**Unidad 3**

**“Relación de trabajo y empresa”**

**LEY NACIONAL DE EMPLEO – 24.013**

**Ley Nacional de Empleo   
N° 24.013  
Sanción: 13/11/1991  
Promulgación: 05/12/1991  
  
Ministerio de trabajo y Seguridad Social serán la autoridad para aplicar esta ley**

***Esta ley tiene como objetivo principal evitar el trabajo en negro, le da la posibilidad al trabajador a que intime al empleador para que cumpla con la correcta registración del trabajador. En caso de que el empleador no cumpla esta ley establece una serie de sanciones en forma de indemnización en sus artículos:  
  
Artículo 8: Relación laboral no registrada. Trabajo en negro  
Artículo 9: Fecha de ingreso real mal registrada   
Artículo 10: Remuneración real mal registrada***

**EMPLEO REGISTRADO Y EMPLEO NO REGISTRADO:**

**Registrar el contrato de trabajo es una obligación del empleador**. Todo contrato de trabajo debe estar registrado en los registros obligatorios.

**Empleo registrado**: **Aquel que está tiene el alta temprana en la AFIP, también consignado en el libro del art. 52 de la LCT y aquel que este registrado ante el SURL (Sistema Único de Registro Laboral)**, que unifica la registración para régimen jubicional y obra social.

**Empleo no registrado:** **En negro**. **No tiene alta temprana, ni se encuentra registrado en el art 52** o no lo inscribe en el organismo correspondiente sin acceso a planes de salud, ni aportes a los sistemas de previsión y seguridad social y sin ninguna protección contra el despido arbitrario. Es decir las relaciones que no cumplan con algunos de los requisitos para que el empleo este registrado sea un empleo no registrado.

**Empleo intermedio:** Irregular. La ley prevé 2. **Registrado de manera deficiente (porque hay falsa remuneración registrada Fecha de ingreso posdatada.**  
  
**El contrato de trabajo estará bien registrado cuando el empleador de cumplimiento con**:

* **ALTA TEMPRANA: Implica comunicación a la AFIP mínimo 24 hs antes,** **que el trabajador empiece a prestar servicios.**
* **Registración en el LIBRO ESPECIAL DEL ART 52 (LCT) DE SUELDOS Y JORNALES.**

**EL LIBRO ART 52 (LCT) PUEDE ESTAR EN LOS SIGUIENTES TÉRMINOS:**

1. **Libro especial en perfectas condiciones:** Aunque este bien en normas legales, la ley dice que hacen presunción (Relativa no absoluta) a los dichos del empleador en su favor. Es veraz lo favorece. Pero la situación puede cambiar en caso que el trabajador demuestre lo contrario. **Relativo admite prueba en contra.**
2. **Omisión del Libro especial, no llevarlo o negativo de exhibición:** Se presume como cierto lo dicho por el trabajador. Relativo, ya que el empleador puede decir que es mentira, porque también tiene herramientas legales. La ley establece en el art. 55 que esta presunción a favor del trabajador puede cambiar en caso de que el empleador demuestre lo contrario. **Relativo admite prueba en contra.**
3. **Irregularidades en el Libro especial (hojas arrancadas, tachaduras, etc.):** Falta algún requisito, hice **enmienda** (*Corrección o arreglo de los errores o defectos de una cosa*), etc. No hay sanción directa de la ley. **El juez en cada caso decide** cual fes la fuerza probatoria (grado de validez como prueba). Entonces en estos casos la solución prevista por la ley es que el juez decida **si el libro sirve**, es decir, **si está en favor del empleador o del trabajador.**

**LIBRO ESPECIAL DEL ART 52 (LCT) – SUELDOS Y JORNALES.**

**Servirá para llegar a la liquidación del sueldo del trabajador.**

**DATOS DEL TRABAJADOR EN EL LIBRO: ESTADO DEL LIRBO:**

* **Nombre. - Llevarse de forma manual o mecánica por Software.**
* **Estado civil. - Liquidación de haberes mes a mes.**
* **Fecha de ingreso y de egreso. - Debe estar FOLIADO Y RUBRICADO (Enumerado hoja**
* **Remuneraciones. por hoja por el MINISTERIO DE TRABAJO.**
* **Asignaciones familiares si es que recibe. - 1ERA HOJA 🡪 Autorización 2da rubrica.**
* **CUIL (Código Único de Identificación Laboral)**
* **Convenio colectivo.**
* **Categoría**

