PROYECTO DE LEY.

Artículo 1: Apruébase el Código del Trabajo y de la Seguridad Social de la Nación, que como Anexo I integra la presente ley.

Artículo 2: Deróganse las siguientes normas:

a) Las leyes Nros 20.744,; 24.241; 20.606; 20.475; 20.888; 23.891; 16.516; 20.733; 23.551 y 23.660.

b) Los decretos 4.257/1.968; 3.555/1.972; 2.135/1.974; 8.746/1.975 y 538/1.975.

Artículo 3: La presente ley entrará en vigencia dentro de los 90 días de su promulgación.

Artículo 4: De forma.

FUNDAMENTOS:

Sr. Presidente:

Como expresa el artículo 75º de la Constitución Nacional en su inciso 12º, una de nuestras facultades es la de dictar Códigos en un solo cuerpo, entre otras materias, las correspondientes al Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.

Llama la atención, cuando nosotros nos exaltamos ante el menor comentario de una supuesta reforma laboral, entiendo que no tenemos que temerle a las reformas siempre que pensemos de la misma forma que lo establece la Constitución Nacional en su artículo 14º bis cuando reza: " …el trabajo gozará de la protección de las leyes…"

Una reforma laboral, con su correspondiente modernización en los cuerpos normativos no puede ser perjudicial a los derechos de los trabajadores, si ella mantiene intacto el espíritu consagrado en el artículo 14º bis enunciado.

Hoy propongo abrir el debate de una reforma laboral, no para quitar derechos a los trabajadores, sino para integrar las normas de Derecho Laboral y de la Seguridad Social en un marco único, participando a todos aquellos protagonistas a saber: trabajadores, asociaciones sindicales y también empresarios, a que en un marco de integración y de articulación opinen, debatan y así, entre todos, logremos en un tiempo prudencial el mejor Código del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.

La redacción que propongo, por supuesto que se puede mejorar, enriquecer, modificar, todo ello con el debate y la participación de todos, que con seriedad y esmero nos merecemos y también merecen nuestros trabajadores y jubilados.

La redacción que propongo tiene algunos pilares centrales. El primero de ellos es que el trabajo goza de la protección de la ley teniendo en consideración para ello que ante el trabajador no sólo es responsable el empleador sino también lo es quien se benefició con su trabajo. El otro pilar esencial es el de la ley más favorable, aplicación que tendrá derecho el trabajador en caso de duda, incertidumbre, de la misma forma que en la apreciación de los hechos. Otro tema esencial para terminar con la incertidumbre, es que cualquier reforma previsional con respecto al cambio de edad jubilatoria, sólo será aplicable a los contratos de trabajo que principien con la nueva ley previsional, igual suerte correrán los

monotributistas y autónomos. No podrá en ese caso aplicarse un cambio de edad jubilatoria a un trabajador aportante al momento de sancionarse la nueva ley.

Los principios, derechos y obligaciones de las partes son receptados por el régimen general de la ley Nº20.744.

La nueva iniciativa legisla sobre la capacitación laboral, en los artículos 91º a 96º, formación requerida por la Organización Sindical (art. 97/99).

Como incentivo a la creación de puestos de trabajo legisla el contrato de trabajo de Primer Empleo (art. 129/136); el contrato de trabajo de Practica, aprendizaje y capacitación especifica. (art. 137/142); el contrato de trabajo para Personas Desocupadas mayores de 50 años y menores de 65 años.

En otro orden de ideas regula el Régimen de licencias especiales, creando la Licencia por Paternidad de 30 días (art. 194/204).

Implementa un sistema de Prestación por Desempleo con una percepción adecuada a las necesidades de los trabajadores y atado su cuantum al valor del salario mínimo vital y móvil. (art 303/308).

Dispone una sanción para los empleadores que judicializan procesos laborales que les resultan adversos y perjudican al trabajador en el tiempo (art.321/323).

Establece un régimen de Prevención del Riesgo del Trabajo (art. 336/408). Asimismo, dispone el procedimiento preventivo de crisis de empresas (art. 409/415); legisla sobre: la Conciliación Obligatoria (art. 416/426); los Derechos colectivos del trabajo (art. 416/462); los Derechos de los trabajadores y de la tutela de la libertad sindical (art. 463/520); las Asignaciones Familiares; el Sistema Contributivo y el Subsistema No Contributivo (art. 521/551); establece un régimen a las infracciones de las leyes laborales (art. 552/563); un Régimen del trabajo agrario (art. 564/646); el Régimen para el personal de la industria de la construcción (art. 640/678) y el Régimen de personal de casas particulares (art. 679/729). También se incluyen a las Obras Sociales (art.730/757); a los encargados de edificios (art. 758/ 778) y se detalla el Sistema Integrado de Jubilaciones y Pensiones (art.779/947).

Con respecto a este último, el Sistema Integrado de Jubilaciones y Pensiones, hoy propongo dar un debate sobre la tan anunciada reforma al Sistema Previsional Argentino, debate que espera contar con el aporte de todos los bloques y todos integrantes de este Cuerpo, aporte que en definitiva tendrá como objetivo principal, sin mezquindades políticas el bienestar de los adultos mayores y de nosotros mismos cuando tengamos la edad establecida para ingresar al sistema.

De años se viene hablando de una reforma previsional, recientemente con la sanción de la Ley de Reparación Histórica se ha dispuesto un término para la presentación de la reforma previsional.En ese sentido y compartiendo la necesidad de la reforma previsional es que entiendo que se hace necesario abrir el debate y no ya desde una iniciativa del Poder Ejecutivo, sino de un debate nacido, crecido y desarrollado en el seno de esta Cámara.

El presente proyecto que acompaño y propongo en debate, no tiene la intención de ser el mejor ni el más superador, pero sí tiene el sentido objetivo de iniciar la apertura de un debate necesario, ajustado a las cuestiones de necesidad de nuestros mayores, propiciando y garantizando en consecuencia los derechos y garantías consagrados en nuestra Constitución Nacional, como dije, no es anhelo que sea el mejor proyecto, sino que es anhelo y objeto que sea el proyecto que abra el debate y entre todos con las modificaciones que resulten necesarias, logremos el mejor proyecto de reforma previsional de nuestra historia.

El compromiso es la apertura, la necesidad es el debate, que nos garantice un resultado que ponga el Sistema Previsional Argentino en un lugar de seguridad, sustentabilidad, previsibilidad y eficiencia para que todos aquellos que sean beneficiarios y futuros beneficiarios y así puedan sentir la protección de la seguridad social, sin necesidad de que sea un sistema que los arrastre a la necesidad, la carencia y la precariedad.

En el presente, propongo un sistema previsional contributivo y otro subsistema previsional no contributivo, enunciado en el mentado proyecto.

Propongo un artículo cerrojo, donde cualquier modificación futura en la edad del régimen previsional no podrá ser aplicable a los contratos en curso de ejecución y vigentes en la presente ley, eso da previsibiliadad al trabajador y lo protege de cualquier arbitrariedad en un cambio de sistema previsional. En otras palabras, la propuesta enuncia que cualquier cambio en la edad previsional no puede afectar a los trabajadores que hayan celebrado contratos de trabajo o inscripciones autónomas o monotributistas con anterioridad a la reforma que se pretenda. Esto estaría preceptuado en el Derecho Laboral en el principio de la ley más favorable al trabajador, lo que hace necesario proteger de la imprevisibilidad a los inscriptos y / o trabajadores antes de cualquier reforma.

La otra cuestión novedosa que intenta proteger a los beneficiarios es que en la aplicación de los índices de actualización de salarios que determine el organismo de aplicación de la ley, siempre deberá estarse al índice más favorable al beneficiario, y si el órgano de aplicación estableciere un índice inferior al determinado por el Tribunal Superior de Justicia, debe dejar de aplicarse áquel y tomarse a los efectos el establecido por la Corte. Asimismo, habilita al beneficiario por medio de las entidades que lo representan a requerir acción expedita de amparo para el cumplimiento de dicha cuestión y pone al

administrador de la ANSeS en la calidad de autor penalmente responsable en el delito de incumplimiento de los deberes de funcionario público.

Además, contempla una garantía de haber para las viudas que tengan que peticionar el beneficio de pensión por fallecimiento, con el único requisito de que el causante haya tenido al menos 12 meses de aportes, sin importar el tiempo en que fueron efectuados los mismos, se la garantiza como excepción al haber mínimo legal un haber equivalente al 50 % del haber mínimo garantizado.

Se ordena el sistema previsional con las prestaciones de carácter contributivo y se legisla las prestaciones de carácter no contributivo, que quedaran bajo la órbita de la Comisión Nacional de Pensiones Asistenciales o de la ANSeS, posibilitando a los beneficiarios que puedan acceder a su tramitación conforme el domicilio donde se encuentren.

Se pretende terminar con aquella concepción que el sistema previsional argentino se encuentra lejos de nosotros, porque es una cuestión de los abuelos. Se pretenden concientizar que es un sistema público y de reparto y por ende una obligación solidaria de su sostenimiento, puesto que en nuestro país a partir de los 65 años cualquier habitante tiene derecho a la Pensión Universal para el Adulto Mayor. Puesto así, que sin importar si aportó o no, tendrá derecho a un beneficio, nos obliga a todos los argentinos a ser solidarios y comprometidos con el sistema, y poner para ello el mayor esfuerzo para su sostenimiento. Es así, que intento romper con la cultura del no pago e inicio un proceso de concientización de que todos en mayor o menor medida debemos renunciar un poco de cada uno para comprometerlo en un sistema que nos contenga a todos. En este sentido propongo crear el Aporte Obligatorio Solidario, donde todos los argentinos que necesiten hacer un trámite en cualquier dependencia nacional, provincial o municipal, registros públicos, etc. se le exija como requisito el cumplimiento de este aporte. Asimismo, se crea un aporte solidario con responsabilidad de pago de distintos sectores, que darían una contribución, oxigenación y alivio al sistema previsional.

A todos nos gusta saber que todo aquel que cumple 65 años con o sin aportes pueda contar con un haber previsional, pero en ese gusto de satisfacción, también debemos asumir el compromiso de sostener esa solidaridad, esa inclusión y ese reparto. La cultura de no contribuir y esperar que mágicamente el Estado todo lo pueda, específicamente en el área previsional y de seguridad social, donde hay que sostener a millones de personas, nos convoca a nosotros a una actitud de suma responsabilidad y crear iniciativas que superen nuestros prejuicios y avancen sobre un sistema sostenido y con más derechos e inclusión.

Como llamo a la responsabilidad de generar recursos para sostener este sistema de reparto, habiendo pensado en un aporte obligatorio

previsional, que pueda dotar de fondos a la ANSeS, también debo manifestar que voy por más inclusión en el aludido proyecto.

Cuando digo más inclusión, es porque antes dispuse la propuesta de como generar más recursos y por ello siento la necesidad de proponer que empecemos a cumplir con las normas y con los tratados internacionales con jerarquía constitucional, que fueran aprobados conforme dimana del artículo 75°; inciso 22; de la Constitución Nacional; ergo derechos humanos, derechos del niño; derecho a la salud; derechos y garantías de las personas con capacidades diferentes. Por ello, en esta iniciativa, propongo dentro del Sistema No Contributivo la protección a la persona con capacidades diferentes por el hecho mismo de su discapacidad y no tengo en cuenta su situación económica, puesto que el interés jurídico protegido en este caso sería su propia afección y condición. Puesto así, propongo la Pensión no contributiva por Discapacidad para todos aquellos que la Comisión Médica les determine una incapacidad del 76% de la total obrera, independientemente de su condición económica. También dispongo un recupero para la ANSeS de los haberes devengados a aquellas personas beneficiarias que al morir dejaren en la sucesión más de un bien. Dándose esta situación, la ANSeS, podrá exigir a la sucesión el recupero de los últimos diez años abonados. Se determina el procediendo a seguir para que sea recuperable en caso de que los beneficiarios tengan más de un bien, pero el recupero se determina una vez fallecido el beneficiario, es decir, en vida a una persona con el porcentaje de incapacidad del 76% o más se le dará derecho al beneficio sin preguntarle cuántos bienes tiene y / o qué capacidad hereditaria tiene, puesto que su incapacidad es el bien jurídico tutelado.

Como anticipé, dotar al organismo de mayores recursos también implica hacer una apertura de inclusión, para todos aquellos que deben ser contemplados y contenidos por el sistema.

La reforma del sistema previsional no incluye cambio en las edades jubilatorias, es más, impone que de existir nuevos cambios en este sentido no podrán aplicarse a los contratos o inscripciones al sistema formulados con anterioridad a la reforma.

Contempla los regímenes especiales, con un régimen específico de edad y aportes exigidos, con un aumento de la contribución patronal como corresponde al igual que la de los trabajadores, por ingresar en un sistema que atento a las tareas realizadas por sus condiciones desfavorables para la salud, se implementa una edad diferente al sistema común.

Dispone sobre el tratamiento a las rentas vitalicias, habiendo tomado en este caso la garantía del haber mínimo garantizado por el Estado.

Propone la derogación de las leyes que no tienen sentido su existencia atento los términos de la presente ley, como la ley de Minusvalía, atento a que aquí se propone el beneficio para las personas con capacidades diferentes, dando respuesta a los que contaren con una incapacidad del 33 % de la total obrera.

Se propone la derogación de otras leyes, no por quedar las personas desprotegidas, sino porque se ha legislado en la presente ley lo que disponían las leyes cuya derogación se pretende.

En síntesis, la idea no es imponer el presente proyecto, la única idea y el único fin es abrir el debate, comenzar sin mezquindades políticas para darnos la mejor ley que nos merecemos todos los argentinos.

En ese sentido, anhelo abrir el debate, y que comencemos a construir juntos para lograr la mejor ley entre todos, que es lo que la Argentina toda está esperando de nosotros.

Por lo expuesto solicito a los Sres. Diputados me acompañen con la presente iniciativa.

anexo 1

Código del Trabajo

y de la Seguridad Social

TÍTULO I

Disposiciones Generales.

CAPÍTULO I

Ámbito de aplicación.

Artículo 1° — Alcance. El presente Código del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social será aplicable en forma directa y / o supletoria -en aquellas actividades con regímenes especiales- a todas las relaciones de índole laboral que se encuadren en el marco de la relación de dependencia existente entre un empleador y un trabajador.

Este Código regirá, a su vez, todo lo relativo a la validez, derechos y obligaciones de las partes, sea que el contrato de trabajo se haya celebrado en el país o fuera de él; en cuanto se ejecute en su territorio

Artículo 2º — Contrato y relación de trabajo. El contrato de trabajo y la relación de trabajo se rige:

a) Por este Código.

b) Por las leyes y estatutos profesionales.

c) Por las convenciones colectivas o laudos con fuerza de tales.

d) Por la voluntad de las partes.

e) Por los usos y costumbres.

Artículo 3º — Dependientes de la Administración Pública. Los dependientes de la Administración Pública Nacional, Provincial o Municipal podrán ser incluidos en los términos del presente Código cuando por acto expreso de la Administración contratante disponga su inclusión.

A los demás trabajadores comprendidos en un régimen especial, el presente Código será de aplicación en todo lo que resulte compatible y no se oponga a la naturaleza y modalidades propias del régimen específico o cuando así se lo disponga expresamente.

Art. 4° — Definiciones:

a) *Trabajo:* Constituye trabajo a los fines de este Código, toda actividad lícita que se preste en favor de quien tiene la facultad de dirigirla, mediante una remuneración.

b) *Empresa:* Se entiende como empresa a la organización instrumental de medios personales, materiales e inmateriales, ordenados bajo una dirección para el logro de fines económicos o benéficos.

c) *Empresario:* Se define como empresario, a quien dirige la empresa por sí o por medio de otras personas, y con el cual se relacionan jerárquicamente los trabajadores, cualquiera sea la participación que las leyes asignen a estos en la gestión y dirección de la misma.

d) *Establecimiento:* Es la unidad técnica o de ejecución destinada al logro de los fines de la empresa, a través de una o más explotaciones.

CAPÍTULO II

Principio de la norma más favorable.

Artículo 5° — Condiciones menos favorables. Nulidad. Será nula y sin valor toda convención de partes que suprima o reduzca los derechos previstos en este Código, los estatutos profesionales, las convenciones colectivas o los contratos individuales de trabajo, ya sea al tiempo de su celebración, ejecución o del ejercicio de derechos provenientes de su extinción. Además, deberá tenerse en cuenta que:

a) Las partes, en ningún caso, pueden pactar condiciones menos favorables para el trabajador que las dispuestas en las normas legales, convenciones colectivas de trabajo o laudo con fuerza de tales, o que resulten contrarias a las mismas. Ante ellas, el contrato se mantendrá vigente, pero las condiciones menos favorables al trabajador serán nulas de pleno derecho, debiendo el empleador adecuarlas a las normas más favorables al trabajador. Si para hacerlo fuere necesaria la intervención judicial, deberá abonar el empleador al trabajador una multa equivalente a dos (2) salarios mínimos vitales y móviles.

b) Las convenciones colectivas de trabajo o laudos con fuerza de tales, que contengan normas más favorables a los trabajadores, serán válidas y de aplicación. Se entenderá por convención colectiva de trabajo o laudo con fuerza de tal a las que reúnan los requisitos formales exigidos por la ley.

c) En caso de duda sobre la aplicación de normas legales o convencionales prevalecerá la más favorable al trabajador, considerándose la norma o conjuntos de normas que rija cada una de las instituciones del derecho del trabajo**.**

d) Las cláusulas del contrato de trabajo que modifiquen en perjuicio del trabajador normas imperativas consagradas por leyes o convenciones colectivas de trabajo serán nulas y se considerarán sustituidas de pleno derecho por éstas.

e) Cuando la duda recayese en la interpretación o alcance de la ley, en el encuadre de su actividad o en la apreciación de la prueba en los casos concretos, los jueces o encargados de aplicarla se decidirán en el sentido más favorable al trabajador.

Siempre, ante todas las situaciones que se planteen, deben resolverse en favor de la continuidad o subsistencia del contrato cuando fuere posible.

Artículo 6º — Principios de interpretación y aplicación de la ley. Cuando una cuestión no pueda resolverse por aplicación de las normas que rigen el contrato de trabajo o por las leyes análogas, se decidirá conforme los derechos y garantías

consagrados en la Constitución Nacional, los principios de la justicia social, los principios generales del derecho del trabajo, la equidad y la buena fe.

Artículo 7º — Nulidad por fraude laboral. Será nulo todo contrato por el cual las partes hayan procedido con simulación o fraude a la ley laboral, sea aparentando normas contractuales no laborales, interposición de personas o de cualquier otro medio. En tal caso, la relación quedará regida por esta ley.

Artículo 8º — Acuerdos transaccionales conciliatorios o liberatorios. Su validez. Omisión de aportes. Responsabilidades de los funcionarios públicos. Los acuerdos transaccionales, conciliatorios o liberatorios sólo serán válidos cuando se realicen con intervención de la autoridad judicial o administrativa y mediare resolución fundada de cualquiera de éstas que acredite que mediante tales actos se ha alcanzado una justa composición de los derechos e intereses de las partes.

En todos los casos que se denuncie la omisión del empleador de los aportes correspondientes al Sistema de la Seguridad Social, la autoridad administrativa o judicial interviniente debe remitir las actuaciones a la Administración Federal de Ingresos Públicos (AFIP) con el objeto de que la misma establezca si existen obligaciones omitidas y proceda en su consecuencia. Los aportes y las contribuciones de la seguridad social que deriven de una denuncia administrativa o judicial no prescriben hasta que el trabajador afectado cumpla la edad de obtención del beneficio jubilatorio ordinario, de acuerdo a su profesión y actividad.

La autoridad judicial o administrativa que omitiere actuar del modo establecido en este Código quedará incursa en incumplimiento de sus deberes como funcionario y será, en consecuencia, pasible de las sanciones y penalidades previstas para tales casos.

En todos los casos, la homologación administrativa o judicial de los acuerdos conciliatorios, transaccionales o liberatorios les otorga la autoridad de cosa juzgada entre las partes que los hubieren celebrado, pero no les hará oponibles a los organismos encargados de la recaudación de los aportes, contribuciones y demás cotizaciones destinados a los Sistemas de la Seguridad Social, en cuanto se refiera a la calificación de la naturaleza de los vínculos habidos entre las partes y a la exigibilidad de las obligaciones que de esos vínculos se deriven para con los Sistemas de Seguridad Social.

Artículo 9º — Prohibición de hacer discriminaciones. Gratuidad. Las desigualdades que creara esta ley a favor de una de las partes sólo se entenderán como forma de compensar otras que de por sí se dan en la relación.

Por esta ley se prohíbe cualquier tipo de discriminación entre los trabajadores por motivos de sexo, raza, nacionalidad, religión, políticos, gremiales o de edad.

El trabajador o sus derechohabientes gozarán del beneficio de la gratuidad en los procedimientos judiciales o administrativos derivados de la aplicación de este Código, estatutos profesionales o convenciones colectivas de trabajo.Su vivienda no podrá ser afectada al pago de costas en caso alguno.

Artículo 10º — Tiempo de servicio. Cuando se concedan derechos al trabajador en función de su antigüedad, se considerará tiempo de servicio el efectivamente trabajado desde el comienzo de la vinculación, el que corresponda a los sucesivos contratos a plazo que hubieren celebrado las partes y el tiempo de servicio anterior, cuando el trabajador, cesado en el trabajo por cualquier causa, reingrese a las órdenes del mismo empleador.

Se considerará igualmente tiempo de servicio el que corresponde al plazo de preaviso que se fija por esta ley o por los estatutos especiales cuando el mismo hubiere sido concedido.

TÍTULO II

Del Contrato de Trabajo en general.

CAPÍTULO I

Del contrato y la relación de trabajo.

Artículo 11º — Contrato de trabajo. Habrá contrato de trabajo, cualquiera sea su forma o denominación, siempre que una persona humana se obligue a realizar actos, ejecutar obras o prestar servicios en favor de otra persona humana y / jurídica y bajo la dependencia de ésta, durante un período determinado o indeterminado de tiempo, mediante el pago de una remuneración.

Artículo 12º — Contrato. Formas. Sus cláusulas, en cuanto a la forma y condiciones de la prestación, quedan sometidas a las disposiciones de orden público, los estatutos, las convenciones colectivas o los laudos con fuerza de tales y los usos y costumbres.

Artículo 13º — Relación de trabajo. Habrá relación de trabajo cuando una persona humana realice actos, ejecute obras o preste servicio en favor de otra persona humana y / jurídica, bajo la dependencia de ésta en forma voluntaria y mediante el pago de una remuneración, cualquiera sea el acto que le dé origen.

El hecho de la prestación de servicios hace presumir la existencia de un contrato de trabajo, salvo que, por las circunstancias, las relaciones o causas que lo motiven se demostrase lo contrario. Esa presunción operará igualmente aun cuando se utilicen figuras no laborales, para caracterizar al contrato.

Los efectos del incumplimiento de un contrato de trabajo, antes de iniciarse la efectiva prestación de los servicios, se juzgarán por las disposiciones del derecho común, en cuanto a los daños y perjuicios ocasionados, salvo lo que expresamente se dispusiera en esta ley.

Dicho incumplimiento dará lugar a una indemnización que no podrá ser inferior al importe de un (1) mes de la remuneración que se hubiere convenido o la que resulte de la aplicación de la convención colectiva de trabajo correspondiente. La indemnización corresponde en este caso por la sola disposición del trabajador de su capacidad laboral en favor del empleador, que se mostró reticente a otorgar tareas.

CAPÍTULO II

De los sujetos del Contrato de Trabajo.

Artículo 14º — Sujetos. Son sujetos del contrato de trabajo los siguientes:

a) *Trabajador:* Se considera trabajador a los fines de este Código, a la persona humana que se obligue o preste servicios bajo subordinación técnica jurídica y económica del empleador, cualesquiera sean las modalidades de la prestación.

b) *Empleador:* Se considera empleador a la persona humana -o conjunto de ellas- o jurídica, tenga o no personalidad jurídica propia, que requiera los servicios de un trabajador.

c) *Socio-empleado*: Las personas que, integrando una sociedad, prestan a ésta toda su actividad o parte principal de la misma en forma personal y habitual, con sujeción a las instrucciones o directivas que se le impartan, serán consideradas como trabajadores dependientes de la sociedad.

d) *Auxiliares del trabajador*: Si el trabajador estuviese autorizado a servirse de auxiliares, estos serán considerados como en relación directa con el empleador de aquél, salvo excepción expresa prevista por esta ley o los regímenes legales o convencionales aplicables.

Artículo 15º — Interposición y mediación. Solidaridad. Garantía salarial inmediata. Los derechos de los trabajadores siempre quedarán protegidos por imperio de la ley, derechos y garantías consagrados en la Constitución Nacional y, no obstante, quien los haya contratado, ante su incumplimiento y en ocasión del incumplimiento del pago de sus salarios, será solidariamente responsable para con el trabajador, aquel y / o aquellos que se hayan beneficiado con el producto de su trabajo. Para que opere dicha garantía el trabajador deberá notificar a los terceros beneficiados con su trabajo dentro de los cuarenta (40) días del primer incumplimiento de su empleador.

Los 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 serán considerados en relación de dependencia, con carácter permanente continuo o discontinuo, con dichas empresas

Artículo 16º — Empresas de servicios eventuales. 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.

Artículo 17º — Cesión o transferencia de establecimiento. Quien ceda total o parcialmente a otros el establecimiento o explotación que se encontrare habilitado a su nombre deberá:

a) Exigir al contratista y / o subcontratista la nómina de los empleados bajo su dependencia, tareas asignadas y calificación profesional.

b) Exhibir libros y registros que exijan las normas relativas al trabajo, la seguridad e higiene y jornada de trabajo.

c) Exigir libros, registros y estado de cumplimiento de los pagos de los aportes y contribuciones de los organismos de Seguridad Social.

d) Los cedentes, contratistas o subcontratistas deberán exigir además a sus cesionarios o subcontratistas el número del Código Único de Identificación Laboral (CUIL) de cada uno de los trabajadores que presten servicios y la constancia de pago de las remuneraciones, copia firmada de los comprobantes de pago mensuales al Sistema de la Seguridad Social, una cuenta corriente bancaria de la cual sea titular y una cobertura por Riesgos del Trabajo.

Artículo 18º — Responsabilidad. La responsabilidad del principal, enunciada en los artículos precedentes, de ejercer el control sobre el cumplimiento de las obligaciones que tienen los cesionarios o subcontratistas respecto de cada uno de los trabajadores que presten servicios no podrá delegarse en terceros y deberá ser exhibido cada uno de los comprobantes y constancias a pedido del trabajador y/o de la autoridad administrativa.

