

ANEXO I

**ORDENANZAS, LEYES, DECRETOS-ORDENANZAS Y DECRETOS DE NECESIDAD Y
URGENCIA DE ALCANCE GENERAL Y CARÁCTER PERMANENTE**

**RAMA: EMPLEO Y AUTORIDAD ADMINISTRATIVA DEL TRABAJO
LETRA "K"**

LEY K - N° 30

Artículo 1º - Créase el Programa Permanente de Información y Orientación para el Empleo de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires (PPIOE).

Artículo 2º - El PPIOE tendrá por objetivo crear un sistema que permita producir, recolectar y mantener la información necesaria a fin de mejorar la empleabilidad en el ámbito de la Ciudad de Buenos Aires.

Dicha información será utilizada para la formulación de políticas de empleo y trabajo, así como para facilitar a los habitantes el acceso a los mismos, promoviendo la erradicación de tratos discriminatorios y la remoción de obstáculos que a ello se oponen.

Artículo 3º - El PPIOE tendrá como principales funciones las siguientes:

- a. Producir y organizar sistemas de información que caractericen desde la doble perspectiva de la oferta y la demanda, la situación del mercado laboral.
Para ello articulará acciones y estudios con los organismos públicos y privados especializados en la materia a través de un Observatorio de Empleo e información para el Trabajo que se incluirá en el Programa.
- b. Crear mecanismos de vinculación, información y consulta entre las personas físicas o jurídicas que demandan trabajo y empleo y quienes constituyen la oferta.
- c. Brindar orientación y reorientación laboral integral a quienes presenten dificultades para incorporarse y/o permanecer en el mercado ocupacional mediante métodos y sistemas que incluyan la atención individual para mejorar la estrategia de búsqueda de empleo. La misma tendrá que atenerse a las condiciones personales, los atributos laborales y las características del mercado.
- d. Informar y orientar adecuadamente en materia de oferta de capacitación en el ámbito de la ciudad, tanto en la esfera pública como privada.
- e. Brindar orientación a las personas afectadas para que puedan actuar frente a tratos discriminatorios.

Artículo 4º.- A los fines de cumplimentar los objetivos establecidos en el artículo 2º, el PPIOE deberá:

- a. Realizar y mantener semestralmente un relevamiento propio, periódico y regular de la situación del empleo en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires;
- b. Elaborar y proponer estrategias de reordenamiento del mercado de trabajo, contemplando a dichos efectos las diferentes franjas etáreas de la población económicamente activa (PEA).

Artículo 5º.- El Poder Ejecutivo de la Ciudad de Buenos Aires establecerá la autoridad de aplicación encargada de implementar el presente programa.

LEY K - N° 120

CAPITULO PRIMERO DISPOSICIONES GENERALES Y OBJETIVOS BÁSICOS

Criterios rectores

Artículo 1° - La Ciudad Autónoma de Buenos Aires tiene como criterio principal de sus políticas sociales y económicas propender al pleno empleo de los trabajadores que la habitan, promover las más eficientes formas de empleo, entendido éste como situación social jurídicamente configurada, promover la capacitación para el trabajo y fomentar la mejora de las condiciones laborales y del nivel de vida.

Objetivos

Artículo 2° - Son objetivos de la política de empleo de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires:

- a) Proteger el trabajo en todas sus formas y asegurar al trabajador los derechos establecidos en la Constitución Nacional #, en los convenios ratificados de la Organización Internacional del Trabajo, y en la Constitución de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires #.
- b) Promover la igualdad de oportunidades y la erradicación de toda forma de discriminación.
- c) Generar políticas y emprendimientos destinados a la creación de empleo.
- d) Erradicar el trabajo infantil a través de políticas protectoras hacia la infancia.
- e) Fortalecer las actividades intensivas en trabajo, con base en la capacitación y la promoción profesional.
- f) Prevenir el desempleo y proteger a los desocupados.
- g) Transparentar el mercado de trabajo, favorecer la inserción laboral y procurar la observancia del derecho de los trabajadores a la información y consulta.
- h) Promover la formación profesional y la capacitación de los trabajadores.
- i) Promover la negociación colectiva entre las organizaciones de empresarios y de trabajadores, y en todas las áreas de los poderes públicos de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires.
- j) Promover políticas para la mediación y solución de los conflictos laborales de particular relevancia para el ámbito de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires.
- k) Asegurar el cumplimiento de la legislación laboral, ejerciendo el poder de policía del trabajo.
- l) Promover políticas de apoyo para el empleo de las personas con necesidades especiales.
- m) Promover políticas de apoyo para el empleo de los ex combatientes de Malvinas.
- n) Promover, como política de largo plazo, la reducción y reconversión del tiempo de trabajo en la Ciudad, con la participación de los sectores empresarios, sindicales y educativos, procurando la reducción progresiva de las horas de trabajo suplementarias y de la jornada

semanal sin afectar la remuneración normal del trabajador, la vinculación de los tiempos liberados con la educación y capacitación, la promoción del ejercicio activo de la maternidad y paternidad, la promoción del trabajo discontinuo y de la autogestión del tiempo de trabajo, y el teletrabajo.

Sistema estadístico

Artículo 3° - La autoridad de aplicación tendrá a su cargo un sistema estadístico, que concentrará la información necesaria para el diseño de las políticas locales. A tal efecto, actuará coordinadamente con el Sistema Estadístico Nacional y su equivalente en el ámbito de la Ciudad de Buenos Aires.

CAPITULO SEGUNDO PROMOCIÓN DEL EMPLEO Y DE LA CAPACITACIÓN

Ejecución

Artículo 4° - La Ejecución de la política de empleo, formación profesional y trabajo se llevará a cabo de modo unificado. El Poder Ejecutivo implementará un mecanismo que permita coordinar dicha política con las demás políticas que se ejecuten en el ámbito de la Ciudad, de la Nación y de las Provincias, y vincularla a los procesos de integración supranacional, con la participación de los actores sociales.

Funciones del Poder Ejecutivo

Artículo 5° - Son funciones del Poder Ejecutivo a los efectos de la presente ley:

- a) Elaborar cada dos (2) años, con metodología participativa, un Plan Metropolitano de Empleo y Capacitación que contemple el diseño, la formulación y ejecución de políticas y programas para promover el empleo y la capacitación en el ámbito público y privado.
- b) Formular programas y actividades de generación de empleo en situaciones de crisis económica o en procesos de reconversión y reforma económica que afecten al mercado de trabajo.
- c) Fomentar la generación de empleo incluyendo proyectos de alta incidencia ocupacional en la programación de la inversión pública.
- d) Facilitar la inversión privada que genere mayor impacto ocupacional directo e indirecto.
- e) Fortalecer la participación de los grupos de menor empleabilidad en el mercado laboral a través de la formulación de políticas activas.
- f) Promover el contrato de trabajo por tiempo indeterminado.
- g) Promover la regularización del empleo no registrado.
- h) Realizar acciones de capacitación y actualización de los saberes para el trabajo

- i) Poner en marcha, de manera articulada con el Programa Permanente de Información y Orientación para el empleo creado por la Ley N° 30 #, la gestión descentralizada de los servicios de empleo, capacitación e intermediación del mercado de trabajo.
- j) Promover la mejora en las condiciones y medio ambiente del trabajo.

Factores de calificación

Artículo 6° - En los procesos de contrataciones públicas en los cuales la Ciudad de Buenos Aires deba calificar proyectos o empresas que requieran emplear mano de obra, deberá incluirse entre los criterios de calificación prioritarios:

- a) La cantidad de puestos de trabajo a crearse con la debida consideración respecto de los costos y la calidad de las obras, bienes o servicios involucrados.
- b) Los antecedentes de los oferentes en materia de respeto a las normas sobre Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo.

Contratos de empleo público temporario

Artículo 7°- La política de contrataciones temporarias de cada repartición se realizará teniendo en cuenta el objetivo establecido en el artículo 1°. Se otorgará especial prioridad a la utilización de contratos a tiempo parcial para jóvenes con estudios incompletos secundarios, terciarios o universitarios, con obligación de finalizarlos en un lapso determinado.

Cada repartición enviará anualmente a la autoridad de aplicación un informe detallado de las contrataciones temporarias efectuadas, sus modalidades, aportes y contribuciones realizados. La autoridad de aplicación podrá hacer recomendaciones a las reparticiones a los efectos de optimizar la política de empleo.

Política de inserción laboral.

Artículo 8°- La política de inserción laboral se ejecutará descentralizadamente, y tiene como objetivos:

- a) Promover, como servicio libre y gratuito, la adscripción de los trabajadores a una actividad laboral adecuada a sus aptitudes.
- b) Proporcionar información acerca de las necesidades empresariales y de los perfiles y calificaciones de empleo de los trabajadores a fin de conseguir un mayor equilibrio entre oferta y demanda de trabajo.
- c) Colaborar en la información, orientación y búsqueda de empleo de los trabajadores, fomentando su calificación con el fin de posibilitar su inserción en el mercado de trabajo.

Información

Artículo 9° - La información relativa a las gestiones y decisiones adoptadas en el marco de la política de inserción laboral es pública y gratuita.

Programa Permanente de Información y Orientación para el Empleo

Artículo 10 - La implementación del Programa previsto en la Ley N° 30 # se realizará en el ámbito de la autoridad de aplicación de la presente ley, y no podrá generar superposición de funciones con las contempladas en ésta.

Promoción de la capacitación laboral

Artículo 11 - El Poder Ejecutivo implementará las siguientes acciones para promover la capacitación, articulando a este fin la tarea del área responsable de Educación con la que realiza la autoridad de aplicación de la presente ley:

- a) Fomentar y fortalecer la comunicación y la vinculación entre la oferta y demanda de capacitación.
- b) Estudiar y diseñar los instrumentos regulatorios de un mercado de capacitación, asistiendo y participando de su desarrollo.
- c) Diseñar un Sistema Privado-Estatal de Formación Profesional para la Micro, Pequeña y Mediana Empresa.
- d) Fomentar la creación de un Sistema Normalizado de Competencias y de Certificación de Competencias.
- e) Generar mecanismos de certificación de la oferta de capacitación pública y privada a fin de elevar sus estándares de calidad.