**EL LIBRO NO PUEDE CONTENER:  
  
 - Alteración de los registros que corresponden.  
 - Dejar espacios en blancos.  
 - Se pueden hacer interlineaciones, raspaduras o**

**enmiendas que deben ser salvadas con firma  
 del trabajador.  
 - Tachar anotaciones, suprimir fojas o alterar  
 su foliatura o registro.**

**EMPLEO NO REGISTRADO O PARCIALMENTE REGISTRADO**

**Para que se puedan aplicar las sanciones de la ley** nacional de empleo 24.103 de sus **artículos 8, 9 y 10** por el empleo no registrado o parcialmente registrado, **deben cumplirse los siguientes** **requisitos:**

* **La relación laboral debe estar vigente, es decir, el Contrato de Trabajo no debe estar extinguido.**
* **Trabajador 🡪 Intimar fehacientemente al empleador a través de un TELEGRAMA OBRERO.**
* **Trabajador** 🡪 **INDICTAR DETALLADAMENTE EN EL TELEGRAMA LOS DATOS QUE DEBEN SER CORREGIDOS, FECHA DE INGRESO, REMUNERACIÓN**. **Por ejemplo**: Fecha de ingreso poniendo la cual es correcta o Remuneración poniendo cual es el monto correcto que tendría que estar registrado**.**
* **Trabajador 🡪 NOTIFICAR A LA AFIP CON OTRO TELEGRAMA O LLEVANDO UNA COPIA, que realizo la intimación al empleador. TIEMPO MÁXIMO PARA NOTIFICAR A LA AFIP 24 HORAS.**
* **Empleador 🡪 Debe CONTESTAR EL TELEGRAMA EN LAS 48 HORAS.**
* **Empleador 🡪 Debe CORREGIR LOS ERRORES EN 30 DÍAS. En caso de corregir los errores quedará eximido del pago de las indemnizaciones.**
* **Empleador 🡪 Debe CORREGIR LOS ERRORES EN 30 DÍAS. En caso de silencio a favor del trabajador y podrán aplicarse las sanciones de los artículos 8, 9 y 10:**

**LEY 24.013 🡪 SANCIONES INDEMNIZATORIAS POR FRAUDE.**

**Art 8 (Ley 24.013):** Establece una **indemnización para la relación laboral no registrada 🡪 EMPLEO EN NEGRO**

* **INDEMNIZACIÓN: 4ta parte (25%) de las remuneraciones devengadas desde el inicio de la relación laboral, es decir, de todos los sueldos que cobro en negro.**
* **Por ejemplo: 10 meses trabajando en negro con una remuneración de $10.000.  
  10.000 🡪 25% = 2.500 🡪 2500 x 10 = INDEMNIZACIÓN $25.000**

**Art 9 (Ley 24.013):** Establece una **Indemnización por FRAUDE EN LA FECHA DE INGRESO.** Por fecha posterior a la real.

* **INDEMNIZACIÓN: 4ta parte (25%) de las remuneraciones percibidas desde la fecha real de ingreso hasta la falsa fecha que figura registrado.**
* **Por ejemplo: Ingreso a trabajar en el 2013 y figura como fecha registrada 2015.**

**Art 10 (Ley 24.013):** Establece una **indemnización por FRAUDE EN LA REMUNERACIÓN REAL QUE COBRA EL TRABAJADOR 🡪 Una parte bien registrada en blanco y otra parte en negro.**

* **INDEMNIZACIÓN: 4ta parte (25%) de las remuneraciones en negro devengadas (O sea teniendo en cuenta la parte en negro) por el tiempo que se haya transcurrido.**

**ART 8** 🡪 **Engloba una falsa fecha de ingreso y remuneración que no figuran ya que el trabajador no está registrado. No es acumulativa con las indemnizaciones de los art 9 y 10.**