Artículo 19º — Incumplimiento. El incumplimiento de alguno de los requisitos, harán responsable solidariamente al principal por las obligaciones de los cesionarios, contratistas o subcontratistas respecto del personal que ocuparen en la prestación de dichos trabajos o servicios y que fueren emergentes de la relación laboral incluyendo su extinción y de las obligaciones de la seguridad social. Las disposiciones insertas en este artículo resultan aplicables a cualquier régimen de trabajo que tuvieran un tratamiento especial por su especificidad tanto en el trabajo realizado como por su actividad.

Artículo 20º — Conjunto económico. Responsabilidad. Cuando 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 y / o cuando se compruebe que el incumplimiento fuere reiterado y en perjuicio de los trabajadores.

CAPÍTULO III

De los requisitos esenciales y formales del Contrato de Trabajo.

Artículo 21º — Capacidad. Se consideran capaces para la celebración del contrato de trabajo:

a) Las personas desde los dieciocho (18) años.

b) Las personas desde los dieciséis (16) años y menores de dieciocho (18) años, con autorización de sus padres, responsables o tutores.

Artículo 22º — Intervención del Estado. Aquellas personas que no convivieren con sus padres y no contaren con tutores que puedan consentir la celebración del contrato de trabajo en los términos del artículo precedente en su inciso b), podrán celebrar el contrato de trabajo por ante el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social y / o la oficina correspondiente a la Secretaria de Trabajo con jurisdicción en el domicilio que se trate.

Artículo 23º — Control del Estado. El Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social deberá redactar el contrato de trabajo celebrado entre el menor y el empleador; se le deberá leer al menor todos sus derechos y obligaciones como trabajador; se le deberá informar sobre la jornada de trabajo, aportes

previsionales y sociales y se le indicará en todo caso la clasificación de sus tareas. En ningún caso el menor podrá trabajar en tareas riesgosas, penosas o insalubres; tampoco podrá tener una jornada de trabajo superior a la que establezca la ley.

Artículo 24º — Seguimiento. La Secretaria de Trabajo competente por la jurisdicción deberá citar al trabajador cada cuatro (4) meses para realizar el seguimiento del desarrollo del contrato, donde se verificará el cumplimiento de las obligaciones del empleador y se le entrevistará al trabajador para conocer el desenvolvimiento del contrato. En caso de encontrar hechos que ameriten citar al empleador por algún incumplimiento se lo citará dentro de las cuarenta y ocho (48) horas de entrevistado el menor.

Artículo 25º — Sanción. En caso de que el empleador incumpliera y violara las leyes de trabajo en contrato con menores sujeto a supervisión y control por parte del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, se le impondrá una sanción equivalente a dos (2) salarios mínimos vitales y móviles.

Artículo 26º — Cese de intervención ministerial. Cesará la intervención del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social cuando el menor cumpla la edad de dieciocho (18) años, la que operará en forma automática a partir del día de su cumpleaños.

Artículo 27º — Facultad para estar en juicio. Las personas desde los dieciséis (16) años están facultadas para estar en juicio laboral en acciones vinculadas al contrato o relación de trabajo.

Artículo 28º — Garantía a los menores. Los organismos del Estado deberán garantizar a los menores que hayan celebrado contrato de trabajo en cualquier procedimiento judicial o administrativo que los afecte, además de todos aquellos derechos contemplados en la Constitución Nacional, la Convención sobre los Derechos del Niño, en los tratados internacionales ratificados por la Nación Argentina y en las leyes que en su consecuencia se dicten, los siguientes derechos y garantías:

a) A ser oído ante la autoridad competente.

b) A que su opinión sea tomada primordialmente en cuenta al momento de arribar a una decisión que lo afecte.

c) A ser asistido por un letrado y en caso de carecer de recursos económicos el Estado deberá asignarle de oficio un letrado que lo patrocine.

d) A participar activamente en todo el procedimiento.

e) A recurrir ante el superior frente a cualquier decisión que lo afecte.

Artículo 29º — Administración y disposición de bienes. Los menores desde los dieciséis (16) años de edad tienen la libre administración y disposición del producido del trabajo que ejecuten regidos por esta ley y de los bienes de cualquier tipo que adquirieran con ello, estando a tal fin habilitados para el otorgamiento de todos los actos que se requieran para la adquisición, modificación o transmisión de derechos sobre los mismos.

Artículo 30º — Emancipados. Los menores emancipados gozarán de plena capacidad laboral.

Artículo 31º — Actos de las personas jurídicas. A los fines de la celebración del contrato de trabajo se reputarán actos de las personas jurídicas los de sus representantes legales o de quienes, sin serlo, aparezcan como facultados para ello.

CAPÍTULO IV

Del objeto del Contrato de Trabajo.

Artículo 32º — Objeto. No podrá ser objeto del contrato de trabajo la prestación de servicios ilícitos o prohibidos.

1. Contrato de objeto ilícito:

a) Se considerará ilícito el objeto cuando el mismo fuese contrario a la moral y a las buenas costumbres.

b) No será considerado de objeto ilícito, si por las leyes u ordenanzas municipales se consintiera, tolerara o regulara esa actividad.

El contrato de objeto ilícito no produce consecuencias entre las partes que se deriven de esta ley.

2. Contrato de objeto prohibido: Se considerará prohibido el objeto cuando las normas legales o reglamentarias hubieren vedado el empleo de determinadas personas o en determinadas tareas, épocas o condiciones.

La prohibición del objeto del contrato está siempre dirigida al empleador, asistiendo al trabajador el derecho al salario por el tiempo efectivamente puesto a

disposición del empleador. En ningún caso el empleador podrá excusar el pago debido al objeto ilícito o prohibido del contrato.

El contrato de objeto prohibido tampoco afectará el derecho del trabajador a percibir las indemnizaciones que se deriven de su extinción por tal causa, conforme a las normas de esta ley o la que en definitiva resulte más favorable al trabajador.

Artículo 33º — Calidad de la prestación. El contrato de trabajo tendrá por objeto la prestación de una actividad personal e infungible, indeterminada o determinada.

Artículo 34º — Objeto parcialmente prohibido. Si el objeto del contrato fuese parcialmente prohibido, su supresión no perjudicará lo que del mismo resulte válido, siempre que sea compatible con la prosecución de la vinculación. En ningún caso tal supresión parcial podrá afectar los derechos adquiridos por el trabajador en el curso de la relación.

CAPÍTULO V

De la formación del Contrato de Trabajo.

Artículo 35º — Consentimiento contractual. El consentimiento para la celebración del contrato de trabajo debe manifestarse como un acto voluntario, ante propuestas formulada por una de las partes del contrato de trabajo, dirigidas a la otra y aceptadas por ésta.

El consentimiento será la expresión que enuncia la aceptación del contrato, tan solo como su plena existencia, por cuanto las formas y demás cláusulas contractuales serán de acuerdo con las normas de orden público que las rijan, de las que el contrato no podrá en forma alguna menoscabarlas.

Artículo 36º — Contrato por equipo. Integración. Cuando el contrato se formalice con la modalidad prevista en el artículo 126º de esta ley, se entenderá reservada al delegado o representante del grupo de trabajadores o equipo, la facultad de designar las personas que lo integran y que deban adquirir los derechos y contraer las obligaciones que se derivan del contrato, salvo que por la índole de las prestaciones resulte indispensable la determinación anticipada de los mismos.

CAPÍTULO VI

De la forma y prueba del Contrato de Trabajo.

Artículo 37º — Forma. Las partes podrán escoger libremente sobre las formas a observar para la celebración del contrato de trabajo, salvo lo que dispongan las leyes o convenciones colectivas en casos particulares.

Los actos del empleador para cuya validez esta ley, los estatutos profesionales o las convenciones colectivas de trabajo exigieran una forma instrumental determinada se tendrán por no sucedidos cuando esa forma no se observare.

No obstante, el vicio de forma, el acto no es oponible al trabajador.

Artículo 38º — Nulidad por ilicitud o prohibición de su objeto. Su declaración. La nulidad del contrato por ilicitud o prohibición de su objeto tendrá las consecuencias asignadas en esta ley y deberá ser declarada por los jueces, aun sin mediar petición de parte. La autoridad administrativa, en los límites de su competencia mandará a cesar los actos que lleven aparejados tales vicios.

Artículo 39º — Prueba. El contrato de trabajo se prueba por los modos autorizados por las leyes procesales y por el hecho de la prestación de servicios que hace presumir la existencia de un contrato de trabajo, circunstancia que podrá acreditarse por cualquier medio de prueba.

Artículo 40º — Exigencia documental. Cuando por las leyes, estatutos profesionales o convenciones colectivas de trabajo se exigiera algún documento, licencia o carnet para el ejercicio de una determinada actividad, su falta no excluirá la aplicación del estatuto o régimen especial, salvo que se tratara de profesión que exija título expedido por la autoridad competente.

Ello sin perjuicio que la falta ocasione la aplicación de las sanciones que puedan corresponder de acuerdo con los respectivos regímenes aplicables.

Artículo 41º — Libro especial. Formalidades. Prohibiciones. Los empleadores deberán llevar un libro especial, registrado y rubricado, en el que se consignará:

i. Individualización íntegra y actualizada del empleador.
ii. Nombre y apellido del trabajador.
iii. Fecha de nacimiento.
iv. Número de CUIL.

v. Estado civil.
vi. Fecha de ingreso y de egreso.
vii. Remuneraciones asignadas y percibidas.
viii. Individualización de personas que generen derecho a la percepción de asignaciones familiares.
ix. Demás datos que permitan una exacta evaluación de las obligaciones a su cargo.
x. Los que establezca la reglamentación.

Se prohíbe:

1. Alterar los registros correspondientes a cada persona empleada.

2. Dejar blancos o espacios.

3. Hacer interlineaciones, raspaduras o enmiendas, las que deberán ser salvadas en el cuadro o espacio respectivo, con firma del trabajador a que se refiere el asiento y control de la autoridad administrativa.

4. Tachar anotaciones, suprimir fojas o alterar su foliatura o registro. Tratándose de registro de hojas móviles, su habilitación se hará por la autoridad administrativa, debiendo estar precedido cada conjunto de hojas, por una constancia extendida por dicha autoridad, de la que resulte su número y fecha de habilitación.

Artículo 42º — Omisión de formalidades. Los jueces merituarán en función de las particulares circunstancias de cada caso los libros que carezcan de algunas de las formalidades prescriptas en el artículo precedente o que tengan algunos de los defectos allí consignados.

Artículo 43º — Validez registros, planillas u otros elementos de contralor. Idéntico requisito de validez deberán reunir los registros, planillas u otros elementos de contralor exigidos por las leyes y sus normas reglamentarias, por los estatutos profesionales o convenciones colectivas de trabajo que serán apreciadas judicialmente según lo prescrito en el artículo anterior.

Artículo 44º — Falta de exhibición. Presunción en favor del trabajador. La falta de exhibición o requerimiento judicial o administrativo del libro, registro, planilla u otros elementos de contralor previstos en el presente Código será tenida como presunción a favor de las afirmaciones del trabajador o de sus causahabientes, sobre las circunstancias que debían constar en tales asientos.

Artículo 45º — Remuneraciones. Facultad de los jueces. En los casos en que se controvierta el monto de las remuneraciones y la prueba rendida fuera insuficiente para acreditar lo pactado entre las partes, el Juez podrá, por decisión fundada, fijar el importe del crédito de acuerdo a las circunstancias de cada caso.

Artículo 46º — Intimaciones. Presunción. Constituirá presunción en contra del empleador su silencio ante la intimación hecha por el trabajador de modo fehaciente, relativa al cumplimiento o incumplimiento de las obligaciones derivadas del contrato de trabajo.

A tal efecto dicho silencio deberá subsistir durante un plazo razonable el que nunca será inferior a dos (2) días hábiles.

Artículo 47º — Renuncia al empleo. Presunciones. No se admitirán presunciones en contra del trabajador ni derivadas de la ley ni de las convenciones colectivas de trabajo que conduzcan a sostener la renuncia al empleo o a cualquier otro derecho, sea que las mismas deriven de su silencio o de cualquier otro modo que no implique una forma de comportamiento inequívoco en aquel sentido.

Artículo 48º — Firma. Impresión digital. La firma es condición esencial en todos los actos extendidos bajo forma privada, con motivo del contrato de trabajo. Se exceptúan aquellos casos en que se demostrara que el trabajador no sabe o no ha podido firmar, en cuyo caso bastará la individualización mediante impresión digital pero la validez del acto dependerá de los restantes elementos de prueba que acrediten la efectiva realización del mismo.

Artículo 49º — Firma en blanco. Invalidez. Modos de oposición. La firma no puede ser otorgada en blanco por el trabajador y éste podrá oponerse al contenido del acto demostrando que las declaraciones insertas en el documento no son reales.

Artículo 50º — Formularios. Las cláusulas o rubros insertos en formularios dispuestos o utilizados por el empleador, que no correspondan al impreso, la incorporación a los mismos de declaraciones o cantidades, cancelatorias o liberatorias por más de un concepto u obligación o diferentes períodos acumulados se apreciarán por los jueces, en cada caso, en favor del trabajador.

TÍTULO III

Derechos y Obligaciones.

CAPÍTULO I

De la Transferencia del Contrato de Trabajo.

Artículo 51º —Transferencia del establecimiento. En caso de transferencia por cualquier título del establecimiento, pasarán al sucesor o adquirente todas las obligaciones emergentes del contrato de trabajo que el transmitente tuviera con el trabajador al tiempo de la transferencia aun aquéllas que se originen con motivo de la misma.

El contrato de trabajo, en tales casos, continuará con el sucesor o adquirente, y el trabajador conservará la antigüedad adquirida con el transmitente y los derechos que de ella se deriven.

Artículo 52º — Situación de despido. El trabajador podrá considerar extinguido el contrato de trabajo si, con motivo de la transferencia del establecimiento, se le infiriese un perjuicio que, apreciado de buena fe, constituya injuria.

A tal objeto se ponderarán especialmente los casos en que, por razón de la transferencia, se cambia el objeto de la explotación, se alteran las funciones, cargo o empleo o si mediare una separación entre diversas secciones, dependencia o sucursales de la empresa de modo que se derive de ello disminución de la responsabilidad patrimonial del empleador.

Artículo 53º — Arrendamiento o cesión transitoria del establecimiento. Las disposiciones de los artículos precedentes se aplican en caso de arrendamiento o cesión transitoria del establecimiento.

Al vencimiento de los plazos de estos, el propietario del establecimiento, con relación al arrendatario y en todos los demás casos de cesión transitoria, el cedente, con relación al cesionario, asumirá las mismas obligaciones del artículo 51º cuando recupere el establecimiento cedido precariamente.

Artículo 54º — Solidaridad. El transmitente y el adquirente de un establecimiento serán solidariamente responsables respecto de las obligaciones

emergentes del contrato de trabajo existentes a la época de la transmisión y que afectaren a aquél.

Esta solidaridad operará ya sea que la transmisión se haya efectuado para surtir efectos en forma permanente o en forma transitoria.

A los efectos previstos en esta norma se considerará adquirente a toda aquel que pasare a ser titular del establecimiento aun cuando lo fuese como arrendatario o como usufructuario o como tenedor a título precario o por cualquier otro modo.

La solidaridad, por su parte, también operará con relación a las obligaciones emergentes del contrato de trabajo existente al tiempo de la restitución del establecimiento cuando la transmisión no estuviere destinada a surtir efectos permanentes y fuese de aplicación lo dispuesto en la última parte del artículo 53º.

La responsabilidad solidaria consagrada por este artículo será también de aplicación cuando el cambio de empleador fuese motivado por la transferencia de un contrato de locación de obra, de explotación u otro análogo, cualquiera sea la naturaleza y el carácter de los mismos.

Artículo 55º — Cesión del personal. La cesión del personal sin que comprenda el establecimiento requiere la aceptación expresa y por escrito del trabajador.

Aun cuando mediare tal conformidad, cedente y cesionario responden solidariamente por todas las obligaciones resultantes de la relación de trabajo cedida.

Artículo 56º — Transferencia a favor del Estado. Lo dispuesto en este Título no rige cuando la cesión o transferencia se opere a favor del Estado. En todos los casos, hasta tanto se convengan estatutos o convenios particulares, los trabajadores podrán regirse por los estatutos o convenios de empresas del Estado similares.

CAPÍTULO II

De los derechos y deberes de las partes.

Artículo 57º — Obligación de las partes. Las partes están obligadas, no sólo a lo que resulta expresamente de los términos del contrato, sino a todos aquellos comportamientos que sean consecuencia del mismo, resulten de la ley, estatutos profesionales o convenciones colectivas de trabajo apreciados con criterio de colaboración y solidaridad.

Artículo 58º — Principio de la buena fe. Las partes están obligadas a obrar de buena fe, ajustando su conducta a lo que es propio de un buen empleador y de un buen trabajador, tanto al celebrar, ejecutar o extinguir el contrato o la relación de trabajo.

Artículo 59º — Facultades del empleador. El empleador tiene las siguientes facultades:

a) La de organizar económica y técnicamente a la empresa, explotación o establecimiento.

b) La de dirección, que deberá el empleador ejercitar con carácter funcional, atendiendo a los fines de la empresa a las exigencias de la producción.

c) El empleador está facultado para introducir todos aquellos cambios relativos a la forma y modalidades de la prestación del trabajo, en tanto esos cambios no importen un ejercicio irrazonable de esa facultad, ni alteren modalidades esenciales del contrato, ni causen perjuicio material ni moral al trabajador.

Artículo 60º — Facultades disciplinarias. El empleador podrá aplicar medidas disciplinarias proporcionadas a las faltas o incumplimientos demostrados por el trabajador.

Artículo 61º — Derechos del trabajador. Ante la imposición de una sanción disciplinaria el trabajador dentro de los treinta (30) días corridos de notificada la medida podrá cuestionar su procedencia, el tipo o extensión de la misma para que se la suprima, sustituya por otra o limite según los casos.

Vencido dicho plazo de treinta (30) días contados a partir de su notificación fehaciente se tendrá por consentida la sanción disciplinaria por parte del trabajador.

Artículo 62º — Modalidades de su ejercicio. Ejercicio abusivo del derecho. El empleador, en todos los casos, deberá ejercitar las facultades que le están conferidas en los artículos anteriores, así como la de disponer suspensiones por razones económicas, en los límites y con arreglo a las condiciones fijadas por la ley, los estatutos profesionales, las convenciones colectivas de trabajo, los consejos de empresa y, si los hubiere, los reglamentos internos que estos dictaren. Siempre se cuidará de satisfacer las exigencias de la organización del trabajo en la empresa y el respeto debido a la dignidad del trabajador y sus derechos patrimoniales, excluyendo toda forma de abuso del derecho.

Artículo 63º — Modificación del contrato de trabajo. No podrán aplicarse sanciones disciplinarias que constituyan una modificación del contrato de trabajo.

CAPÍTULO III

De las suspensiones por causas económicas y disciplinarias.

Artículo 64º — Requisitos de su validez. Toda suspensión dispuesta por el empleador para ser considerada válida deberá fundarse en justa causa, tener plazo fijo y ser notificada por escrito al trabajador.

Artículo 65º — Justa causa. Se considera que tiene justa causa la suspensión que se deba a falta o disminución de trabajo no imputable al empleador, a razones disciplinarias o a fuerza mayor debidamente comprobada.

Artículo 66º — Plazo máximo. Remisión. Las suspensiones fundadas en razones disciplinarias o debidas a falta o disminución de trabajo no imputables al empleador no podrán exceder de treinta (30) días en un (1) año contados a partir de la primera suspensión.

Las suspensiones fundadas en razones disciplinarias deberán ajustarse a lo dispuesto en el presente código.

Artículo 67º — Fuerza mayor. Las suspensiones por fuerza mayor debidamente comprobadas podrán extenderse hasta un plazo máximo de setenta y cinco (75) días en el término de un (1) año, contado desde la primera suspensión cualquiera sea el motivo de ésta.

En este supuesto, así como en la suspensión por falta o disminución del trabajo, deberá comenzarse por el personal menos antiguo dentro de cada especialidad.

Respecto del personal ingresado en un mismo semestre, deberá comenzarse por el que tuviere menos cargas de familia, aunque con ello se alterase el orden de antigüedad.

Artículo 68º — Situación de despido. Toda suspensión dispuesta por el empleador que excedan los plazos fijados en el presente Código y / o en su conjunto y cualquiera fuese la causa que la motivare, de noventa (90) días en un (1) año, a partir de la primera suspensión y no aceptada por el trabajador, dará derecho a éste a considerarse despedido.

Lo estatuido no veda al trabajador la posibilidad de optar por ejercitar el derecho que le acuerda el artículo 69º.

Artículo 69º — Salarios de suspensión. Cuando el empleador no observare las prescripciones enunciadas en este Código sobre causas, plazo y notificación de sanciones disciplinarias, el trabajador tendrá derecho a percibir la remuneración por todo el tiempo que estuviere suspendido si hubiere impugnado la suspensión, hubiere o no ejercido el derecho que le está conferido a considerarse en situación de despido.

Artículo 70º — Prestaciones no remunerativas. Se considerará prestación no remunerativa las asignaciones en dinero que se entreguen en compensación por suspensiones de la prestación laboral y que se fundaren en las causales de falta o disminución de trabajo, no imputables al empleador, o fuerza mayor debidamente comprobada, pactadas individual o colectivamente u homologadas por la autoridad de aplicación, conforme normas legales vigentes y cuando en virtud de tales causales el trabajador no realice la prestación laboral a su cargo. Sólo tributará las contribuciones establecidas para obras sociales.

Artículo 71º — Suspensión preventiva. Denuncia del empleador y de terceros. Cuando la suspensión se origine en denuncia criminal efectuada por el empleador y ésta fuera desestimada o el trabajador imputado, sobreseído provisoria o definitivamente, aquél deberá reincorporarlo al trabajo y satisfacer el pago de los salarios perdidos durante el tiempo de la suspensión preventiva, salvo que el trabajador optase, debido a las circunstancias del caso, por considerarse en situación de despido. En caso de negativa del empleador a la reincorporación, pagará la indemnización por despido más los salarios perdidos durante el tiempo de la suspensión preventiva.

Si la suspensión se originara en denuncia criminal efectuada por terceros o en proceso promovido de oficio y se diese el caso de la privación de la libertad del trabajador, el empleador no estará obligado a pagar la remuneración por el tiempo que dure la suspensión de la relación laboral, salvo que se tratara de hecho relativo o producido en ocasión del trabajo.

CAPÍTULO IV

Control de personal. Libertad de expresión.

Artículo 72º — Controles personales. Los sistemas de controles personales del trabajador destinados a la protección de los bienes del empleador deberán siempre salvaguardar la dignidad del trabajador y deberán practicarse con discreción y se harán por medios de selección automática destinados a la totalidad del personal.

Los controles del personal femenino deberán estar reservados exclusivamente a personas de su mismo sexo.

Los controles referidos en el presente artículo, así como los relativos a la actividad del trabajador, deberán ser conocidos por éste.

La autoridad de aplicación está facultada para verificar que los sistemas de control empleados por la empresa no afecten en forma manifiesta y discriminada la dignidad del trabajador.

Artículo 73º — Prohibición. Libertad de expresión. El empleador no podrá, ya sea al tiempo de su contratación, durante la vigencia del contrato o con vistas a su disolución, realizar encuestas, averiguaciones o indagar sobre las opiniones políticas, religiosas, sindicales, culturales o de preferencia sexual del trabajador. Éste podrá expresar libremente sus opiniones sobre tales aspectos en los lugares de trabajo, en tanto ello no interfiera en el normal desarrollo de las tareas.

CAPÍTULO V

Otras obligaciones del empleador.

Artículo 74º — Obligaciones. Son obligaciones del empleador las siguientes:

a) *Pago de la remuneración*. El empleador está obligado a satisfacer el pago de la remuneración debida al trabajador en los plazos y condiciones previstos en este Código.

b) *Deber de seguridad*. El empleador debe garantizar la higiene y seguridad en el trabajo, hacer observar las pautas y limitaciones a la duración del trabajo establecidas en la ley y demás normas reglamentarias, y adoptar las medidas que según el tipo de trabajo, la experiencia y la técnica sean necesarias para tutelar la integridad psicofísica y la dignidad de los trabajadores, debiendo evitar los efectos perniciosos de las tareas penosas, riesgosas o determinantes de vejez o agotamiento prematuro, así como también los derivados de ambientes insalubres o ruidosos.

c) *Reintegro de gastos y resarcimiento de daños.* El empleador deberá reintegrar al trabajador los gastos suplidos por éste para el cumplimiento adecuado del trabajo y resarcirlo de los daños sufridos en sus bienes por el hecho y en ocasión del mismo.

d) *Deber de protección.* El empleador debe prestar protección a la vida y bienes del trabajador cuando éste habite en el establecimiento. Si se le proveyese de alimentación y vivienda, aquélla deberá ser sana y suficiente, y la última, adecuada a las necesidades del trabajador y su familia. Debe efectuar a su costa las reparaciones y refecciones indispensables, conforme a las exigencias del medio y confort.

e) *Deber de ocupación*. El empleador deberá garantizar al trabajador ocupación efectiva, de acuerdo con su calificación o categoría profesional.

f) *Deber de diligencia e iniciativa del empleador*. El empleador deberá cumplir con todas las obligaciones legales y convencionales y de los sistemas de seguridad social, de modo de posibilitar al trabajador el goce íntegro y oportuno de los beneficios que tales disposiciones le acuerdan.

g) *Obligaciones frente a los organismos sindicales y de la seguridad social.* 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.

h) *Obligación de entrega de certificado de trabajo.* El empleador, por su parte, deberá dar al trabajador, cuando éste lo requiriese constancia documentada del período trabajado, ya sea parcial o hasta la extinción del contrato si se produjere.

i) *Obligación de entrega de certificado por extinción de contrato.* 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 estos, constancia de los sueldos percibidos y de los aportes y contribuciones efectuados con destino a los organismos de la seguridad social.

j) *Constancia de capacitación y calificación profesional del trabajador.* En el certificado de trabajo que el empleador está obligado a entregar a la extinción del contrato de trabajo, deberá constar además de lo prescripto en este Código, la calificación profesional obtenida en el o los puestos de trabajos desempeñados, hubiere o no realizado el trabajador acciones regulares de capacitación.

k) *Igualdad de trato.* El empleador debe dispensar a todos los trabajadores igual trato en identidad de situaciones, evitando el trato desigual cuando se produzcan discriminaciones arbitrarias fundadas en razones de sexo, religión o raza.

