recurrida afecte los alcances de una personería, radicado el expediente en sede judicial, deberá darse traslado a las asociaciones afectadas, por el término de cinco (5) días.</p>
--	--	---



<u>Contratos de Trabajo 20.744</u>	Art 12º	<p>Artículo 66 del DNU 70/23 suspendido por Justicia</p>	<p>Será nula y sin valor toda convención de partes que suprime o reduzca los derechos previstos en esta ley, los estatutos profesionales y las convenciones colectivas de trabajo, ya sea al tiempo de su celebración o de su ejecución, o del ejercicio de derechos provenientes de su extinción.</p> <p>Cuando se celebren acuerdos relativos a modificaciones de elementos esenciales del contrato de trabajo o de desvinculación en los términos del artículo 241 de esta Ley, las partes podrán solicitar a la autoridad de aplicación su homologación en los términos del artículo 15 de la presente Ley.</p>
	Art 103º bis	<p>Se denominan beneficios sociales a las prestaciones de naturaleza jurídica de seguridad social, no remunerativas, no dinerarias, no acumulables ni sustituibles en dinero, que brinda el empleador al trabajador por sí o por medio de terceros, que tiene por objeto mejorar la calidad de vida del dependiente o de su familia a cargo.</p> <p>Son beneficios sociales las siguientes prestaciones:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Los servicios de comedor de la empresa, b) (<i>Inciso derogado por art. 1º de la Ley N° 26.341 B.O. 24/12/2007</i>) c) (<i>Inciso derogado por art. 1º de la Ley N° 26.341 B.O. 24/12/2007</i>) d) Los reintegros de gastos de medicamentos y gastos médicos y odontológicos del trabajador y su familia que asumiera el empleador, previa presentación de comprobantes emitidos por farmacia, médico 	<p>Se denominan beneficios sociales a las prestaciones de naturaleza jurídica de seguridad social, no remunerativas, no dinerarias, no acumulables en dinero, que brinda el empleador al trabajador por sí o por medio de terceros, que tiene por objeto mejorar la calidad de vida del dependiente o de su familia a su cargo. Son beneficios sociales las siguientes prestaciones: a) La provisión de almuerzo, refrigerio o cena en el transcurso de la jornada de trabajo, o la provisión de bonos o baucher destinados a tales efectos; b) Los reintegros de gastos de medicamentos y gastos médicos y odontológicos y/o el plan de medicina privada del trabajador y/o su familia que asumiera el empleador, previa presentación de los comprobantes emitidos por farmacia, médico u odontólogo, debidamente documentados; c) La provisión de ropa de trabajo y de cualquier otro elemento</p>



	<p>u odontólogo, debidamente documentados;</p> <p>e) La provisión de ropa de trabajo y de cualquier otro elemento vinculado a la indumentaria y al equipamiento del trabajador para uso exclusivo en el desempeño de sus tareas;</p> <p>f) Los reintegros documentados con comprobantes de gastos de guardería y/o sala maternal, que utilicen los trabajadores con hijos de hasta seis (6) años de edad cuando la empresa no contare con esas instalaciones;</p> <p>g) La provisión de útiles escolares y guardapolvos para los hijos del trabajador, otorgados al inicio del período escolar;</p> <p>h) El otorgamiento o pago debidamente documentado de cursos o seminarios de capacitación o especialización;</p> <p>i) El pago de gastos de sepelio de familiares a cargo del trabajador debidamente documentados con comprobantes.</p>	<p>vinculado a la indumentaria y al equipamiento del trabajador para uso exclusivo en el desempeño de sus tareas; d) Los reintegros documentados con comprobantes de gastos de guardería, sala maternal que utilicen los trabajadores con hijos de hasta SEIS (6) años de edad cuando la empresa no contare con esas instalaciones y/o reintegros de personal que cumpla dichas tareas de asistencia y acompañamiento de dichos miembros de la familia, y/o cuidador no terapéutico de personas enfermas o con discapacidad;</p> <p>e) La provisión de útiles escolares y guardapolvos para los hijos del trabajador, otorgados al inicio del período escolar; f) El otorgamiento o pago debidamente documentado de capacitaciones o especializaciones; g) El pago de gastos de sepelio de familiares a cargo del trabajador debidamente documentados con comprobantes; h) La provisión de dispositivos de cualquier tipo y el pago sus gastos asociados, o la provisión de un servicio de telefonía móvil y/o de acceso a internet para el trabajador y/o su familia; i) El pago o reintegro de la cuota social y/o servicios de los clubes, gimnasios, asociaciones civiles o entidades recreativas para el trabajador y/o su grupo familiar.</p>
Art 197 º bis	Artículo 79 del DNU 70/23 suspendido por Justicia	Las convenciones colectivas de trabajo, respetando los mínimos indisponibles de 12 horas de descanso entre jornada y jornada por razones de salud y seguridad en el trabajo, así como los límites legales conforme la naturaleza de cada actividad, podrán