**ART 9 Y 10** 🡪 **Son acumulativas el trabajador puede percibir las dos indemnizaciones.**

**ART 15 (LEY 24.013): trabajador es despedido dentro de los 2 años que intimó al empleador la ley presume que el despido es causa por la intimación 🡪 sanciona al empleador con otra indemnización.**

* **INDEMNIZACION: 100% de las indemnizaciones normales de despidos de los ART 232, 233 Y 234 DE LCT (20.744) o de los ART 8, 9 Y 10 DE LA LEY NACIONAL DE EMPLEO (20.413).**
* **Por ejemplo:** Si por despido al trabajador le corresponden $50.000 este artículo duplica al 100% la indemnización o sea tendrá como indemnización con esta multa $100.000.

**LEY 24.013 🡪 SURL: SISTEMA ÚNICO DE REGISTRO LABORAL**

**Fue creado por la Ley N° 24.013, es el encargado de concentrar en un sólo organismos la totalidad de los registros laborales y de seguridad social existentes.**Se encarga de concentrar la información de los siguientes registros: **- Registración de empleadores.  
- Trabajadores activos  
- Trabajadores desempleados   
- Asignaciones familiares  
- Obras sociales.**

**El SURL dispuso que a cada trabajador se le deberá asignar un CUIL (Código Único de Identificación Laboral)** 🡪 **Es el código con el que ANSES identifica a los trabajadores en relación de dependencia.**

**LEY N° 25.353**

**Sancionada: 13/09/2000  
Promulgada: 06/10/2000  
  
SE APLICA CUANDO YA HAY DESPIDO Y EN ESE MOMENTO CONTRATO PARCIALMENTE REGISTRADO O NO REGISTRADO 🡪 TRABAJO EN NEGRO**

*Esta ley fue creada para los* ***trabajadores que por no perder el trabajo*** *en su momento* ***no denunciaban las irregularidades*** *en la relación de trabajo y eran despedidos quedaban fuera de la ley 24.013 por* ***no estar el contrato de trabajo vigente*** *como requisito para poder intimar al trabajador y cobrar las indemnizaciones.*

**ART 1 (LEY 25.353):** Tiene que ver con la registración del contrato de trabajo, **establece indemnización cuando ya se hubiera extinguido el contrato de trabajo y el trabajador no estaba correctamente registrado.**

* **INDEMNIZACIONES:** Equivalente al **INCREMENTO DEL MONTON INDEMNIZATORIO 100% de lo que establece el** **art 245 (LCT) 🡪 DUPLICA LA INDEMNIZACIÓN.**

**ART 2 (LEY 25.353): Establece una indemnización para los casos en que el empleador INCURRA EN MORA POR EL PAGO DE INDEMNIZACIÓN QUE PROVIENE DEL DESPIDO.   
Hay 4 días hábiles para pagar la indemnización 🡪 en el 5TO DIA YA INCURRE EN MORA.**

* **INDEMNIZACIÓN:** Equivale al **50% más de las indemnizaciones de los art 232, 233 y 245 (LCT)**

**CONCLUCIÓN**

**24.013 LEY NACIONAL DE EMPLEO 🡪 CT VIGENTE, INDEMNIZACIÓN ART 8, 9 Y 10 + ART 15.**

**LEY 25.323 🡪 CT NO VIGENTE INDEMNIZACIÓN ART 232, 233, 234 (LCT) + ART 2 (LEY 25.325)**

**Art. 31 (LCT) — Empresas subordinadas o relacionadas. Solidaridad**. Siempre que una 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, cuando hayan mediado maniobras fraudulentas o conducción temeraria**

**LA PRUEBA PERICIAL CONTABLE:**

El juez será quien ordene las **pericias contables** para que el especialista con sus conocimientos pueda determinar en qué situación se encuentra e informarle al juez.