Artículo 75º — Prohibiciones al empleador. El empleador no podrá invocar en ningún caso el incumplimiento de parte del trabajador de las obligaciones que le están asignadas para justificar el incumplimiento de sus obligaciones como empleador.

CAPÍTULO VI

Otros derechos del trabajador.

Artículo 76º — Derechos del trabajador en casos de incumplimientos del empleador en la seguridad e higiene en el trabajo, **entre otros**. El trabajador podrá rehusar la prestación de trabajo, sin que ello le ocasiones pérdida o disminución de la remuneración, si el mismo le fuera exigido en transgresión a normas de higiene y seguridad, siempre que tales condiciones impliquen peligro inminente de daño o se hubiera configurado el incumplimiento de la obligación, mediante constitución en mora, o si habiendo el organismo competente declarado la insalubridad del lugar, el empleador no realizara los trabajos o proporcionara los elementos que dicha autoridad establezca.

Artículo 77º — Tareas de carácter transitorio. Si el trabajador fuese destinado a tareas superiores, distintas de aquéllas para las que fue contratado tendrá derecho a percibir la remuneración correspondiente por el tiempo de su desempeño, si la asignación fuese de carácter transitorio.

Artículo 78º — Transformación de tareas supletorias en definitivas. Se reputarán las nuevas tareas o funciones como definitivas si desaparecieran las causas que dieron lugar a la suplencia y el trabajador continuase en su desempeño o transcurrieran los plazos que se fijen al efecto en los estatutos profesionales o las convenciones colectivas de trabajo.

Artículo 79º — Falta de entrega de la Certificación de Trabajo. Si el empleador no hiciera entrega de la constancia o del certificado de trabajo, del que fuera intimado en forma fehaciente, dentro de los cinco (5) días hábiles computados a partir del día siguiente al de la recepción del requerimiento que a tal efecto le formulare el trabajador, será sancionado con una indemnización a favor

de este último que será equivalente a tres (3) veces la mejor remuneración mensual, normal y habitual percibida por el trabajador durante el último año o durante el tiempo de prestación de servicios, si éste fuere menor. Esta indemnización se devengará sin perjuicio de las sanciones conminatorias que para hacer cesar esa conducta omisiva pudiere imponer la autoridad judicial competente

Artículo 80º — Medidas que perjudiquen al trabajador. Cuando el empleador disponga medidas que perjudiquen al trabajador, a éste le asistirá la posibilidad de optar por considerarse despedido sin causa o accionar persiguiendo el restablecimiento de las condiciones alteradas. En este último supuesto la acción se substanciará por el procedimiento sumarísimo, no pudiéndose innovar en las condiciones y modalidades de trabajo, salvo que éstas sean generales para el establecimiento o sección, hasta que recaiga sentencia definitiva.

Artículo 81º — Diferente tratamiento. No constituye discriminación, cuando el diferente tratamiento responda a principios de bien común, como el que se sustente en la mayor eficacia, laboriosidad o contracción a sus tareas parte del trabajador.

Artículo 82º — Retenciones no ingresadas por el empleador. Si el empleador hubiere retenido aportes del trabajador con destino a los organismos de la seguridad social, o cuotas, aportes periódicos o contribuciones a que estuviesen obligados los trabajadores en virtud de normas legales o provenientes de las convenciones colectivas de trabajo, o que resulten de su carácter de afiliados a asociaciones profesionales de trabajadores con personería gremial, o de miembros de sociedades mutuales o cooperativas, o por servicios y demás prestaciones que otorguen dichas entidades, y al momento de producirse la extinción del contrato de trabajo por cualquier causa no hubiere ingresado total o parcialmente esos importes a favor de los organismos, entidades o instituciones a los que estuvieren destinados, deberá a partir de ese momento pagar al trabajador afectado una sanción conminatoria mensual equivalente a la remuneración que se devengaba mensualmente a favor de éste último al momento de operarse la extinción del contrato de trabajo, importe que se devengará con igual periodicidad a la del salario hasta que el empleador acreditare de modo fehaciente haber hecho efectivo el ingreso de los fondos retenidos. La imposición de la sanción conminatoria prevista en este artículo no enerva la aplicación de las penas que procedieren en la hipótesis de que hubiere quedado configurado un delito del derecho penal.

CAPÍTULO VII

Derechos del trabajador a la conservación del empleo.

Artículo 83º — Convocatorias especiales. Reserva del empleo. Cómputo como tiempo de servicio. El empleador conservará el empleo al trabajador cuando éste deba prestarse a una convocatoria militar de carácter obligatorio, por movilización o convocatoria especial. La reserva del empleo será desde la fecha de su convocación y hasta treinta (30) días después de concluido el servicio.

El tiempo de permanencia en el servicio será considerado período de trabajo a los efectos del cómputo de su antigüedad, frente a los beneficios que por este Código, estatutos profesionales o convenciones colectivas de trabajo le hubiesen correspondido en el caso de haber prestado servicios.

El tiempo de permanencia en servicio no será considerado para determinar los promedios de remuneraciones a los fines de la aplicación de las mismas disposiciones.

CAPÍTULO VIII

Del desempeño de cargos electivos.

Artículo 84º — Reserva del empleo. Cómputo como tiempo de servicio. Los trabajadores que, por razón de ocupar cargos electivos en el orden nacional, provincial o municipal dejaran de prestar servicios, tendrán derecho a la reserva de su empleo por parte del empleador y a su reincorporación hasta treinta (30) días después de concluido el ejercicio de sus funciones.

El período de tiempo durante el cual los trabajadores hubieran desempeñado las funciones precedentemente aludidas será considerado período de trabajo a los efectos del cómputo de su antigüedad, frente a los beneficios que por esta ley, estatutos profesionales y convenciones colectivas de trabajo le hubiesen correspondido en el caso de haber prestado servicios.

El tiempo de permanencia en tales funciones no será considerado para determinar los promedios de remuneración a los fines de la aplicación de las mismas disposiciones.

Artículo 85º — Despido o no reincorporación del trabajador. Producido el despido o no reincorporación de un trabajador que se encontrare en la situación de los artículos 83º y 84º, éste podrá reclamar el pago de las indemnizaciones que le correspondan por despido injustificado y por falta u omisión del preaviso conforme a este Código y a los estatutos profesionales o convenciones colectivas de trabajo. A los efectos de dichas indemnizaciones la antigüedad computable incluirá el período de reserva del empleo.

CAPÍTULO IX

Del desempeño de cargos electivos o representativos en asociaciones profesionales de trabajadores con personería gremial o en organismos o comisiones que requieran representación sindical.

Artículo 86º — Reserva del empleo. Cómputo como tiempo de servicio. Fuero sindical. Los trabajadores que se encontraren en las condiciones previstas en el presente Capítulo y que, por razón del desempeño de esos cargos, dejaren de prestar servicios, tendrán derecho a la reserva de su empleo por parte del empleador y a su reincorporación hasta treinta (30) días después de concluido el ejercicio de sus funciones, no pudiendo ser despedidos durante los plazos que fije la ley respectiva, a partir de la cesación de las mismas.

El período de tiempo durante el cual los trabajadores hubieran desempeñado las funciones precedentemente aludidas será considerado período de trabajo.

CAPÍTULO X

Derechos sobre invenciones.

Artículo 87º — Invenciones del trabajador. Las invenciones o descubrimientos personales del trabajador son propiedad de éste, aun cuando se haya valido de instrumentos que no le pertenecen.

Las invenciones o descubrimientos que se deriven de los procedimientos industriales, métodos o instalaciones del establecimiento o de experimentaciones, investigaciones, mejoras o perfeccionamiento de los ya empleados, son propiedad del empleador.

Son igualmente de propiedad del empleador las invenciones o descubrimientos, fórmulas, diseños, materiales y combinaciones que se obtengan habiendo sido el trabajador contratado con tal objeto.

CAPÍTULO XI

Derechos de retención. Empleador solidario.

Artículo 88º — Contratistas e intermediarios. Sin perjuicio de lo establecido en este Código, los trabajadores contratados por contratistas o intermediarios tendrán derecho a exigir al empleador principal solidario, para los cuales dichos contratistas o intermediarios presten servicios o ejecuten obras, que retengan, de lo que deben percibir estos y les hagan pago del importe de lo adeudado en concepto de remuneraciones u otros derechos apreciables en dinero provenientes de la relación laboral.

El empleador principal solidario podrá, así mismo, retener de lo que deben percibir los contratistas o intermediarios, los importes que estos adeudaren a los organismos de seguridad social con motivo de la relación laboral con los trabajadores contratados por dichos contratistas o intermediarios, que deberá depositar a la orden de los correspondientes organismos dentro de los quince (15) días de retenidos. La retención procederá, aunque los contratistas o intermediarios no adeudaren a los trabajadores importe alguno por los conceptos indicados en el párrafo anterior.

Artículo 89º — Preferencia del Empleador. Prohibición. Secreto. El empleador deberá ser preferido en igualdad de condiciones a los terceros, si el trabajador decidiese la cesión de los derechos a la invención o descubrimiento que le pertenezcan conforme lo dispuesto en este Código.

Las partes están obligadas a guardar secreto sobre las invenciones o descubrimientos logrados en cualquiera de aquellas formas.

CAPÍTULO XII

Otros deberes de los trabajadores.

Artículo 90º — Deberes de los trabajadores. Se consideran también deberes de los trabajadores los siguientes:

a) Diligencia y colaboración: Debe prestar el servicio con puntualidad, asistencia regular y dedicación adecuada a las características de su empleo y a los medios instrumentales que se le provean.

b) Deber de fidelidad: El trabajador debe observar todos aquellos deberes de fidelidad que deriven de la índole de las tareas que tenga asignadas, guardando reserva o

secreto de las informaciones a que tenga acceso y que exijan tal comportamiento de su parte.

c) Cumplimiento de órdenes e instrucciones: El trabajador debe observar las órdenes e instrucciones que se le impartan sobre el modo de ejecución del trabajo, ya sea por el empleador o sus representantes. Debe conservar los instrumentos o útiles que se le provean para la realización del trabajo, sin que asuma responsabilidad por el deterioro que los mismos sufran derivados del uso.

d) Responsabilidad por daños: El trabajador es responsable ante el empleador de los daños que cause a los intereses de éste, por dolo o culpa grave en el ejercicio de sus funciones.

e) Deber de no concurrencia: El trabajador debe abstenerse de ejecutar negociaciones por cuenta propia o ajena, que pudieran afectar los intereses del empleador, salvo autorización de éste.

f) Deber de auxilios o ayudas extraordinarias: El trabajador estará obligado a prestar los auxilios que se requieran en caso de peligro grave o inminente para las personas o para las cosas incorporadas a la empresa.

CAPÍTULO XIII

De la formación profesional.

Artículo 91º — Formación profesional. La formación profesional tendrá un valor fundamental en las relaciones laborales, debiendo el Estado Nacional, las Provincias y la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, propiciar, promocionar y promover la formación y capacitación de los trabajadores, disponiendo planes de instrucción y capacitación, teniendo en cuenta las nuevas tecnologías y el desarrollo. Asimismo, impartirán capacitación sobre la seguridad e higiene en el ámbito laboral.

Artículo 92º — De la capacitación voluntaria y gratuita para el trabajador. Tendrán asimismo obligación de promover cursos de capacitación en beneficio de cualquier trabajador, al menos un (1) curso por año en forma gratuita para el trabajador y con tema específico en los distintos aspectos de la relación de empleo en cuanto a actividad, desarrollo como así también capacitación técnica y

especializada para el ejercicio de cualquier oficio y / o actividad, las siguientes personas jurídicas a saber:

a) Los sindicatos.

b) La Superintendencia del Riesgo de Trabajo.

c) Las Aseguradoras de Riesgo de Trabajo.

A los efectos de la celebración de la capacitación anual obligatoria para las personas jurídicas enunciadas y de acceso voluntario para los trabajadores, podrán éstas entre sí asociarse a los efectos de la celebración de la capacitación que desarrollen, conformando un programa común que deberá ser aprobado por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.

Artículo 93º — Igualdad en el acceso. La promoción profesional y la formación en el trabajo, en condiciones igualitarias de acceso y trato será un derecho fundamental para todos los trabajadores y trabajadoras.

CAPÍTULO XIV

De la capacitación dispuesta por el empleador.

Artículo 94º — Acciones del empleador. El empleador a su vez, implementará acciones de formación profesional y / o capacitación con la participación de los trabajadores y con la asistencia de los organismos competentes al Estado.

Artículo 95º — Requerimientos. La capacitación del trabajador se efectuará de acuerdo con los requerimientos del empleador, a las características de las tareas, a las exigencias de la organización del trabajo y a los medios que le provea el empleador para dicha capacitación.

Artículo 96º — Reembolso por gastos. Cuando la capacitación dispuesta por el empleador causare al trabajador una erogación de su salario, deberá el empleador reembolsar los montos efectivamente gastados y demostrables por la capacitación.

CAPÍTULO XV

De la capacitación requerida por organización sindical.

Artículo 97º — Implementación de acciones de capacitación. La organización sindical que represente a los trabajadores de conformidad a la legislación vigente ante innovaciones de base tecnológica y organizativa de la empresa podrá solicitar al empleador la implementación de acciones de formación profesional para la mejor adecuación del personal al nuevo sistema.

Artículo 98º — Derecho a la información. La organización sindical que represente a los trabajadores de conformidad a la legislación vigente tendrá derecho a recibir información sobre la evolución de la empresa, sobre innovaciones tecnológicas y organizativas y toda otra que tenga relación con la planificación de acciones de formación y capacitación profesional.

Artículo 99º — Cantidad de horas a otorgar por el empleador. El trabajador tendrá derecho a una cantidad de horas del tiempo total anual del trabajo, de acuerdo con lo que se establezca en el convenio colectivo para realizar fuera de su lugar de trabajo actividades de formación y / o capacitación que él juzgue de su propio interés.

TÍTULO IV

De la Duración del trabajo y del Descanso semanal.

CAPÍTULO I

Jornada de Trabajo.

Artículo 100º — Determinación. La extensión de la jornada de trabajo es uniforme para toda la Nación y se regirá por las disposiciones de este Código, con exclusión de toda disposición provincial en contrario, salvo en los aspectos que en el presente Título se modifiquen o aclaren.

Artículo 101º — Concepto. Distribución del tiempo de trabajo. Limitaciones. Se entiende por jornada de trabajo al tiempo durante el cual el trabajador esté a disposición del empleador en tanto no pueda disponer de su actividad en beneficio propio.

Integrarán la jornada de trabajo los períodos de inactividad a que obliguen la prestación contratada, con exclusión de los que se produzcan por decisión unilateral del trabajador.

La distribución de las horas de trabajo será facultad privativa del empleador y la diagramación de los horarios, sea por el sistema de turnos fijos o bajo el sistema rotativo del trabajo por equipos no estará sujeta a la previa autorización administrativa, pero aquél deberá hacerlos conocer mediante anuncios colocados en lugares visibles del establecimiento para conocimiento público de los trabajadores.

Entre el cese de una jornada y el comienzo de la otra deberá mediar una pausa no inferior a doce (12) horas.

Artículo 102º — Jornada reducida. La reducción de la jornada máxima legal solamente procederá cuando lo establezcan las disposiciones nacionales reglamentarias de la materia, estipulación particular de los contratos individuales o convenios colectivos de trabajo.

Estos últimos podrán establecer métodos de cálculo de la jornada máxima en base a promedio, de acuerdo con las características de la actividad.

Artículo 103º — Límite máximo. Excepciones. El límite de duración del trabajo admitirá las excepciones que las leyes consagren debido a la índole de la actividad, del carácter del empleo del trabajador y de las circunstancias permanentes o temporarias que hagan admisibles las mismas, en las condiciones que fije la reglamentación

Artículo 104º — Trabajo en tareas normales, nocturnas e insalubres. La jornada de trabajo será de ocho (8) horas diarias.

La jornada de trabajo íntegramente nocturna no podrá exceder de siete (7) horas, entendiéndose por tal la que se cumpla entre la hora veintiuna (21) de un día y la hora seis (6) del siguiente.

Esta limitación no tendrá vigencia cuando se apliquen los horarios rotativos del régimen de trabajo por equipos. Cuando se alternen horas diurnas con nocturnas se reducirá proporcionalmente la jornada en ocho (8) minutos por cada hora nocturna trabajada o se pagarán los ocho (8) minutos de exceso como tiempo suplementario según las pautas establecidas en este Código.

En caso de que la autoridad de aplicación constatara el desempeño de tareas en condiciones de insalubridad, intimará previamente al empleador a adecuar ambientalmente el lugar, establecimiento o actividad para que el trabajo se desarrolle en condiciones de salubridad dentro del plazo razonable que a tal efecto determine.

Si el empleador no cumpliera en tiempo y forma la intimación practicada, la autoridad de aplicación procederá a calificar las tareas o condiciones ambientales del lugar de que se trate.

La jornada de trabajo en tareas o condiciones declaradas insalubres no podrá exceder de seis (6) horas diarias o treinta y seis (36) semanales.

La insalubridad no existirá sin declaración previa de la autoridad de aplicación, con fundamento en dictámenes médicos de rigor científico y sólo podrá ser dejado sin efecto por la misma autoridad si desaparecieran las circunstancias determinantes de la insalubridad.

La reducción de jornada no importará disminución de las remuneraciones.

Agotada la vía administrativa, toda declaración de insalubridad, o la que deniegue dejarla sin efecto, será recurrible en los términos, formas y procedimientos que rijan para la apelación de sentencias en la jurisdicción judicial laboral que corresponda.

Por reglamentación se fijarán las jornadas reducidas que correspondan para tareas penosas, mortificantes o riesgosas, con indicación precisa e individualizada de las mismas.

Artículo 105º — Horas suplementarias. El empleador deberá abonar al trabajador que prestare servicios en horas suplementarias, medie o no autorización del organismo administrativo competente el siguiente recargo:

a) un recargo del cincuenta por ciento (50%) calculado sobre el salario habitual, si se tratare de días comunes.

b) un recargo del ciento por ciento (100%) en días sábado después de las trece (13) horas, domingo y feriados.

Artículo 106º — Obligación de prestar servicios en horas suplementarias. El trabajador no estará obligado a prestar servicios en horas suplementarias, salvo casos de peligro o accidente ocurrido o inminente de fuerza mayor o por exigencias excepcionales de la economía nacional o de la empresa, juzgado su comportamiento en base al criterio de colaboración en el logro de los fines de la misma.

CAPÍTULO II

Del descanso semanal.

Artículo 107º — Prohibición de trabajar. Queda prohibida la ocupación del trabajador desde las trece (13) horas del día sábado hasta las veinticuatro (24) horas del día siguiente.

Dicha prohibición no tendrá efecto en los casos de excepción, y los que las leyes o reglamentaciones prevean, en cuyo caso el trabajador gozará de un descanso compensatorio de la misma duración, en la forma y oportunidad que fijen esas disposiciones atendiendo a la estacionalidad de la producción u otras características especiales.

La prohibición de trabajo establecida no llevará aparejada la disminución o supresión de la remuneración que tuviere asignada el trabajador en los días y horas a que se refiere la misma ni importará disminución del total semanal de horas de trabajo.

En ningún caso se podrán aplicar las excepciones que se dicten, a los trabajadores menores de dieciocho (18) años.

Artículo 108º — Salarios por días de descanso no gozados. Cuando el trabajador prestase servicios en los días y horas afectados de prohibición, medie o no autorización, sea por disposición del empleador o por cualquiera de las circunstancias excepcionales previstas en este Código o por estar comprendido en las excepciones que con carácter permanente o transitorio se dicten y se omitieren el otorgamiento de descanso compensatorio en tiempo y forma, el trabajador podrá hacer uso de ese derecho a partir del primer día hábil de la semana subsiguiente, previa comunicación formal de ello efectuada con una anticipación no menor de veinticuatro (24) horas.

El empleador, en tal caso, estará obligado a abonar el salario habitual con el ciento por ciento (100 %) de recargo.

TÍTULO V

De las Modalidades del Contrato de Trabajo.

CAPÍTULO I

Principios Generales.

Artículo 109º — Indeterminación del plazo. El contrato de trabajo se entenderá celebrado por tiempo indeterminado, salvo que su término resulte de las siguientes circunstancias:

a) Que se haya fijado en forma expresa y por escrito el tiempo de su duración.

b) Que las modalidades de las tareas o de la actividad, razonablemente apreciadas, así lo justifiquen.

La formalización de contratos por plazo determinado en forma sucesiva, que exceda de las exigencias previstas en el apartado b) de este artículo, convierte al contrato en uno por tiempo indeterminado.

Artículo 110º — Alcance. El contrato por tiempo indeterminado dura hasta que el trabajador se encuentre en condiciones de gozar de los beneficios que le asignan los regímenes de seguridad social, por límites de edad y años de servicios, salvo que se configuren algunas de las causales de extinción previstas en la presente ley.

Artículo 111º — Prueba. La carga de la prueba de que el contrato es por tiempo determinado estará a cargo del empleador.

CAPÍTULO II

Del Contrato de Trabajo por Tiempo Indeterminado.

Artículo 112º — Contrato a Prueba. El contrato de trabajo por Tiempo Indeterminado se entenderá celebrado a prueba durante los primeros tres (3) meses de vigencia. Cualquiera de las partes podrá extinguir la relación durante ese

lapso sin expresión de causa, sin derecho a indemnización con motivo de la extinción.

La obligación de preaviso será tanto para el empleador como para el empleado de quince (15) días.

El período de prueba se regirá por las siguientes reglas:

1. Un empleador no puede contratar a un mismo trabajador, más de una (1) vez, utilizando el período de prueba. De hacerlo, se considerará de pleno derecho, que el empleador ha renunciado al período de prueba.

2. El uso abusivo del período de prueba con el objeto de evitar la efectivización de trabajadores será pasible de las sanciones previstas en los regímenes sobre infracciones a las leyes de trabajo. En especial, se considerará abusiva la conducta del empleador que contratare sucesivamente a distintos trabajadores para un mismo puesto de trabajo de naturaleza permanente.

3. El empleador debe registrar al trabajador que comienza su relación laboral por el período de prueba. Caso contrario, sin perjuicio de las consecuencias que se deriven de ese incumplimiento, se entenderá de pleno derecho que ha renunciado a dicho período.

4. Las partes tienen los derechos y obligaciones propias de la relación laboral, con las excepciones que se establecen en este artículo. Tal reconocimiento respecto del trabajador incluye los derechos sindicales.

5. Las partes están obligadas al pago de los aportes y contribuciones a la seguridad social.

6. El trabajador tiene derecho, durante el período de prueba, a las prestaciones por accidente o enfermedad del trabajo. También por accidente o enfermedad inculpable, que perdurará exclusivamente hasta la finalización del período de prueba si el empleador rescindiere el contrato de trabajo durante ese lapso. Queda excluida la aplicación de lo prescripto en este Código, en cuanto a la indemnización que corresponde al trabajador que se incapacite en forma absoluta para el trabajo, que impida su reincorporación, siempre que ésta ocurriere durante el período de prueba.

7. El período de prueba, se computará como tiempo de servicio a todos los efectos laborales y de la seguridad social.

CAPÍTULO III

Del Contrato de Trabajo a Tiempo Parcial.

Artículo 113º — Caracterización. El contrato de trabajo a Tiempo Parcial es aquel en virtud del cual el trabajador se obliga a prestar servicios durante un determinado número de horas al día o a la semana, inferiores a las dos terceras (2/3) partes de la jornada habitual de la actividad.

Artículo 114º — Remuneración. En el caso de contrato de trabajo a Tiempo Parcial la remuneración no podrá ser inferior a la proporcional, que le corresponda a un trabajador a tiempo completo, establecida por ley o convenio colectivo, de la misma categoría o puesto de trabajo. Si la jornada pactada supera esa proporción, el empleador deberá abonar la remuneración correspondiente a un trabajador de jornada completa.

Artículo 115º — Condiciones de la prestación. Los trabajadores contratados a tiempo parcial no podrán realizar horas suplementarias o extraordinarias, salvo en los casos de emergencia, peligro grave e inminente, para las personas y / o bienes de la empresa, siempre que ello sea una excepción y tenga el carácter de una contingencia no habitual en la empresa. La violación del límite de jornada establecido para el contrato a tiempo parcial generará la obligación del empleador de abonar el salario correspondiente a la jornada completa para el mes en que se hubiere efectivizado la misma, ello sin perjuicio de otras consecuencias que se deriven de este incumplimiento.

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

Las prestaciones de la seguridad social se determinarán reglamentariamente teniendo en cuenta el tiempo trabajado, los aportes y las contribuciones efectuadas. Los aportes y contribuciones para la obra social será la que corresponda a un trabajador, de tiempo completo de la categoría en que se desempeña el trabajador.

Los convenios colectivos de trabajo determinarán el porcentaje máximo de trabajadores a tiempo parcial que en cada establecimiento se desempeñarán bajo esta modalidad contractual. Asimismo, podrán establecer la prioridad de los mismos para ocupar las vacantes a tiempo completo que se produjeren en la empresa.

CAPÍTULO IV

Del Contrato de Trabajo a Plazo Fijo o Determinado.

Artículo 116º — Duración. El contrato de trabajo a Plazo Fijo durará hasta el vencimiento del plazo convenido, no pudiendo celebrarse por más de cinco (5) años.

Artículo 117º — Deber de preavisar. Conversión del contrato. Las partes deberán preavisar la extinción del contrato con antelación no menor de un (1) mes ni mayor de dos (2) respecto de la expiración del plazo convenido, salvo en aquellos casos en que el contrato sea por tiempo determinado y su duración sea inferior a un (1) mes.

Artículo 118º — Omisión del preaviso por parte del empleador. Si el empleador en el contrato a plazo fijo omitiera la obligación de preavisar su extinción, se entenderá que acepta la conversión del mismo como de plazo indeterminado.

Artículo 119º — Despido antes del vencimiento del plazo. Indemnización. En los contratos a plazo fijo, el despido injustificado dispuesto antes del vencimiento del plazo dará derecho al trabajador a las siguientes indemnizaciones:

a) A las indemnizaciones que correspondan por extinción del contrato de trabajo.

b) A la indemnización de los daños y perjuicios provenientes del derecho común, la que se fijará en función directa de lo que justifique haber sufrido quien los alegue o los que, a falta de demostración, fije el juez o tribunal prudencialmente, por la sola ruptura anticipada del contrato.