Prioridades

Artículo 12 - Los programas destinados a fomentar el empleo que se elaboren en cumplimiento de la presente ley, atenderán preferentemente a la población desocupada perteneciente a hogares en situación de pobreza; a los desocupados: jefes y jefas de hogar con menores a cargo, mujeres, personas mayores de cuarenta y cinco (45) años, jóvenes que hayan abandonado los estudios primarios o de segundo nivel con cargo a finalizarlos, personas con necesidades especiales; y a los desocupados de larga duración.

Promoción de la Finalización de Estudios

Artículo 13 - El Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires promoverá el ingreso de los jóvenes al mercado de trabajo una vez completados los estudios de segundo nivel, terciarios o universitarios por los que hubieren optado. Asimismo, promoverá la finalización de esos estudios por parte de los trabajadores que no los hubieran completado, a través de convenios con los actores sociales.

Incentivos para las Micro y Pequeñas Empresas

Artículo 14 - La autoridad de aplicación elaborará programas tendientes a fomentar la creación de empleo en las Micro y Pequeñas Empresas, considerando, entre otros, los siguientes incentivos:

- a) Subvenciones directas y desgravaciones por incremento neto de puestos de trabajo, a través de contrataciones estables por tiempo indeterminado.
- b) Créditos y avales.
- c) Cesión del uso de bienes públicos o privados de la Ciudad por tiempo determinado.

Sectores en crisis

Artículo 15 - Podrán arbitrarse ayudas o subvenciones por única vez para aquellas empresas que contraten por tiempo indeterminado a trabajadores desempleados residentes en esta Ciudad, provenientes de sectores declarados en crisis por el Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires. A estos efectos, las empresas beneficiarias deberán formular proyectos de inversión que prevean un incremento de su personal no menor al diez por ciento (10%) en relación con su dotación promedio de los doce (12) meses anteriores. Las ayudas se concederán por cada trabajador contratado.

Microemprendimientos

Artículo 16 - La autoridad de aplicación coordinará con el sector responsable de microemprendimientos, la aplicación de los planes existentes sobre esta materia para la promoción del empleo.

CAPITULO TERCERO PROTECCIÓN A LOS TRABAJADORES DESOCUPADOS

Deber de protección social

Artículo 17 - El Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires organizará un sistema de protección social para habitantes desocupados de la Ciudad, que garantice como mínimo, a quienes no tengan medios suficientes, la alimentación básica, la salud física y síquica, y los medios para posibilitar la concurrencia de los hijos a su cargo a la enseñanza obligatoria.

Otros beneficios

Artículo 18 - Sin perjuicio de la asistencia prevista precedentemente, el Poder Ejecutivo podrá otorgar a los trabajadores desocupados, entre otros beneficios:

- a) Ayuda económica no remunerativa, priorizando a los que no reciban otros subsidios.
- b) Instrucción, formación y capacitación.
- c) Reconversión laboral y orientación profesional.
- d) Asistencia a los migrantes por razones de trabajo.

Bonificación especial de impuestos

Artículo 19 - Las Jefas y Jefes de hogar residentes en la Ciudad, registrados como desocupados ante la autoridad de aplicación gozarán, mientras permanezcan desocupados, de una bonificación especial a los impuestos, tasas y contribuciones establecidos por la Ciudad, con los alcances y límites que disponga la ley tarifaria.

La reglamentación de la presente ley determinará en qué casos este beneficio es aplicable cuando trabajen otros miembros del hogar.

Prestaciones de desempleo

Artículo 20 - La autoridad de aplicación reglamentará el reconocimiento, suspensión, reanudación y extinción del derecho a las prestaciones de desempleo.

CAPITULO CUARTO OTRAS DISPOSICIONES

Reglamentación

Artículo 21 - El Poder Ejecutivo reglamentará la presente ley en el término de 90 días contados a partir de su promulgación. En el mismo lapso determinará la organización, funcionamiento y estructura de la autoridad de aplicación de manera que pueda ser incluida dentro de la Ley de Ministerios, una vez sancionada ésta.

Financiamiento de la política de empleo.

Artículo 22 - La Ley de Presupuesto General establecerá el financiamiento necesario para atender las erogaciones que requiera el cumplimiento de la presente ley.

Observaciones Generales:

La presente norma contiene remisiones externas

LEY K - N° 265

COMPETENCIAS DE LA AUTORIDAD ADMINISTRATIVA DEL TRABAJO DE LA CIUDAD DE BUENOS AIRES.

TITULO I: CREACIÓN Y FUNCIONES

Artículo 1° - Establécense por esta Ley las funciones y atribuciones que deberá desarrollar la Autoridad Administrativa del Trabajo de la Ciudad de Buenos Aires, en ejercicio del poder de policía conferido por el Artículo 44 de la Constitución de la Ciudad de Buenos Aires #.

Artículo 2° - La Autoridad Administrativa del Trabajo de la Ciudad de Buenos Aires tiene como objeto cumplir las siguientes funciones:

- a. fiscalización, control y sanción por incumplimientos de las normas relativas al trabajo, la salud, higiene y seguridad en el trabajo, la Seguridad Social y las cláusulas normativas de los convenios colectivos de trabajo;
- b. garantizar la tutela de los menores en el trabajo y hacer aplicación estricta de las normas de prohibición del trabajo infantil. Cuando los inspectores de trabajo, en uso de sus facultades constaten la utilización de trabajo infantil, deberán comunicar de inmediato dicha circunstancia a la Secretaría de Promoción Social, a efectos de tomar intervención para la protección de los menores involucrados;
- c. intervención en los conflictos individuales y colectivos de trabajo, procurando la autocomposición de los mismos a través de los procedimientos de conciliación y arbitraje voluntario. A tal fin podrá dictar medidas previas, precautorias, resoluciones y disposiciones de carácter obligatorio en la materia, labrando las actuaciones correspondientes. Esta facultad no podrá ser ejercida cuando los trabajadores involucrados sean dependientes del Gobierno Autónomo de la Ciudad de Buenos Aires;
- d. registro de empleadores y rúbrica de documentación laboral;
- e. diseño e instrumentación de los programas y proyectos tendientes a dinamizar las relaciones laborales y promover la negociación colectiva;
- f. elaborar políticas tendientes a la capacitación y recalificación de los trabajadores, como así también programas de incentivos y promoción de empleo;
- g. asesoramiento gratuito a los trabajadores en todo lo relativo al trabajo y la Seguridad Social y otorgamiento de patrocinio letrado gratuito para aquellos trabajadores que se sometan a la instancia administrativa prevista en el Artículo 36.

TITULO II: POLICÍA DEL TRABAJO

CAPITULO I: FACULTADES DE INSPECCIÓN

Artículo 3° - A los fines de la fiscalización y control del cumplimiento de las normas relativas al trabajo, la salud, higiene y seguridad en el trabajo, la Seguridad Social y las cláusulas normativas de los convenios colectivos de trabajo, la Autoridad Administrativa del Trabajo, a través de sus agentes o inspectores, tiene facultades suficientes para:

- a. entrar libremente, y sin notificación previa, a cualquier hora y en el momento que así lo crean conveniente, en todo establecimiento situado en el territorio de la Ciudad;
- b. entrar en cualquier lugar cuando existan presunciones graves e indicios suficientes de actividad laboral;
- c. exigir la exhibición de libros y registraciones contables que la legislación dispone llevar, y obtener copias o extractos de los mismos y requerir la colocación de los avisos e indicaciones exigibles;
- d. obtener muestras de sustancias o materiales utilizados o manipulados en el establecimiento con el propósito de ser analizados a fin de comprobar que no afecten la salud de los trabajadores y realizar exámenes e investigaciones de las condiciones ambientales de los lugares de trabajo y de las tareas que en ellos se realizan;
- e. exigir la adecuación, mejoramiento o corrección de los instrumentos, herramientas, maquinarias, métodos de trabajo y todo aquello que forme parte de las condiciones y medio ambiente de trabajo de manera que no lesionen la salud de los trabajadores;
- f. suspender de inmediato la prestación de tareas en aquel establecimiento en el que se observe peligro para la vida y la salud de los trabajadores hasta tanto sé de cumplimiento con las normas de protección necesarias y suficientes;
- g. disponer la clausura de aquel establecimiento en el que se verifiquen graves incumplimientos de las normas de Higiene y Seguridad del Trabajo, sin perjuicio de las sanciones que correspondiere aplicar. Dicha medida podrá imponerse también cuando se encontraren menores y mujeres cumpliendo trabajo prohibido. En los supuestos de clausura, la falta de pago de los salarios que se devenguen durante el período en que se extienda la misma, será susceptible de la aplicación de las sanciones previstas en el Capítulo III del presente Título de esta Ley;
- h. interrogar ante testigos al empleador y al personal;
- i. labrar actas de todo lo actuado en orden a las facultades de inspección conferidas;
- j. los inspectores están habilitados para requerir directamente el auxilio de la fuerza pública a los fines del cumplimiento de su cometido.

Artículo 4° - Los representantes de los trabajadores se encuentran facultados para asistir y colaborar con las tareas de inspección llevadas a cabo por la Autoridad Administrativa del Trabajo, como así también para efectuar todas las denuncias que correspondan. Quienes impidan la presencia dentro de los establecimientos de dichos representantes serán sancionados con arreglo a lo dispuesto en el Artículo 20 de la presente ley.

Artículo 5° - La Autoridad Administrativa del Trabajo procurará la necesaria colaboración con las organizaciones de empresarios y trabajadores a los efectos de asegurar el cumplimiento de las normas laborales y sobre condiciones y medio ambiente de trabajo.

Artículo 6° - La función inspectora será desempeñada por funcionarios del Cuerpo de Inspectores de Trabajo de la Ciudad de Buenos Aires, el cual estará integrado por agentes especialmente capacitados para el desempeño de la función. Los mismos no podrán tener interés directo ni indirecto en las entidades vinculadas a la actividad sometida a vigilancia, deberán guardar reserva de la información a la que accedan como consecuencia de su función, y quedan sujetos a un régimen de declaración jurada anual de bienes que será de consulta pública y libre.

La Autoridad Administrativa del Trabajo debe adoptar un Protocolo de Inspección del Trabajo y un Manual de Buenas Prácticas de Inspección Laboral.

Artículo 7° - Los inspectores de trabajo revisten la calidad de autoridad pública y están autorizados para realizar inspecciones de oficio, por denuncia o a petición de persona interesada.