**Libertad
y progreso**

		<p>establecer regímenes que se adecuen a los cambios en las modalidades de producción, las condiciones propias de cada actividad, contemplando especialmente el beneficio e interés de los trabajadores.</p> <p>A tal efecto, se podrá disponer colectivamente del régimen de horas extras, banco de horas, francos compensatorios, entre otros institutos relativos a la jornada laboral.</p>
Art 208	<p>o</p> <p>Cada accidente o enfermedad inculpable que impida la prestación del servicio no afectará el derecho del trabajador a percibir su remuneración durante un período de tres (3) meses, si su antigüedad en el servicio fuere menor de cinco (5) años, y de seis (6) meses si fuera mayor. En los casos que el trabajador tuviere carga de familia y por las mismas circunstancias se encontrara impedido de concurrir al trabajo, los períodos durante los cuales tendrá derecho a percibir su remuneración se extenderán a seis (6) y doce (12) meses respectivamente, según si su antigüedad fuese inferior o superior a cinco (5) años. La recidiva de enfermedades crónicas no será considerada enfermedad, salvo que se manifestara transcurridos los dos (2) años. La remuneración que en estos casos corresponda abonar al trabajador se liquidará conforme a la que perciba en el momento de la interrupción de los servicios, con más los aumentos que durante el período de interrupción fueron acordados a los de su misma categoría por aplicación de una norma legal, convención colectiva de trabajo</p>	<p>Cada accidente o enfermedad inculpable que impida la prestación del servicio no afectará el derecho del trabajador a percibir su remuneración durante un período de uno (1) meses, si su antigüedad en el servicio fuere menor de cinco (5) años, y de dos (2) meses si fuera mayor. En los casos que el trabajador tuviere carga de familia y por las mismas circunstancias se encontrara impedido de concurrir al trabajo, los períodos durante los cuales tendrá derecho a percibir su remuneración serán de a uno (1) y dos (2) meses respectivamente, según si su antigüedad fuese inferior o superior a cinco (5) años. La recidiva de enfermedades crónicas no será considerada enfermedad, salvo que se manifestara transcurridos los dos (2) años. La remuneración que en estos casos corresponda abonar al trabajador se liquidará conforme a la que perciba en el momento de la interrupción de los servicios, con más los aumentos que durante el período de interrupción fueron acordados a los de su misma categoría por aplicación de una norma legal, convención colectiva de trabajo</p>



	<p>o decisión del empleador. Si el salario estuviere integrado por remuneraciones variables, se liquidará en cuanto a esta parte según el promedio de lo percibido en el último semestre de prestación de servicios, no pudiendo, en ningún caso, la remuneración del trabajador enfermo o accidentado ser inferior a la que hubiese percibido de no haberse operado el impedimento. Las prestaciones en especie que el trabajador dejare de percibir como consecuencia del accidente o enfermedad serán valorizadas adecuadamente. La suspensión por causas económicas o disciplinarias dispuestas por el empleador no afectará el derecho del trabajador a percibir la remuneración por los plazos previstos, sea que aquélla se dispusiera estando el trabajador enfermo o accidentado, o que estas circunstancias fuesen sobrevinientes.</p>	<p>o decisión del empleador. Si el salario estuviere integrado por remuneraciones variables, se liquidará en cuanto a esta parte según el promedio de lo percibido en el último semestre de prestación de servicios, no pudiendo, en ningún caso, la remuneración del trabajador enfermo o accidentado ser inferior a la que hubiese percibido de no haberse operado el impedimento. La suspensión por causas económicas o disciplinarias dispuestas por el empleador no afectará el derecho del trabajador a percibir la remuneración por los plazos previstos, sea que aquélla se dispusiera estando el trabajador enfermo o accidentado, o que estas circunstancias fuesen sobrevinientes. De ser necesario mayor plazo por accidente o enfermedad, la remuneración del trabajo deberá ser devengada del cese de fondo laboral dispuesto en la presente ley.</p>
Art 211 º	<p>Vencidos los plazos de interrupción del trabajo por causa de accidente o enfermedad inculpable, si el trabajador no estuviera en condiciones de volver a su empleo, el empleador deberá conservárselo durante el plazo de un (1) año contado desde el vencimiento de aquéllos. Vencido dicho plazo, la relación de empleo subsistirá hasta tanto alguna de las partes decida y notifique a la otra su voluntad de rescindirla. La extinción del contrato de trabajo en tal forma, exime a las partes de responsabilidad indemnizatoria.</p>	<p>Vencidos los plazos de interrupción del trabajo por causa de accidente o enfermedad inculpable, si el trabajador no estuviera en condiciones de volver a su empleo, el empleador deberá conservárselo durante el plazo de seis (6) meses contados desde el vencimiento de aquéllos. Vencido dicho plazo, la relación de empleo subsistirá hasta tanto alguna de las partes decida y notifique a la otra su voluntad de rescindirla. La extinción del contrato de trabajo en tal forma, exime a las partes de responsabilidad indemnizatoria.</p>