**Surge de la comprobación o la explicación de ciertos hechos controvertidos y conducentes en el proceso judicial, estos hechos requerirán de conocimientos técnicos especiales. De allí de que este auxiliado en estos hechos para la necesidad de conocimientos especiales, EL PERITO CONTABLE EN ESTE CASO SERÁ EL AUXILIAR DEL JUEZ.**

**Será admitida entonces la prueba pericial cuando se requieran conocimientos específicos de alguna profesión o industria, en este caso un perito contador.**

**IMPORTANCIA DE LA PRUEBA PERICIAL CONTABLE  
  
Esta prueba pericial contable le aportara al juez en la causa EVIDENCIA. La prueba de los peritos deberá ofrecerse para contestar lo que demanda el juez indicando la especialidad del experto como así también los puntos de pericia.**

**ART 80 (LCT) 🡪 CERTIFICADO DE TRABAJO**

**Art. 80 (LCT):** Establece como obligación para el empleador entregar certificado de trabajo con los datos de la relación laboral del trabajador y empleador, **obligaciones frente a los organismos sindicales y de la seguridad social.  
Certificado de trabajo**: Sirve para que el trabajador pueda controlar sus aportes, experiencia laboral, para reclamar en ANSES subsidio por desempleo, que no se debe nada, etc.

**Requisitos:**

*La obligación de ingresar los fondos de seguridad social por parte del empleador y los sindicales a su cargo, ya sea como obligado directo o como agente de retención, configurará asimismo una obligación contractual*. **El empleador, por su parte, deberá dar al trabajador, cuando éste lo requiriese a la época de la extinción de la relación, constancia documentada de ello.** **Durante el tiempo de la relación deberá otorgar tal constancia cuando medien causas razonables**. **Cuando el contrato de trabajo se extinguiere por cualquier causa, el empleador estará obligado a entregar al trabajador un certificado de trabajo,** **conteniendo las indicaciones sobre el tiempo de prestación de servicios, naturaleza de éstos, constancia de los sueldos percibidos y de los aportes y contribuciones efectuados con destino a los organismos de la seguridad social**.

**Sanción por falta de entrega:**

**El trabajador notificará de forma fehaciente el requerimiento del certificado de trabajo 🡪 El empleador tiene 30 días para entregar el certificado,** en caso de que **pasen los 30 días** y el empleador no haya hecho entrega del certificado el **trabajador tendrá 48 horas para intimarlo (POR DECRETO 146) y reclamar una sanción 🡪 Indemnización.**

* **Indemnización por falta de entrega del certificado: Equivalente a 3 veces la mejor remuneración mensual del trabajador.**

**ENTREGA DEL CERTIFICADO DE TRABAJO:.**

Para comprobar que es entregado el empleador puede:

* **Hacer un depósito judicial** Donde se deje constancia que se entregó el certificado de trabajo (Este depósito suele usarse para el pago de indemnizaciones también)
* **Enviar el certificado por correo** Donde también quede constancia de la entrega del certificado.

**ART 132 BIS (LCT):** Establece **multa a favor de trabajador cuando el EMPLEADOR HUBIESE RETENIDO APORTES DEL TRABAJADOR CON DESTINO A LA SEGURIDAD SOCIAL Y NO LOS HUBIERA DEPOSITADO EN ANSES, AFIP, OBRA SOCIAL, SINDICATO, ETC. 🡪 Empleador actúa como agente de retención.**

* **INDEMNIZACIÓN:** Equivale a **1 mes de remuneración por cada mes que se reclama**

**Régimen laboral especial para Pymes**.

**LEY 24.467  
Sancionada: 15/03/1995**

**Definición de PyME (LEY 24.467)** Pequeña y mediana empresa, que tiene como **condición: Tener** **hasta 40 trabajadores y una facturación anual limitada:**  
**\* Industria (5 millones).   
\* Servicios (4 millones)   
\* Comercio (3 millones)  
\* Agraria (2.5 millones).**   
  
*Las empresas que superen 1 o ambos requisitos podrán permanecer por 3 años en este régimen especial, siempre que no dupliquen el plantel o facturación indicada.*

**Régimen laboral para pymes:**

* **RUP:** La pyme en vez de tener los 2 libros **(El libro del art. 52 de la LCT y el libro que este registrado ante el SURL).** Tienen la posibilidad de unificarlos en el libro **RUP (REGISTRO ÚNICO DE PERSONAS) el cual deberá contener:**