La autoridad de Trabajo queda autorizada para recavar datos de oficinas públicas o entes privados y utilizar los servicios de los distintos organismos administrativos de la Ciudad de Buenos Aires.

Artículo 8° - La Autoridad Administrativa del Trabajo es la encargada de promover y llevar las actuaciones que correspondan por verificación de incumplimiento de las normas legales y convencionales del trabajo y la Seguridad Social, mediante el procedimiento que se determina en ésta norma y aplicar las sanciones que en esta ley se establecen.

El accionar de la Autoridad Administrativa del Trabajo, ejercitando las funciones de inspección, es preventivo y educativo en miras a obtener el cumplimiento adecuado de las normas laborales, sin perjuicio de la respectiva función punitiva por infracción a las referidas normas.

Artículo 9° - En el desempeño de su función, la autoridad de trabajo, puede citar al empleador, contratista, sub-contratista, al presunto responsable, al trabajador, o a cualquier tercero que a su juicio pueda tener conocimiento sobre hechos relativos al incumplimiento de la normativa laboral en una situación concreta, para contestar o informar verbalmente labrándose la correspondiente acta.

Artículo 10 - La Justicia del Trabajo de la ciudad de Buenos Aires comunicará a la Autoridad Administrativa del Trabajo aquellos hechos llegados a su conocimiento que pudieren configurar un incumplimiento de la normativa laboral, susceptible de ser sometido a la competencia de dicha autoridad del trabajo.

CAPÍTULO II: CONDICIONES Y MEDIO AMBIENTE DEL TRABAJO

Artículo 11 - Sin perjuicio de las facultades y competencias determinadas en la Ley de Riesgos del Trabajo #, determínase que la Autoridad Administrativa del Trabajo de la Ciudad de Buenos Aires tiene, en orden a la indelegable misión que le corresponde al Estado de asegurar la integridad psicofísica de los trabajadores, facultades propias de fiscalización de las condiciones y medio ambiente del trabajo, haciendo aplicación de la Ley de Higiene y Seguridad en el Trabajo # y normas complementarias.

Artículo 12 - En los casos de accidentes de trabajo o enfermedades profesionales, los empleadores y trabajadores deben denunciarlos ante la Autoridad Administrativa del Trabajo, sin perjuicio de su actuación de oficio. También puede actuar disponiendo las medidas tendientes a remover o disminuir las causas que provocan la siniestralidad laboral, formulando políticas preventivas, elaborando estadísticas y efectuando las recomendaciones pertinentes.

Artículo 13 - La Autoridad Administrativa del Trabajo, como consecuencia de las facultades de fiscalización y control de las normas relativas a condiciones y medio ambiente del trabajo, es la encargada de aplicar las sanciones que correspondan por su incumplimiento.

Artículo 14 - La Autoridad Administrativa del Trabajo es competente para declarar insalubres los lugares de trabajo que no se ajusten a la normativa sobre seguridad, salubridad e higiene. Además está facultada, contando para ello con la colaboración de los organismos técnicos competentes, a exigir la adopción de las medidas necesarias para modificar los lugares y/o condiciones de trabajo a fin de adecuarlos a las normas vigentes.

CAPÍTULO III: DE LAS INFRACCIONES Y SANCIONES:

Artículo 15 - La Autoridad Administrativa del Trabajo aplica sanciones por infracciones a las normas vigentes relativas al trabajo, la salud, higiene y seguridad en el trabajo, la Seguridad Social y las cláusulas normativas de los convenios colectivos de trabajo.

Artículo 16 - Se consideran infracciones leves, las siguientes:

- a. el pago de las remuneraciones fuera del plazo legal, cuando el atraso fuere de hasta cuatro (4) días hábiles si el período de pago fuera mensual, y de hasta dos (2) días si el período fuera menor;
- b. no exponer en lugar visible del establecimiento los anuncios relativos a la distribución de las horas de trabajo;
- c. no otorgar, salvo autorización, el descanso de las mujeres al mediodía cuando correspondiera;
- d. cualquiera otra que viole obligaciones meramente formales o documentales, salvo las tipificadas como graves o muy graves;
- e. las acciones u omisiones violatorias de las normas de higiene y seguridad en el trabajo que afecten exigencias de carácter formal o documental, siempre que no fueren calificadas como graves o muy graves.

Artículo 17 - Se consideran infracciones graves, las siguientes:

- a. la falta, en los libros de registro de los trabajadores, de alguno de los datos esenciales del contrato o relación de trabajo;
- b. la falta de entrega de los certificados de servicios o de extinción de la relación laboral a requerimiento del trabajador;
- c. la violación de las normas relativas en cuanto a monto, lugar, tiempo y modo, del pago de las remuneraciones, así como la falta de entrega de copia firmada por el empleador de los recibos correspondientes, salvo lo dispuesto en el inciso a) del Artículo anterior;
- d. la violación de las normas en materia de duración del trabajo, descanso semanal, vacaciones, licencias, feriados, días no laborables y en general, tiempo de trabajo;
- e. la violación de la normativa relativa a modalidades contractuales;
- f. la falta o insuficiencia de los instrumentos individuales de contralor de la jornada de trabajo;
- g. toda otra violación o ejercicio abusivo de la normativa laboral no tipificada expresamente en esta Ley, establecida para proteger los derechos del trabajador, para garantizar el ejercicio del poder de policía del trabajo y para evitar a los empleadores la competencia desleal derivada de tales violaciones o conductas abusivas;
- h. las acciones u omisiones que importen el incumplimiento de las obligaciones en materia de salud, seguridad e higiene en el trabajo, siempre que no fueran calificadas como muy graves.

Artículo 18 - Se consideran infracciones muy graves, las siguientes:

- a. las decisiones del empleador que impliquen cualquier tipo de discriminación en el empleo o la ocupación por motivos de raza, color, etnia, origen o ascendencia nacional, religión, sexo, género, identidad de género, orientación sexual, edad, opinión política, origen social, gremiales, residencia, responsabilidades familiares o condición socioeconómica;

- b. los actos del empleador contrarios a la intimidad y dignidad de los trabajadores;
- c. la falta de inscripción del trabajador en los libros de registro de los trabajadores, salvo que se haya denunciado su alta a los organismos de seguridad social, incluidas las obras sociales, en la oportunidad que corresponda, en cuyo caso se considerará incluida en las infracciones previstas en el inciso a) del Artículo anterior;
- d. la cesión de personal efectuada en violación de los requisitos legales;
- e. la violación de las normas relativas a trabajo de menores;
- f. la violación por cualquiera de las partes de las resoluciones dictadas con motivo de los procedimientos de conciliación obligatoria y arbitraje en conflictos colectivos;
- g. las acciones u omisiones del inciso h) del Artículo anterior que deriven en riesgo grave e inminente para la salud de los trabajadores.

Artículo 19 - Las sanciones a aplicar, por los incumplimientos tipificados precedentemente, son las siguientes:

a) Las infracciones leves se sancionarán de acuerdo a la siguiente graduación:

1) Apercibimiento, para la primera infracción leve, de acuerdo a los antecedentes y circunstancias de cada caso, evaluadas por la Autoridad Administrativa del Trabajo.

2) Multa del veinticinco por ciento (25%) al ciento cincuenta por ciento (150%) del valor mensual del Salario Mínimo, Vital y Móvil vigente al momento de la constatación de la infracción.

b) Las infracciones graves se sancionarán con multa del treinta por ciento (30%) al doscientos por ciento (200%) del valor mensual del Salario Mínimo, Vital y Móvil vigente al momento de la constatación de la infracción, por cada trabajador afectado por la infracción.

c) Las infracciones muy graves serán sancionadas con multa del cincuenta por ciento (50%) al mil por ciento (1.000%) del valor mensual del Salario Mínimo, Vital y Móvil vigente al momento de la constatación de la infracción, por cada trabajador afectado por la infracción.

d) En caso de reincidencia respecto de las infracciones previstas en los incisos c), d) y h) del artículo 17, la Autoridad Administrativa del Trabajo podrá adicionar a los montos máximos de la multa, una suma que no supere el diez por ciento (10%) del total de las remuneraciones que se hayan devengado en el establecimiento en el mes inmediato anterior de constatada la infracción, o del último período en que se hayan devengado remuneraciones. Las sanciones previstas en el inciso c) del presente artículo por las conductas tipificadas en el inciso f) del Artículo 18 de la presente Ley, se aplicarán por cada uno de los trabajadores integrantes de la nómina del establecimiento o de los establecimientos involucrados.

e) En caso de reincidencia en infracciones muy graves:

1) Se podrá clausurar el establecimiento hasta un máximo de diez (10) días hábiles, manteniéndose, entre tanto, el derecho de los trabajadores al cobro de las remuneraciones. En caso de tratarse de servicios públicos esenciales, deberán garantizarse los servicios mínimos.

Vencido dicho plazo, será requisito para el levantamiento de la clausura acreditar en forma fehaciente el cumplimiento de las irregularidades que dieron origen a la misma, garantizando la salud y seguridad de los trabajadores.

2) El empleador quedará inhabilitado por seis (6) meses para acceder a licitaciones públicas y será suspendido de los registros de proveedores o aseguradores del Estado.

Artículo 20 - La obstrucción a la actuación de la Autoridad Administrativa del Trabajo que la impida, perturbe o retrase de cualquier manera, será sancionada, previa intimación, con multa del cien por ciento (100%) al dos mil por ciento (2000%) del valor mensual del Salario Mínimo, Vital y Móvil, vigente al momento de la constatación de la infracción.

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

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

Artículo 21 - La Autoridad Administrativa del Trabajo, al graduar la sanción tiene en cuenta:

- a. el incumplimiento de advertencias o requerimiento de la inspección;
- b. la importancia económica del infractor;
- c. el carácter de reincidente. Se considerará reincidencia la comisión de una infracción del mismo tipo dentro del plazo de dos (2) años de haber quedado firme una resolución sancionatoria que imponga multa;
- d. el número de trabajadores afectados;
- e. el número de trabajadores de la empresa;
- f. el perjuicio causado.

Artículo 22 - Si la resolución impusiera multa y ésta no se pagare, la Autoridad Administrativa del Trabajo procederá a su ejecución por la vía de apremio por ante los tribunales de Trabajo. A tal fin el testimonio o copia de la resolución sancionatoria o de su parte dispositiva, firmado por el funcionario a cargo de la Autoridad Administrativa del Trabajo o funcionario delegado, constituye título ejecutivo suficiente.