	Art 212 º	Vigente el plazo de conservación del empleo, si del accidente o enfermedad resultase una disminución definitiva en la capacidad laboral del trabajador y éste no estuviere en condiciones de realizar las tareas que anteriormente cumplía, el empleador deberá asignarle otras que pueda ejecutar sin disminución de su remuneración. Si el empleador no pudiera dar cumplimiento a esta obligación por causa que no le fuere imputable, deberá abonar al trabajador una indemnización igual a la prevista en el artículo 247 de esta ley. Si estando en condiciones de hacerlo no le asignare tareas compatibles con la aptitud física o psíquica del trabajador, estará obligado a abonarle una indemnización igual a la establecida en el artículo 245 de esta ley. Cuando de la enfermedad o accidente se derivara incapacidad absoluta para el trabajador, el empleador deberá abonarle una indemnización de monto igual a la expresada en el artículo 245 de esta ley. Este beneficio no es incompatible y se acumula con los que los estatutos especiales o convenios colectivos puedan disponer para tal supuesto.	Vigente el plazo de conservación del empleo, si del accidente o enfermedad resultase una disminución definitiva en la capacidad laboral del trabajador y éste no estuviere en condiciones de realizar las tareas que anteriormente cumplía, el empleador podrá asignarle otras tareas que considere. Si el empleador no pudiera o no deseare hacerlo, deberá procederse a la extinción del contrato, basándose la indemnización en el fondo de cese laboral previsto en la presente ley.
	Art 213 º	Si el empleador despide al trabajador durante el plazo de las interrupciones pagas por accidente o enfermedad inculpable, deberá abonar, además de las indemnizaciones por despido injustificado, los salarios correspondientes a todo el tiempo que faltare para el vencimiento de aquélla o a la	Si el empleador despide al trabajador durante el plazo de las interrupciones pagas por accidente o enfermedad inculpable, el trabajador recibirá su indemnización de acuerdo con el fondo de cese laboral previsto en la presente ley.



	fecha del alta, según demostración que hiciese el trabajador.	
Art 231 º	<p>Plazos.</p> <p>El contrato de trabajo no podrá ser disuelto por voluntad de una de las partes, sin previo aviso, o en su defecto, indemnización además de la que corresponda al trabajador por su antigüedad en el empleo, cuando el contrato se disuelva por voluntad del empleador. El preaviso, cuando las partes no lo fijen en un término mayor, deberá darse con la anticipación siguiente:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) por el trabajador, de QUINCE (15) días; b) por el empleador, de QUINCE (15) días cuando el trabajador se encuentre en período de prueba; de UN (1) mes cuando el trabajador tuviese una antigüedad en el empleo que no exceda de CINCO (5) años y de DOS (2) meses cuando fuere superior. 	El contrato de trabajo podrá ser disuelto por voluntad de una de las partes. Cuando ocurriera por voluntad del empleador éste deberá cancelar la totalidad de las sumas devengadas por la remuneración, vacaciones adeudadas y otros beneficios o su proporción hasta el momento.
Art 232 º	Indemnización substitutiva. La parte que omita el preaviso o lo otorgue de modo insuficiente deberá abonar a la otra una indemnización substitutiva equivalente a la remuneración que correspondería al trabajador durante los plazos señalados en el artículo 231.	La extinción del contrato de trabajo por renuncia del trabajador deberá formalizarse mediante despacho telegráfico colacionado cursado personalmente por el trabajador a su empleador o fehacientemente ante la autoridad consular Argentina en el extranjero. Los despachos telegráficos serán expedidos por las oficinas de correo, requiriéndose la presencia personal del remitente y la justificación de su identidad
Art 233 º	Comienzo del plazo. Integración de la indemnización con los salarios del mes del despido. Los plazos del artículo 231 correrán a partir del día siguiente al de la notificación del preaviso.	Las partes, por mutuo acuerdo, podrán extinguir el contrato de trabajo. El acto deberá formalizarse mediante escritura pública o ante la autoridad administrativa del trabajo, autoridad consular Argentina en el extranjero o un juez



