

ARTÍCULO 19.- Sustitúyese el artículo 31 de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificaciones por el siguiente:

“**ARTÍCULO 31.- Empresas subordinadas o relacionadas. Solidaridad.** Siempre que UNA (1) o más empresas, aunque tuviesen cada una de ellas personalidad jurídica propia, estuviesen bajo la dirección, control o administración de otras, o de tal modo relacionadas que constituyan un conjunto económico de carácter permanente, serán a los fines de las obligaciones contraídas por cada una de ellas con sus trabajadores y con los organismos de seguridad social, solidariamente responsables, únicamente cuando hayan mediado maniobras fraudulentas o conducción temeraria.”

Sección III

De la forma y prueba del contrato de trabajo

ARTÍCULO 20.- Sustitúyese el artículo 52 de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificaciones por el siguiente:

“**ARTÍCULO 52.- Registro del trabajador.** Los empleadores deberán registrar a los trabajadores ante la AGENCIA DE RECAUDACIÓN Y CONTROL ADUANERO(ARCA), organismo descentralizado actuante en la órbita del MINISTERIO DE ECONOMÍA, de acuerdo a la normativa que dicho organismo dicte.

Esta registración será suficiente a todos los efectos, sin que puedan exigirse requisitos adicionales por parte de ninguna otra autoridad.

El empleador deberá conservar los libros preexistentes durante un plazo de DIEZ (10) años. A tal efecto, dichos libros podrán ser digitalizados y las copias digitales tendrán la misma validez legal que los originales en formato papel.”

ARTÍCULO 21.- Sustitúyese el artículo 53 de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificaciones por el siguiente:

“**ARTÍCULO 53. Omisión de formalidades.** Los jueces merituarán la omisión de formalidades en la registración en los términos del artículo 52 de la presente ley, en función de las particulares circunstancias de cada caso.”

ARTÍCULO 22.- Sustitúyese el artículo 55 de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificaciones por el siguiente:

“**ARTÍCULO 55.- Omisión de registración.** La falta de registración en los términos del artículo 52 de la presente ley, constituirá una presunción a favor de las manifestaciones del trabajador o de sus causahabientes respecto de las circunstancias que debieron constar en el pertinente registro.”

Sección IV

De los derechos y deberes de las partes

ARTÍCULO 23.- Sustitúyese el artículo 66 de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificaciones por el siguiente:

“**ARTÍCULO 66.- Facultad de modificar las formas y modalidades de trabajo.** El empleador está facultado para introducir todos aquellos cambios relativos a la forma y modalidades de la

prestación del trabajo, en tanto esos cambios no alteren modalidades esenciales del contrato, ni causen perjuicio material ni moral al trabajador.

Cuando el empleador disponga medidas vedadas por este artículo, al trabajador, previa intimación y si ésta fuere desoída, le asistirá la posibilidad de considerarse despedido sin causa.”

ARTÍCULO 24.- Sustitúyese el artículo 68 de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificaciones por el siguiente:

“**ARTÍCULO 68.- Modalidades de su ejercicio.** El empleador, en todos los casos, deberá ejercitar las facultades que le están conferidas en los artículos anteriores, así como la de disponer suspensiones por razones económicas, en los límites y con arreglo a las condiciones fijadas por la ley, los estatutos profesionales y las convenciones colectivas de trabajo.”

ARTÍCULO 25.- Sustitúyese el artículo 80 de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificaciones por el siguiente:

“**ARTÍCULO 80.- Entrega de certificados.** Al momento de la extinción del contrato de trabajo, el empleador deberá entregar al trabajador los certificados en los que consten los datos relativos a la relación laboral, la función desempeñada, las capacitaciones realizadas y la constancia del ingreso de los aportes y contribuciones al Sistema de Seguridad Social.

La obligación se considerará cumplida cuando el empleador ponga a disposición del trabajador dichos certificados: a) en formato físico en la sede de la empresa; o b) en formato digital a través de cualquier sistema que permita acreditar su entrega al trabajador de manera fehaciente. Cuando la información requerida por este artículo se encuentre íntegra y disponible para el trabajador a través del sitio web del organismo de la seguridad social o del sistema que establezca la AGENCIA DE RECAUDACIÓN Y CONTROL ADUANERO (ARCA), también se considerará cumplida la obligación del empleador respecto de los certificados alcanzados por la información que allí conste.”

ARTÍCULO 26.- Derógase el CAPÍTULO VIII de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificaciones.

CAPÍTULO III

De las Modalidades del Contrato de Trabajo Sección I

Principios Generales

ARTÍCULO 27.- Sustitúyese el artículo 92 ter de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificaciones por el siguiente:

“ARTÍCULO 92 ter.- Contrato de Trabajo a tiempo parcial.