El importe de las multas debe ser depositado en el Banco de la Ciudad de Buenos Aires, a la orden de la autoridad del trabajo e ingresar a una cuenta especial de la misma cuyos fondos serán

destinados a mejorar los servicios de administración del trabajo y a contribuir al cumplimiento de los fines previstos por la Ley N° 120 #.

Artículo 23 - En el caso de sanciones con multa a personas jurídicas, éstas son impuestas en forma solidaria a la entidad y a sus directores, gerentes, síndicos, miembros del consejo de vigilancia, administradores, mandatarios o representantes que hubiesen intervenido en el hecho sancionado.

Artículo 24 - Prescriben a los dos (2) años las acciones emergentes de las infracciones previstas en esta ley. La prescripción en curso se interrumpirá por la constatación de la infracción, a través del acta pertinente, por el auto de apertura del sumario y por la comisión de nuevas infracciones.

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

CAPÍTULO IV: PROCEDIMIENTO

Artículo 25 - La comprobación y el juzgamiento de las infracciones a las normas que regulan la prestación de trabajo o de la Seguridad Social, o el incumplimiento contenido en el Artículo 20 se ajustará al procedimiento establecido en la presente ley.

Artículo 26 - Toda vez que la autoridad de aplicación verifique la comisión de infracciones, redactará acta de infracción, la que servirá de acusación, prueba de cargo y hará fe mientras no se pruebe lo contrario. En dicha acta se hará constar lugar, día y hora que se verifica, nombre y apellido y/o razón social del presunto infractor, descripción del hecho verificado como infracción, refiriéndolo a la norma infringida y firma del inspector actuante. Salvo prueba en contrario se presumirá que el contenido del acta es exacto en todas sus partes.

Artículo 27 - El lugar del establecimiento en donde se practique la inspección será considerado domicilio legal, surtiendo todos los efectos con relación a cualquier notificación posterior que se efectúe, hasta tanto el empleador inspeccionado constituya uno nuevo en las actuaciones de que se traten.

Artículo 28 - Si la infracción constare en un expediente administrativo, o del mismo se desprendieran indicios o presunciones fehacientes de su comisión, o surgiere de actuaciones judiciales, no será necesario el acta a que se refiere el Artículo anterior. En este caso se testimoniarán las piezas pertinentes o se desglosarán los originales dejando copia autenticada en el expediente, formándose actuaciones por separado, lo que se notificará al infractor, observando en los trámites posteriores el procedimiento fijado.

Artículo 29 - En base al acta de infracción o de las actuaciones administrativas o judiciales, se ordenará la instrucción del sumario administrativo. La formación del sumario e infracción constatada, se notificará al infractor personalmente, por cédula, o telegrama colacionado.

Artículo 30 - La parte afectada podrá presentar descargos y ofrecer pruebas dentro del plazo perentorio e improrrogable de diez (10) días de notificada.

El imputado podrá producir prueba testimonial, informativa, documental y pericial.

Estará a su cargo el diligenciamiento de la prueba. Recibida la prueba, la Autoridad Administrativa del Trabajo dictará resolución y notificará al infractor dentro de los sesenta días hábiles de levantada el acta, absolviendo o imponiendo la sanción que corresponda. En este lapso no se computará el tiempo transcurrido en la tramitación de la prueba, cuando ella deba realizarse fuera del territorio de la Ciudad.

Esta resolución será notificada en su parte dispositiva, personalmente, por cédula o telegrama colacionado.

Artículo 31 - La prueba se producirá de conformidad a las siguientes normas: el número de testigos no podrá ser mayor a cinco (5), debiendo consignarse el nombre y apellido completo y el domicilio; junto con nómina de testigos se acompañarán los respectivos interrogatorios. Toda la documentación deberá ser acompañada, y en caso de imposibilidad deberá indicarse en forma precisa el lugar en que se encuentre. En la informativa deberá indicarse el hecho que se intenta probar, precisando la repartición o entidad a la que deba dirigirse. La pericial se producirá sobre los puntos que precise el presunto infractor, y se realizará por medio de un perito único que será designado de oficio a costa del infractor.

Las pruebas podrán ser rechazadas, sin más trámite, si no reunieran los requisitos precedentes o fueren manifiestamente improcedentes.

Artículo 32 - La prueba deberá producirse dentro de los quince (15) días hábiles de la fecha de apertura a prueba. El término probatorio, podrá ampliarse por un plazo que no exceda de cinco (5) días cuando las pruebas deban producirse fuera del territorio de la Ciudad de Buenos Aires. La autoridad administrativa podrá requerir de oficio todas las pruebas que considere necesarias.

Artículo 33 - Concluido el término probatorio por el sólo transcurso del plazo sin necesidad de notificación, se dictará la correspondiente resolución previo dictamen del Departamento Jurídico.

Artículo 34 - Las clausuras y multas que imponga el funcionario a cargo de la Autoridad Administrativa del Trabajo podrán apelarse, dentro del plazo perentorio e improrrogable de cinco

(5) días de notificadas, por ante la Justicia de Trabajo. El recurso deberá deducirse y fundarse ante la Autoridad Administrativa que impuso o notificó la sanción.

Artículo 35 - En todo lo que no se oponga a la presente, será de aplicación supletoria la Ley Nacional N° 18.692 #.

TITULO III: DE LOS CONFLICTOS DEL TRABAJO

CAPITULO I: CONFLICTOS INDIVIDUALES

Artículo 36 - Cuando las partes voluntariamente se sometan a la instancia administrativa, la autoridad del Trabajo intervendrá haciendo uso de las facultades de conciliación y arbitraje con el objeto de dirimir las diferencias u homologar los acuerdos en cuanto corresponda. La concurrencia de las partes a la primera audiencia será obligatoria, y se efectuará bajo apercibimiento de ser conducidos por la fuerza pública.

Será obligatorio el patrocinio letrado del trabajador en las actuaciones administrativas bajo pena de nulidad. El trabajador podrá hacerse representar por la asociación sindical a la que se encuentra afiliado o en cuyo ámbito esté comprendido, debiendo ratificar dicha representación en la primera audiencia.

Artículo 37 - La incomparecencia injustificada a la primera audiencia, se trate de persona física o de existencia ideal, se sancionará con multa a fijarse entre un monto equivalente a un salario mensual de la categoría más baja del convenio colectivo correspondiente a las partes involucradas, hasta un máximo que resulte de multiplicar dicho salario por el número de personal en relación de dependencia que se desempeñe para ese empleador.

Artículo 38 - Efectuada la presentación, se procederá a recoger los antecedentes necesarios para decidir él o los puntos debatidos, cumpliéndose estas diligencias a pedido de las partes o de oficio y concluyéndose el diferendo con la resolución o laudo correspondientes, que se ejecutará en los tribunales del Trabajo en caso de incumplimiento. Las actuaciones serán llevadas conforme los principios del procedimiento administrativo, en particular de acuerdo al principio de informalidad.

Artículo 39 - La Autoridad Administrativa del Trabajo puede delegar en uno o más funcionarios la investigación de los hechos y el trámite del expediente, salvo la resolución final.

Artículo 40 - En los supuestos que las partes se sometan a un laudo voluntario, el mismo será dictado dentro de los diez (10) días contados desde la fecha de la resolución que así lo disponga.

El procedimiento no podrá exceder en ningún caso de más de sesenta (60) días, desde que tomó intervención la Autoridad.

Artículo 41 - Contra el laudo procederá el recurso de apelación que deberá interponerse por escrito dentro del quinto día hábil de la notificación ante el funcionario que dictó el acto respectivo, debiéndose elevar las actuaciones al funcionario a cargo de la Autoridad Administrativa del Trabajo, el que sin más trámite confirmará o revocará el laudo recurrido.

Artículo 42 - La resolución final será apelable ante el Tribunal de Trabajo, dentro del tercer día de notificado. El recurso deberá interponerse y fundarse por ante la autoridad administrativa que dictó la resolución.

Artículo 43 - Consentida la resolución final, en caso de incumplimiento, procederá su ejecución por ante el Tribunal de Trabajo. A los efectos de la acción respectiva el testimonio o fotocopia de la resolución o de su parte dispositiva, constituirá título suficiente a los efectos de la ejecución.

Artículo 44 - Las controversias individuales que se susciten en jurisdicción de la Ciudad de Buenos Aires, como consecuencia de suspensiones por razones disciplinarias, por fuerza mayor o falta de trabajo, se encuentran sometidas a la conciliación y arbitraje por ante esta Autoridad Administrativa del Trabajo. La concurrencia de las partes es obligatoria y se efectuará bajo apercibimiento de ser conducida por la fuerza pública. No justificándose en el plazo de veinticuatro (24) horas la inasistencia, la autoridad del Trabajo impondrá las sanciones correspondientes.

CAPÍTULO II: CONFLICTOS COLECTIVOS

Artículo 45 - Los conflictos colectivos de trabajo cuyo conocimiento sea de competencia de la Autoridad Administrativa del Trabajo se substanciarán conforme a las disposiciones de ésta ley.

Artículo 46 - Suscitado un conflicto que no tenga solución entre las partes, cualquiera de éstas deberá, antes de recurrir a cualquier tipo de medida, comunicarlo a la Autoridad Administrativa del Trabajo, pudiendo solicitar la apertura de la instancia de conciliación. La autoridad del Trabajo podrá igualmente intervenir de oficio si el conflicto afecta servicios esenciales brindados a la comunidad.

Artículo 47 - La autoridad de aplicación está facultada para disponer la celebración de las audiencias necesarias para lograr un acuerdo, siendo obligatoria la concurrencia de las partes que serán notificadas fehacientemente, bajo apercibimiento de ser conducidas por la fuerza pública. No

justificándose la inasistencia en el término de veinticuatro (24) horas, la Autoridad Administrativa del Trabajo impondrá una multa que se graduará entre un mínimo equivalente a un salario mensual de la categoría más baja del convenio colectivo correspondiente a las partes involucradas, hasta un máximo que resulte de multiplicar dicho salario por el número de personal en relación de dependencia para con ese empleador.