	<p>Cuando la extinción del contrato de trabajo dispuesta por el empleador se produzca sin preaviso y en fecha que no coincide con el último día del mes, la indemnización sustitutiva debida al trabajador se integrará con una suma igual a los salarios por los días faltantes hasta el último día del mes en el que se produjera el despido.</p> <p>La integración del mes de despido no procederá cuando la extinción se produzca durante el período de prueba establecido en el artículo 92 bis.</p>	<p>competente. Será nulo y sin valor el acto que se celebre sin la presencia personal del trabajador. Se considerará igualmente que la relación laboral ha quedado extinguida por voluntad concurrente de las partes, si ello resultase del comportamiento concluyente y recíproco de las mismas, que traduzca inequívocamente el abandono de la relación.</p>
		Elimíñese artículos 234 a 241 inclusive y artículo 243.
Art 245º	<p>Indemnización por antigüedad o despido.</p> <p>En los casos de despido dispuesto por el empleador sin justa causa, habiendo o no mediado preaviso y luego de transcurrido el período de prueba, se deberá abonar al trabajador una indemnización equivalente a UN (1) mes de sueldo por cada año de servicio o fracción mayor de TRES (3) meses, tomando como base de cálculo la mejor remuneración mensual, normal y habitual devengada durante el último año o durante el tiempo de prestación de servicios si este fuera menor. La base de cálculo de esta indemnización no incluirá el Sueldo Anual Complementario, ni conceptos de pago semestral o anual. Para aquellos trabajadores remunerados a comisión o con remuneraciones mensuales variables, será de aplicación el promedio de los últimos SEIS (6) meses, o del último año si fuera más favorable al</p>	<p>Indemnización por antigüedad o despido.</p> <p>En los casos de despido dispuesto por el empleador sin justa causa luego de transcurrido el período de prueba, se deberá abonar al trabajador una indemnización equivalente a un mes de sueldo por cada año completo de servicios, tomando como base de cálculo la mejor remuneración mensual, normal y habitual percibida durante el último año. La base de cálculo no incluirá el sueldo anual complementario, ni comisiones u otros conceptos variables. En el caso de trabajadores remunerados exclusivamente a comisión, sin remuneración fija o con una remuneración fija inferior al Salario Mínimo Vital y Móvil durante el mes previo al despido, se tomará como base de cálculo el promedio de los últimos seis meses. La base no podrá exceder el equivalente de TRES (3) veces el importe mensual de la suma</p>