1. **Nombre y apellido del trabajador.**
2. **N° de CUIL**
3. **Domicilio del trabajador**
4. **Estado civil e individualización de los cargos de familia**
5. **Fecha de ingreso**
6. **Tarea a desempeñar.**
7. **Modalidad de la contratación.**
8. **Lugar de trabajo.**
9. **Forma de determinación del salario, monto y forma de pago.**
10. **Régimen previsional optado por el trabajador, y en su caso individualizar AFJP**
11. **Modificación posterior de datos (fecha de egreso).**

* **Violación de las obligaciones:**
  + **Sanciones previstas en el régimen de Policía del trabajo.**
  + **Posibilidad de ser excluida del Régimen especial de la ley 24.407**
* **Clave de alta temprana**
  + **Antes del inicio de la relación laboral o plazo no mayor de 24hs. El empleador debe informar al AFIP el ingreso del trabajador, caso contrario se le aplicaran sanciones y se podrá considerar no válida la fecha de ingreso alegada en cada caso. Esto es para que el empleador frente a Inspección de la AFIP, ANSES, Ministerio de trabajo argumente falsamente que está realizando los trámites de inscripción del trabajador.**
* **Aguinaldo:** Tienen la posibilidad de **desdoblar el aguinaldo en 3 partes es decir 1/3 en cada cuota.**
* **Preaviso para la extensión del contrato de trabajo:** Tienen la posibilidad para **cualquier tipo de antigüedad** **30 días de** **preaviso** para extinguir la relación de trabajo, unifica. (Para la LCT con menos de 1 años de antigüedad 1 mes de preaviso con más de 5 años 2 meses de preaviso)
* **Vacaciones:** Tienen un régimen laboral especial no varían los días ni el modo de calcular las vacaciones puede comunicar las vacaciones en cualquier momento. **Las vacaciones podrán fraccionarse en 3 meses pero cada periodo no debe ser inferior a 6 días.**

**0 a 5 años 🡪 14 días corridos   
5 a 10 años 🡪 21 días corridos   
10 a 20 años 🡪28 días corridos   
+ de 20 años 🡪 35 días corridos**

**Duración del contrato de trabajo:**

**Principio general:**

El contrato de trabajo se **presume por tiempo indeterminado por PRINCIPIO DE LA CONTINUIDAD LABORAL,** el espíritu de la ley es que el contrato de trabajo se extinga por la jubilación del trabajador.  
**No se cumplirá este principio salvo que:**

1. **Que se haya fijado en forma expresa y por escrito el tiempo de duración. 🡪 CT A PLAZO FIJO**
2. **Que las modalidades de las tareas o actividades así lo justifiquen. 🡪 CT EVENTUAL, CT POR TEMPORADA.**

**CONTRATO POR TIEMPO INTERMINADO 🡪 PERIODO DE PRUEBA.**

**Periodo de prueba:**

**Todo contrato por tiempo indeterminado, se inicia con un período de prueba** (lapso con que cuenta el empleador para evaluar si la elección del trabajador fue correcta)**, el cual no puede ser mayor a los 3 meses**

**ART. 92:** **Prueba: La carga de prueba de que el contrato es por tiempo determinado estará a cargo del empleador.**

**Art. 92 bis:** **Período de prueba:** se entenderá el **contrato celebrado a prueba** **durante los primeros 3 meses de vigencia**. **Cualquiera de las partes podrá extinguir la relación laboral durante este lapso sin expresión de causa**, **sin derecho a indemnización**, pero si debe **preavisar con un plazo de 15 días**.

**Se rige por:**

1. **El empleador no puede contratar a un mismo trabajador más de 1 vez, utilizando el período de prueba. Si lo hace, se considerará que el empleador ha renunciado al mismo.**
2. **El uso abusivo del período de prueba para evitar la efectivisacion del trabajador, será pasible de sanciones por la autoridad administrativa 🡪 Ministerio de Trabajo.**
3. **El empleador debe registrar al trabajador que comienza su relación laboral con el período de prueba 🡪 Sino será un trabajo en negro o parcialmente registrado.**
4. **Trabajador y empleador tienen obligaciones propias de la relación.**
5. **Trabajador y empleador están obligados a los aportes y contribuciones en la seguridad social.**
6. **El trabajador tiene derecho, a las prestaciones por accidente (Se le pagará el sueldo por los 3 meses y la ART Asegurador por Riesgo de Trabajo 🡪 Se hará cargo por el accidente que sufra y las consecuencias el resto de su vida, se encargara de la asistencia médica, rehabilitación, etc.) o enfermedad (Se le pagará el sueldo por enfermedad por los 3 meses, el empleador sólo se hará cargo por estos meses)**
7. **Este período se computará como tiempo de servicio a todos los efectos laborales y de seguridad social.**