Artículo 48 - Cuando la Autoridad Administrativa del Trabajo no logre avenir a las partes, podrá proponer fórmulas conciliatorias y está autorizada para realizar investigaciones, recabar asesoramiento de las reparticiones públicas o instituciones privadas y, en general, ordenar cualquier medida que tienda al más amplio conocimiento de la cuestión que se ventile.

Artículo 49 - Si las fórmulas conciliatorias propuestas o las que pudieran sugerirse en su reemplazo no fueran admitidas, las partes serán invitadas a someter la cuestión al arbitraje. No aceptado el ofrecimiento, la Autoridad Administrativa del Trabajo podrá dar a publicidad un informe que contendrá la indicación de las causas del conflicto, un resumen de las negociaciones, las fórmulas de conciliación propuestas y la parte que las propuso, aceptó o rechazó.

Artículo 50 - Aceptado el ofrecimiento para someter el diferendo al arbitraje las partes suscribirán un compromiso que contendrá:

- a. nombre del árbitro;
- b. puntos de discusión;
- c. pruebas que se ofrezcan y, en su caso, términos para producirlas;
- d. plazo.

El árbitro tendrá amplias atribuciones para efectuar las investigaciones que fueran necesarias para la dilucidación de la cuestión planteada.

Artículo 51 - Contra la resolución del laudo arbitral sólo procederá el recurso de nulidad en caso de que se haya omitido resolver puntos fijados en el compromiso arbitral o se lo haya hecho en exceso a lo sometido a su decisión.

Artículo 52 - El recurso se interpondrá por escrito dentro del tercer día hábil contado desde la notificación, ante la autoridad que dictó el laudo, debiéndose elevar las actuaciones al funcionario a cargo de la Autoridad Administrativa del Trabajo el que sin más trámite revocará o confirmará la resolución arbitral recurrida. La autoridad que dictó el laudo, de oficio o a petición de partes formulada dentro de las cuarenta y ocho (48) horas de notificado, podrá corregir cualquier error material que no haga al fondo de la cuestión.

Artículo 53 - El laudo dictado tendrá para las partes los mismos efectos que las convenciones colectivas de trabajo. El incumplimiento del mismo dará lugar a la aplicación de las sanciones que legalmente correspondan.

Artículo 54 - El proceso de conciliación no podrá exceder de quince (15) días desde la toma de conocimiento de la autoridad administrativa, plazo que podrá ser prorrogado por cinco días a pedido de alguna de las partes. Cumplido dicho plazo, las partes quedan en libertad de acción.

Artículo 55 - En relación al ejercicio del derecho de huelga en aquellos sectores que puedan ser considerados servicios esenciales, las representaciones de empleadores y trabajadores deberán autorregular la forma y plazos en que se determinará el mantenimiento de servicios mínimos.

Artículo 56 - Sometido un diferendo a la instancia conciliatoria y mientras no se cumplan los términos que fija el Artículo anterior, las partes no podrán adoptar medidas que importen innovar respecto a la situación anterior al conflicto, debiendo retrotraer las ya efectuadas.

Artículo 57 - La autoridad de aplicación podrá intimar, previa audiencia de partes, se disponga el cese inmediato de las medidas adoptadas. La autoridad administrativa del Trabajo estará facultada para disponer, al tomar conocimiento del diferendo, que el estado de cosas se retrotraiga al existente con anterioridad al acto o hecho que hubiere determinado el conflicto. Estas disposiciones tendrán vigencia durante el término al que se refiere el Artículo 54.

Artículo 58 - En el supuesto que la medida adoptada por el empleador consistiese en el cierre del establecimiento, el incumplimiento de la intimación prevista en el Artículo anterior, dará derecho a los trabajadores a percibir la remuneración que les hubiere correspondido por todo el período en que se extienda dicho cierre. Ello sin perjuicio de que la Autoridad Administrativa del Trabajo imponga al empleador una multa que se graduará entre un mínimo equivalente a un salario mensual de la categoría más baja del convenio colectivo correspondiente a las partes involucradas, hasta un máximo que resulte de multiplicar dicho salario por el número de personal en relación de dependencia para con ese empleador.

Artículo 59 - En el caso que la medida adoptada por el empleador consistiese en la suspensión o rescisión de uno o más contratos de trabajo, o en las modificaciones de las condiciones de labor, el incumplimiento a la intimación del Artículo 57, dará derecho a los trabajadores afectados a percibir la remuneración que les hubiese correspondido si la medida no se hubiere adoptado, sin perjuicio de que la autoridad de Trabajo imponga al empleador una multa similar a la prevista en el art. anterior.

Artículo 60 - Cuando el conflicto se haya suscitado por el despido, la suspensión o la modificación de las condiciones de trabajo de los miembros de las comisiones directivas de asociaciones sindicales de trabajadores, o de sus delegados, o de los miembros de comisiones internas o de cualquier otro trabajador que desempeñe cargo representativo similar de carácter gremial en dichas asociaciones, la Autoridad Administrativa del Trabajo podrá ordenar la inmediata reincorporación del mismo o la cesación de la suspensión o modificación de las condiciones de trabajo, mandando no innovar en ésta situación, hasta tanto se pronuncie en forma definitiva la autoridad judicial.

Artículo 61 - El procedimiento arbitral establecido en el presente capítulo no regirá cuando las normas legales o convencionales para la actividad de que se trate establezcan otras formas de solución para los conflictos colectivos. Tampoco afecta el derecho de las partes para acordar procedimientos distintos de conciliación y arbitraje.

TITULO IV: DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Artículo 62 - La Autoridad Administrativa del Trabajo está facultada para promover el desarrollo de la negociación colectiva que involucre a los representantes de los trabajadores y empleadores privados de la ciudad de Buenos Aires.

TITULO V: DISPOSICIONES ADICIONALES Y TRANSITORIAS

CLAUSULA PRIMERA: Todos los términos fijados en esta ley se computarán en días hábiles para la Administración Pública de la Ciudad de Buenos Aires.

CLAUSULA SEGUNDA: Quedan exentos del pago de sellados los trámites que realice el trabajador o las asociaciones sindicales de trabajadores por ante la Autoridad Administrativa del Trabajo.

CLAUSULA TERCERA: Hasta tanto se constituya la Justicia del Trabajo en la ciudad de Buenos Aires, la intervención judicial prevista en esta ley se atribuye a la Justicia Contencioso Administrativa de la Ciudad.

Observaciones generales:

1. # La presente norma contiene remisiones externas #

2. Se deja constancia que las referencias al/los organismo/s consignados se refieren al/los mencionado/s en la norma o aquel/los que actualmente los hubieren sustituido en las atribuciones y funciones previstas en la presente.
3. Se deja constancia que la Ley Nacional N° 18.692 mencionada en el art. 35 de la presente norma fue abrogada por artículo 34 de la Ley Nacional N° 25.250, ratificada por artículo 42 de la Ley Nacional N° 25.877.

LEY K - N° 1.892

INSERCIÓN LABORAL PARA LA MUJER

TÍTULO I - DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1° - *Creación de régimen.* Créase el "Régimen de Inserción Laboral para la Mujer" en el marco de la Ley N° 120 # y la Ley N° 474 # de la Ciudad de Buenos Aires.

Artículo 2° - *Objetivo.* El presente régimen tiene por objetivo la implementación de medidas orientadas a incentivar y promover la inserción de las mujeres en el mercado laboral que propicien la incorporación de las mismas radicadas en la Ciudad de Buenos Aires, a través del estímulo a la creación de puestos de trabajo sustentables y el crecimiento del sector productivo en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires.

Artículo 3° - *Glosario.* En el marco de este régimen entiéndase por:

Puesto de trabajo sustentable: es aquel definido en el artículo 90 de la Ley Nacional N° 20.744 # - Ley de Contrato de Trabajo.

Situación de vulnerabilidad: situación de riesgo de deterioro, pérdida o imposibilidad de acceso a condiciones habitacionales, sanitarias, educativas, laborales y previsionales.

TÍTULO II - ÁMBITO DE APLICACIÓN

Artículo 4° - *Autoridad de aplicación.* La Secretaría de Producción, Turismo y Desarrollo Sustentable o aquella que la reemplace será la autoridad de aplicación del presente régimen.

La autoridad de aplicación tendrá las siguientes funciones:

- a) Publicitar el presente régimen a través de los medios de comunicación y en las comunas.
- b) Brindar a las unidades administrativas del Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires -cuyas funciones estén relacionadas con los objetivos del presente régimen-, la información y material necesarios para su comunicación y publicidad.
- c) Coordinar con la Secretaría de Hacienda y Finanzas la definición e implementación de incentivos para el sector productivo.
- d) Coordinar con la Secretaría de Desarrollo Social o aquella que la reemplace, la instrumentación de las acciones necesarias para la selección de las destinatarias, y su contención y asesoramiento desde el momento de su inscripción en el presente régimen.
- e) Analizar las competencias y aptitudes de las mujeres inscriptas en el régimen con el objeto de definir perfiles específicos para su inserción laboral en el sector productivo.

- f) Otras que se establezcan a través de la reglamentación sin alterar el espíritu de sus funciones.

TÍTULO III - ÁMBITO DE APLICACIÓN

CAPÍTULO I - SECTOR PRODUCTIVO

Artículo 5° - *Sector productivo*. Comprende a todos aquellos emprendimientos productivos que estén radicados en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires.

Artículo 6° - *Requisitos*. Para participar en el régimen, todo emprendimiento productivo deberá acreditar las siguientes condiciones:

- a) Que sea micro, pequeña o mediana empresa, según la Ley N° 24.467 # y sus modificatorias.
- b) Presentar documentación que acredite estar inscripto ante la DGR (Dirección General de Rentas), la AFIP (Administración Federal de Ingresos Públicos), y la IGJ (Inspección General de Justicia), en caso de corresponder.
- c) Tener actividad en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires.
- d) Presentar declaración jurada de las relaciones contractuales con el Gobierno de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, pasadas o en ejecución, en caso de corresponder.
- e) No haber producido despidos de personal sin causa en los seis (6) meses anteriores a la inscripción en el presente régimen, ni en los doce (12) meses posteriores.
- f) No registrar deuda impositiva con la ciudad ni mora en el pago de las cuotas de los regímenes de facilidades a los que se hubieran acogido.