Cuando la extinción del contrato se produjere mediante preaviso y estando el contrato íntegramente cumplido, el trabajador recibirá una suma de dinero equivalente a la indemnización prevista para la extinción por vencimiento de plazo.

En los casos del párrafo primero de este artículo, si el tiempo que faltare para cumplir el plazo del contrato fuese igual o superior al que corresponda al de preaviso, el reconocimiento de la indemnización por daño suplirá al que corresponde por omisión de éste, si el monto reconocido fuese también igual o superior a los salarios del mismo.

CAPÍTULO V

Del Contrato de Trabajo de Temporada.

Artículo 120º — Caracterización. Habrá contrato de trabajo de Temporada cuando la relación entre las partes tenga las siguientes características:

a) Sean las originadas por actividades propias del giro normal de la empresa o explotación.

b) Se cumplan en determinadas épocas del año y esté sujeta a repetirse en cada ciclo en razón de la naturaleza de la actividad.

Artículo 121º — Permanencia. Estabilidad. El despido sin causa del trabajador, pendientes los plazos previstos o previsibles del ciclo o temporada en los que estuviere prestando servicios, dará lugar al pago de los resarcimientos por daños y perjuicios provenientes del derecho común, la que se otorgará en función directa del daño padecido por el trabajador.

El trabajador adquiere los derechos que esta ley asigna a los trabajadores permanentes de prestación continua, a partir de su contratación en la primera temporada, si ello respondiera a necesidades también permanentes de la empresa o explotación ejercida, con la modalidad prevista en este Capítulo.

Artículo 122º — Comportamiento de las partes a la época de la reiniciación del trabajo. Responsabilidad. Las partes deberán asumir la siguiente conducta en esta modalidad contractual a saber:

a) Con una antelación no menor a treinta (30) días respecto del inicio de cada temporada, el empleador deberá notificar en forma personal o por medios públicos idóneos a los trabajadores su voluntad de reiterar la relación o contrato en los términos del ciclo anterior.

b) El trabajador deberá manifestar su decisión de continuar o no la relación laboral en un plazo de cinco (5) días de notificado, sea por escrito o presentándose ante el empleador.

Artículo 123º — Rescisión implícita. En el caso que el empleador no cursara la notificación a que se hace referencia en el inciso a) del artículo 122º, se considerará que rescinde unilateralmente el contrato y, por lo tanto, responderá por las consecuencias de la extinción del mismo.

CAPÍTULO VI

Del Contrato de Trabajo Eventual.

Artículo 124º — Caracterización. Se considerará que media contrato de trabajo eventual cuando:

a) La actividad del trabajador se ejerce bajo la dependencia de un empleador para la satisfacción de resultados concretos, tenidos en vista por éste, en relación con servicios extraordinarios determinados de antemano o exigencias extraordinarias y transitorias de la empresa, explotación o establecimiento, toda vez que no pueda preverse un plazo cierto para la finalización del contrato.

b) Se entenderá además que media tal tipo de relación cuando el vínculo comienza y termina con la realización de la obra, la ejecución del acto o la prestación del servicio para el que fue contratado el trabajador.

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

Artículo 125º — Aplicación de la ley. Condiciones. Los beneficios provenientes de esta ley se aplicarán a los trabajadores eventuales, en tanto resulten compatibles con la índole de la relación y reúnan los requisitos a que se condiciona la adquisición del derecho a los mismos.

CAPÍTULO VII

Del Contrato de Trabajo de Grupo o por Equipo.

Artículo 126º — Caracterización. Habrá contrato de trabajo de Grupo o por Equipo:

a) Cuando el mismo se celebrase por un empleador con un grupo de trabajadores que, actuando por intermedio de un delegado o representante, se obligue a la prestación de servicios propios de la actividad de aquél.

b) El empleador tendrá respecto de cada uno de los integrantes del grupo, individualmente, los

mismos deberes y obligaciones previstos en esta ley, con las limitaciones que resulten de la modalidad de las tareas a efectuarse y la conformación del grupo.

c) Si el salario fuese pactado en forma colectiva, los componentes del grupo tendrán derecho a la participación que les corresponda según su contribución al resultado del trabajo.

Artículo 127º — Sustitución de trabajador. Cuando un trabajador dejase el grupo o equipo, el delegado o representante deberá sustituirlo por otro, proponiendo el nuevo integrante a la aceptación del empleador, si ello resultare indispensable debido a la modalidad de las tareas a efectuarse y a las calidades personales exigidas en la integración del grupo.

El trabajador que se hubiese retirado tendrá derecho a la liquidación de la participación que le corresponda en el trabajo ya realizado.

Los trabajadores incorporados por el empleador para colaborar con el grupo o equipo no participarán del salario común y correrán por cuenta de aquél.

Artículo 128º — Trabajo prestado por integrantes de una sociedad. Equiparación. Condiciones. El contrato por el cual una sociedad, asociación, comunidad o grupo de personas, con o sin personalidad jurídica, se obligue a la prestación de servicios, obras o actos propios de una relación de trabajo por parte de sus integrantes, a favor de un tercero, en forma permanente y exclusiva, será considerado contrato de trabajo por equipo, y cada uno de sus integrantes, trabajador dependiente del tercero a quien se hubieran prestado efectivamente los mismos.

CAPÍTULO VIII

Del Contrato de Trabajo de Primer Empleo.

Artículo 129º — Caracterización. Habrá contrato de Primer Empleo cuando, el que se celebre entre empleador y trabajador, responda a las siguientes caracterizaciones y reúna los siguientes requisitos:

a) Sea celebrado entre un empleador y un trabajador de dieciocho (18) años o más, siempre que el contrato revista la calidad de resultar su primer empleo en relación de dependencia.

b) Podrán en igual derecho, considerarse en los términos de este artículo a los emancipados y menores de dieciocho (18) años con autorización de sus padres.

c) El contrato deberá celebrarse por escrito ante las autoridades administrativas del trabajo, quienes deberán verificar en la base de datos de la ANSeS si el trabajador cuenta con aportes en relación de dependencia a los efectos de convalidar el mismo, bajo la categoría dispuesta en este Capítulo.

Artículo 130º — Acreditación de la capacidad contractual. Celebrado el contrato por ante la autoridad administrativa del trabajo, verificado por parte de este los requisitos de admisibilidad del mismo, y ante la inexistencia de observaciones, se tendrá por acreditada la capacidad contractual y por cumplido los requisitos para la celebración del contrato bajo la modalidad de Primer Empleo, dictando la autoridad de aplicación la resolución correspondiente.

Artículo 131º — Plazos. El contrato de Primer Empleo tendrá un plazo mínimo de dos (2) años y máximo de tres (3) años. Cumplido el término contractual y de continuar el trabajador en actividad, en forma automática pasará a ser un contrato de trabajo por Tiempo Indeterminado.

Artículo 132º — Preaviso. El empleador deberá dar un preaviso de un (1) mes en caso de extinción del contrato por cumplimiento de plazo.

Artículo 133º — Extinción sin causa. En caso de dar por extinguido el contrato sin causa, antes del plazo deberá abonar una indemnización civil correspondiente a la extinción temprana del contrato más la indemnización que corresponde por la extinción del contrato de trabajo en un cien por ciento (100%).

Artículo 134º — Derechos a la seguridad social. El trabajador gozará durante la ejecución del contrato de todos los derechos de la seguridad social que comprenden a cualquier trabajador y el empleador estará obligado a cumplir con todas sus obligaciones de empleador enunciadas en este Código.

Artículo 135º — Beneficios, incentivos y limitaciones al empleador. Facúltase al Poder Ejecutivo Nacional, para que disponga en forma anual los beneficios e incentivos para el empleador, como así las limitaciones por establecimiento para esta modalidad contractual.

Los beneficios que se dispongan a los efectos de incentivar la modalidad contractual prevista en el presente Capítulo, se mantendrán vigente durante la duración del contrato y deberán ser enunciadas en el mismo contrato de celebración.

Artículo 136º — Cómputo de servicios y aportes. Independientemente de los incentivos y beneficios que se dispongan por medio de la reglamentación, el trabajador durante todo el período trabajado computará a los efectos de su jubilación los años de servicios y aportes durante toda la ejecución del contrato.

CAPÍTULO IX

Del Contrato de Trabajo de Práctica, Aprendizaje y Capacitación Específica.

Artículo 137º — Caracterización. Habrá contrato de trabajo de Práctica, Aprendizaje y Capacitación Específica, cuando un empleador contrate a un trabajador para su capacitación, práctica, y aprendizaje, en una tarea determinada que requiera la utilización de un método en el uso mecánico, tecnológico o industrial, para el que fuera necesario una determinada capacitación.

Artículo 138º — Plazos. El presente contrato tendrá un plazo mínimo y máximo de un (1) año. Cumplido dicho plazo, y de continuar el trabajador en actividad para el mismo empleador, se considerará el contrato de Tiempo Indeterminado.

Artículo 139º — Forma. El contrato de trabajo se entenderá celebrado con el consentimiento de las partes, por ante la autoridad administrativa del trabajo de la jurisdicción de que se trate, donde se deberá enunciar lo siguiente:

a) Plazo del contrato.

b) Tipo de práctica, aprendizaje y capacitación que recibirá el trabajador.

c) Tiempo de la jornada de trabajo; no pudiendo superar la jornada establecida para las distintas tareas, salubres, insalubres y / o nocturnas.

d) Derecho que le asistirá al trabajador a recibir los reintegros necesarios cuando su capacitación requiera concurrencia a lugares diferentes al establecimiento laboral.

Artículo 140º — Extinción del contrato por vencimiento del plazo. Al extinguirse el contrato por vencimiento de plazo, el empleador deberá entregar al trabajador el certificado de practica aprendizaje y capacitación, el que será a su

vez rubricado por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social dejando constancia del mismo en el expediente que se celebre ante la autoridad de aplicación al formular el contrato.

Artículo 141º — Indemnización. El trabajador tendrá derecho a percibir la indemnización correspondiente a la extinción de los contratos en un ciento por ciento (100%) cuando el distracto se produzca por vencimiento de plazo o en forma anticipada sin causa, además de asistirle el derecho a la Certificación de Servicios y Remuneraciones por el período trabajado. De continuar la relación de empleo bajo el mismo empleador, no asistirá derecho a indemnización.

Artículo 142º — Beneficios e incentivos al empleador. Facúltase al Poder Ejecutivo Nacional, por medio de la reglamentación, a promover e incentivar esta modalidad contractual, disponiendo en su caso los beneficios para los empleadores que adopten la modalidad enunciada, teniendo como principal objetivo contar con una masa de trabajadores con capacitación laboral para el trabajo en sus distintas modalidades.

CAPÍTULO X

Del Contrato de Trabajo de Reinserción Laboral, para personas desocupadas mayores de 50 años y menores de 65.

Artículo 143º — Caracterización. Habrá contrato de trabajo de Reinserción Laboral, cuando un empleador contrate a un trabajador de cincuenta (50) años o más hasta los sesenta y cinco (65) años, que se encontrare desocupado por un período de más de un (1) año. El contrato será de tiempo indeterminado teniendo como límite el día que el trabajador cumpla con los requisitos para la obtención de los beneficios previsionales correspondientes y si el trabajador fuere una mujer hasta que cumpla la edad de 65 años.-

Artículo144º — Forma. El contrato de trabajo deberá ser suscripto por empleador y trabajador por ante el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social en la jurisdicción de que se trate, quien comprobará los requisitos de admisibilidad y dictará la resolución correspondiente de aprobación cuando se encuentren cumplidos los requisitos previstos en el presente Capítulo.

Artículo 145º — Extinción del contrato sin causa. A la extinción del contrato sin causa, el trabajador tendrá derecho a los rubros indemnizatorios previstos en este Código.

Artículo 146º — Aportes y servicios computables. El tiempo trabajado bajo esta modalidad otorgará al trabajador los derechos de servicios con aportes a los fines de su jubilación.

Artículo 147º — Promoción por parte del Estado. Facúltase al Poder Ejecutivo Nacional a promover la reinserción laboral de personas desocupadas mayores de cincuenta (50) años y a disponer a los efectos de promover la modalidad contractual enunciada, todos los beneficios y acciones necesarias para que los empleadores adopten e implementen la reinserción laboral de estos trabajadores.

TÍTULO VI

De la Remuneración del trabajador.

CAPÍTULO I

Del sueldo o salario en general.

Artículo 148º — Concepto. A los fines de esta ley, se entiende por remuneración la contraprestación que debe percibir el trabajador como consecuencia del contrato de trabajo. Dicha remuneración no podrá ser inferior al salario mínimo vital y móvil. El empleador debe al trabajador la remuneración, aunque éste no preste servicios, por la mera circunstancia de haber puesto su fuerza de trabajo a disposición de aquél.

Artículo 149º — Beneficios sociales. Se denominan beneficios sociales a todas aquellas prestaciones de naturaleza jurídica de seguridad social, no remunerativas, no dinerarias, no acumulables ni sustituibles en dinero, que brinda el empleador al trabajador por sí o por medio de terceros, que tiene por objeto mejorar la calidad de vida del dependiente o de su familia a cargo.

Serán considerados beneficios sociales las siguientes prestaciones:

a) Los servicios de comedor de la empresa.

b) Los reintegros de gastos de medicamentos y gastos médicos y odontológicos del trabajador y su familia que asumiera el empleador.

c) La provisión de ropa de trabajo, indumentaria y equipamiento del trabajador para uso exclusivo en el desempeño de sus tareas.

f) Los reintegros documentados con comprobantes de gastos de guardería y/o sala maternal, que utilicen los trabajadores con hijos de hasta seis (6) años de edad cuando la empresa no contare con esas instalaciones.

g) La provisión de útiles escolares y guardapolvos para los hijos del trabajador, otorgados al inicio del período escolar.

h) El otorgamiento o pago debidamente documentado de cursos o seminarios de capacitación o especialización.

i) El pago de gastos de sepelio de familiares a cargo del trabajador debidamente documentados con comprobantes.

Artículo 150º — Formas de determinar la remuneración. El salario puede fijarse por tiempo o por rendimiento del trabajo y, en este último caso por unidad de obra, comisión individual o colectiva, habilitación, gratificación o participación en las utilidades e integrarse con premios en cualquiera de sus formas o modalidades.

Artículo 151º — Formas de pago. Prestaciones complementarias. El salario debe ser satisfecho en dinero, especie, habitación, alimentos o mediante la oportunidad de obtener beneficios o ganancias.

Las prestaciones complementarias, sean en dinero o en especie, integran la remuneración del trabajador, con excepción de:

a) Los retiros de socios de gerentes de sociedades de responsabilidad limitada, a cuenta de las utilidades del ejercicio debidamente contabilizada en el balance.

b) Los reintegros de gastos sin comprobantes correspondientes al uso del automóvil de propiedad de la empresa o del empleado, calculado en base a kilómetro recorrido, conforme los parámetros fijados o que se fijen como deducibles en el futuro por la DGI-AFIP.

c) Los viáticos de viajantes de comercio acreditados con comprobantes en los términos del artículo 787º de este Código y los reintegros de automóvil en las mismas condiciones que las especificadas en el inciso b de este artículo.

d) El comodato de casa habitación de propiedad del empleador, ubicado en barrios o complejos circundantes al lugar de trabajo, o la locación, en los supuestos de grave dificultad en el acceso a la vivienda.

Artículo 152º — Viáticos. Los viáticos serán considerados como remuneración, excepto en la parte efectivamente gastada y acreditada por medio de comprobantes, salvo lo que en particular dispongan los estatutos profesionales y convenciones colectivas de trabajo.

Artículo 153º — Remuneración en dinero. Las remuneraciones que se fijen por las convenciones colectivas deberán expresarse, en su totalidad, en dinero.

El empleador no podrá imputar los pagos en especies a más del veinte por ciento (20%) del total de la remuneración.

Artículo 154º — Comisiones. Cuando el trabajador sea remunerado en base a comisión, ésta se liquidará sobre las operaciones concertadas.

Artículo 155º — Comisiones colectivas o porcentajes sobre ventas. Distribución. Si se hubiesen pactado comisiones o porcentajes colectivos sobre ventas, para ser distribuidos entre la totalidad del personal, esa distribución deberá hacerse de modo tal que aquéllas beneficien a todos los trabajadores, según el criterio que se fije para medir su contribución al resultado económico obtenido.

Artículo 156º — Participación en las utilidades. Habilitación o formas similares. Si se hubiese pactado una participación en las utilidades, habilitación o formas similares, éstas se liquidarán sobre utilidades netas.

Artículo 157º — Verificación. En los casos de los artículos precedentes, el trabajador o quien lo represente tendrá derecho a inspeccionar la documentación que fuere necesaria para verificar las ventas o utilidades en su caso. Estas medidas podrán ser ordenadas a petición de parte, por los órganos judiciales competentes.

Artículo 158º — Salarios por unidad de obra. En la formulación de las tarifas de destajo se tendrá en cuenta que el importe que perciba el trabajador en una jornada de trabajo no sea inferior al salario básico establecido en la convención colectiva de trabajo de la actividad o, en su defecto, al salario vital mínimo, para igual jornada.

El empleador estará obligado a garantizar la dación de trabajo en cantidad adecuada, de modo de permitir la percepción de salarios en tales condiciones, respondiendo por la supresión o reducción injustificada de trabajo.

Artículo 159º — Propinas. Cuando el trabajador, con motivo del trabajo que preste, tuviese oportunidad de obtener beneficios o ganancias, los ingresos en concepto de propinas o recompensas serán considerados formando parte de la remuneración, si revistieran el carácter de habituales y no estuviesen prohibidas.

Artículo 160º — Determinación de la remuneración por los jueces. Cuando no hubiese sueldo fijado por convenciones colectivas o actos emanados de autoridad competente o convenidos por las partes, su cuantía será fijada por los jueces ateniéndose a la importancia de los servicios y demás condiciones en que se prestan los mismos, el esfuerzo realizado y a los resultados obtenidos.

Artículo 161º — Onerosidad. Presunción. El trabajo no se presume gratuito.

CAPÍTULO II

Del Salario Mínimo Vital y Móvil.

Artículo 162º — Concepto. Salario mínimo vital, es la menor remuneración que debe percibir en efectivo el trabajador sin cargas de familia, en su jornada legal de trabajo, de modo que le asegure alimentación adecuada, vivienda digna, educación, vestuario, asistencia sanitaria, transporte y esparcimiento, vacaciones y previsión.

Artículo 163º — Alcance. Todo trabajador mayor de dieciocho (18) años, tendrá derecho a percibir una remuneración no inferior al salario mínimo vital que se establezca, conforme a la ley y por los organismos respectivos.

Artículo 164º — Modalidades de su determinación. El salario mínimo vital se expresará en montos mensuales, diarios u horarios.

Los subsidios o asignaciones por carga de familia son independientes del derecho a la percepción del salario mínimo vital que prevé este Capítulo y cuyo goce se garantizará en todos los casos al trabajador que se encuentre en las condiciones previstas en la ley que los ordene y reglamente.

Por ninguna causa podrán abonarse salarios inferiores a los que se fijen de conformidad al presente Capítulo, salvo los que resulten de reducciones para aprendices o para trabajadores que cumplan jornadas de trabajo reducida.

El salario mínimo vital es inembargable en la proporción que establezca la reglamentación, salvo por deudas alimentarias.

CAPÍTULO III

Del Sueldo Anual Complementario.

Artículo 165º — Concepto. Se entiende por sueldo anual complementario la doceava (1/12) parte del total de las remuneraciones, percibidas por el trabajador en el respectivo año calendario.

Artículo 166º — Épocas de pago. El sueldo anual complementario será abonado en dos (2) cuotas: la primera de ellas con vencimiento el 30 de junio y la segunda con vencimiento el 18 de diciembre de cada año.

El importe por abonar en cada semestre será liquidado sobre el cálculo del cincuenta por ciento (50%) de la mayor remuneración mensual devengada por todo concepto dentro de los dos (2) semestres que culminan en los meses de junio y diciembre de cada año.

A fin de determinar la segunda cuota del sueldo anual complementario, el empleador debe estimar el salario correspondiente al mes de diciembre. Si dicha estimación no coincidiere con el salario efectivamente devengado, se procederá a recalcular la segunda cuota del sueldo anual complementario.

La diferencia, que resultare entre la cuota devengada y la cuota abonada el 18 de diciembre se integrará al salario del mes de diciembre.

Artículo 167º — Extinción del contrato de trabajo. Pago proporcional. Cuando se opere la extinción del contrato de trabajo por cualquier causa, el trabajador o los derechohabientes que determina esta ley, tendrán derecho a percibir la parte del sueldo anual complementario que se establecerá como la doceava parte de las remuneraciones devengadas en la fracción del semestre trabajado, hasta el momento de dejar el servicio.

CAPÍTULO IV

De la tutela y pago de la remuneración.

Artículo 168º — Medios de pago. Control. Ineficacia de los pagos. Las remuneraciones en dinero debidas al trabajador deberán pagarse, bajo pena de nulidad de la siguiente manera:

a) A petición del trabajador en efectivo.

b) Cheque a la orden del trabajador para ser cobrado personalmente por éste o quien él indique.

c) Mediante la acreditación en cuenta abierta a su nombre en entidad bancaria o en institución de ahorro oficial, de las denominadas cuenta sueldo.

Bajo ningún concepto la cuenta sueldo podrá tener límites de extracciones ni costo alguno para el trabajador, en cuanto a su constitución, mantenimiento o extracción de fondos en todo el sistema bancario, cualquiera fuera la modalidad extractiva empleada.

Artículo 169º — Constancias bancarias. Prueba de pago. La documentación obrante en el banco o la constancia que éste entregare al empleador constituirá prueba suficiente del hecho de pago.

Artículo 170º — Períodos de pago. El pago de las remuneraciones deberá realizarse en uno de los siguientes períodos:

a) Al personal mensualizado, al vencimiento de cada mes calendario.

b) Al personal remunerado a jornal o por hora, por semana o quincena.

c) Al personal remunerado por pieza o medida, cada semana o quincena respecto de los trabajos concluidos en los referidos períodos y una suma proporcional al valor del resto del trabajo realizado, pudiéndose retener como garantía una cantidad no mayor de la tercera (1/3) parte de dicha suma.

Artículo 171º — Remuneraciones accesorias. Cuando se hayan estipulado remuneraciones accesorias, deberán abonarse juntamente con la retribución principal.

En caso de que la retribución accesoria comprenda como forma habitual la participación en las utilidades o la habilitación, la época del pago deberá determinarse de antemano.

Artículo 172º — Plazo. El pago se efectuará una vez vencido el período que corresponda, dentro de los siguientes plazos máximos: cuatro (4) días hábiles para la remuneración mensual o quincenal y tres (3) días hábiles para la semanal.

Artículo 173º — Días, horas y lugar de pago. El pago de las remuneraciones deberá hacerse en días hábiles, en el lugar de trabajo y durante las horas de prestación de servicios, quedando prohibido realizarlo en sitio donde se vendan mercaderías o se expendan bebidas alcohólicas como negocio principal o accesorio, con excepción de los casos en que el pago deba efectuarse a personas ocupadas en establecimientos que tengan dicho objeto.

Podrá realizarse el pago a un familiar del trabajador imposibilitado acreditado por una autorización suscripta por aquél, pudiendo el empleador exigir la certificación de la firma. Dicha certificación podrá ser efectuada por la autoridad administrativa laboral, judicial o policial del lugar o escribano público.

El pago deberá efectuarse en los días y horas previamente señalados por el empleador. Por cada mes no podrán fijarse más de seis (6) días de pago.

La autoridad de aplicación podrá autorizar a modo de excepción y atendiendo a las necesidades de la actividad y a las características del vínculo laboral, que el pago pueda efectuarse en una mayor cantidad de días que la indicada.

Si el día de pago coincidiera con un día en que no desarrolla actividad la empleadora, por tratarse de días sábado, domingo, feriado o no laborable, el pago se efectuará el día hábil inmediato posterior, dentro de las horas prefijadas.

Si hubiera fijado más de un (1) día de pago, deberá comunicarse del mismo modo previsto anteriormente, ya sea nominalmente, o con número de orden al personal que percibirá sus remuneraciones en cada uno de los días de pago habilitados. La autoridad de aplicación podrá ejercitar el control y supervisión de los pagos en los días y horas previstos en la forma y efectos consignados en este Código.

Artículo 174º — Adelantos. El pago de los salarios deberá efectuarse íntegramente en los días y horas señalados.

El empleador podrá efectuar adelantos de remuneraciones al trabajador hasta un cincuenta por ciento (50%) de las mismas, correspondientes a no más de un período de pago.

La instrumentación del adelanto se sujetará a los requisitos que establezca la reglamentación y que aseguren los intereses y exigencias del trabajador, el principio de intangibilidad de la remuneración y el control eficaz por la autoridad de aplicación.

En caso de especial gravedad y urgencia el empleador podrá efectuar adelantos que superen el límite previsto en este artículo, pero si se acreditare dolo o un ejercicio abusivo de esta facultad, el trabajador podrá exigir el pago total de las remuneraciones que correspondan al período de pago sin perjuicio de las acciones a que hubiere lugar.

Los recibos por anticipo o entregas a cuenta de salarios, hechos al trabajador, deberán ajustarse en su forma y contenido a lo que se prevé en este Código.

Artículo 175º — Retenciones. Deducciones y compensaciones. No podrá deducirse, retenerse o compensarse suma alguna que rebaje el monto de las remuneraciones. Quedan comprendidos especialmente en esta prohibición los descuentos, retenciones o compensaciones por entrega de mercaderías, provisión de alimentos, vivienda o alojamiento, uso o empleo de herramientas, o cualquier otra prestación en dinero o en especie. No se podrá imponer multas al trabajador ni deducirse, retenerse o compensarse por vía de ellas el monto de las remuneraciones.