1. El contrato de trabajo a tiempo parcial es aquel en virtud del cual el trabajador se obliga a prestar servicios durante un determinado número de horas al día o a la semana, inferiores a la jornada legal o convencional de la actividad. En este caso, la remuneración no podrá ser inferior a la proporcional que le corresponda a un trabajador a tiempo completo, establecida por ley o convenio colectivo, de la misma categoría o puesto de trabajo.
2. Los trabajadores contratados a tiempo parcial podrán realizar voluntariamente horas suplementarias respecto de la jornada reducida pactada Las cotizaciones a la seguridad

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

3. . No podrán realizar horas extraordinarias en exceso de la jornada legal, salvo el caso del artículo 89 de la presente ley.
4. Las prestaciones de la seguridad social se determinarán reglamentariamente teniendo en cuenta el tiempo trabajado, los aportes y las contribuciones efectuadas. Los aportes y contribuciones para la obra social será la que corresponda a un trabajador de tiempo completo de la categoría en que se desempeña el trabajador.
5. Los Colectivos de Trabajo podrán determinar el porcentaje máximo de trabajadores a tiempo parcial que en cada establecimiento se desempeñarán bajo mismos para ocupar las vacantes a tiempo completo que se produjeren en la esta modalidad contractual. Asimismo, podrán establecer la prioridad de los empresa.”

Sección II

Del contrato de trabajo a plazo fijo

ARTÍCULO 28.- Sustitúyese el artículo 95 de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificaciones por el siguiente:

“ARTÍCULO 95.- Despido antes del vencimiento del plazo. Indemnización. El despido injustificado dispuesto con antelación al vencimiento del plazo convenido, dará derecho al trabajador a percibir las indemnizaciones que correspondan por la extinción del contrato considerando, a ese solo efecto, la antigüedad que habría acumulado hasta la fecha de finalización del plazo originariamente pactado.

Cuando la extinción del contrato se produjere mediante preaviso, y estando el contrato íntegramente cumplido, el trabajador recibirá una suma de dinero equivalente a la indemnización prevista en el artículo 250 de esta ley.”

Sección III

Del contrato de trabajo eventual

ARTÍCULO 29.- Sustitúyese el artículo 99 de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificaciones por el siguiente:

“ARTÍCULO 99.- Caracterización. Cualquiera sea su denominación, se considerará que media contrato de trabajo eventual cuando la actividad del trabajador se ejerce bajo la dependencia de un empleador para la satisfacción de resultados concretos, tenidos en vista por éste, en relación a servicios extraordinarios

determinados de antemano o exigencias extraordinarias y transitorias de la empresa, explotación o establecimiento. Se entenderá además que media tal tipo de relación cuando el vínculo comienza y termina con la realización de la obra, la ejecución del acto o la prestación del servicio para el que fue contratado el trabajador.

El empleador que pretenda que el contrato inviste esta modalidad, tendrá a su cargo la prueba de su aseveración.”

Sección IV

Del contrato de trabajo de grupo o por equipo

ARTÍCULO 30.- Sustitúyese el artículo 102 de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificaciones por el siguiente:

“ARTÍCULO 102.- Trabajo prestado por integrantes de una sociedad. El contrato por el cual una sociedad, asociación, comunidad o grupo de personas, con o sin personalidad jurídica, se obligue a la prestación personal de servicios propios de una relación de trabajo por parte de sus integrantes, a favor de un tercero y bajo su dependencia, en forma permanente y exclusiva, será considerado contrato de trabajo por equipo, y cada uno de sus integrantes, trabajador dependiente del tercero a quien se hubieran prestado efectivamente los mismos.”

CAPÍTULO IV

De la Remuneración del Trabajador Sección I

Del sueldo o salario en general

ARTÍCULO 31.- Sustitúyese el artículo 103 bis de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificaciones por el siguiente:

“ARTÍCULO 103 bis.- Beneficios sociales. Se denominan beneficios sociales a las prestaciones de naturaleza jurídica de seguridad social, no remunerativas, no dinerarias, no acumulables ni sustituibles en dinero, que el empleador voluntariamente otorga al trabajador, directamente o por intermedio de terceros, con el objeto de mejorar la calidad de vida del trabajador y/o de su grupo familiar a cargo; por ende, estos beneficios no son salarios en especie.

En ningún caso corresponderá el pago de aportes ni contribuciones a la seguridad social, ni la aplicación de contribuciones patronales o aportes del trabajador sobre los conceptos comprendidos en la presente disposición.

Se consideran beneficios sociales las siguientes prestaciones:

1. Los servicios de comedor y alimentación del trabajador, dentro del establecimiento del empleador o en establecimientos gastronómicos cercanos durante la jornada laboral contratados por el empleador, en ese último caso, conforme a los límites que determine la Autoridad de Aplicación.
2. Los reintegros de gastos médicos, odontológicos y farmacéuticos del trabajador y su grupo familiar, asumidos

por el empleador, previa presentación de comprobantes emitidos por profesionales o establecimientos habilitados. También se incluyen los planes médicos integrales otorgados en especie o las diferencias de pago de las cuotas de dichos planes.