	<p>trabajador.</p> <p>Dicha base no podrá exceder el equivalente de TRES (3) veces el importe mensual de la suma que resulte del promedio de todas las remuneraciones previstas en el convenio colectivo de trabajo aplicable al trabajador, al momento del despido, por la jornada legal o convencional, excluida la antigüedad. Le corresponderá a la Autoridad de Aplicación fijar y publicar el promedio resultante, conjuntamente con las escalas salariales de cada convenio colectivo de trabajo. Para aquellos trabajadores excluidos de todo convenio colectivo de trabajo, el tope establecido en el párrafo anterior será el del convenio aplicable al establecimiento donde preste servicios o al convenio más favorable, en el caso de que hubiera más de uno.</p> <p>La base de cálculo de la indemnización no podrá en ningún caso ser inferior al SESENTA Y SIETE POR CIENTO (67 %) del importe correspondiente a UN (1) mes de sueldo, obtenido conforme el método descripto en el primer y segundo párrafo del presente.</p> <p>La indemnización en ningún caso podrá ser inferior a UN (1) mes de sueldo calculado sobre la base del sistema establecido en el primer y segundo párrafo del presente.</p> <p>Mediante convenio colectivo de trabajo, las partes podrán sustituir el presente régimen indemnizatorio por un fondo o sistema de cese laboral cuyo costo estará siempre a cargo del empleador, con un aporte mensual que no podrá ser superior al OCHO POR CIENTO (8%) de la remuneración</p>	<p>que resulte del promedio de todas las remuneraciones previstas en el convenio colectivo de trabajo aplicable al trabajador, al momento del despido, por la jornada legal o convencional, excluida la antigüedad. Le corresponderá a la Autoridad de Aplicación fijar y publicar el promedio resultante, conjuntamente con las escalas salariales de cada convenio colectivo de trabajo. Para aquellos trabajadores excluidos de todo convenio colectivo de trabajo, el tope establecido en el párrafo anterior será el del convenio aplicable al establecimiento donde preste servicios o al convenio más favorable, en el caso de que hubiera más de uno.</p> <p>A efectos de la base, solo serán computables las prestaciones remunerativas cuyo pago sea de periodicidad mensual; estando excluidas del cómputo, los viáticos; los beneficios sociales; el reintegro de gastos y el resarcimiento de daños fehacientemente comprobados; el valor locativo en el teletrabajo y todos los gastos de instalación y de servicios; cochera, gastos de capacitación, el teléfono celular y el celular multifunción y la computadora portátil provistos para cumplir con las tareas y funciones, y el automóvil cuando es una herramienta de trabajo.</p> <p>Cuando el tope legal previsto implique una reducción de la base de cálculo prevista en el primer párrafo de esta norma, el trabajador tendrá derecho como mínimo a dos tercios (2/3) de dicha base multiplicada por los años de</p>
--	---	---



	<p>computable.</p> <p>Por su parte, los empleadores podrán optar por contratar un sistema privado de capitalización a su costo, a fin de solventar la indemnización prevista en el presente artículo y/o la suma que libremente se pacte entre las partes para el supuesto de desvinculación por mutuo acuerdo conforme artículo 241 de la presente ley.</p> <p>Art 245 Modificado - Las partes acordarán un régimen indemnizatorio por un fondo o sistema de cese laboral cuyo costo estará siempre a cargo del empleador, con un aporte mensual que no podrá ser superior al OCHO POR CIENTO (8%) de la remuneración computable.</p> <p>Por su parte, los empleadores podrán optar por contratar un sistema privado de capitalización a su costo, a fin de solventar la indemnización prevista en el presente artículo y/o la suma que libremente se pacte entre las partes.</p> <p>Elimíñese artículos 246 a 255bis inclusive</p> <p>Alternativa 2 – Reducción de la indemnización por despido</p> <p>Ley de contratos del trabajo 20744</p> <p>Art. 245. —Indemnización por antigüedad o despido.</p> <p>En los casos de despido dispuesto por el empleador sin justa causa, habiendo o no mediado preaviso y luego de transcurrido el periodo de prueba, se deberá abonar al trabajador una indemnización equivalente a UN (1) mes de sueldo por cada año de servicio o fracción mayor de TRES (3) meses, tomando como base de cálculo la mejor remuneración mensual, normal y habitual devengada durante el último año o durante el tiempo de</p>	<p>antigüedad computable en el empleo.</p> <p>Mediante convenio colectivo de trabajo o acuerdo individual para trabajadores fuera de convenio, las partes deberán sustituir el presente régimen indemnizatorio por un fondo o sistema de cese laboral cuyo costo estará siempre a cargo del empleador, con un aporte mensual que no podrá ser superior al OCHO POR CIENTO (8%) de la remuneración computable. Dicho aporte podrá ser derivado de lo que deba aportar el empleador en concepto de cargas sociales.</p> <p>Por su parte, los empleadores podrán optar por contratar un sistema privado de capitalización a su costo, a fin de solventar la indemnización prevista en el presente artículo y/o la suma que libremente se pacte entre las partes para el supuesto de desvinculación por mutuo acuerdo conforme la presente ley.</p>
--	---	---