Artículo 176º — Excepciones. La prohibición que resulta del artículo precedente no se hará efectiva cuando la deducción, retención o compensación responda a alguno de los siguientes conceptos:

a) Adelanto de remuneraciones hechas con las formalidades prescriptas en este Código.

b) Retención de aportes jubilatorios y obligaciones fiscales a cargo del trabajador.

c) Pago de cuotas, aportes periódicos o contribuciones a que estuviesen obligados los trabajadores en virtud de normas legales o provenientes de las convenciones colectivas de trabajo, o que resulte de su carácter de afiliados a asociaciones profesionales de trabajadores con personería gremial, o de miembros de sociedades mutuales o cooperativas, así como por servicios sociales y demás prestaciones que otorguen dichas entidades.

d) Reintegro de precios por la adquisición de viviendas o arrendamientos de las mismas, o por compra de mercaderías de que sean acreedores entidades sindicales, mutualistas o cooperativistas.

e) Pago de cuotas de primas de seguros de vida colectivos del trabajador o su familia, o planes de retiro y subsidios aprobados por la autoridad de aplicación.

f) Depósitos en cajas de ahorro de instituciones del Estado Nacional, de las provincias, de los municipios, sindicales o de propiedad de asociaciones profesionales de trabajadores, y pago de cuotas por préstamos acordados por esas instituciones al trabajador.

g) Reintegro del precio de compra de acciones de capital, o de goce adquirido por el trabajador a su empleador, y que corresponda a la empresa en que presta servicios.

h) Reintegro del precio de compra de mercaderías adquiridas en el establecimiento de propiedad del empleador, cuando fueran exclusivamente de las que se fabrican o producen en él o de las propias del género que constituye el giro de su comercio y que se expenden en el mismo.

i) Reintegro del precio de compra de vivienda del que sea acreedor el empleador, según planes aprobados por la autoridad competente.

Artículo 177º — Porcentaje máximo de retención. Conformidad del trabajador. Autorización administrativa. En el caso de adelanto de remuneraciones, la deducción, retención o compensación no podrá insumir en conjunto más del veinte por ciento (20%) del monto total de la remuneración en dinero que tenga que percibir el trabajador en el momento en que se practique. Las mismas podrán consistir, además, siempre dentro de dicha proporción, en sumas fijas y previamente determinadas.

Las deducciones, retenciones o compensaciones, en todos los restantes casos, requerirán además de la autorización del trabajador, con la excepción de aquellas que fueren de orden público y de la seguridad social, la previa autorización del organismo competente, exigencias ambas que deberán reunirse en cada caso particular, aunque la autorización puede ser conferida, con carácter general, a un empleador o grupo de empleadores, a efectos de su utilización respecto de la totalidad de su personal y mientras no le fuese revocada por la misma autoridad que la concediera.

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

Artículo 178º — Otros recaudos. Control. Se considerará legitima la deducción, retención o compensación, cuando se encuentren cumplidas las siguientes condiciones a saber:

a) Que el precio de las mercaderías no sea superior al corriente en plaza.

b) Que el empleador o vendedor, según los casos, haya acordado sobre los precios una bonificación razonable al trabajador adquiriente.

c) Que la venta haya existido en realidad y no encubra una maniobra dirigida a disminuir el monto de la remuneración del trabajador.

d) Que no haya mediado exigencia de parte del empleador para la adquisición de tales mercaderías.

La autoridad de aplicación está facultada para implantar los instrumentos de control apropiados, que serán obligatorios para el empleador.

Artículo 179º — Mora. La mora en el pago de las remuneraciones se producirá por el sólo vencimiento de los plazos señalados en este Código.

Artículo 180º — Recibos y otros comprobantes de pago. Todo pago en concepto de salario u otra forma de remuneración deberá instrumentarse mediante recibo firmado por el trabajador cumpliendo además las siguientes formalidades a saber:

a) Doble ejemplar. El recibo será confeccionado por el empleador en doble ejemplar, debiendo hacer entrega del duplicado al trabajador.

b) El recibo de pago deberá necesariamente contener:

1. Nombre íntegro o razón social del empleador y su domicilio y su Clave Única de Identificación Tributaria (C.U.I.T);

2. Nombre y apellido del trabajador y su calificación profesional y su Código Único de Identificación Laboral (C.U.I.L.).

3. Todo tipo de remuneración que perciba, con indicación substancial de su determinación. Si se tratase de porcentajes o comisiones de ventas, se indicarán los importes totales de estas últimas y el porcentaje o comisión asignada al trabajador.

4. Los requisitos que dispongan los regímenes específicos y / o convenios colectivos de trabajos.

5. El total bruto de la remuneración básica o fija y porcentual devengado y tiempo que corresponda. En los trabajos remunerados a jornal o por hora, el número de jornadas u horas trabajadas y si se tratase de remuneración por pieza o medida, número de éstas, importe por unidad adoptado y monto global correspondiente al lapso liquidado.

6. Importe de las deducciones que se efectúan por aportes jubilatorios u otras autorizadas por esta ley; embargos y demás descuentos que legalmente correspondan.

7. Importe neto percibido, expresado en números y letras.

8. Constancia de la recepción del duplicado por el trabajador.

9. Lugar y fecha que deberán corresponder al pago real y efectivo de la remuneración al trabajador.

10. En el caso de los artículos 124º y 129º de esta ley, firma y sello de los funcionarios o agentes dependientes de la autoridad y supervisión de los pagos.

11. Fecha de ingreso y tarea cumplida o categoría en que efectivamente se desempeñó durante el período de pago.

c) El importe de remuneraciones por vacaciones, licencias pagas, asignaciones familiares y las que correspondan a indemnizaciones debidas al trabajador con motivo de la relación de trabajo o su extinción, podrá ser hecho constar en recibos por separado de los que correspondan a remuneraciones ordinarias, los que deberán reunir los mismos requisitos en cuanto a su forma y contenido que los previstos para estos en cuanto sean pertinentes.

d) En caso de optar el empleador por un recibo único o por la agrupación en un recibo de varios rubros, estos deberán ser debidamente discriminados en conceptos y cantidades.

e) El empleador deberá conservar los recibos y otras constancias de pago durante todo el plazo correspondiente a la prescripción liberatoria del beneficio de que se trate.

El pago hecho por un último o ulteriores períodos no hace presumir el pago de los anteriores.

Artículo 181º — Libros y registros. Exigencia del recibo de pago. La firma que se exigiera al trabajador en libros, planillas o documentos similares no excluye el otorgamiento de los recibos de pago con el contenido y formalidades previstas en esta ley.

Artículo 182º — Renuncia. Nulidad. El recibo no debe contener renuncias de ninguna especie, ni puede ser utilizado para instrumentar la extinción de la relación laboral o la alteración de la calificación profesional en perjuicio del trabajador. Toda mención que contravenga esta disposición será nula.

Artículo 183º — Recibos y otros comprobantes de pago especiales. La autoridad de aplicación, mediante resolución fundada, podrá establecer en actividades determinadas, requisitos o modalidades que aseguren la validez probatoria de los recibos, la veracidad de sus enunciaciones, la intangibilidad de la remuneración y el más eficaz contralor de su pago.

Artículo 184º — Embargo de sueldos. Las remuneraciones debidas a los trabajadores serán inembargables en la proporción que determine la reglamentación, salvo por deudas alimentarias.

A los fines de hacer operativas las previsiones contenidas en el presente artículo, la traba de cualquier embargo preventivo o ejecutivo que afecte el salario de los trabajadores se deberá instrumentar ante el empleador para que éste efectúe las retenciones que por derecho correspondan, no pudiéndose trabar embargos de ningún tipo sobre la cuenta sueldo. Trabado el embargo, dentro de las cuarenta y

ocho (48) horas, el empleador deberá poner en conocimiento del trabajador la medida ordenada, debiendo entregar copia de la resolución judicial que lo ordena.

Artículo 185º — Créditos emergentes. Las remuneraciones que deba percibir el trabajador, las asignaciones familiares y cualquier otro rubro que configuren créditos emergentes de la relación laboral, incluyéndose las indemnizaciones que le fuesen debidas con motivo del contrato o relación de trabajo o su extinción no podrán ser cedidas ni afectadas a terceros por derecho o título alguno.

Artículo 186º — Indemnizaciones debidas. Lo dispuesto en el presente Capítulo, en lo que resulte aplicable, regirá respecto de las indemnizaciones debidas al trabajador o sus derechohabientes, con motivo del contrato de trabajo o de su extinción.

CAPÍTULO V

De los daños graves e intencionales en los bienes del empleador.

Artículo 187º — Responsabilidad del trabajador. El trabajador es responsable ante el empleador de los daños que cause a los intereses de éste, por dolo o culpa grave en el ejercicio de sus funciones.

Artículo 188º — Daños graves e intencionales. Caducidad. Se considera daño grave o intencional, aquel que fuera realizado por el trabajador en los talleres, instrumentos o materiales de trabajo del empleador, y que hubieren sido realizados con intención dolosa, o bien por negligencia, imprudencia o impericia del trabajador.

Artículo 189º — Daños producidos. Los daños producidos en las condiciones enunciadas en el artículo precedente, son resarcibles, asistiendo derecho al empleador a exigir a su trabajador la reposición de las cosas al estado anterior al hecho dañoso.

Artículo 190º — Denuncia del empleador ante el Tribunal de Trabajo. El empleador deberá denunciar ante el Tribunal del Trabajo con competencia territorial, el hecho dañoso, presentar pruebas e identificar al autor o autores del daño y cuantificar el mismo en valor, debiendo el Tribunal del Trabajo expedirse sobre el fondo de la cuestión y, en su caso, atribuir o no la responsabilidad que corresponda al trabajador denunciado.

Artículo 191º — Derecho a retención en el salario. Durante la sustanciación del proceso y desde el día de la interposición de la demanda por ante el Tribunal del Trabajo, el empleador tendrá derecho a retener del salario del trabajador el equivalente al veinte por ciento (20%) de su salario y depositarlo a la orden del Juez que intervenga en el proceso y como perteneciente a esos autos.

Artículo 192º — Cancelación la deuda por el daño. Dictada la sentencia al empleador, de asistirle razón, se le cancelará el daño causado con los fondos acreditados en la causa y, de no ser suficiente, se continuará con las retenciones hasta saldar el valor de la condena, y en caso de no ser responsable el trabajador a quien se le atribuía la autoría del daño, en forma automática se le librará en su favor las sumas retenidas, condenando al empleador abone dentro de los diez (10) días al trabajador los intereses correspondientes a las retenciones desde el día que se efectuó la retención hasta el día de su cancelación, liquidación que realizara el Tribunal que entiende en el proceso.

Artículo 193º — Daños efectuados por tumulto, huelga o manifestación. En caso de tumulto, huelga y /o manifestación contra medidas del empleador que se realicen en las instalaciones de la empresa y se provoquen daños materiales en los bienes y cosas del empleador, le asistirá el mismo derecho, de reparación del daño, pudiendo en su caso identificar los autores valiéndose de cualquier medio de prueba incluso filmaciones de medios de comunicación o propias, a los efectos de reparar el daño producido quien resulte responsable. Este derecho sólo asistirá cuando los responsables sean trabajadores dependientes del empleador y en el establecimiento dañado, no así cuando los que intervienen resultan ajenos a la relación de empleo, por lo que ante ello se deberá recurrir a la vía común de reparación del daño. La presente acción, podrá ejercerse independiente de la acción penal que se inste.

TÍTULO VII

De las Vacaciones y otras Licencias.

CAPÍTULO I

Régimen general.

Artículo 194º — Licencia ordinaria. El trabajador gozará de un período mínimo y continuado de descanso anual remunerado por los siguientes plazos:

a) De catorce (14) días corridos cuando la antigüedad en el empleo no exceda de cinco (5) años.

b) De veintiún (21) días corridos cuando siendo la antigüedad mayor de cinco (5) años no exceda de diez (10).

c) De veintiocho (28) días corridos cuando la antigüedad siendo mayor de diez (10) años no exceda de veinte (20).

d) De treinta y cinco (35) días corridos cuando la antigüedad exceda de veinte (20) años.

e) De cuarenta y cinco (45) días cuando la antigüedad exceda los treinta (30) años de empleo.

Para determinar la extensión de las vacaciones atendiendo a la antigüedad en el empleo, se computará como tal aquélla que tendría el trabajador al 31 de diciembre del año que correspondan las mismas.

Artículo 195º — Requisitos para su goce. Comienzo de la licencia. El trabajador, para tener derecho cada año al beneficio establecido en el artículo precedente de este Código, deberá haber prestado servicios durante la mitad, como mínimo, de los días hábiles comprendidos en el año calendario o aniversario respectivo.

A este efecto se computarán como hábiles los días feriados en que el trabajador debiera normalmente prestar servicios.

La licencia comenzará en día lunes o el siguiente hábil si aquél fuese feriado. Tratándose de trabajadores que presten servicios en días inhábiles, las vacaciones deberán comenzar al día siguiente a aquél en que el trabajador gozare del descanso semanal o el subsiguiente hábil si aquél fuese feriado.

Para gozar de este beneficio no se requerirá antigüedad mínima en el empleo.

Cuando el trabajador no llegase a totalizar el tiempo mínimo de trabajo previsto en el primer párrafo del presente artículo, gozará de un período de descanso anual, en proporción de un (1) día de descanso por cada veinte (20) días de trabajo efectivo.

En el caso de suspensión de las actividades normales del establecimiento por vacaciones por un período superior al tiempo de licencia que le corresponda al trabajador sin que éste sea ocupado por su empleador en otras tareas, se considerará que media una suspensión de hecho hasta que se reinicien las tareas habituales del establecimiento. Dicha suspensión de hecho quedará sujeta al cumplimiento de los requisitos previstos en el presente Código, debiendo ser previamente admitida por la autoridad de aplicación la justa causa que se invoque.

Artículo 196º — Tiempo trabajado. Su cómputo. Se computarán como trabajados, los días en que el trabajador no preste servicios por gozar de una licencia legal o convencional, o por estar afectado por una enfermedad inculpable o por infortunio en el trabajo, o por otras causas no imputables al mismo.

Artículo 197º — Época de otorgamiento. Comunicación. El empleador deberá conceder el goce de vacaciones de cada año dentro del período comprendido entre el 1º de octubre y el 30 de abril del año siguiente.

La fecha de iniciación de las vacaciones deberá ser comunicada por escrito, con una anticipación no menor de cuarenta y cinco (45) días al trabajador, ello sin perjuicio de que las Convenciones Colectivas puedan instituir sistemas distintos acordes con las modalidades de cada actividad.

La autoridad de aplicación, mediante resolución fundada, podrá autorizar la concesión de vacaciones en períodos distintos a los fijados, cuando así lo requiera la característica especial de la actividad de que se trate.

Cuando las vacaciones no se otorguen en forma simultánea a todos los trabajadores ocupados por el empleador en el establecimiento, lugar de trabajo, sección o sector donde se desempeñe, y las mismas se acuerden individualmente o por grupo, el empleador deberá proceder en forma tal para que a cada trabajador le corresponda el goce de éstas por lo menos en una temporada de verano cada tres (3) períodos.

Artículo 198º — Retribución. El trabajador percibirá retribución durante el período de vacaciones, la que se determinará de la siguiente manera:

a) Tratándose de trabajos remunerados con sueldo mensual, dividiendo por veinticinco (25) el importe del sueldo que perciba en el momento de su otorgamiento.

b) Si la remuneración se hubiere fijado por día o por hora, se abonará por cada día de vacación el importe que le hubiere correspondido percibir al trabajador en la jornada anterior a la fecha en que comience en el goce de las mismas, tomando a tal efecto la remuneración que deba abonarse conforme a las normas legales o convencionales o a lo pactado, si fuere mayor. Si la jornada habitual fuere superior a la de ocho (8) horas, se tomará como jornada la real, en tanto no exceda de nueve (9) horas. Cuando la jornada tomada en consideración sea, por razones circunstanciales, inferior a la habitual del trabajador la remuneración se calculará como si la misma coincidiera con la legal. Si el trabajador remunerado por día o por hora hubiere percibido además remuneraciones accesorias, tales como por horas complementarias, se estará a lo que prevén los incisos siguientes:

c) En caso de salario a destajo, comisiones individuales o colectivas, porcentajes u otras formas variables, de acuerdo con el promedio de los sueldos devengados durante el año que corresponda al otorgamiento de las vacaciones o, a opción del trabajador, durante los últimos seis (6) meses de prestación de servicios.

d) Se entenderá integrando la remuneración del trabajador todo lo que éste perciba por trabajos ordinarios o extraordinarios, bonificación por antigüedad u otras remuneraciones accesorias.

La retribución correspondiente al período de vacaciones deberá ser satisfecha a la iniciación del mismo.

Artículo 199º — Indemnización. Cuando por cualquier causa se produjera la extinción del contrato de trabajo, el trabajador tendrá derecho a percibir una indemnización equivalente al salario correspondiente al período de descanso proporcional a la fracción del año trabajada.

Si la extinción del contrato de trabajo se produjera por muerte del trabajador, los causahabientes del mismo tendrán derecho a percibir la indemnización prevista en el presente artículo.

Artículo 200º — Omisión del otorgamiento. Si vencido el plazo para efectuar la comunicación al trabajador de la fecha de comienzo de sus vacaciones, el empleador no la hubiere practicado, aquél hará uso de ese derecho previa notificación fehaciente de ello, de modo que aquéllas concluyan antes del 31 de mayo.

CAPÍTULO II

Régimen de las licencias especiales.

Artículo 201º — Clases. El trabajador gozará de las siguientes licencias especiales:

a) Por nacimiento de hijo: treinta (30) días corridos.

b) Por matrimonio: diez (10) días corridos.

c) Por fallecimiento del cónyuge o de la persona con la cual estuviese unido en aparente matrimonio, en las condiciones establecidas en la presente ley; de hijo o de padres: tres (3) días corridos.

d) Por fallecimiento de hermano: un (1) día.

e) Para rendir examen en la enseñanza media o universitaria: dos (2) días corridos por examen, con un máximo de diez (10) días por año calendario.

f) Por violencia de género: tres (3) días; y/ o por violencia de género, definida en los términos del artículo 4º de la Ley Nº26.485, la cantidad de días necesarios que fueran ordenados, en base a la evaluación del personal médico y psicológico de los centros de atención y asistencia a la víctima.

g) Por tramites personales: dos (2) días; un (1) día por semestre laboral, con goce de haberes.

h) Por tramites personales, o razones particulares hasta treinta (30) días en el año sin goce de haberes.

Artículo 202º — Salario. Cálculo. Las licencias serán pagas y el salario se calculará con arreglo a lo dispuesto en el presente Código.

Artículo 203º — Día hábil. Las licencias enunciadas, deberá necesariamente computarse un (1) día hábil, cuando las mismas coincidieran con días domingo, feriados o no laborables.

Artículo 204º — Licencia por exámenes. Requisitos. A los efectos del otorgamiento de la licencia por examen, estos deberán estar referidos a los planes de enseñanza oficiales o autorizados por organismo provincial o nacional competente.

El beneficiario deberá acreditar ante el empleador haber rendido el examen mediante la presentación del certificado expedido por el organismo en el cual curse los estudios.

CAPÍTULO III

Disposiciones comunes.

Artículo 205º — Compensación en dinero. Prohibición. Las vacaciones previstas en este Código no son compensables en dinero, salvo al momento del distracto, donde el empleador deberá abonar las vacaciones proporcionales no gozadas al trabajador.

Artículo 206º — Trabajadores de temporada. Los trabajadores que presten servicios discontinuos o de temporada y en el año no hayan trabajado al menos la mitad de los días hábiles comprendidos en un (1) año, tendrán derecho a un período anual de vacaciones al concluir cada ciclo de trabajo, graduada su extensión en un (1) día de descanso por cada veinte (20) días trabajados.

Artículo 207º — Acumulación. Podrá acumularse a un período de vacaciones la tercera (1/3) parte de un período inmediatamente anterior que no se hubiere gozado en la extensión fijada por esta ley. La acumulación y consiguiente reducción del tiempo de vacaciones en uno de los períodos, deberá ser convenida por las partes.

Cuando un matrimonio se desempeñe a las órdenes del mismo empleador, las vacaciones deben otorgarse en forma conjunta y simultánea, siempre que no afecte notoriamente el normal desenvolvimiento del establecimiento.

TÍTULO VIII

De los Feriados obligatorios y Días no laborables.

CAPÍTULO I

Disposiciones generales.

Artículo 208º — Características. Serán feriados nacionales y días no laborables los establecidos en el régimen legal que los regule.

Artículo 209º — Feriados Nacionales y Días no laborables. En los días feriados nacionales y días no laborables rigen las normas legales sobre el descanso dominical. En dichos días los trabajadores que no gozaren de la remuneración respectiva percibirán el salario correspondiente a los mismos, aún cuando coincidan en domingo.

En caso de que presten servicios en tales días, cobrarán la remuneración normal de los días laborables más una cantidad igual.

Los trabajadores tendrán derecho a percibir la remuneración indicada en el párrafo primero, siempre que hubiesen trabajado a las órdenes de un mismo empleador cuarenta y ocho (48) horas o seis (6) jornadas dentro del término de diez (10) días hábiles anteriores al feriado.

Igual derecho tendrán los que hubiesen trabajado la víspera hábil del día feriado y continuaran trabajando en cualquiera de los cinco (5) días hábiles subsiguientes.

Artículo 210º — Salario. Su determinación. Para liquidar las remuneraciones se tomará como base de su cálculo lo dispuesto en el presente Código. Si se tratase de personal a destajo, se tomará como salario base el promedio de lo percibido en los seis (6) días de trabajo efectivo inmediatamente anteriores al feriado y / o al día no laborable o el que corresponde al menor número de días trabajados.

En el caso de trabajadores remunerados por otra forma variable, la determinación se efectuará tomando como base el promedio percibido en los treinta (30) días inmediatamente anteriores al feriado.

En caso de accidente o enfermedad, los salarios correspondientes a los días feriados o no laborales también deberán ser liquidados, conforme se establece en el presente Código.

Artículo 211º — Trabajo a domicilio. Los estatutos profesionales y las convenciones colectivas de trabajo regularán las condiciones que debe reunir el trabajador y la forma del cálculo del salario en el caso del trabajo a domicilio.

TÍTULO IX

Trabajo de Mujeres.

CAPÍTULO I

Disposiciones Generales.

Artículo 212º — Capacidad. Prohibición de trato discriminatorio. Violencia laboral contra las mujeres. La mujer podrá celebrar toda clase de contrato de trabajo, no pudiendo consagrarse por las convenciones colectivas de trabajo, o reglamentaciones autorizadas, ningún tipo de discriminación en su empleo fundada en el sexo o estado civil de la misma, aunque este último se altere en el curso de la relación laboral.

En las convenciones colectivas o tarifas de salarios que se elaboren se garantizará la plena observancia del principio de igualdad de retribución por trabajo de igual valor.

Se considera violencia laboral contra las mujeres, aquella que discrimina a las mismas en los ámbitos de trabajo públicos o privados y que obstaculiza su acceso al empleo, contratación, ascenso, estabilidad o permanencia en el mismo, exigiendo requisitos sobre estado civil, maternidad, edad, apariencia física o la realización de test de embarazo. Constituye también violencia contra las mujeres en el ámbito laboral quebrantar el derecho de igual remuneración por igual tarea o función. Asimismo, incluye el hostigamiento psicológico en forma sistemática sobre una determinada trabajadora con el fin de lograr su exclusión laboral.

Artículo 213º — Descanso al mediodía. Las mujeres que trabajen en horas de la mañana y de la tarde dispondrán de un descanso de dos (2) horas al mediodía, salvo que por la extensión de la jornada a que estuviese sometida la trabajadora, las características de las tareas que realice, los perjuicios que la interrupción del trabajo pudiese ocasionar a las propias beneficiarias o al interés general, se autorizare la adopción de horarios continuos, con supresión o reducción de dicho período de descanso.

Artículo 214º — Tareas penosas, peligrosas o insalubres. Prohibición. Queda prohibido ocupar a mujeres en trabajos que revistan carácter penoso, peligroso o insalubre.

La reglamentación determinará las industrias comprendidas en esta prohibición.

CAPÍTULO II

De la protección de la maternidad.

Artículo 215º— Violencia contra la libertad reproductiva. Se considera violencia contra la libertad reproductiva, la conducta del empleador que vulnere el derecho de las mujeres trabajadoras a decidir libre y responsablemente el número de embarazos o el intervalo entre los nacimientos. Tal conducta es causal de injuria, asistiendo derecho a la trabajadora a considerarse despedida por su entera culpa.

Artículo 216º — Prohibición de trabajar. Conservación del empleo. Queda prohibido el trabajo del personal femenino durante los cuarenta y cinco (45) días anteriores al parto y hasta cuarenta y cinco (45) días después del mismo.

La interesada podrá optar por que se le reduzca la licencia anterior al parto, que en tal caso no podrá ser inferior a treinta (30) días.

El resto del período total de licencia se acumulará al período de descanso posterior al parto.

En caso de nacimiento pretérmino se acumulará al descanso posterior todo el lapso de licencia que no se hubiere gozado antes del parto, hasta completar los noventa (90) días.

Artículo 217º — Comunicación fehaciente del embarazo. La trabajadora deberá comunicar fehacientemente su embarazo al empleador, con presentación de certificado médico en el que conste la fecha presunta del parto, o requerir su comprobación por el empleador.

La trabajadora conservará su empleo durante los períodos indicados, y gozará de las asignaciones que le confieren los sistemas de seguridad social, que garantizarán a la misma la percepción de una suma igual a la retribución que corresponda al período de licencia legal, todo de conformidad con las exigencias y demás requisitos que prevean las reglamentaciones respectivas.

Artículo 218º — Estabilidad garantizada en el empleo. Queda por este Código garantizado a toda mujer durante la gestación el derecho a la estabilidad en el empleo. El mismo tendrá carácter de derecho adquirido a partir del momento en que la trabajadora practique la notificación a que se refiere el artículo anterior.

Artículo 219º — Enfermedad consecuencia del embarazo. En caso de permanecer ausente de su trabajo durante un tiempo mayor como consecuencia de enfermedad que, según certificación médica, se deba su origen al embarazo o al parto y la incapacite para reanudarlo vencidos aquellos plazos, la mujer será acreedora a los beneficios previstos para la suspensión de ciertos efectos del contrato de trabajo por enfermedades inculpables.

Artículo 220º — Despido por causa del embarazo. Presunción. Se presume, salvo prueba en contrario, que el despido de la mujer trabajadora obedece a razones de maternidad o embarazo cuando fuese dispuesto por el empleador en las siguientes situaciones:

a) Con fecha posterior a la presentación del certificado médico que acredita el embarazo.

b) Dentro del plazo de siete y medio (7 y 1/2) meses posteriores a la fecha del parto.

Tales presunciones serán efectivas siempre y cuando la mujer haya cumplido con su obligación de notificar y acreditar en forma el hecho del embarazo así, en su caso, el del nacimiento.