* **INDEMNIZACIÓN:** Si no se preavisa la extinción del periodo de prueba se pagará como indemnización los 15 días del preaviso, SAC, vacaciones (1 día cada 20 trabajados)

**Excepciones al principio general:**

**CT A PLAZO FIJO (ART 93 EN ADELANTE)**

Este contrato se **realiza por escrito por acuerdo de las partes estableciendo una fecha de duración NO MAYOR A 5 AÑOS 🡪** Tanto al empleador como al trabajador tienen los mismos derechos y obligaciones que en cualquier contrato de trabajo. ***Se debe* Explicar circunstancias de porque se realiza el contrato a plazo fijo.**

* **PREAVISO:** El **empleador está obligado a preavisar la finalización del CT en forma fehaciente** aunque ambos sepan cuando termina el CT. Luego del preaviso, una vez llegada a la fecha se extingue el contrato.

**Tiempo de preaviso: MÍNIMO 1 MES – MÁXIMO 2 MESES**

**Si el empleador omite el preaviso el CT no se extingue por más que pasen 5 años o menos y se convertirá en un CT POR TIEMPO INDETERMINADO.**

* **INDEMNIZACIÓN: 100% DEL ART 245 (LCT) + EL PREAVISO DEL 232 Y 233.**

**Si el empleador decide extinguir el CT a plazo fijo antes del plazo establecido deberá indemnizar al trabajador:**

* **INDEMNIZACIÓN: 100% DEL ART 245 (LCT) + Resarcimiento económico por daños y prejuicios pagando las remuneraciones faltantes hasta la fecha de extinción. (SALVO QUE SEA DESPIDO CON JUSTA CAUSA)**

**CT EVENTUAL:**

**Previsto 🡪 Art 99 LCT**

**Reglamentado 🡪 Art 66 y siguientes en la Ley Nacional de Empleo 24.013.**

Habrá contrato de trabajo eventual cuando por **situaciones extraordinarias y eventuales pueda acreditar este trabajo. Y se requiera el servicio del personal solo por esos fines. NO TIENE UN PLAZO DETERMINADO PERO PUEDE SER DETERMONADO. Éste contrato debe ser:**

* **NO SUPERIOR A LOS 6 MESES.**
* **NI MAYOR A 1 UN AÑO EN UN PLAZO DE 3 AÑOS.**

**Ej.: Si un trabajador se encuentra eventualmente cubriendo una licencia por enfermedad y luego de que se reincorpora el trabajador enfermo éste sigue prestando servicios, el CT EVENTUAL PASA A SER UN CONTRATO POR TIEMPO INTERMINADO.**

**Situaciones extraordinarias y eventuales:**

* **Remplazar a un trabajador 🡪 Licencia de Maternidad o por Enfermedad.**
* **Más ventas en una época del año 🡪 Navidad, verano, etc.**
* **Situación determinada 🡪 Ej.: Apertura de un stand en la feria del libro.**

**CT POR TEMPORADA:**

**Es un contrato por tiempo indeterminado pero con la particularidad de que la prestación de servicios del trabajador solo se da en una época determinada del año 🡪 SE VA REPITIENDO SUCESIVAMENTE EN EL TIEMPO TODOS LOS AÑOS.**Se debe establecer en el contrato **inicio y fin de temporada.**

**Por ejemplo: Heladero tiene un CT POR TEMPORADA todos los años de Noviembre a Marzo.**

**Al inicio de temporada el empleador y trabajador tienen la obligación de:**

* **El empleador debe contratarlo antes de 30 días, notificar al trabajado fehacientemente de que necesitara sus servicios.**
* **El trabajador está obligado luego de 5 días recibida la notificación del empleador que necesitan sus servicios, notificar que prestará los servicios.**