CAPÍTULO II - LAS DESTINATARIAS

Artículo 7° - *Destinatarias*. Serán destinatarias del presente régimen las mujeres residentes en la Ciudad de Buenos Aires que se encuentren desocupadas y sean mayores de dieciocho (18) años.

Artículo 8° - *Requisitos*. Las destinatarias deberán cumplimentar los siguientes requisitos:

- a) Ser mayor de dieciocho (18) años.
- b) Acreditar su residencia en la Ciudad de Buenos Aires con una antigüedad mayor a dos (2) años.
- c) Presentar una declaración jurada y un certificado de ANSES que refleje su situación de desocupación.

- d) Declarar su acogimiento a algún programa o plan que involucre beneficios sociales otorgados por el Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires o por el Gobierno Nacional. Esta situación no será excluyente de su participación en el presente régimen.
- e) Presentar certificado de asistencia escolar, en caso de tener hijos en edad escolar.

TÍTULO IV – INSCRIPCIÓN

Artículo 9° - *Inscripción del sector productivo*. Los emprendimientos que se encuentran interesados en contratar a alguna o varias de las destinatarias del presente régimen deberán inscribirse en el Registro Único de Empleo, de acuerdo a lo que establezca la reglamentación.

Artículo 10 - *Inscripción de las destinatarias*. Las mujeres que deseen participar en el presente régimen deberán inscribirse en forma personal en el Registro Único de Empleo, de acuerdo a lo que establezca la reglamentación.

TÍTULO V - SISTEMA DE SELECCIÓN

CAPÍTULO I - SELECCIÓN DEL SECTOR PRODUCTIVO

Artículo 11 - *Selección de los emprendimientos productivos*. Al momento de ser seleccionados para el otorgamiento de los incentivos, tendrán prioridad aquellos emprendimientos productivos que cumplan las siguientes características:

- a) Que tengan su asiento principal en Áreas de Desarrollo Prioritario conforme a la Ley N° 449 # o cualquier otra área que, a través de la reglamentación, el Poder Ejecutivo considere pertinente para su desarrollo de acuerdo a los objetivos planteados en la presente.
- b) Que tengan como explotación principal actividades que el Poder Ejecutivo defina como prioritarias.

CAPÍTULO II - SELECCIÓN DE LAS DESTINATARIAS

Artículo 12 - *Selección de las destinatarias*. Las destinatarias inscriptas en el presente régimen serán elegidas de acuerdo al perfil solicitado por la empresa.

Artículo 13 - *Prioridades*. Tendrán prioridad al momento de la selección las destinatarias que presenten las siguientes características:

- a) Ser beneficiaria del Programa de Asistencia Integral contra la Violencia Doméstica y Sexual del Gobierno de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, o cualquier otro programa que lo reemplace o cumpla las mismas funciones.
- b) Recibir asistencia de Organizaciones No Gubernamentales vinculadas en especial a temáticas de vulnerabilidad social.

TÍTULO VI - CARACTERÍSTICAS DEL RÉGIMEN

CAPÍTULO I - OBLIGACIONES DEL SECTOR PRODUCTIVO

Artículo 14 - *Obligaciones del sector productivo*. Las empresas inscriptas en el presente régimen tendrán las siguientes obligaciones:

- a) Brindar la capacitación necesaria para la realización de las actividades que desempeñen las mujeres incorporadas a las empresas.
- b) Asignar a las mujeres incorporadas en las empresas, funciones y tareas acordes con su formación, calificaciones y aptitudes.
- c) Otorgar a las mujeres incorporadas a las empresas una remuneración acorde a las tareas a desempeñar en igualdad con el resto de los trabajadores.
- d) Remitir a la autoridad de aplicación informes sobre el nivel de desempeño y las funciones realizadas por las mujeres incorporadas a las empresas, así como de la dotación de personal de la empresa mientras se mantengan los incentivos indicados en el Capítulo III.
- e) Mantener la dotación de personal declarada al momento de su inscripción, sin computar a las mujeres incorporadas mediante el presente régimen.
- f) Elevar en forma trimestral a la autoridad de aplicación informe sobre la evaluación del desempeño del personal incorporado dentro de los términos del presente régimen.

En caso de incumplimiento de alguna de las obligaciones establecidas en el presente artículo caducará el incentivo que estuviere recibiendo el emprendimiento productivo.

CAPÍTULO II - CONDICIONES DE TRABAJO

Artículo 15 - *Período de prueba*. El contrato de trabajo que suscriban las empresas con las destinatarias se entenderá celebrado a prueba durante los tres (3) primeros meses de vigencia según lo previsto en el artículo 94 de la Ley N° 20.744 # y sus modificatorias. Cualquiera de las partes podrá extinguir la relación durante ese lapso sin expresión de causa.

Artículo 16 - *Contrato de trabajo*. El contrato de trabajo que deberán suscribir las empresas con las destinatarias deberá encuadrarse dentro de lo previsto en el artículo 90 de la Ley N° 20.744 # y las

obligaciones estipuladas en la Ley N° 24.421 #. La relación laboral se regirá por las disposiciones previstas en las citadas leyes y por los convenios colectivos de trabajo que se apliquen en la empresa de acuerdo a la actividad que desempeñará/n la/s destinataria/s.

CAPÍTULO III - INCENTIVOS PARA EL SECTOR PRODUCTIVO

Artículo 17 - *Incentivo*. El Poder Ejecutivo otorgará, de conformidad a los requisitos y condiciones establecidas en la presente ley y su reglamentación, el incentivo de subsidios directos al sector productivo contratante.

Artículo 18 - *Derecho a recibir el incentivo*: tendrá derecho a recibir un incentivo toda empresa que se encuentre inscrita en el presente régimen y suscriba un contrato de trabajo por tiempo indeterminado con al menos una destinataria y hubiere transcurrido el período de prueba continuando la relación laboral. El mismo caducará en el supuesto de despido de las destinatarias del programa.

Artículo 19 - *Subsidios*: este beneficio tendrá una duración máxima de un (1) año e implicará el otorgamiento de un subsidio a las empresas equivalente a un porcentaje que determine la autoridad de aplicación sobre el salario básico de convenio correspondiente a cada mujer contratada.

Artículo 20 - *Cupo*: el cupo máximo de incorporación de mujeres a las empresas se realizará conforme a las categorías de empresas que a continuación de establecen:

- a) Las empresas que poseen al momento de registrarse hasta veinte (20) empleados, podrán incorporar hasta un treinta por ciento (30%) de mujeres inscritas en el presente régimen a su planta de personal.
- b) Las empresas que poseen al momento de registrarse entre veintiún (21) y cuarenta (40) empleados, podrán incorporar hasta un veinte por ciento (20%) de mujeres inscritas en el presente régimen a su planta de personal.
- c) Las empresas que poseen al momento de registrarse más de cuarenta y un (41) empleados, podrán incorporar hasta un diez por ciento (10%) de mujeres inscritas en el presente régimen a su planta de personal.

TÍTULO VII - DISPOSICIONES FINALES

CAPÍTULO I - CONTROL Y MONITOREO

Artículo 21 - La autoridad de aplicación es la encargada de controlar el cumplimiento de las obligaciones de los emprendimientos productivos establecidos en la presente ley. A tal efecto deberá:

- a) Evaluar informes trimestrales a las empresas participantes que hubieren creado puestos de trabajo en el marco del presente régimen y se encuentren recibiendo incentivos por parte del G.C.B.A.
- b) Intimar a los emprendimientos productivos al cumplimiento de sus obligaciones establecidas en la presente en caso de verificar irregularidades.

Artículo 22 - Dentro de los treinta (30) días hábiles de recibidos los informes indicados en el inciso a) del artículo anterior, la autoridad de aplicación deberá remitir a la Legislatura sus consideraciones sobre el mismo así como un informe sobre los avances específicos del presente régimen, incluyendo, la cantidad de emprendimientos productivos que contrataron destinatarias y número de destinatarias contratadas indicando fecha de la efectivización y plazo máximo de otorgamiento de incentivos.

CAPÍTULO II – FINANCIAMIENTO

Artículo 23 - *Financiamiento*. Los gastos que demande el cumplimiento de la presente ley serán los que anualmente apruebe la Ley de Presupuesto para ese ejercicio.

Observaciones Generales:

1. #Esta norma contiene referencias externas#
2. Se deja constancia que las referencias al/los organismo/s consignados se refieren al/los mencionado/s en la norma o aquel/los que actualmente los hubieren sustituido en las atribuciones y funciones previstas en la presente.
3. Se deja constancia que por Ley N° 6099, BOCBA N° 5526 del 27/12/2018, se derogó el Código de Planeamiento Urbano y se aprobó el Código Urbanístico de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires.

LEY K - N° 1.901

LEY DE PROMOCIÓN DEL EMPLEO Y REINSERCIÓN LABORAL

Artículo 1° - *Objeto*. La presente ley tiene por objeto la creación de un Registro Único de Empleo (R.U.E.) a los efectos de hacer converger la oferta y la demanda de empleo, y en consecuencia su fomento y la reinserción laboral en el ámbito de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires.

Artículo 2° - *Carácter*. El Registro Único de Empleo (R.U.E) tendrá el carácter de universal, público y gratuito, como instancia centralizadora de la Red de Empleo de la Ciudad y en tal carácter, de toda la información relacionada con la oferta y demanda de empleo.

Artículo 3° - *Fines*. A los fines de la presente ley el R.U.E. proporcionará:

- a) Información general y específica de las necesidades empresariales de mano de obra y de las posibilidades de empleo de los trabajadores mediante la elaboración de estadísticas sobre la situación de empleo y desempleo.
- b) Información sobre los distintos programas específicos de empleo que ejecute la Ciudad, y aquellos que en el futuro se creen.

Artículo 4° - *Delegaciones*. La autoridad de aplicación coordina y delega las funciones del R.U.E. en:

- a) Las Comunas o los organismos que en el futuro las reemplacen.
- b) Los organismos públicos e instituciones privadas sin fines de lucro, que desarrollan actividades de gestión entre oferta y demanda de empleo.

Artículo 5° - *Atribuciones de las Delegaciones*. Los organismos enunciados en el artículo precedente tienen carácter de usuarios internos con nivel de autorización operativa dentro de la Red de Empleo.