En tales condiciones, el despido dará lugar al pago de una indemnización equivalente a un (1) año de remuneraciones.

Artículo 221º — Descansos diarios por lactancia. Toda trabajadora madre de lactante podrá disponer de dos (2) descansos de treinta (30) minutos para amamantar a su hijo, en el transcurso de la jornada de trabajo y por un período no superior a un (1) año posterior a la fecha del nacimiento.

Artículo 222º — Prórroga de descanso diario por lactancia. Cuando por razones médicas sea necesario que la madre amamante a su hijo por un lapso más prolongado, el plazo de un (1) año, será prorrogado hasta el máximo de tiempo prescripto por el médico actuante.

Artículo 223º — Salas maternales. En los establecimientos donde preste servicios el número mínimo de trabajadoras que determine la reglamentación, el empleador deberá habilitar salas maternales y guarderías para niños hasta la edad y en las condiciones que oportunamente se establezcan.

CAPÍTULO III

De la prohibición del despido por causa de matrimonio.

Artículo 224º — Nulidad. Serán nulos y sin valor los actos o contratos de cualquier naturaleza que se celebren entre las partes o las reglamentaciones internas que se dicten, que establezcan para su personal el despido por causa de matrimonio.

Se considera que el despido responde a la causa mencionada cuando el mismo fuese dispuesto sin invocación de causa por el empleador o no fuese probada la que se invocare y el despido se produjere dentro de los tres (3) meses anteriores o seis (6) meses posteriores al matrimonio.

Esta cláusula será operativa siempre que el trabajador haya notificado en forma fehaciente el matrimonio a su empleador.

Artículo 225º — Indemnización especial. En caso de incumplimiento de esta prohibición, el empleador abonará una indemnización equivalente a un (1) año de remuneraciones, que se acumulará a la establecida en el artículo 259º de la presente ley.

CAPÍTULO IV

Del estado de excedencia.

Artículo 226º — Distintas situaciones. Opción en favor de la mujer. La mujer trabajadora que, vigente la relación laboral, tuviera un hijo y continuara residiendo en el país podrá optar entre las siguientes situaciones:

a) Continuar su trabajo en la empresa, en las mismas condiciones en que lo venía haciendo.

b) Rescindir su contrato de trabajo, percibiendo la compensación por tiempo de servicio que se le asigna por este inciso o los mayores beneficios que surjan de los estatutos profesionales o convenciones colectivas de trabajo.

En tal caso, la compensación será equivalente al treinta por ciento (30%) de la remuneración de la trabajadora, calculada en base al promedio fijado en el artículo 259º de esta ley, por cada año de servicio, la que no podrá exceder de un salario mínimo vital por año de servicio o fracción mayor de tres (3) meses.

Artículo 227º — Opción. Situación de excedencia. También al finalizar el período de licencia, la mujer trabajadora podrá optar por quedar en situación de excedencia por un período no inferior a tres (3) meses ni superior a seis (6) meses.

Se considera situación de excedencia la que asuma voluntariamente la mujer trabajadora que le permite reintegrarse a las tareas que desempeñaba en la empresa a la época del alumbramiento, dentro de los plazos fijados.

En el período de excedencia la mujer trabajadora no tendrá derecho a remuneración.

La mujer trabajadora que hallándose en situación de excedencia formalizara nuevo contrato de trabajo con otro empleador quedará privada de pleno derecho de la facultad de reintegrarse.

Artículo 228º — Reingreso. El reintegro de la mujer trabajadora en situación de excedencia deberá producirse al término del período por el que optara.

El empleador podrá disponerlo:

a) En cargo de la misma categoría que tenía al momento del alumbramiento o de la enfermedad del hijo.

b) En cargo o empleo superior o inferior al indicado, de común acuerdo con la mujer trabajadora.

Si no fuese admitida, será indemnizada como si se tratara de despido injustificado, salvo que el empleador demostrara la imposibilidad de reincorporarla, en cuyo caso la indemnización será equivalente al treinta por ciento (30 %) de la remuneración de la trabajadora, calculada en base al promedio fijado en el artículo 259º de esta ley, por cada año de servicio, la que no podrá exceder de un salario mínimo vital por año de servicio o fracción mayor de tres (3) meses.

Los plazos de excedencia no se computarán como tiempo de servicio.

Durante el periodo de excedencia conservara el derecho a las prestaciones de la obra social.

Artículo 229º — Requisito de antigüedad. Para gozar de los derechos del período de excedencia previstos en este Código, la trabajadora deberá tener un (1) año de antigüedad, como mínimo, en la empresa.

Artículo 230º — Opción tácita. Si la mujer no se reincorporara a su empleo luego de vencidos los plazos de licencia que completan los noventa (90) días y no comunicara a su empleador dentro de las cuarenta y ocho (48) horas anteriores a la finalización de los mismos, que se acoge a los plazos de excedencia, se entenderá que opta por la percepción de la compensación equivalente al treinta por ciento (30%) de la remuneración de la trabajadora, calculada en base al promedio fijado en el artículo 259º de esta ley por cada año de servicio, la que no

podrá exceder de un salario mínimo vital por año de servicio o fracción mayor de tres (3) meses.

El derecho que se reconoce a la mujer trabajadora en mérito a lo antes dispuesto no enerva los derechos que le corresponden a la misma por aplicación de otras normas.

TÍTULO X

De la Prohibición del Trabajo Infantil y de la Protección del Trabajo Adolescente.

CAPÍTULO I

Disposiciones generales.

Artículo 231º — Capacidad. Igualdad de remuneración. Aprendizaje y orientación profesional. Las personas desde los dieciséis (16) años y menores de dieciocho (18) años podrán celebrar toda clase de contratos de trabajo, con autorización de sus padres o en su defecto quien resulte su representante y / o de acuerdo a lo establecido en este código el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.

Las reglamentaciones, convenciones colectivas de trabajo o tablas de salarios que se elaboren, garantizarán a estos trabajadores igualdad de retribución, cuando cumplan jornadas de trabajo o realicen tareas propias de trabajadores mayores.

El Régimen de Aprendizaje y Orientación Profesional aplicable a los trabajadores desde los dieciséis (16) años hasta los dieciocho (18) años estará regido por las disposiciones respectivas vigentes o que al efecto se dicten.

Artículo 232º — Certificado de aptitud física. El empleador, al contratar trabajadores de uno u otro sexo, menores de dieciocho (18) años, deberá exigir de los mismos o de sus representantes legales, un certificado médico que acredite su aptitud para el trabajo y someterlos a los reconocimientos médicos periódicos que prevean las reglamentaciones respectivas.

Artículo 233º — Menores de dieciséis (16) años. Prohibición de su empleo. Queda prohibido a los empleadores ocupar personas menores de dieciséis (16) años en cualquier tipo de actividad, persiga o no fines de lucro.

Artículo 234º — Empresa de la familia. Excepción. Las personas mayores de catorce (14) y menores de 16 años podrán ser ocupados en empresas cuyo titular sea su padre, madre o tutor, en jornadas que no podrán superar las tres (3) horas diarias y las quince (15) horas semanales, siempre que no se trate de tareas penosas, peligrosas y / o insalubres y que cumplan con la asistencia escolar.

La empresa de la familia del trabajador menor que pretenda acogerse a esta excepción a la edad mínima de admisión al empleo, deberá obtener autorización de la autoridad administrativa laboral de cada jurisdicción.

Cuando, por cualquier vínculo o acto, o mediante cualquiera de las formas de descentralización productiva, la empresa del padre, la madre o del tutor se encuentre subordinada económicamente o fuere contratista o proveedora de otra empresa, no podrá obtener la autorización establecida en esta norma.

Artículo 235º — Jornada de trabajo. Trabajo nocturno. No podrá ocuparse a personas de dieciséis (16) a dieciocho (18) años en ningún tipo de tareas durante más de seis (6) horas diarias o treinta y seis (36) semanales. La distribución desigual de las horas laborables no podrá superar las siete (7) horas diarias.

La jornada de las personas menores de más de dieciséis (16) años, previa autorización de la autoridad administrativa laboral de cada jurisdicción, podrá extenderse a ocho (8) horas diarias o cuarenta y ocho (48) semanales.

No se podrá ocupar a personas menores de dieciocho (18) años en trabajos nocturnos, entendiéndose como tales el intervalo comprendido entre las veinte (20) y las seis (6) horas del día siguiente.

En los casos de establecimientos fabriles que desarrollen tareas en tres (3) turnos diarios que abarquen las veinticuatro (24) horas del día, el período de prohibición absoluta en cuanto al empleo de personas menores, estará regido por este Título, sustituyéndose la prohibición por un lapso comprendido entre las veintidós (22) y las seis (6) horas del día siguiente, pero sólo para las personas menores de más de dieciséis (16) años.

Artículo 236º — Descanso al mediodía. Tareas penosas, peligrosas o insalubres. Remisión. Con relación a las personas menores de dieciocho (18) años que trabajen en horas de la mañana y de la tarde tendrán los siguientes derechos:

a) Dispondrán de un descanso de dos (2) horas al mediodía.

b) No se podrá obligar a los menores a realizar tareas de carácter penoso, peligroso o insalubre.

Artículo 237º — Vacaciones. Las personas menores de dieciocho (18) años gozarán de un período mínimo de licencia anual, no inferior a quince (15) días, en las condiciones previstas en el presente Código.

Artículo 238º — Accidente o enfermedad. En caso de accidente de trabajo o de enfermedad de una persona trabajadora, comprendida en el presente Título, si se comprueba ser su causa alguna de las tareas prohibidas a su respecto, o efectuada en condiciones que signifiquen infracción a sus requisitos, se considerará por ese solo hecho al accidente o a la enfermedad como resultante de la acción u omisión del empleador por su culpa imprudencia o impericia en el obrar, sin admitirse prueba en contrario.

Si el accidente o enfermedad obedecieren al hecho de encontrarse circunstancialmente el trabajador en un sitio de trabajo en el cual fuere ilícita o prohibida su presencia, sin conocimiento del empleador, éste podrá probar su falta de responsabilidad.

TÍTULO XI

De la Suspensión de ciertos efectos del Contrato de Trabajo.

CAPÍTULO I

De los accidentes y enfermedades inculpables.

Artículo 239º — Plazo. Remuneración. Cada accidente o enfermedad inculpable que impida la prestación del servicio no afectará el derecho del trabajador a percibir su remuneración durante un período de tres (3) meses, si su antigüedad en el servicio fuere menor de cinco (5) años y de seis (6) meses si fuera mayor.

En los casos en los que el trabajador tuviere cargas de familia y por las mismas circunstancias se encontrara impedido de concurrir al trabajo, los períodos durante los cuales tendrá derecho a percibir su remuneración se extenderán a seis (6) y doce (12) meses respectivamente, según si su antigüedad fuese inferior o superior a cinco (5) años.

La recidiva de enfermedades crónicas no será considerada enfermedad, salvo que se manifestara transcurridos los dos (2) años.

La remuneración que en estos casos corresponda abonar al trabajador se liquidará conforme a la que perciba en el momento de la interrupción de los servicios, con más los aumentos que durante el período de interrupción fueren acordados a los de su misma categoría por aplicación de una norma legal, convención colectiva de trabajo o decisión del empleador.

Si el salario estuviere integrado por remuneraciones variables, se liquidará en cuanto a esta parte según el promedio de lo percibido en el último semestre de prestación de servicios, no pudiendo, en ningún caso, la remuneración del trabajador enfermo o accidentado ser inferior a la que hubiese percibido de no haberse operado el impedimento. Las prestaciones en especie que el trabajador dejare de percibir como consecuencia del accidente o enfermedad serán valorizadas adecuadamente.

La suspensión por causas económicas o disciplinarias dispuestas por el empleador no afectará el derecho del trabajador a percibir la remuneración por los plazos

previstos, sea que aquélla se dispusiera estando el trabajador enfermo o accidentado, o que estas circunstancias fuesen sobrevinientes.

Artículo 240º — Aviso al empleador. El trabajador, salvo casos de fuerza mayor, deberá dar aviso de la enfermedad o accidente y del lugar en que se encuentra, en el transcurso de la primera jornada de trabajo respecto de la cual estuviere imposibilitado de concurrir por alguna de esas causas. Mientras no lo haga, perderá el derecho a percibir la remuneración correspondiente salvo que la existencia de la enfermedad o accidente, teniendo en consideración su carácter y gravedad, resulte luego inequívocamente acreditada.

Artículo 241º — Control. El trabajador está obligado a someter al control que se efectúe por el facultativo designado por el empleador.

Artículo 242º — Conservación del empleo. Vencidos los plazos de interrupción del trabajo por causa de accidente o enfermedad inculpable, si el trabajador no estuviera en condiciones de volver a su empleo, el empleador deberá conservárselo durante el plazo de un (1) año contado desde el vencimiento de aquéllos.

Vencido dicho plazo, la relación de empleo subsistirá hasta tanto alguna de las partes decida y notifique a la otra su voluntad de rescindirla. La extinción del contrato de trabajo en tal forma, exime a las partes de responsabilidad indemnizatoria.

Artículo 243º — Reincorporación. Vigente el plazo de conservación del empleo, si del accidente o enfermedad resultase una disminución definitiva en la capacidad laboral del trabajador y éste no estuviere en condiciones de realizar las tareas que anteriormente cumplía, el empleador deberá asignarle otras que pueda ejecutar sin disminución de su remuneración.

Si el empleador no pudiera dar cumplimiento a esta obligación por causa que no le fuere imputable, deberá abonar al trabajador una indemnización igual a la prevista en el artículo 261º de este Código.

Si estando en condiciones de hacerlo no le asignare tareas compatibles con la aptitud física o psíquica del trabajador, estará obligado a abonarle una indemnización igual a la establecida en el artículo 259º de este Código.

Cuando de la enfermedad o accidente se derivara incapacidad absoluta para el trabajador, el empleador deberá abonarle una indemnización de monto igual a la expresada en el artículo 259º de este Código.

Este beneficio no es incompatible y se acumula con los que los estatutos especiales o convenios colectivos puedan disponer para tal supuesto.

Artículo 244º — Despido del trabajador. Si el empleador despidiese al trabajador durante el plazo de las interrupciones pagas por accidente o enfermedad inculpable, deberá abonar, además de las indemnizaciones por despido injustificado, los salarios correspondientes a todo el tiempo que faltare para el vencimiento de aquélla o a la fecha del alta, según demostración que hiciese el trabajador.

TÍTULO XII

De la Extinción del Contrato de Trabajo.

CAPÍTULO I

Del Preaviso.

Artículo 245º — Plazos. El contrato de trabajo no podrá ser disuelto por voluntad de una de las partes, sin previo aviso, o en su defecto, indemnización además de la que corresponda al trabajador por su antigüedad en el empleo.

El preaviso, cuando las partes no lo fijen en un término mayor, deberá darse con la anticipación siguiente:

a) Por el trabajador, de quince (15) días.

b) Por el empleador, de quince (15) días cuando el trabajador se encontrare en período de prueba.

c) De un (1) mes cuando el trabajador tuviese una antigüedad en el empleo que no exceda de cinco (5) años y de dos (2) meses cuando fuere superior.

Artículo 246º — Indemnización substitutiva. La parte que omita el preaviso o lo otorgue de modo insuficiente deberá abonar a la otra una indemnización substitutiva equivalente a la remuneración que correspondería al trabajador durante los plazos señalados en el artículo 245º de este Código.

Artículo 247º — Comienzo del plazo. Integración de la indemnización con los salarios del mes del despido. Los plazos mencionados en el artículo 244º correrán a partir del día siguiente al de la notificación del preaviso.

Cuando la extinción del contrato de trabajo dispuesta por el empleador se produzca sin preaviso y en fecha que no coincida con el último día del mes, la indemnización sustitutiva debida al trabajador se integrará con una suma igual a los salarios por los días faltantes hasta el último día del mes en el que se produjera el despido.

La integración del mes de despido no procederá cuando la extinción se produzca durante el período de prueba.

Artículo 248º — Retractación. El despido no podrá ser retractado, salvo acuerdo de partes.

Artículo 249º — Prueba. La notificación del preaviso deberá probarse por escrito.

Artículo 250º — Extinción. Renuncia al plazo faltante. Eximición de la obligación de prestar servicios. Cuando el preaviso hubiera sido otorgado por el empleador, el trabajador podrá considerar extinguido el contrato de trabajo antes del vencimiento del plazo, sin derecho a la remuneración por el período faltante del preaviso pero conservará el derecho a percibir la indemnización que le corresponda en virtud del despido.

El empleador podrá relevar al trabajador de la obligación de prestar servicios durante el plazo de preaviso abonándole el importe de los salarios correspondientes.

Artículo 251º — Licencia diaria. Salvo lo dispuesto en la última parte del artículo 250º, durante el plazo del preaviso el trabajador tendrá derecho, sin reducción de su salario, a:

a) Gozar de una licencia de dos (2) horas diarias dentro de la jornada legal de trabajo, pudiendo optar por las dos primeras o las dos últimas de la jornada.

b) El trabajador podrá igualmente optar por acumular las horas de licencia en una o más jornadas íntegras.

Artículo 252º — Obligaciones de las partes. Durante el transcurso del preaviso subsistirán las obligaciones emergentes del contrato de trabajo.

Artículo 253º — Eficacia. El preaviso, notificado al trabajador mientras la prestación de servicios se encuentra suspendida por alguna de las causas a que se refiere la presente ley con derecho al cobro de salarios por el trabajador, carecerá de efectos, salvo que se lo haya otorgado expresamente para comenzar a correr a partir del momento en que cesara la causa de suspensión de la prestación de servicios.

Cuando la notificación se efectúe durante una suspensión de la prestación de servicios que no devengue salarios en favor del trabajador, el preaviso será

válidopero a partir de la notificación del mismo y hasta el fin de su plazo se devengarán las remuneraciones pertinentes.

Si la suspensión del contrato de trabajo o de la prestación del servicio fuese sobreviniente a la notificación del preaviso, el plazo de éste se suspenderá hasta que cesen los motivos que la originaron.

CAPÍTULO II

De la extinción del Contrato de Trabajo por renuncia del trabajador.

Artículo 254º — Forma. La extinción del contrato de trabajo por renuncia del trabajador, medie o no preaviso, como requisito para su validez, deberá formalizarse mediante despacho telegráfico colacionado cursado personalmente por el trabajador a su empleador o ante la autoridad administrativa del trabajo.

Los despachos telegráficos serán expedidos por las oficinas de Correos en forma gratuita, requiriéndose la presencia personal del remitente y la justificación de su identidad.

Cuando la renuncia se formalizara ante la autoridad administrativa ésta dará inmediata comunicación de la misma al empleador.

CAPÍTULO III

De la extinción del Contrato de Trabajo por voluntad concurrente de las partes.

Artículo 255º — Formas y modalidades. Las partes, por mutuo acuerdo, podrán extinguir el contrato de trabajo. El acto deberá formalizarse mediante escritura pública o ante la autoridad judicial o administrativa del trabajo.

Será nulo y sin valor el acto que se celebre sin la presencia personal del trabajador y los requisitos consignados precedentemente.

Se considerará igualmente que la relación laboral ha quedado extinguida por voluntad concurrente de las partes, si ello resultase del comportamiento concluyente y recíproco de las mismas, que traduzca inequívocamente el abandono de la relación.

CAPÍTULO IV

De la extinción del Contrato de Trabajo por justa causa.

Artículo 256º — Justa causa. Una de las partes podrá hacer denuncia del contrato de trabajo en caso de inobservancia por parte de la otra de las obligaciones resultantes del mismo que configuren injuria y que, por su gravedad, no consienta la prosecución de la relación.

La valoración deberá ser hecha prudencialmente por los jueces, teniendo en consideración el carácter de las relaciones que resulta de un contrato de trabajo, según lo dispuesto en la presente ley y las modalidades y circunstancias personales en cada caso.

Artículo 257º — Comunicación. Invariabilidad de la causa de despido. El despido por justa causa dispuesto por el empleador como la denuncia del contrato de trabajo fundada en justa causa que hiciera el trabajador, deberán comunicarse por escrito, con expresión suficientemente clara de los motivos en que se funda la ruptura del contrato. Ante la demanda que promoviere la parte interesada, no se admitirá la modificación de la causal de despido consignada en las comunicaciones antes referidas.

Artículo 258º — Abandono del trabajo. El abandono del trabajo como acto de incumplimiento del trabajador sólo se configurará previa constitución en mora, mediante intimación hecha en forma fehaciente a que se reintegre al trabajo, por el plazo que impongan las modalidades que resulten en cada caso.

Artículo 259º — Indemnización por antigüedad o despido. En los casos de despido dispuesto por el empleador sin justa causa, habiendo o no mediado preaviso, éste deberá abonar al trabajador una indemnización equivalente a un (1) mes de sueldo por cada año de servicio o fracción mayor de tres (3) meses, tomando como base la mejor remuneración mensual, normal y habitual devengada durante el último año o durante el tiempo de prestación de servicios si éste fuera menor.

Dicha base no podrá exceder al equivalente de tres (3) veces el importe mensual de la suma que resulte del promedio de todas las remuneraciones previstas en el convenio colectivo de trabajo aplicable al trabajador, al momento del despido, por la jornada legal o convencional, excluida la antigüedad. Al Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social le corresponderá fijar y publicar el promedio resultante, juntamente con las escalas salariales de cada convenio colectivo de trabajo.

Para aquellos trabajadores excluidos del convenio colectivo de trabajo el tope establecido en el párrafo anterior será el del convenio aplicable al establecimiento donde preste servicios o al convenio más favorable, en el caso de que hubiera más de uno.

Para aquellos trabajadores remunerados a comisión o con remuneraciones variables, será de aplicación el convenio al que pertenezcan o aquél que se aplique en la empresa o establecimiento donde preste servicios, si éste fuere más favorable.

El importe de esta indemnización en ningún caso podrá ser inferior a un (1) mes de sueldo calculado sobre la base del sistema establecido en el primer párrafo.

Artículo 260º — Despido indirecto. Cuando el trabajador hiciese denuncia del contrato de trabajo fundado en justa causa, tendrá derecho a las indemnizaciones previstas en este Código.

CAPÍTULO V

De la extinción del Contrato de Trabajo por fuerza mayor o por falta o disminución de trabajo.

Artículo 261º — Monto de la indemnización. En los casos en que el despido fuese dispuesto por causa de fuerza mayor o por falta o disminución de trabajo no imputable al empleador fehacientemente justificada, el trabajador tendrá derecho a percibir una indemnización equivalente a la mitad (1/2) de la prevista en el artículo 259º de esta ley.

En tales casos el despido deberá comenzar por el personal menos antiguo dentro de cada especialidad.

Respecto del personal ingresado en un mismo semestre, deberá comenzarse por el que tuviere menos cargas de familia, aunque con ello se alterara el orden de antigüedad.

CAPÍTULO VI

De la extinción del Contrato de Trabajo por muerte del trabajador.

Artículo 262º — Indemnización por antigüedad. Monto. Beneficiarios. En caso de muerte del trabajador, los derechohabientes definidos en el Sistema de la Seguridad Social del Régimen Previsional del Título XXXVI de este Código, y / o los enunciados en el Código Civil, tendrán derecho, mediante la sola acreditación del

vínculo, en el orden y prelación allí establecido, a percibir una indemnización igual a la prevista en el artículo 261º de esta ley.

Esta indemnización es independiente de la que se reconozca a los causahabientes del trabajador en la parte pertinente del Título XXIV de Accidentes de Trabajo, según el caso, y de cualquier otro beneficio que, por las leyes, convenciones colectivas de trabajo, seguros, actos o contratos de previsión, le fuesen concedidos a los mismos en razón del fallecimiento del trabajador.

CAPÍTULO VII

De la extinción del Contrato de Trabajo por muerte del empleador.

Artículo 263º — Condiciones. Monto de la indemnización. Se extingue el contrato de trabajo por muerte del empleador cuando sus condiciones personales o legales, actividad profesional y otras circunstancias hayan sido la causa determinante de la relación laboral y sin las cuales ésta no podría proseguir.

En este caso, el trabajador tendrá derecho a percibir la indemnización prevista en el artículo 261º de esta ley.

CAPÍTULO VIII

De la extinción del Contrato de Trabajo por vencimiento del plazo.

Artículo 264º — Monto de la indemnización. Remisión. Cuando la extinción del contrato se produjera por vencimiento del plazo asignado al mismo, mediando preaviso y estando el contrato íntegramente cumplido siendo el trabajador acreedor de la indemnización prevista en el artículo 261º, siempre que el tiempo del contrato no haya sido inferior a un (3) meses.

CAPITULO IX

De la extinción del Contrato de Trabajo por quiebra o concurso del empleador.

Artículo 265º — Calificación de la conducta del empleador. Monto de la indemnización. Si la quiebra del empleador motivara la extinción del contrato de trabajo y aquélla fuera debida a causas no imputables al mismo, la indemnización correspondiente al trabajador será la prevista en el artículo 261º.

En cualquier otro supuesto dicha indemnización se calculará conforme a los previstos en el artículo 259º. La determinación de las circunstancias a que se refiere este artículo será efectuada por el juez de la quiebra al momento de dictar la resolución sobre procedencia y alcances de las solicitudes de verificación formuladas por los acreedores.

CAPITULO X

De la extinción del Contrato de Trabajo por jubilación del trabajador.

Artículo 266º — Intimación. Plazo de mantenimiento de la relación. Cuando el trabajador reuniere los requisitos necesarios para obtener una de las prestaciones del Régimen Previsional del Sistema de la Seguridad Social, el empleador podrá intimarlo a que inicie los trámites pertinentes extendiéndole los certificados de servicios y demás documentación necesaria a esos fines. A partir de ese momento el empleador deberá mantener la relación de trabajo hasta que el trabajador obtenga el beneficio y por un plazo máximo de un (1) año.

Por acuerdo de partes, y con la conformidad de ambos, el trabajador y el empleador podrán disponer la continuidad del contrato de trabajo hasta que cualquiera de ellos decida dar por concluido el mismo. La ampliación del período de trabajo será necesario establecerla por escrito, determinando el plazo, o dejando a voluntad de las partes el período de ampliación, siendo éste hasta que cualquiera de las partes decida intimar para la iniciación de la prestación previsional. En este caso el plazo de un (1) año establecido en este artículo se contará a partir de la intimación que se realiza después del período ampliado.

Concedido el beneficio, o vencido dicho plazo, el contrato de trabajo quedará extinguido sin obligación para el empleador del pago de la indemnización por antigüedad que prevean las leyes o estatutos profesionales.