1. La provisión de ropa de trabajo y de todo otro elemento de indumentaria o equipamiento necesario para el desempeño de las tareas del trabajador.
2. Los reintegros documentados de gastos de guardería y/o sala maternal, utilizados por los trabajadores con hijos de hasta SEIS (6) años de edad, cuando la empresa no cuente con esas instalaciones.
3. La provisión de útiles escolares y guardapolvos para los hijos del trabajador, otorgados en especie al inicio del período lectivo.

4. El otorgamiento o pago documentado, contra recibo, de programas, cursos o seminarios de capacitación o
5. El pago de gastos de sepelio de familiares a cargo del trabajador, debidamente documentado mediante

ARTÍCULO 32.- Sustitúyese el artículo 104 de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificaciones por el siguiente:

“ARTÍCULO 104. Formas de determinar la remuneración. El salario puede fijarse por tiempo o por rendimiento del trabajo, y en este último caso por unidad de obra, comisión individual o colectiva. En ningún caso las propinas podrán ser consideradas como remuneración aun cuando por los usos y costumbres de determinadas actividades sean habituales.”

ARTÍCULO 33.- Incorpórase como artículo 104 bis a la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificaciones el siguiente texto:

“ARTÍCULO 104 bis.- Otros componentes remunerativos. Mediante la negociación colectiva de actividad, rama, región, acuerdo de empresa y/o mediante acuerdo individual o decisión unilateral del empleador, podrán incorporarse, por encima de los salarios y/o conceptos de pago de carácter obligatorio otros componentes retributivos dinámicos adicionales, transitorios, fijos o variables, considerando para ello tanto el mérito personal del trabajador como aspectos propios de la organización. La incorporación, modificación y conservación de dichos componentes transitorios y variables podrá ser realizada por las partes, o decisión individual del empleador, con la frecuencia que ellas determinen, sin que puedan resultar de aplicación a su respecto la continuidad tácita, la ultraactividad, ni la costumbre, cualquiera fuere el tiempo transcurrido en su mantenimiento y aplicación.”

ARTÍCULO 34.- Sustitúyese el artículo 105 de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificaciones por el siguiente:

“ARTÍCULO 105.- Formas de pago. Prestaciones complementarias. El salario debe ser satisfecho en dinero, ya sea en moneda nacional o extranjera, especie, habitación o alimentos.

Las prestaciones complementarias que no resulten beneficios sociales en los términos del artículo 103 bis de esta ley, sean en dinero o en especie, integran la remuneración del trabajador, con excepción de:

- 1.

ARTÍCULO 35.- Sustitúyese el artículo 124 de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificaciones por el siguiente:

“ARTÍCULO 124.- Las remuneraciones en dinero debidas al trabajador deberán pagarse, bajo pena de nulidad, únicamente mediante la acreditación en cuenta abierta a su nombre en entidad bancaria, en institución de ahorro oficial, en Proveedores de Servicios de Pago habilitados por el BANCO CENTRAL DE LA REPÚBLICA ARGENTINA (BCRA) para tal actividad, o en otras categorías de entidades que la Autoridad de Aplicación autorice.”

Sección II

De la tutela y pago de la remuneración

ARTÍCULO 36.- Sustitúyese el inciso f) del artículo 132 de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificaciones por el siguiente:

“f) Depósitos en cajas de ahorro de instituciones del ESTADO NACIONAL, de las provincias, de los municipios, de la CIUDAD AUTÓNOMA DE BUENOS AIRES, sindicales o de propiedad de asociaciones profesionales de trabajadores, y pago de cuotas por préstamos acordados por el trabajador y esas instituciones o entidades bancarias.”

ARTÍCULO 37.- Sustitúyese el artículo 133 de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificaciones por el siguiente:

“ARTÍCULO 133.- Porcentaje máximo de retención. Conformidad del trabajador.

Autorización administrativa. Salvo dispuesto en lo el artículo 130 de esta ley, en el caso de adelanto de remuneraciones, la deducción, retención o compensación no podrá insumir en conjunto más del VEINTE POR CIENTO (20 %) del monto total de la remuneración en dinero que tenga que percibir el trabajador en el momento en que se practique.

Las mismas podrán consistir además, siempre dentro de dicha proporción, en sumas fijas y previamente determinadas. En ningún caso podrán efectuarse las deducciones, retenciones o compensaciones a las que se hace referencia en el artículo 132 de esta ley sin el consentimiento expreso del trabajador, salvo aquéllas que provengan del cumplimiento de las leyes, estatutos profesionales o de Convenios Colectivos de empresa, siempre que sean con destino al o los sindicatos signatarios de éstos. Las deducciones, retenciones o compensaciones, en todos los restantes casos, requerirán además la previa autorización del organismo competente, exigencias ambas que deberán reunirse en cada caso particular, aunque la autorización puede ser conferida, con carácter general, a un empleador o grupo de empleadores, a efectos de su utilización respecto de la totalidad de su personal y mientras no le fuese revocada por la misma autoridad que la concediera.

La Autoridad de Aplicación podrá establecer, por resolución fundada, un límite porcentual distinto para las deducciones, retenciones o compensaciones cuando la situación particular lo requiera.”