Artículo 6° - *Funciones de las Delegaciones*. Son funciones de las Delegaciones:

- a) Registrar la oferta y demanda de empleo.
- b) Administrar el registro de altas y bajas de oferentes y demandantes.
- c) Elaborar informes mensuales.

Artículo 7° - *Inscripción*. Pueden inscribirse en el R.U.E.:

- a) Todas las personas con domicilio real en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires que demanden empleo y cumplan con los siguientes requisitos mínimos, sin perjuicio de los que se establezcan en cada uno de los programas de empleo creados o a crearse:
 - 1) Tener domicilio real en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires;
 - 2) Ser argentino nativo, naturalizado o por opción, o extranjero que tenga la calidad de residente permanente en el país en los términos de la legislación de migraciones.
 - 3) Ser mayor de dieciocho (18) años.
 - 4) Acreditar identidad mediante Documento Nacional de Identidad, Libreta Cívica o Libreta de Enrolamiento.
- b) Todas las personas físicas o jurídicas que ofrezcan puestos de empleo y cumplan con las exigencias previstas en la normativa vigente.

Artículo 8° - *Obligaciones*. Los empleadores y empleados están obligados a comunicar a la autoridad de aplicación las altas y bajas de los beneficiarios inscriptos en el R.U.E. Los beneficiarios deben renovar sus datos semestralmente.

Artículo 9° - *Autoridad de aplicación*. Será autoridad de aplicación la que por reglamentación se designe.

Artículo 10 – *Funciones*. Son funciones de la autoridad de aplicación:

- a) Coordinar las acciones de las diferentes áreas del Poder Ejecutivo de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires que desarrollen políticas de fomento del empleo y de reinserción laboral a fin de beneficiarse con los distintos programas específicos de empleo que ofrezca el Gobierno de la Ciudad.
- b) Administrar en forma integral el sistema del Registro Único de Empleo, creado en el art. 4° de la presente ley, a través de normas técnicas y comunes de organización.
- c) Habilitar, capacitar y prestar asistencia a los administradores locales del sistema.
- d) Habilitar, capacitar y prestar asistencia a los usuarios internos y asignarles los niveles de autorización operativa.
- e) Asignar usuarios y permisos y elaborar todos los materiales facilitadores y soportes necesarios para el uso y ejecución del sistema.
- f) Clasificar los informes sobre recursos humanos e incorporarlos al registro de oferta de trabajo.
- g) Auditar y controlar el sistema.

LEY K - N° 4.282

Artículo 1° - Institúyese el "Día por la igualdad salarial entre mujeres y hombres" el 22 de abril de cada año.

Artículo 2° - El Poder Ejecutivo coordinará actividades en la Ciudad de Buenos Aires tendientes a disminuir la brecha salarial entre mujeres y hombres mediante la sensibilización, concientización y comunicación a la sociedad sobre la realidad salarial de las mujeres.

LEY K - N° 4.331

MAPA DEL TRABAJO PRECARIO, FORMAL Y ESCLAVO

Artículo 1°.- *Creación.* Créase en el ámbito de la Dirección General de Protección del Trabajo - Subsecretaría de Trabajo, dependiente del Ministerio de Desarrollo Económico del Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires, el Mapa del Trabajo Precario e Informal de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires.

Artículo 2°.- *Contenidos.* Se utilizan para la confección del Mapa del Trabajo Precario e Informal, los datos suministrados por los organismos de control locales y nacionales, y las denuncias de organizaciones sociales, sindicales, empresarias, de consumidores, Defensoría del Pueblo, ciudadanos y demás actores sociales, recibidas por los canales oficiales correspondientes.

Artículo 3°.- *Información.* La información utilizada para la confección del Mapa del Trabajo Precario e Informal reviste carácter de información pública, una vez iniciado el trámite administrativo correspondiente.

Artículo 4°.- *Actualizaciones.* El Mapa del Trabajo Precario e Informal de la Ciudad debe actualizarse trimestralmente y ser publicado en el sitio web oficial del Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires, en el apartado correspondiente a la Dirección General de Protección del Trabajo.

Artículo 5°.- *Remisión.* La información procesada debe ser remitida anualmente en soporte magnético y soporte papel a la Legislatura de la Ciudad de Buenos Aires.

Observaciones Generales:

Se deja constancia que las referencias al/los organismo/s consignados se refieren al/los mencionado/s en la norma o aquel/los que actualmente los hubieren sustituido en las atribuciones y funciones previstas en la presente.

LEY K- N° 6.362

COMITÉ DE EQUIDAD EN EL TRABAJO

Artículo 1º.- *Objeto* - El objeto de la presente Ley consiste en garantizar y mantener los principios de igualdad, equidad y no discriminación por razones de género dentro de la esfera del trabajo para combatir la brecha salarial entre varones y mujeres.

Artículo 2º - *Creación del Comité de Equidad en el Trabajo* - Créase por el término de cuatro (4) años prorrogables por única vez, contados desde la sanción de la presente Ley, el Comité de Equidad en el Trabajo que funcionará en el ámbito de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires.

Artículo 3º - *Composición* - El Comité estará compuesto por ocho (8) miembros titulares, respetando la paridad de género y según la siguiente integración:

- Tres (3) representantes del Poder Ejecutivo de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires.
- Dos (2) representantes de la Confederación General de Trabajo.
- Dos (2) representantes de las Cámaras oficiales, que cuenten con Personería Jurídica y Gremial, que tengan facultades para suscribir los Convenios Colectivos de Trabajo con mayor representatividad en el ámbito de actuación en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires.
- Un (1) representante de la Defensoría del Pueblo de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, con trayectoria en problemáticas de género, con ámbito de actuación en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires.

La reglamentación determinará la forma de selección y designación de sus miembros. El plazo de vigencia en funciones no podrá ser superior a cuatro (4) años, y en todos los casos realizan sus tareas ad honorem.

Artículo 4º - *Funciones del Comité* - El Comité lleva a cabo, entre otras, las siguientes tareas:

- a) Recopilar y analizar información referida a la desigualdad de género en el ámbito del trabajo.
- b) Elaborar informes que presenten propuestas, a la Autoridad de aplicación, para afrontar la desigualdad de género en el ámbito de trabajo.
- c) Establecer mesas de trabajo fortaleciendo el diálogo entre los actores del mundo del trabajo.
- d) Proponer un plan de acción para reducir la brecha salarial definiendo metas, plazos y etapas de trabajo.
- e) Diseñar y planificar políticas con perspectiva de género.
- f) Proponer normativa a la Autoridad de Aplicación tendiente a la eliminación de la brecha salarial por desigualdades de género.

- g) Brindar asesoramiento y recomendaciones a aquellos empleadores que lo soliciten.
- h) Diseñar e implementar acciones para desfamiliarizar las tareas de cuidado, en sintonía con los derechos y garantías que la normativa nacional e internacional respalda.
- i) Monitorear y evaluar el resultado de las acciones ejecutadas.
- j) Elaborar un mapa diagnóstico que exprese las desigualdades de género en el ámbito del trabajo.
- k) Construir un sistema de indicadores que permita medir la brecha salarial por desigualdades de género.
- l) Poner en conocimiento de la ciudadanía la información oportuna y confiable con el objeto de coadyuvar al logro de la igualdad de oportunidades entre mujeres y varones que habitan en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires.

Artículo 5º *-Autoridad de aplicación.-* La Subsecretaria de Trabajo, Industria y Comercio dependiente del Ministerio de Desarrollo Económico y Producción, o el organismo que en el futuro la reemplace en sus competencias, es autoridad de aplicación de la presente Ley.

LEY K- N° 6.362	
TABLA DE ANTECEDENTES	
Artículo del Texto Definitivo	Fuente
Todos los artículos de este Texto Definitivo provienen del Texto Original de la Ley N° 6.362.	

LEY K- N° 6.362		
TABLA DE EQUIVALENCIAS		
Número de artículo del Texto Definitivo	Número de artículo del Texto de Referencia (Ley N° 6.362)	Observaciones
La numeración de los artículos del presente Texto Definitivo corresponde a la numeración del Texto Original de la Ley N° 6.362.		

LEY K- N° 6.393

LEY DE PROMOCIÓN DEL EMPLEO A TRAVES DE PRÁCTICAS FORMATIVAS

Artículo 1º.-*Régimen Especial* - Créase el Régimen Especial de Prácticas de Formación para el Empleo en el ámbito de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, de acuerdo con lo establecido en la presente Ley.

Artículo 2º.- *Objetivos*.- Son objetivos de esta Ley, mejorar las competencias y destrezas de personas mayores de 18 años, sin empleo, en situación de vulnerabilidad laboral y/o social, a través del desarrollo de prácticas formativas en ambientes de trabajo, complementarias de procesos de fortalecimiento y tendientes a mejorar sus condiciones de empleabilidad.

A los efectos de la presente Ley se considera en situación de vulnerabilidad laboral y/o social a aquellas personas o grupos poblacionales con dificultad en el acceso al trabajo. La autoridad de aplicación deberá priorizar especialmente a jóvenes para el primer empleo, mayores de 40 años, mujeres y a quienes integren grupos poblacionales con alta vulnerabilidad social.

Artículo 3º - *Autoridad de Aplicación*.- La Autoridad Administrativa del Trabajo será la Autoridad de Aplicación del presente Régimen y tendrá a su cargo el dictado de la normativa reglamentaria correspondiente.

Artículo 4º - *Practicantes*.- Podrán participar de las acciones a adoptarse en el marco de la presente en carácter de practicante, las personas mayores de 18 años interesadas en realizar una práctica formativa en ambientes de trabajo de acuerdo con lo que establezca la Autoridad de Aplicación.

Quienes resulten practicantes y que, en los dos (2) años anteriores hayan tenido una relación laboral bajo cualquier forma de contratación con una Entidad Formadora, no podrán realizar o tomar parte en prácticas que se realicen en empresas o establecimientos pertenecientes a la misma.

De igual modo, los practicantes no podrán participar en más de un proceso formativo por Entidad Formadora.

En los casos de practicantes que no hayan finalizado el ciclo de educación formal obligatoria, la autoridad de aplicación deberá promover de forma articulada con otras áreas de gestión estatal, acciones tendientes a promover y sostener la continuidad educativa.