La intimación a que se refiere el primer párrafo de este artículo implicará la notificación del Preaviso establecido por la presente ley o disposiciones similares contenidas en otros estatutos, cuyo plazo se considerará comprendido dentro del término durante el cual el empleador deberá mantener la relación de trabajo.

Con el acuerdo del empleador y del trabajador, se podrá mantener la relación laboral, hasta que una de las partes, cumplidos los requisitos de aportes y edad, así lo requiera.

Artículo 267º — Trabajador jubilado. En caso de que el trabajador titular de un beneficio previsional de cualquier régimen volviera a prestar servicios en relación de dependencia, sin que ello implique violación a la legislación vigente, el empleador podrá disponer la extinción del contrato invocando esa situación, con obligación de preavisarlo y abonar la indemnización en razón de la antigüedad prevista en el artículo 259º o en su caso lo dispuesto en el artículo 261º de esta ley. En este supuesto sólo se computará como antigüedad el tiempo de servicios posterior al cese.

CAPÍTULO XI

De la extinción del Contrato de Trabajo por incapacidad o inhabilidad del trabajador.

Artículo 268º — Incapacidad e inhabilidad. Monto de la indemnización. Cuando el trabajador fuese despedido por incapacidad física o mental para cumplir con sus obligaciones y la misma fuese sobreviniente a la iniciación de la prestación de los servicios, la situación estará regida por lo dispuesto en el artículo 242º de esta ley.

Tratándose de un trabajador que contare con la habilitación especial que se requiera para prestar los servicios objeto del contrato y fuese sobrevinientemente inhabilitado, en caso de despido, será acreedor a la indemnización prevista en el artículo 261º, salvo que la inhabilitación provenga de dolo o culpa grave e inexcusable de su parte.

CAPÍTULO XII

Disposición común.

Artículo 269º — Reingreso del trabajador. Deducción de las indemnizaciones percibidas. La antigüedad del trabajador se establecerá conforme a lo dispuesto en este Código. Si hubiera mediado reingreso a las órdenes del mismo empleador se deducirá de las indemnizaciones que le correspondan lo pagado en forma nominal por la misma causal de cese anterior.

En ningún caso la indemnización resultante podrá ser inferior a la que hubiera correspondido al trabajador si su período de servicios hubiera sido sólo el último y con prescindencia de los períodos anteriores al reingreso.

Artículo 270º - Plazo de pago. El pago de las remuneraciones e indemnizaciones que correspondieren por la extinción del contrato de trabajo, cualquiera sea su causa, se efectuará dentro de los plazos previstos a saber:

a) Dentro de los cuatro (4) días hábiles computados desde la fecha de extinción de la relación laboral.

b) Dentro de los tres (3) días hábiles, si la remuneración del trabajador fuera de pago semanal.

TÍTULO XIII

De la Prescripción y Caducidad.

CAPÍTULO I

Disposiciones generales.

Artículo 271º — Plazo común. Prescriben a los dos (2) años las acciones relativas a créditos provenientes de las relaciones individuales de trabajo y, en general, de disposiciones de convenios colectivos, laudos con eficacia de convenios colectivos y disposiciones legales o reglamentarias del Derecho del Trabajo.

Esta norma tiene carácter de orden público y el plazo no puede ser modificado por convenciones individuales o colectivas.

Las obligaciones emergentes de los empleadores de ingresar los aportes previsionales no prescriben en el tiempo sino pasado dos (2) años de que el trabajador se hubiere jubilado.

Artículo 272º — Interrupción por actuaciones administrativas. Sin perjuicio de la aplicabilidad de las normas del Código Civil, la reclamación ante la autoridad administrativa del trabajo interrumpirá el curso de la prescripción durante el trámite pero en ningún caso por un lapso mayor de seis (6) meses.

Artículo 273º — Accidentes y enfermedades profesionales. Las acciones provenientes de la responsabilidad por accidente de trabajo y enfermedades profesionales prescribirán a los dos (2) años, a contar desde la determinación de la incapacidad o el fallecimiento de la víctima.

Artículo 274º — Caducidad. No hay otros modos de caducidad que los que resultan de esta ley.

Artículo 275º — Pago insuficiente. El pago insuficiente de obligaciones originadas en las relaciones laborales efectuado por un empleador será considerado como entrega a cuenta del total adeudado, aunque se reciba sin reservas y quedará expedita al trabajador la acción para reclamar el pago de la diferencia que correspondiere por todo el tiempo de la prescripción.

TÍTULO XIV

De los Privilegios.

CAPÍTULO I

De la preferencia de los créditos laborales.

Artículo 276º — Alcance. El trabajador tendrá derecho a ser pagado, con preferencia a otros acreedores del empleador, por los créditos que resulten del contrato de trabajo, conforme a lo que se dispone en el presente Título.

Artículo 277º — Causahabientes. Los privilegios de los créditos laborales se transmiten a los sucesores del trabajador.

Artículo 278º — Acuerdos conciliatorios o liberatorios. Los privilegios no pueden resultar sino de la ley.

En los acuerdos transaccionales, conciliatorios o liberatorios que se celebren podrá imputarse todo o parte del crédito reconocido a uno o varios rubros incluidos en aquellos acuerdos, si correspondieran más de uno, de modo de garantizar el ejercicio de los derechos reconocidos en este Título, si se diera el caso de concurrencia de acreedores.

Los acuerdos que no contuviesen tal requisito podrán ser declarados nulos a instancia del trabajador, dado el caso de concurrencia de acreedores sobre bienes del empleador, sea con carácter general o particular.

Artículo 279º — Continuación de la empresa. Cuando por las leyes concursales o actos de poder público se autorizase la continuación de la empresa, aún después de la declaración de la quiebra o concurso, las remuneraciones del trabajador y las indemnizaciones que le correspondan en razón de la antigüedad u omisión de preaviso debidas en virtud de servicios prestados después de la fecha de aquella resolución judicial o del poder público, se considerarán gastos de justicia.

Estos créditos no requieren verificación ni ingresan al concurso, debiendo abonarse en los plazos previstos en este Código para las diversas modalidades contractuales y con iguales garantías que las conferidas a los créditos por salarios y otras remuneraciones.

CAPÍTULO II

De las clases de privilegios.

Artículo 280º — Privilegios especiales. Los créditos por remuneraciones debidos al trabajador por seis (6) meses y los provenientes de indemnizaciones por accidente de trabajo, antigüedad o despido, falta de preaviso y fondo de desempleo, gozan de privilegio especial sobre las mercaderías, materias primas y maquinarias que integren el establecimiento donde haya prestado sus servicios o que sirvan para la explotación de que aquél forma parte.

El mismo privilegio recae sobre el precio del fondo de comercio, el dinero, títulos de créditos o depósitos en cuentas bancarias o de otro tipo que sean directo resultado de la explotación, salvo que hubiesen sido recibidos a nombre y por cuenta de terceros.

Las cosas introducidas en el establecimiento o explotación, o existentes en él, no estarán afectadas al privilegio, si por su naturaleza, destino, objeto del establecimiento o explotación, o por cualquier otra circunstancia, se demostrase que fuesen ajenas, salvo que estuviesen permanentemente destinadas al funcionamiento del establecimiento o explotación, exceptuadas las mercaderías dadas en consignación.

Artículo 281º — Bienes en poder de terceros. Si los bienes afectados al privilegio hubiesen sido retirados del establecimiento, el trabajador podrá requerir su embargo para hacer efectivo el privilegio, aunque el poseedor de ello sea de buena fe. Este derecho caducará a los seis (6) meses de su retiro y queda limitado a las maquinarias, muebles u otros enseres que hubiesen integrado el establecimiento o explotación.

Artículo 282º — Preferencia. Los créditos previstos en el artículo 279º gozan de preferencia sobre cualquiera otro respecto de los mismos bienes, con excepción de los acreedores prendarios por saldo de precio, y de lo adeudado al retenedor por razón de las mismas cosas, si fueren retenidas.

Artículo 283º — Obras y construcciones. Contratista. Gozarán de privilegio, en la extensión conferida por el artículo 279º sobre el edificio, obras o construcciones, los créditos de los trabajadores ocupados en su edificación, reconstrucción o reparación.

Este privilegio operará tanto en el supuesto que el trabajador fuese contratado directamente por el propietario, como cuando el empleador fuese un contratista o

subcontratista. Empero, en este último caso, el privilegio sólo será invocable cuando el propietario que ocupe al contratista encargue la ejecución de la obra con fines de lucro, o para utilizarla en una actividad que desarrolle con tal finalidad y estará, además, limitado a los créditos por remuneraciones y fondo de desempleo. No se incluyen los que pudieran resultar por reajustes de remuneraciones o sus accesorios.

Artículo 284º — Subrogación. El privilegio especial se traslada de pleno derecho sobre los importes que substituyan a los bienes sobre los que recaiga, sea por indemnización, precio o cualquier otro concepto que permita la subrogación real.

Artículo 285º — Privilegios generales. Los créditos por remuneraciones y subsidios familiares debidos al trabajador por seis (6) meses y los provenientes de indemnizaciones por accidente del trabajo, por antigüedad o despido y por falta de preaviso, vacaciones y sueldo anual complementario, los importes por Fondo de Desempleo y cualquier otro derivado de la relación laboral, gozarán del privilegio general. Se incluyen las costas judiciales en su caso. Serán preferidos a cualquier otro crédito, salvo los alimentarios.

Artículo 286º — Disposiciones comunes. Los privilegios no se extienden a los gastos y costas, salvo lo dispuesto en el artículo precedente de este Código. Se extienden a los intereses pero sólo por el plazo de dos (2) años a contar de la fecha de la mora.

TÍTULO XV

Disposiciones Complementarias.

CAPÍTULO I

Disposiciones generales.

Artículo 287º — Conducta maliciosa y temeraria. Cuando se declarara maliciosa o temeraria la conducta asumida por el empleador que perdiere total o parcialmente el juicio, será condenado a pagar un interés de hasta dos veces y media (2 1/2) el que cobren los bancos oficiales, para operaciones corrientes de descuento de documentos comerciales, el que será graduado por los jueces, atendiendo a la conducta procesal asumida.

Se considerarán especialmente comprendidos en esta disposición los casos en que se evidenciaren propósitos obstruccionistas o dilatorios en reclamos por accidente de trabajo, atendiendo a las exigencias más o menos perentorias provenientes del estado de la víctima, la omisión de los auxilios indispensables en tales casos, o cuando sin fundamento, y teniendo conciencia de la propia sin razón, se cuestionase la existencia de la relación laboral, se hiciesen valer actos cometidos en fraude del trabajador, abusando de su necesidad o inexperiencia, o se opusiesen defensas manifiestamente incompatibles o contradictorias de hecho o de derecho.

Cuando por falta de cumplimiento de un acuerdo homologado en sede judicial o administrativa el trabajador se vea precisado a continuar y/o promover la acción judicial, independientemente de las sanciones que tal actitud genere, dicha conducta será calificada como "temeraria y maliciosa" y la suma adeudada devengará a favor del trabajador, desde la fecha de la mora y hasta su efectiva cancelación, el máximo del interés contemplado en el presente artículo.

Artículo 288º — Actualización por depreciación monetaria. Los créditos provenientes de las relaciones individuales de trabajo, serán actualizados, cuando resulten afectados por la depreciación monetaria desde la fecha en que debieron haberse abonado hasta el momento del efectivo pago.

Dicha actualización será aplicada por los jueces o por la autoridad administrativa de aplicación, de oficio o a petición de parte incluso en los casos de concurso del deudor, así como también, después de la declaración de quiebra.

Artículo 289º — Pago en juicio. Todo pago que deba realizarse en los juicios laborales se efectivizará mediante depósito bancario en autos a la orden del Tribunal interviniente y giro judicial personal al titular del crédito o sus derechohabientes, aún en el supuesto de haber otorgado poder. Queda prohibido el pacto de cuota litis que exceda del veinte por ciento (20%) el que, en cada caso, requerirá ratificación personal y homologación judicial.

El desistimiento por el trabajador de acciones y derechos se ratificará personalmente en el juicio y requerirá homologación.

Todo pago realizado sin observar lo prescripto y el pacto de cuota litis o desistimiento no homologados, serán nulos de pleno derecho.

La responsabilidad por el pago de las costas procesales, incluidos los honorarios profesionales de todo tipo allí devengados y correspondientes a la primera o única instancia, no excederán del veinticinco por ciento (25%) del monto de la sentencia, laudo, transacción o instrumento que ponga fin al diferendo. Si las regulaciones de honorarios practicadas conforme a las leyes arancelarias o usos locales, correspondientes a todas las profesiones y especialidades, superaran dicho porcentaje, el juez procederá a prorratear los montos entre los beneficiarios. Para el cómputo del porcentaje indicado no se tendrá en cuenta el monto de los honorarios profesionales que hubieren representado, patrocinado o asistido a la parte condenada en costas.

TÍTULO XVI

De la Política Nacional de Empleo.

CAPÍTULO I

Disposiciones generales.

Artículo 290° — Facultad del Poder Ejecutivo. El Poder Ejecutivo Nacional, deberá dirigir políticas de empleo con el fin de mejorar la situación socioeconómica de la población. Dicha política que, a través de los mecanismos previstos en esta ley tiende a hacer operativo el derecho constitucional a trabajar, integra en forma coordinada las políticas económico sociales.

Artículo 291° — Objetivos. Serán objetivos fundamentales de todas las políticas de empleo que se desarrollen:

a) Promover la creación del empleo productivo a través de las distintas acciones e instrumentos contenidos en las diferentes políticas del gobierno nacional, así como a través de programas y medidas específicas de fomento del empleo.

b) Prevenir y regular las repercusiones de los procesos de reconversión productiva y de reforma estructural sobre el empleo, sin perjuicio de salvaguardar los objetivos esenciales de dichos procesos.

c) Inducir la transferencia de las personas ocupadas en actividades urbanas o rurales de baja productividad e ingresos, a otras actividades de mayor productividad.

d) Fomentar las oportunidades de empleo para los grupos que enfrentan mayores dificultades de inserción laboral.

e) Incorporar la formación profesional como componente básico de las políticas y programas de empleo.

f) Promover el desarrollo de políticas tendientes a incrementar la producción y la productividad.

g) Atender la movilidad sectorial y geográfica de la mano de obra de modo de contribuir a una mayor adecuación entre la disponibilidad de mano de obra y la generación de puestos de trabajo.

h) Organizar un sistema eficaz de protección a los trabajadores desocupados.

i) Establecer mecanismos adecuados para la operatoria del régimen del salario mínimo vital y móvil.

j) Promover la regularización de las relaciones laborales, desalentando las prácticas evasoras.

k) Implementar mecanismos de participación tripartita y federal en el nivel de toma de decisiones, y de federalización y descentralización municipal en el nivel de ejecución y gestión.

Artículo 292º — Medidas e incentivos para la generación de empleo. La implementación de políticas de empleo es un derecho de la clase trabajadora y un deber del Poder Ejecutivo Nacional.

El Poder Ejecutivo deberá incorporar el criterio de la generación de empleo en el análisis y diseño de las políticas nacionales que tengan una incidencia significativa en el nivel y composición del empleo.

Artículo 293º —Otras acciones. A los efectos del artículo anterior, además de las medidas específicas que contempla el presente Código, el Poder Ejecutivo instrumentará acciones dirigidas a:

a) Elevar los niveles de utilización de la capacidad instalada, en un contexto de crecimiento económico.

b) Facilitar la inversión productiva en el sector privado, en particular la que genere mayor impacto ocupacional directo o indirecto.

c) Establecer la exigencia, para los proyectos de inversión pública y para aquellos del área privada que reciban apoyo crediticio del Estado Nacional, de cuantificar sus efectos ocupacionales y el costo por unidad de empleo.

d) Incluir proyectos de alta incidencia ocupacional en la programación de la inversión pública nacional.

e) Atender a los efectos sobre el empleo de las políticas tecnológicas de modo que, a la par de buscar una mayor eficiencia económica en áreas prioritarias, preserve para otros sectores un balance más equilibrado en el uso de recursos.

f) Atenuar los efectos negativos en el empleo de los sectores en declinación y áreas geográficas en crisis.

g) Desarrollar una asociación más estrecha entre la capacitación y formación de la fuerza laboral y el sistema productivo.

h) Regular y armonizar la fuerza de trabajo con el crecimiento productivo.

Artículo 294º — Incorporación de tecnología. La incorporación de tecnología constituye una condición para el crecimiento de la economía nacional. Es un derecho y una obligación del empresario que la ley reconoce, garantiza y estimula y, en la medida que afecta las condiciones de trabajo y empleo, debe ser evaluada desde el punto de vista técnico, económico y social.

Artículo 295º — Alcance. La política de empleo comprende las acciones de prevención y sanción del empleo no registrado, de servicios de empleo, de promoción y defensa del empleo, de protección a trabajadores desempleados, de formación y orientación profesional para el empleo y las demás previstas en esta ley. Su formulación y ejecución es misión del Poder Ejecutivo a través de la acción coordinada de sus distintos organismos.

Artículo 296º — Autoridad de aplicación. El Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social será la autoridad de aplicación de este Código y deberá elaborar regularmente el Plan Nacional de Empleo y Formación Profesional. Asimismo, podrá delegar las facultades de policía derivadas de la aplicación de políticas fijadas por esta ley mediante convenios celebrados con las provincias.

TÍTULO XVII

De la regularización del empleo no registrado

CAPÍTULO I

Empleo no registrado.

Artículo 297º — Registro. Se entiende que la relación o contrato de trabajo ha sido registrada cuando el empleador hubiere inscripto al trabajador en los libros y registros previsto en cada régimen particular, como así también formule en tiempo y forma el pago de aportes y contribuciones de la Seguridad Social. Las relaciones laborales que no cumplieren con el registro enunciado, se considerarán no registradas.

Artículo 298º — Obligaciones del empleador por omisión. Indemnizaciones.

1. *El empleador que no registrare una relación laboral deberá:* abonar al trabajador afectado una indemnización equivalente a una cuarta (1/4) parte de las remuneraciones devengadas desde el comienzo de la vinculación, computadas a valores reajustados de acuerdo a la normativa vigente.En ningún caso esta indemnización podrá ser inferior a tres (3) veces el importe mensual del salario.

2. *El empleador que consignare en la documentación laboral una fecha de ingreso posterior a la real deberá:* abonar al trabajador afectado una indemnización equivalente a la cuarta (1/4) parte del importe de las remuneraciones devengadas desde la fecha de ingreso hasta la fecha falsamente consignada, computadas a valores reajustados de acuerdo a la normativa vigente.

3. *El empleador que consignare en la documentación laboral una remuneración menor que la percibida por el trabajador:* abonará al trabajador una indemnización equivalente a la cuarta (1/4) parte del importe de las remuneraciones devengadas y no registradas, debidamente reajustadas desde la fecha en que comenzó a consignarse indebidamente el monto de la remuneración.

Las indemnizaciones previstas en este artículo procederán cuando el trabajador o la asociación sindical que lo representen cumplimente en forma fehaciente las siguientes acciones:

i. Intime al empleador a fin de que proceda a la inscripción, establezca la fecha real de ingreso o el verdadero monto de las remuneraciones.

ii. Proceda de inmediato y, en todo caso, no después de las veinticuatro (24) horas hábiles siguientes a remitir a la Administración Federal de Ingresos Públicos (AFIP) copia del requerimiento previsto en el inciso anterior.

Con la intimación, el trabajador deberá indicar la real fecha de ingreso y las circunstancias verídicas que permitan calificar a la inscripción como defectuosa.

Si el empleador contestare y diere total cumplimiento a la intimación dentro del plazo de los treinta (30) días, quedará eximido del pago de las indemnizaciones antes indicadas.

Para la percepción de las indemnizaciones previstas en este artículo no será requisito necesario la previa extinción de la relación de trabajo.

Si el empleador despidiere sin causa justificada al trabajador dentro de los dos (2) años desde que se le hubiere cursado de modo justificado la intimación prevista el trabajador despedido tendrá derecho a percibir el doble de las indemnizaciones que le hubieren correspondido como consecuencia del despido. Si el empleador otorgare efectivamente el preaviso, su plazo también se duplicará.

La duplicación de las indemnizaciones tendrá igualmente lugar cuando fuere el trabajador el que hiciere denuncia del contrato de trabajo fundado en justa causa, salvo que la causa invocada no tuviera vinculación con las previstas en los incumplimientos descriptos en este artículo y el empleador acreditare de modo fehaciente que su conducta no ha tenido por objeto inducir al trabajador a colocarse en situación de despido.

Será nulo y sin ningún valor todo pago por los conceptos indicados, que no se realizare ante la autoridad administrativa o judicial.

Artículo 299º — Plazos. Responsabilidad de los funcionarios. Dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a la fecha en que quede firme la resolución que reconozca el derecho a percibir dichas indemnizaciones o de la resolución homologatoria del acuerdo conciliatorio o transaccional que versare sobre ellas, la autoridad administrativa o judicial, según el caso, deberá poner en conocimiento del Sistema Único de Registro Laboral las siguientes circunstancias:

a) Nombre íntegro o razón social del empleador y su domicilio.

b) Nombre y apellido del trabajador.

c) Fecha de comienzo y fin de la vinculación laboral si ésta se hubiere extinguido.

d) Monto de las remuneraciones.

Constituirá falta grave del funcionario actuante si éste no cursare la comunicación referida en el plazo establecido.

No se procederá al archivo del expediente judicial o administrativo respectivo hasta que el funcionario competente dejare constancia de haberse efectuado las comunicaciones ordenadas en este artículo.

CAPÍTULO II

Programas de Empleo para grupos especiales de trabajadores.

Artículo 300º — Programas destinados al fomento del empleo. El Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social establecerá periódicamente programas destinados a fomentar el empleo de los trabajadores que presenten mayores dificultades de inserción laboral. En especial tendrá en cuenta la implementación de los siguientes programas:

a) *Programas para Grupos Protegidos*. A los efectos de esta ley, se considerará como tales a las personas mayores de catorce (14) años que estén calificadas por los respectivos estatutos legales para liberados, comunidades originarias, excombatientes y rehabilitados de las adicciones. Estos programas tomarán en cuenta la situación especial de sus beneficiarios y el carácter del trabajo como factor de integración social. Los empleadores que participen en estos programas podrán contratar a trabajadores de estos grupos protegidos por tiempo indeterminado, gozando de la exenciones y beneficios que disponga la autoridad de aplicación.

b) *Programas para discapacitados.* A los efectos de la presente ley, se considerará como discapacitadas a aquellas personas calificadas como tales de acuerdo a los artículos 2º y 3º de la Ley Nº22.431 y que sean mayores de catorce (14) años.

Los programas deberán atender al tipo de actividad laboral que las personas puedan desempeñar, según su calificación. Los mismos deberán contemplar, entre otros aspectos, los siguientes:

i. Promoción de talleres protegidos de producción; apoyo a la labor de las personas discapacitadas a través del régimen de trabajo a domicilio y prioridad para trabajadores discapacitados en el otorgamiento o concesión de uso de bienes del dominio público o privado del Estado nacional.

ii. Proveer al cumplimiento de la obligación de ocupar personas discapacitadas que reúnan condiciones de idoneidad en una proporción no inferior al cuatro por ciento (4%) del personal en los organismos públicos nacionales, incluidas las empresas y sociedades del Estado.

iii. Impulsar que en las convenciones colectivas se incluyan reservas de puestos de trabajo para discapacitados en el sector privado.

Los empleadores que contraten trabajadores con discapacidades por tiempo indeterminado gozarán de los beneficios que disponga la autoridad de aplicación.

Artículo 301º — Facilidades para empleadores de personas con discapacidad. Los empleadores que contraten un cuatro por ciento (4%) o más de su personal con trabajadores con capacidades diferentes y deban emprender obras en sus establecimientos para suprimir las llamadas barreras arquitectónicas, gozarán de créditos especiales para la financiación de las mismas.

Artículo 302º — Contratos de seguros de accidentes de trabajo para personas con discapacidad. Los contratos de seguro de accidentes de trabajo no podrán discriminar ni en la prima ni en las condiciones, en razón de la calificación de discapacitado del trabajador asegurado.

TÍTULO XVIII

De la protección de los trabajadores desempleados.

CAPÍTULO I

Sistema Integral de Prestaciones por Desempleo.

Artículo 303º — Alcance. La protección que se instituye a través del presente Título regirá en todo el territorio de la Nación de conformidad con sus disposiciones y las normas reglamentarias que se dicten y dará cobertura a todos los trabajadores registrados bajo la modalidad de relación de dependencia que se encontraren desocupados.

Artículo 304º — Aplicación. Las disposiciones de este Título serán de aplicación a todos los trabajadores que no cuenten con un régimen específico de Fondo de Desempleo.

La autoridad de aplicación y la reglamentación del presente Código, deberán dictar las normas necesarias para garantizar a todos los trabajadores el beneficio del Fondo de Desempleo, como así también establecer su financiación.

Artículo 305º — Requisitos. Para tener derecho a las prestaciones por desempleo los trabajadores deberán reunir los siguientes requisitos:

a) Encontrarse en situación legal de desempleo y disponible para ocupar un puesto de trabajo adecuado.

b) Estar inscriptos en el Sistema Único de Registro Laboral.

c) Haber cotizado al Fondo Nacional del Empleo durante un período mínimo de seis (6) meses durante los tres (3) años anteriores al cese del contrato de trabajo que dio lugar a la situación legal de desempleo.

d) Los trabajadores contratados a través de las empresas de servicios eventuales habilitadas por la autoridad competente, tendrán un período de cotización

mínimo de noventa (90) días durante los doce (12) meses anteriores al cese de la relación que dio lugar a la situación legal de desempleo.

e) No percibir beneficios previsionales o prestaciones no contributivas.

f) Haber solicitado el otorgamiento de la prestación en los plazos y formas que corresponda.

Artículo 306º — Personas comprendidas. Se encontrarán bajo situación legal de desempleo los trabajadores comprendidos en los siguientes supuestos:

a) Despido sin justa causa.

b) Despido por fuerza mayor o por falta o disminución de trabajo no imputable al empleador.

c) Resolución del contrato por denuncia del trabajador fundada en justa causa.

d) Extinción colectiva total por motivo económico o tecnológico de los contratos de trabajo.

e) Extinción del contrato por quiebra o concurso del empleador.

f) Expiración del tiempo convenido, realización de la obra, tarea asignada o del servicio objeto del contrato.

g) Muerte, jubilación o invalidez del empresario individual cuando éstas determinen la extinción del contrato.

h) No reiniciación o interrupción del contrato de trabajo de temporada por causas ajenas al trabajador.