	<p>prestación de servicios si este fuera menor. La base de cálculo de esta indemnización no incluirá el Sueldo Anual Complementario, ni conceptos de pago semestral o anual. Para aquellos trabajadores remunerados a comisión o con remuneraciones mensuales variables, será de aplicación el promedio de los últimos SEIS (6) meses, o del último año si fuera más favorable al trabajador. Dicha base no podrá exceder el equivalente de TRES (3) veces el importe mensual de la suma que resulte del promedio de todas las remuneraciones previstas en el convenio colectivo de trabajo aplicable al trabajador, al momento del despido, por la jornada legal o convencional, excluida la antigüedad. Le corresponderá a la Autoridad de Aplicación fijar y publicar el promedio resultante, conjuntamente con las escalas salariales de cada convenio colectivo de trabajo. Para aquellos trabajadores excluidos de todo convenio colectivo de trabajo, el tope establecido en el párrafo anterior será el del convenio aplicable al establecimiento donde preste servicios o al convenio más favorable, en el caso de que hubiera más de uno. La base de cálculo de la indemnización no podrá en ningún caso ser inferior al SESENTA Y SIETE POR CIENTO (67 %) del importe correspondiente a UN (1) mes de sueldo, obtenido conforme el método descripto en el primer y segundo párrafo del presente. La indemnización en ningún caso podrá ser inferior a UN (1) mes de sueldo calculado sobre</p>	
--	---	--



	<p>la base del sistema establecido en el primer y segundo párrafo del presente.</p> <p>Mediante convenio colectivo de trabajo, las partes podrán sustituir el presente régimen indemnizatorio por un fondo o sistema de cese laboral cuyo costo estará siempre a cargo del empleador, con un aporte mensual que no podrá ser superior al OCHO POR CIENTO (8%) de la remuneración computable.</p> <p>Por su parte, los empleadores podrán optar por contratar un sistema privado de capitalización a su costo, a fin de solventar la indemnización prevista en el presente artículo y/o la suma que libremente se pacte entre las partes para el supuesto de desvinculación por mutuo acuerdo conforme artículo 241 de la presente ley.</p>	
Art 248º	<p>En caso de muerte del trabajador, las personas enumeradas en el artículo 38 del Decreto-ley 18.037/69 (t.o. 1974) tendrán derecho, mediante la sola acreditación del vínculo, en el orden y prelación allí establecido, a percibir una indemnización igual a la prevista en el artículo 247 de esta ley. A los efectos indicados, queda equiparada a la viuda, para cuando el trabajador fallecido fuere soltero o viudo, la mujer que hubiese vivido públicamente con el mismo, en aparente matrimonio, durante un mínimo de dos (2) años anteriores al fallecimiento. Tratándose de un trabajador casado y presentándose la situación antes contemplada, igual derecho tendrá la mujer del trabajador cuando la esposa por su culpa o culpa de ambos estuviere divorciada o separada</p>	<p>En caso de muerte del trabajador, las personas enumeradas en el artículo 38 del Decreto-ley 18.037/69 (t.o. 1974) tendrán derecho, mediante la sola acreditación del vínculo, en el orden y prelación allí establecido, a percibir la suma mensual correspondiente al fondo de cese laboral estipulado en la presente ley. A los efectos indicados, queda equiparada a la viuda, para cuando el trabajador fallecido fuere soltero o viudo, la mujer que hubiese vivido públicamente con el mismo, en aparente matrimonio, durante un mínimo de dos (2) años anteriores al fallecimiento. Tratándose de un trabajador casado y presentándose la situación antes contemplada, igual derecho tendrá la mujer del trabajador cuando la esposa por su culpa o culpa de ambos</p>



	<p>de hecho al momento de la muerte del causante, siempre que esta situación se hubiere mantenido durante los cinco (5) años anteriores al fallecimiento.</p> <p>Esta indemnización es independiente de la que se reconozca a los causahabientes del trabajador por la ley de accidentes de trabajo, según el caso, y de cualquier otro beneficio que por las leyes, convenciones colectivas de trabajo, seguros, actos o contratos de previsión, le fuesen concedidos a los mismos en razón del fallecimiento del trabajador.</p>	<p>estuviere divorciada o separada de hecho al momento de la muerte del causante, siempre que esta situación se hubiere mantenido durante los cinco (5) años anteriores al fallecimiento.</p>
--	--	---