Artículo 5º - *Condiciones para los Practicantes*.- Es condición para que los practicantes participen de las acciones en el marco del presente Régimen, que hubieren completado previamente los procesos formativos que determine la Autoridad de Aplicación.

Artículo 6° - *Entidades formadoras.*- A los fines de la presente, se consideran entidades formadoras a aquellas entidades públicas o privadas interesadas en participar de procesos formativos en el marco del presente régimen, que posean establecimientos localizados en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires.

Artículo 7° - *Condiciones para las entidades formadoras.*- Los requisitos que deben cumplir las entidades formadoras para participar de los programas a implementarse por la Autoridad de Aplicación en el marco del presente son:

No haber efectuado despidos sin causa de su planta de trabajadores/as en los seis (6) meses anteriores a la inclusión en el programa, en una cantidad que supere el quince por ciento (15%) de su nómina;

No sustituir trabajadores/as de su planta por practicantes del presente Régimen.

No registrar incumplimientos a las obligaciones correspondientes a los aportes y contribuciones del Sistema Único de la Seguridad Social del personal a su cargo, al mes inmediato anterior a su ingreso al Régimen;

Encontrarse inscriptos en el Registro de Empleadores de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires;

Haber dado cumplimiento con las inserciones laborales comprometidas en procesos formativos previos.

Otros requisitos que establezca la Autoridad de Aplicación en la reglamentación.

Artículo 8° - *Procesos formativos.*- Las entidades formadoras deberán someter a la aprobación de la Autoridad de Aplicación un programa de capacitación teórico y práctico que tienda a incrementar las competencias, habilidades y destrezas de los practicantes, el que deberá contemplar como mínimo:

- a) el plazo de duración, el que no podrá superar los seis (6) meses.
- b) descripción de las competencias y la certificación que la entidad extenderá al practicante;
- c) las actividades de formación o práctica a desarrollar por los practicantes;
- d) las acciones de capacitación expositivas o teóricas, en caso de corresponder;
- e) el lugar donde se llevarán a cabo las actividades;
- f) la carga horaria correspondiente;
- g) los requisitos mínimos a cumplir para el otorgamiento del certificado de la práctica;
- h) la designación de los tutores que orientarán y acompañarán a los practicantes en el desarrollo del proceso formativo, y a su término evaluarán las habilidades y conocimientos adquiridos en el mismo.
- i) el número de practicantes que incorporará en relación de dependencia por tiempo indeterminado como consecuencia del proceso formativo, que en ningún caso podrá ser inferior al

20% del total de participantes del mismo;

j) la carga horaria de las y los practicantes, que no podrá superar las 4 horas diarias ni las 20 semanales.

La Autoridad de Aplicación podrá ampliar estos requisitos por vía reglamentaria.

Artículo 9° - *Convenio de prácticas formativas.*- A los efectos de iniciar el proceso formativo, las entidades formadoras y el practicante suscribirán un convenio de práctica formativa, conforme a las modalidades que establezca la reglamentación de la presente Ley, que debe ser registrado ante la Autoridad de Aplicación para su validación.

En ningún caso se podrán asignar a los practicantes tareas penosas, riesgosas o insalubres, ni exigirles o descontarles el pago de suma dineraria alguna, ni requerirles la realización de actividades distintas a las previstas en los programas aprobados.

Artículo 10 - *Seguros.*- La entidad formadora debe contratar respecto de cada practicante una póliza de un seguro de accidentes personales prevista por la Ley N° 17.418 # en su Capítulo III, Sección II, y asegurar el otorgamiento de las prestaciones médico- asistenciales correspondientes al Plan Médico Obligatorio establecido por las Resoluciones 201/2002 # del Ministerio de Salud y 1991/2015 # del Ministerio de Salud y Ambiente con sus modificatorias y leyes complementarias.

Artículo 11 - *Duración de las prácticas formativas.*- El periodo de duración de las prácticas en ningún caso podrá superar los seis (6) meses por cada practicante. Dicho plazo es improrrogable.

Artículo 12 - *Asignación estímulo.*- Con vistas a permitir el adecuado cumplimiento de la asistencia y mantenimiento del proceso formativo hasta su finalización, cada practicante recibirá una suma dineraria mensual fija en concepto de asignación estímulo. Dicho importe podrá ser solventado por la Autoridad de Aplicación y/o la entidad formadora. Dicha asignación en ningún caso tendrá carácter remunerativo

Artículo 13 - *Mesa de dialogo sociolaboral, productivo y comercial de la Ciudad.*- Constitúyase la mesa de dialogo sociolaboral, productivo y comercial tripartita de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, integrada por representantes de la Autoridad Administrativa del Trabajo en el ámbito de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, representantes del sector sindical de la actividad correspondiente con personería gremial, y representantes de las cámaras oficiales que cuenten con personería jurídica.

En todos los casos las tareas que desempeñen serán ad-honorem y la designación de los mismos será por un (1) año.

Dicha mesa abordará la realidad de la empleabilidad en la Ciudad y funcionará como órgano de consulta permanente en la aplicación de la presente Ley y otras iniciativas vinculadas a la temática.

Asimismo, participará en las definiciones de las necesidades, proyecciones y demandas de cada sector de actividad en la Ciudad, con el fin de determinar la cantidad y calidad de las prácticas, como así también en la fijación del monto de la asignación estímulo.

Artículo 14 - *Presupuesto*.- A fin de dar cumplimiento a lo establecido en la presente Ley, el Poder Ejecutivo del Gobierno de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires preverá, a través de su Ministerio de Economía y Finanzas, las partidas presupuestarias correspondientes.

LEY K- N° 6.393	
TABLA DE ANTECEDENTES	
Artículo del Texto Definitivo	Fuente
Todos los artículos de este Texto Definitivo provienen del Texto Original de la Ley N° 6.393.	

LEY K- N° 6.393		
TABLA DE EQUIVALENCIAS		
Número de artículo del Texto Definitivo	Número de artículo del Texto de Referencia (Ley N° 6.393)	Observaciones
La numeración de los artículos del presente Texto Definitivo corresponde a la numeración del Texto Original de la Ley N° 6.393.		

Observaciones Generales:

1. Se deja constancia que las referencias al/los organismos consignados se refieren al/los mencionados en las normas, o a aquellos que actualmente los hubieren sustituido en las atribuciones y funciones previstas en la presente.
2. # La presente norma contiene remisiones externas #
3. La Resolución N° 211/SSTIYC/21 del BOCBA N° 6070 del 03/03/2021 reglamenta a la presente ley.

LEY K- N° 6.471

DE BUSQUEDA LABORAL EQUITATIVA

Artículo 1° - *Objeto* - La presente Ley tiene por objeto promover la igualdad de oportunidades en la identificación del talento, reclutamiento y el acceso laboral en condiciones de equidad y no discriminación.

Artículo 2° - *Alcances* - Impleméntese con carácter obligatorio la Búsqueda Laboral equitativa para todos/as los/las empleadores/as del sector público y privado, consultoras de selección de personal, plataformas o portales de búsqueda y cualquier otro intermediario a través de los cuales se ofrezcan y demanden puestos de trabajo y se permita la carga y envío de currículums, en el ámbito de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires.

Artículo 3° - *Oferta de Empleo* - Las ofertas de empleo no podrán contener restricciones por motivos tales como edad, raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología, opinión política o gremial, sexo, género, estado civil, posición económica, condición social, caracteres físicos, discapacidad, residencia, responsabilidades familiares o antecedentes penales de quienes hayan cumplido la totalidad de su condena y cualquier otro dato que no fuera imprescindible para el trabajo que se ofrece.

A su vez, en las ofertas de empleo tampoco se podrá requerir de manera obligatoria y excluyente la remisión de videos, fotografías, imágenes, audios, nombre y apellido completo o cualquier otro dato que permita su identificación en redes sociales.

La Autoridad de Aplicación podrá establecer excepciones a lo previsto en el presente artículo siempre que por las características del puesto a cubrir sea necesario.

Artículo 4°.- *Acciones de Promoción* - El Poder Ejecutivo, a través de la Autoridad de Aplicación, promoverá y difundirá la utilización de la Búsqueda Laboral equitativa a través de programas, protocolos, convenios e incentivos para las empresas, cámaras empresariales y asociaciones sectoriales.

Artículo 5°.- *Información* - Establécese la obligatoriedad de colocar en toda la mensajería destinada a la oferta laboral, un mensaje informativo, escrito con letra clara y legible, que contenga la siguiente leyenda:

Búsqueda laboral equitativa

El empleador sólo podrá solicitarle la información estrictamente necesaria para el desempeño en el trabajo que se ofrece.
(Número de la Ley)

Artículo 6°.- *Denuncia* - Todo aquel que tome conocimiento del incumplimiento de la presente Ley por parte de los sujetos obligados conforme el artículo 2°, podrá informarlo conforme los mecanismos que determine la Autoridad de Aplicación.

Artículo 7°.- *Sanción por incumplimiento* - La sanción por incumplimiento de lo dispuesto por la presente Ley, por parte de los sujetos comprendidos en el artículo 2°, consistirá en la realización obligatoria de capacitaciones en temáticas de género, inclusión plena y no discriminación conforme determine la Autoridad de Aplicación.

Artículo 8°.- *Autoridad de Aplicación* - El Poder Ejecutivo designará la Autoridad de Aplicación de la presente Ley.

LEY K- N° 6.471 TABLA DE ANTECEDENTES	
Artículo del Texto Definitivo	Fuente
Todos los artículos de este Texto Definitivo provienen del Texto Original de la Ley N° 6.471.	

LEY K- N° 6.471 TABLA DE EQUIVALENCIAS		
Número de artículo del Texto Definitivo	Número de artículo del Texto de Referencia (Ley N° 6.471)	Observaciones
La numeración de los artículos del presente Texto Definitivo corresponde a la numeración del Texto Original de la Ley N° 6.471.		



G O B I E R N O D E L A C I U D A D D E B U E N O S A I R E S

"2022 - Año del 40° Aniversario de la Guerra de Malvinas. En homenaje a los veteranos y caídos en la defensa de las Islas Malvinas y el Atlántico Sur"

Hoja Adicional de Firmas
Informe Texto Digesto

Número:

Buenos Aires,

Referencia: K) Empleo y autoridad administrativa del trabajo (Textos definitivos)

El documento fue importado por el sistema GEDO con un total de 42 pagina/s.