**Previstas en la ley 25.013 – CT DE APRENDIZAJE**

El empleador se obliga a emplear un joven trabajador y a enseñarle, o hacer que le enseñen un oficio durante un período fijado y en el curso del cual el aprendiz está obligado a trabajar bajo el servicio del empleador.  
**Objeto: es la formación teórica-práctica del aprendiz.**

- **Se celebra por escrito** **entre el empleador y un joven entre 15 y 28 años.**

**- Duración mínima 3 meses y máxima 1 año la jornada semanal no podrá exceder las 40 hs**.

- **Para menores “Jornada legal reducida para menores.”**  
- **No puede celebrarse un nuevo contrato con el aprendiz, finalizado el plazo máximo.**

**- La cantidad de aprendices en un establecimiento no puede superar el 10% de los trabajadores.**

**- Si el empleador incumple con sus obligaciones; se convierte en un contrato por tiempo indeterminado. Se extingue por incumplimiento del plazo previsto.   
  
- El empleador debe preavisar cada 1 mes de anticipación.   
  
- Si omite preaviso debe abonar una INDEMNIZACIÓN de medio sueldo.**

**LEY 26.427 🡪 Pasantías**

**No constituye un contrato laboral**, por eso **no pagará cargas sociales durante el vínculo ni indemnizaciones al final**.

**Tipos de pasantías:**

1. **Alumnos y docentes completan en un establecimiento ajeno a los educativos, la educación y formación a través de prácticas vinculadas directamente con la especialización a la que están abocados.**
2. **Para trabajadores desocupados, inscriptos en la red de servicios de empleo** y su objeto es complementar los conocimientos laborales del pasante con una práctica que lo habilite para el ejercicio de una profesión u oficio. Quedan excluidos los desocupados que perciban prestación por desempleo, jubilados y pensionados y trabajadores en actividad. Los pasantes percibirán una suma de dinero en concepto de beca que abonará ANSES y la duración mínima es un mes, máximo 3 meses.
3. **Contrato de pasantía profesional: entre un empleado privado y un estudiante de 15 a 26 años** que se encuentre desocupado y no tiene carácter laboral. El pasante recibirá una suma no remunerativa (no inferior a los mínimos convencionales).

**Objetivos:**

* brindar experiencia práctica para el ejercicio de la profesión u oficio
* contactar en el ámbito en el que se desenvuelvan empresas u organismos públicos.
* Capacitar para la relación laboral.
* Formar al estudiante para la posterior búsqueda laboral.

**Becas:**

**Son prácticas rentadas. Son contratos que tienen por finalidad la capacitación y el entrenamiento del becado a cargo de la empresa becaria y la posterior inserción laboral. (Menores de 25 años en tramos finales de carreras profesionales o técnicas).**

**EMPRESAS DE SERVICIOS EVENTUALES:**

**Art. 29. — Interposición y mediación — Solidaridad**. Los trabajadores que habiendo sido contratados por terceros con vista a proporcionarlos a las empresas, serán considerados empleados directos de quien utilice su prestación. En tal supuesto, y cualquiera que sea el acto o estipulación que al efecto concierten, los terceros contratantes y la empresa para la cual los trabajadores presten o hayan prestado servicios responderán solidariamente de todas las obligaciones emergentes de la relación laboral y de las que se deriven del régimen de la seguridad social. Los trabajadores contratados por empresas de servicios eventuales habilitadas por la autoridad competente para desempeñarse en los términos de los artículos 99 de la presente y 77 a 80 de la Ley Nacional de Empleo, serán considerados en relación de dependencia, con carácter permanente contínuo o discontínuo, con dichas empresas.

**Art. 29 BIS**. — El empleador que ocupe trabajadores a través de una empresa de servicios eventuales habilitada por la autoridad competente, será solidariamente responsable con aquélla por todas las obligaciones laborales y deberá retener de los pagos que efectúe a la empresa de servicios eventuales los aportes y contribuciones respectivos para los organismos de la Seguridad Social y depositarlos en término. El trabajador contratado a través de una empresa de servicios eventuales estará regido por la Convención Colectiva, será representado por el Sindicato y beneficiado por la Obra Social de la actividad o categoría en la que efectivamente preste servicios en la empresa usuaria.