Si hubiere duda sobre la existencia de relación laboral o la justa causa del despido se requerirá actuación administrativa del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación, de los organismos provinciales o municipales del trabajo para que determinen sumariamente la verosimilitud de la situación invocada. Dicha actuación no podrá hacerse valer en juicio laboral.

Artículo 307º — Plazos para solicitar la prestación. La solicitud de la prestación deberá presentarse dentro del plazo de noventa (90) días a partir del cese de la relación laboral.

Si se presentare fuera del plazo, los días que excedan de aquél, serán descontados del total del período de prestación que le correspondiere.

Artículo 308º — Plazo para el pago. La percepción de las prestaciones luego de presentada la solicitud y cumplidos los requisitos exigidos, deberá ser abonada al trabajador dentro de los cuarenta (40) días de presentado.

Artículo 309º — Tiempo de la prestación. El tiempo total de prestación estará en relación al período de cotización dentro de los tres (3) años anteriores al cese del contrato de trabajo que dio origen a la situación legal de desempleo con arreglo a la siguiente escala:

Período de Cotización	**Duración de las prestaciones**
De 6 a 11 meses	3 meses
De 12 a 23 meses	4 meses
De 24 a 35 meses	8 meses
36 meses	12 meses

Para los trabajadores eventuales la duración de las prestaciones será de un (1) día por cada tres (3) de servicios prestados con cotización, computándose a ese efecto, exclusivamente, contrataciones superiores a treinta (30) días.

Artículo 310º — Cuantía de la prestación. La cuantía de la prestación por desempleo para trabajadores convencionados o no convencionados para los primeros tres (3) meses de prestación, su haber no podrá ser inferior al setenta y cinco por ciento (75%) del salario mínimo vital y móvil.

Facultase al Poder Ejecutivo Nacional para que disponga por reglamentación los montos del haber mensual del Fondo de Desempleo que correspondan al trabajador a partir del mes cuarto (4º) hasta el último de la escala. Queda, asimismo, facultado para dictar todas las normas necesarias para garantizar a todos los trabajadores la percepción del Fondo de Desempleo cuando se

encontraren en situación de desocupados de acuerdo a lo dispuesto por este Código.

Artículo 311º — Prestaciones de la protección por desempleo. Las siguientes prestaciones formarán parte de la protección por desempleo:

a) La prestación económica por desempleo, establecida en el artículo anterior.

b) Prestaciones médico-asistenciales de acuerdo a lo dispuesto en el presente Código.

c) Pago de las asignaciones familiares que correspondieren a cargo de las cajas de asignaciones y subsidios familiares.

d) Cómputo del período de las prestaciones a los efectos previsionales.

Artículo 312º — Obligación de los empleadores. Los empleadores están obligados a:

a) Efectuar las inscripciones que se le requieran.

b) Ingresar sus contribuciones al Fondo Nacional del Empleo.

c) Ingresar los aportes de los trabajadores al Fondo Nacional del Empleo como agente de retención responsable.

d) Proporcionar a la autoridad de aplicación la documentación, datos y certificaciones que reglamentariamente se determinen.

e) Comprobar fehacientemente que el trabajador en el caso de que fuera perceptor de prestaciones por desempleo, hubiera cursado la correspondiente baja al momento de incorporarse a la empresa.

Artículo 313º — Obligación de los beneficiarios. Los beneficiarios están obligados a:

a) Proporcionar a la autoridad de aplicación la documentación que reglamentariamente se determine, así como comunicar los cambios de domicilio o de residencia.

b) Aceptar los empleos adecuados que le sean ofrecidos por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social y asistir a las acciones de formación para las que sean convocados.

c) Aceptar los controles que establezca la autoridad de aplicación.

d) Solicitar la extinción o suspensión del pago de prestaciones por desempleo, al momento de incorporarse a un nuevo puesto de trabajo.

e) Reintegrar los montos de prestaciones indebidamente percibidas de conformidad con los que determine la reglamentación.

f) Declarar gratificaciones por cese de la relación laboral, correspondientes a los últimos seis (6) meses.

Artículo 314º — Suspensión de las prestaciones. La percepción de las prestaciones se suspenderá cuando el beneficiario:

a) No comparezca ante requerimiento de la autoridad de aplicación sin causa que lo justifique.

b) No dé cumplimiento a las obligaciones que se le impongan.

c) Sea condenado penalmente con pena de privación de la libertad.

d) Celebre contrato de trabajo de duración determinada por un plazo menor a doce (12) meses.

La suspensión de la prestación no afecta el período de prestación que le restaba percibir al beneficiario pudiendo reanudarse al finalizar la causa que le dio origen.

Artículo 315º — Extinción de la prestación. El derecho a la prestación se extinguirá en caso que el beneficiario quede comprendido en los siguientes supuestos:

a) Haber agotado el plazo de duración de las prestaciones que le hubiere correspondido.

b) Haber obtenido beneficios previsionales o prestaciones no contributivas.

c) Haber celebrado contrato de trabajo por un plazo superior a doce (12) meses.

d) Haber obtenido las prestaciones por desempleo mediante fraude, simulación o reticencia.

e) Continuar percibiendo las prestaciones cuando correspondiere su suspensión.

f) Incumplir las obligaciones establecidas en este Código.

g) No haber declarado la percepción de gratificaciones por cese de la relación laboral correspondiente a los últimos seis (6) meses.

h) Negarse reiteradamente a aceptar los empleos adecuados ofrecidos por la entidad de aplicación.

Artículo 316º — Normas de procedimiento. Las normas de procedimiento a aplicar serán las siguientes:

a) La resolución de la autoridad de aplicación de reconocimiento, suspensión, reanudación y extinción del derecho a las prestaciones de desempleo deberá fundarse y contra ella podrá interponerse reclamación administrativa o judicial:

i. Cuando la actuación administrativa sea denegada expresamente podrá interponerse recurso por ante la Cámara Nacional de Apelaciones de la Seguridad Social, en el plazo de treinta (30) días siguientes a la fecha en que sea notificada la denegatoria;

ii. Si no recae resolución expresa en la reclamación administrativa en el plazo de cuarenta y cinco (45) días de presentada, el interesado podrá requerir pronto despacho y si transcurrieren otros treinta (30) días sin emitir resolución, se

considerará que existe silencio de la administración y quedará expedita la vía judicial.

b) En todo lo no contemplado expresamente por esta ley, reglará supletoriamente la Ley de Procedimientos Administrativos.

Artículo 317º — Incremento de la duración de la prestación. El Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social como autoridad de aplicación de esta ley tendrá facultades para aumentar la duración de las prestaciones conforme a las disponibilidades financieras del sistema.

Artículo 318º — Modalidad de pago único. La reglamentación contemplará la modalidad de pago único de las prestaciones como medida de fomento del empleo para beneficiarios que se constituyan como trabajadores asociados o miembros de cooperativas de trabajo existentes, a crear u otras formas jurídicas de trabajo asociado, en actividades productivas, en los términos que fije la misma.

TÍTULO XIX

De los Servicios de Formación, de Empleo y de Estadísticas.

CAPÍTULO I

Formación profesional para el empleo.

Artículo 319º — Programas de formación profesional. El Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social deberá elaborar programas de formación profesional para el empleo que incluirán acciones de formación, calificación, capacitación, reconversión, perfeccionamiento y especialización de los trabajadores tendientes a apoyar y a facilitar la creación de empleo productivo con reinserción ocupacional.

Artículo 320º — Administración y gestión del Fondo Nacional del Empleo. El Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social tendrá a su cargo la administración y gestión del Fondo Nacional del Empleo.

TÍTULO XX

De los Procesos Judiciales de cuestiones laborales.

CAPÍTULO I

Disposiciones generales.

Artículo 321º — Incremento en la indemnización. En todos los procesos judiciales donde se discuta la relación de empleo y su existencia, los derechos indemnizatorios del trabajador y el empleador resultare vencido, las indemnizaciones que se establezcan sufrirán un incremento del veinte por ciento (20%) en razón de los daños que se le hubieren causado al trabajador al judicializar un reclamo del cual tenía derecho. La compensación la dispondrán los jueces conjuntamente con la sentencia que ellos pronuncien.

Artículo 322º — Eximición del empleador. Sólo podrá eximirse el empleador de la compensación establecida en el artículo precedente si el Juez que actuare en la causa advierte que se trata de cuestión dudosa de derecho, en la cual el empleador bien pudo tomar determinada actitud ante tal situación. La sentencia debe aclarar que la eximición de la compensación se funda en cuestión dudosa de derecho. Esta disposición no vulnera el principio consagrado en el artículo 5 del presente.

TÍTULO XXI

Derecho de Huelga.

CAPÍTULO I

Disposiciones generales.

Artículo 323º — Protección de las leyes. El trabajo en todas sus modalidades goza de la protección de las leyes y el derecho a huelga es un derecho constitucional mediante el cual el presente Código regula su ejercicio**.**

Artículo 324º — Medidas de acción directa. Cuando por un conflicto de trabajo alguna de las partes decidiera la adopción de medidas legítimas de acción directa que involucren actividades que puedan ser consideradas servicios esenciales, ésta deberá garantizar la prestación de servicios mínimos para evitar su interrupción.

Artículo 325º — Servicios esenciales. Se consideran esenciales los servicios sanitarios y hospitalarios, la producción y distribución de agua potable, energía eléctrica y gas y el control del tráfico aéreo y transporte público de pasajeros.

Artículo 326º — Actividad excepcionalmente incluida como servicio esencial. Una actividad no comprendida en el párrafo anterior podrá ser calificada excepcionalmente como servicio esencial, siempre que:

a) Por la duración y extensión territorial de la interrupción de la actividad, la ejecución de la medida pudiere poner en peligro la vida, la seguridad o la salud de toda o parte de la población.

b) Cuando se tratare de un servicio público de importancia trascendental, conforme los criterios de los organismos de control de la Organización Internacional del Trabajo.

Artículo 327º — Ejercicio del derecho. El ejercicio del derecho de huelga y toda medida de fuerza que se disponga deberá ser informado con una antelación de cuarenta y ocho (48) horas al Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación.

Ninguna medida de fuerza podrá ser declarada en forma intempestiva, impidiendo al Estado tomar las medidas necesarias para sortear aquella contingencia,

garantizando al resto de la población las acciones para que no se vean vulnerados los derechos de los habitantes de la Nación.

Artículo 328º — Prohibiciones en feriados nacionales y días festivos. Queda prohibido el ejercicio del derecho de huelga en los días que se correspondan a:

a) Cuarenta y ocho (48) horas antes y cuarenta y ocho (48) horas después de un feriado nacional.

b) Cuarenta y ocho (48) horas antes y cuarenta y ocho (48) horas después de la celebración de las fiestas navideñas y de fin de año.

Artículo 329º — Prohibiciones del derecho de huelga total en los medios de transporte subterráneo, terrestre y aéreo: Queda prohibido el derecho de huelga en forma total para cualquier medio de transporte aéreo de cabotaje o internacional, de transporte terrestre o subterráneo, debiéndose en el ejercicio de ese derecho garantizar al menos el cincuenta por ciento (50%) de la capacidad de transporte terrestre, subterráneo y aéreo, dando posibilidad al empleador o a la empresa de que se trate de organizar su servicio, con el fin de garantizar el derecho de todos los usuarios y consumidores del transporte de que se trate.

Artículo 330º — Equiparación de derechos constitucionales. Ejercicio abusivo de derechos. El derecho de huelga es un derecho constitucional, equiparado a todos los derechos y garantías de raigambre constitucional que goza cualquier habitante de la Nación Argentina, por ello, el reglamento de su ejercicio obedece a razones de equidad e igualdad, constituyendo cualquier conducta contraria a lo establecido en este Código un ejercicio abusivo de ese derecho en perjuicio del resto de los habitantes de la Nación.

TÍTULO XXII

De los días Feriados y No Laborables en todo el territorio de la Nación.

CAPÍTULO I

Disposiciones generales.

Artículo 331º — Feriados Nacionales. Establécense como días feriados y no laborables en todo el territorio de la Nación los siguientes feriados nacionales:

a) 24 de diciembre, después de las 13 horas.
b) 25 de diciembre.
c) 31 de diciembre después de las 13 horas.
d) 1º de enero.
e) Segundo lunes y martes de febrero.
f) 24 de marzo.
g) 2 de abril.
h) 1º de mayo.
i) 25 de mayo.
j) 20 de junio.
k) 17 de junio.
l) 9 de julio.
m) 17 de agosto.
n) 12 de octubre.
o) 20 de noviembre.

p) 8 de diciembre.

Artículo 332º — Días No Laborables. Considerase días No Laborables los siguientes:

1 . Se declara día no laborable para todos los habitantes de la Nación Argentina que profesen la siguiente religión:

a) Católicos Apostólicos Romanos: Jueves Santo.

b) Religión Judía: los días de Año Nuevo Judío (RoshHashana), dos (2) días, el día del Perdón (IomKipur), un (1) día y de la Pascua Judía (Pesaj) los dos (2) primeros días y los dos (2) últimos días.

c) Religión Islámica: Se declara día no laborable para todos los habitantes de la Nación Argentina que profesen la religión islámica, el día del "Año Nuevo Musulmán" (Hégira), el día posterior a la culminación del ayuno (Id Ai-Fitr); y el día de la Fiesta del Sacrificio (Id Al-Adha).

2 . Se declara como no laborable al "Día de acción por la tolerancia y el respeto entre los pueblos", en conmemoración del genocidio de que fue víctima el pueblo armenio en los términos de la Ley Nº26.199.

TÍTULO XXIII

Servicio gratuito de Telegrama y Carta Documento.

CAPÍTULO I

Disposiciones generales.

Artículo 333º — Gratuidad. Se establece en todo el territorio de la República Argentina un servicio de Telegrama y Carta Documento para los trabajadores dependientes, los jubilados y los pensionados, el que será gratuito para el remitente. El servicio de Telegrama tendrá las mismas características que el denominado colacionado.

Sólo podrán utilizarse los servicios enunciados en los siguientes casos:

a. Por el trabajador dependiente, para cualquier comunicación dirigida a su empleador que deba efectuar vinculada con su contrato o relación de trabajo, tanto si la remite en forma personal o representado por la organización gremial correspondiente.

b. Por el jubilado o pensionado, para cualquier comunicación que deba efectuar a organismos previsionales, en caso de conflicto con ellos.

c. Por los tres tipos de beneficiarios de los incisos anteriores, para cualquier comunicación que deban efectuar a sus respectivas obras sociales, en caso de conflicto con ellas.

d. El trabajador dependiente o la asociación sindical que lo represente, para enviar a la Administración Federal de Ingresos Públicos (AFIP) copia del requerimiento enviado a su empleador, en caso de incumplimiento a las leyes laborales, sindicales o previsionales.

e. Las cursadas por los trabajadores a las Aseguradoras de Riesgos del Trabajo (A.R.T.).

f. Las remitidas por los derechohabientes del causante a su ex empleador solicitando la certificación de servicios del trabajador fallecido.

Artículo 334º — Obligación del Correo. La oficina de Correos y Telégrafos desde la cual se despachen los instrumentos mencionados en Título, los recibirá y expedirá sin dilación alguna, aun en caso de dudas sobre la condición invocada por el remitente o sobre el carácter del texto a remitir.

Artículo 335º — Fuente de financiamiento. El gasto que demande el cumplimiento de la presente ley será cargado, mediante el sistema sin previo pago, a la cuenta del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.

TÍTULO XXIV

De los Riesgos del Trabajo.

CAPÍTULO I

Disposiciones generales.

Artículo 336° — Objetivos y ámbito de aplicación. La prevención de los riesgos y la reparación de los daños derivados del trabajo se regirán por este Título.

Las disposiciones sobre reparación de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales constituyen un régimen que tiene como objetivo brindar la cobertura de los daños derivados de los riesgos del trabajo con criterios de suficiencia, accesibilidad y automaticidad de las prestaciones dinerarias y en especie establecidas para resarcir tales contingencias.

La reparación dineraria se destinará a cubrir la disminución parcial o total producida en la aptitud del trabajador damnificado para realizar actividades productivas, así como su necesidad de asistencia continua en caso de Gran Invalidez o el impacto generado en el entorno familiar a causa de su fallecimiento.

Las prestaciones médico asistenciales, farmacéuticas y de rehabilitación deberán otorgarse en función de la índole de la lesión o la incapacidad determinada. Dichas prestaciones no podrán ser sustituidas en dinero, con excepción de la obligación del traslado del paciente.

El derecho a la reparación dineraria se computará, más allá del momento en que se determine su procedencia y alcance, desde que acaeció el evento dañoso o se determinó la relación causal adecuada de la enfermedad profesional.

El principio general indemnizatorio es de pago único, sujeto a los ajustes previstos en este Régimen.

Artículo 337º — Objetivos. Son objetivos específicos del presente Título:

a) Reducir la siniestralidad laboral a través de la prevención de los riesgos derivados del trabajo.

b) Reparar los daños derivados de accidentes de trabajo y de enfermedades profesionales, incluyendo la rehabilitación del trabajador damnificado.

c) Promover la recalificación y la recolocación de los trabajadores damnificados.

d) Promover la negociación colectiva laboral para la mejora de las medidas de prevención y de las prestaciones reparadoras.

Artículo 338º — Ámbito de aplicación. Están obligatoriamente incluidos en las presentes disposiciones:

a) Los funcionarios y empleados del sector público nacional, de las provincias y sus municipios y del Gobierno de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires.

b) Los trabajadores en relación de dependencia del sector privado.

c) Las personas obligadas a prestar un servicio de carga pública.

Artículo 339º — Reglamentación. El Poder Ejecutivo Nacional podrá incluir por reglamentación a:

a) Los trabajadores autónomos.

b) Los trabajadores vinculados por relaciones no laborales.

c) Los bomberos voluntarios.

Artículo 340° — Seguro obligatorio y autoaseguro.

1. Este Título rige para todos aquellos que contraten a trabajadores incluidos en su ámbito de aplicación.

2. Los empleadores podrán autoasegurar los riesgos del trabajo definidos en esta ley siempre y cuando acrediten con la periodicidad que fije la reglamentación:

a) Solvencia económico-financiera para afrontar las prestaciones que se dispongan.

b) Garanticen los servicios necesarios para otorgar las prestaciones de asistencia médica y las demás previstas en este Título.

3. Quienes no acrediten ambos extremos deberán asegurarse obligatoriamente en una "Aseguradora de Riesgos del Trabajo (ART)" de su libre elección.

4. El Estado Nacional, las provincias y sus municipios y el Gobierno de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires podrán igualmente autoasegurarse.

CAPÍTULO II

De la prevención de los Riesgos del Trabajo.

Artículo 341º — Obligaciones de las partes.

1. Los empleadores y los trabajadores comprendidos, así como las ART están obligados a adoptar las medidas legalmente previstas para prevenir eficazmente los riesgos del trabajo.

A tal fin y sin perjuicio de otras actuaciones establecidas legalmente, dichas partes deberán asumir compromisos concretos de cumplir con las normas sobre higiene y seguridad en el trabajo. Estos compromisos podrán adoptarse en forma unilateral, formar parte de la negociación colectiva o incluirse dentro del contrato entre la ART y el empleador.

2. Las Aseguradoras de Riesgos del Trabajo deberán establecer exclusivamente para cada una de las empresas o establecimientos considerados críticos, de conformidad a lo que determine la autoridad de aplicación, un plan de acción que contemple el cumplimiento de las siguientes medidas:

a) La evaluación periódica de los riesgos existentes y su evolución.

b) Visitas periódicas de control de cumplimiento de las normas de prevención de riesgos del trabajo y del plan de acción elaborado en cumplimiento de este artículo.

c) Definición de las medidas correctivas que deberán ejecutar las empresas para reducir los riesgos identificados y la siniestralidad registrada.

d) Una propuesta de capacitación para el empleador y los trabajadores en materia de prevención de riesgos del trabajo.

Las ART y los empleadores estarán obligados a informar a la Superintendencia de Riesgos del Trabajo (SRT) o a las Administraciones de Trabajo provinciales, según

corresponda, la formulación y el desarrollo del plan de acción establecido en el presente artículo, conforme lo disponga la reglamentación

Artículo 342º — Recargo por incumplimientos.

1. Si el accidente de trabajo o la enfermedad profesional se hubiere producido como consecuencia de incumplimientos por parte del empleador de la normativa de higiene y seguridad en el trabajo, éste deberá pagar al Fondo de Garantía, instituido en el presente Título, una suma de dinero cuya cuantía se graduará en función de la gravedad del incumplimiento y cuyo tope máximo será equivalente a cinco (5) salarios mínimos vitales y móviles.

2. La Superintendencia de Riesgos de Trabajo (SRT) es el órgano encargado de constatar y determinar la gravedad de los incumplimientos, fijar el monto del recargo y gestionar el pago de la cantidad resultante.

CAPÍTULO III

Contingencias y situaciones cubiertas.

Artículo 343° — Accidente de trabajo. Itinere. Enfermedades profesionales.

1. Se considera accidente de trabajo a todo acontecimiento súbito y violento ocurrido por el hecho o en ocasión del trabajo, o en el trayecto entre el domicilio del trabajador y el lugar de trabajo, siempre y cuando el damnificado no hubiere interrumpido o alterado dicho trayecto por causas ajenas al trabajo.

2. El trabajador podrá declarar por escrito ante el empleador, y éste dentro de las setenta y dos (72) horas ante el asegurador, que el itinere se modifica por razones de estudio, concurrencia a otro empleo o atención de familiar directo enfermo y no conviviente, debiendo presentar el pertinente certificado a requerimiento del empleador dentro de los tres (3) días hábiles de requerido.

3. Se consideran enfermedades profesionales aquellas que se encuentran incluidas en el listado que elaborará y revisará el Poder Ejecutivo. El listado identificará agente de riesgo, cuadros clínicos, exposición y actividades en capacidad de determinar la enfermedad profesional. El listado no será excluyente, puesto que, si el trabajador demostrare que su padecimiento obedece a causas vinculadas a la relación de empleo, estas deberán ser resarcidas.

Artículo 344º — Enfermedades no incluidas. Las enfermedades no incluidas en el listado, como sus consecuencias, en principio no serán consideradas resarcibles, con la única excepción de lo dispuesto en este Código.

Serán igualmente consideradas enfermedades profesionales aquellas otras que, en cada caso concreto, la Comisión Médica Central determine como provocadas por causa directa e inmediata de la ejecución del trabajo, excluyendo la influencia de los factores atribuibles al trabajador o ajenos al trabajo.

Artículo 345º — Condiciones de las contingencias. A los efectos de la determinación de la existencia de estas contingencias, deberán cumplirse las siguientes condiciones:

a) El trabajador o sus derechohabientes deberán iniciar el trámite mediante una petición fundada, presentada ante la Comisión Médica Jurisdiccional, orientada a demostrar la concurrencia de los agentes de riesgos, exposición, cuadros clínicos y actividades con eficiencia causal directa respecto de su dolencia.

b) La Comisión Médica Jurisdiccional sustanciará la petición con la audiencia del o de los interesados, así como del empleador y la ART; garantizando el debido proceso, producirá las medidas de prueba necesarias y emitirá resolución debidamente fundada en peritajes de rigor científico.

En ningún caso se reconocerá el carácter de enfermedad profesional a la que sea consecuencia inmediata, o mediata previsible, de factores ajenos al trabajo o atribuibles al trabajador, tales como la predisposición o labilidad a contraer determinada dolencia, pero si existiese una concurrencia de causas y entre ellas las de índole laboral, esta deberá ser resarcido en la proporción del daño causado.

c) Cuando se invoque la existencia de una enfermedad profesional y la ART considere que la misma no se encuentra prevista en el listado de enfermedades profesionales, deberá sustanciarse el procedimiento previsto en este Código, por ante la Comisión Médica Jurisdiccional, y si ésta entendiese que la enfermedad encuadra en los presupuestos definidos con cobertura, lo comunicará a la ART, la que, desde esa oportunidad y hasta tanto se resuelva en definitiva la situación del trabajador, estará obligada a brindar todas las prestaciones contempladas en la presente ley.

En tal caso, la Comisión Médica Jurisdiccional deberá requerir de inmediato la intervención de la Comisión Médica Central para que convalide o rectifique dicha opinión.

Si el pronunciamiento de la Comisión Médica Central no convalidase la opinión de la Comisión Médica Jurisdiccional, la ART cesará en el otorgamiento de las prestaciones a su cargo.

Si la Comisión Médica Central convalidara el pronunciamiento deberá, en su caso, establecer simultáneamente el porcentaje de incapacidad del trabajador damnificado, a los efectos del pago de las prestaciones dinerarias que correspondieren.

Tal decisión, de alcance circunscripto al caso individual resuelto, no importará la modificación del listado de enfermedades profesionales vigente. La Comisión Médica Central deberá expedirse dentro de los treinta (30) días de recibido el requerimiento de la Comisión Médica Jurisdiccional.

d) Una vez que se hubiera pronunciado la Comisión Médica Central quedarán expeditas las posibles acciones de repetición a favor de quienes hubieran afrontado prestaciones de cualquier naturaleza, contra quienes resultaren en definitiva, responsables de haberlas asumido.

Artículo 346º — Exclusiones. Están excluidos de cobertura por estas disposiciones:

a) Los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales causados por dolo del trabajador.

b) Las incapacidades del trabajador preexistentes a la iniciación de la relación laboral y acreditadas en el examen preocupacional efectuado según las pautas establecidas por la autoridad de aplicación.

CAPÍTULO IV

De las incapacidades.

Artículo 347° — Incapacidad Laboral Temporaria. Existe situación de Incapacidad Laboral Temporaria (ILT) cuando el daño sufrido por el trabajador le impida temporariamente la realización de sus tareas habituales.

Artículo 348º — Cese de la ILT. La situación de Incapacidad Laboral Temporaria (ILT) cesa por:

a) Alta médica.

b) Declaración de Incapacidad Laboral Permanente (ILP).

c) Transcurso de dos (2) años desde la primera manifestación invalidante.

d) Muerte del damnificado.

Artículo 349º — Reincorporación. Si el trabajador damnificado, dentro del plazo previsto de dos (2) años, se hubiera reincorporado al trabajo y volviera a estar de baja por idéntico accidente o enfermedad profesional, su situación de Incapacidad Laboral Temporaria (ILT) continuará hasta el alta médica, declaración de Incapacidad Laboral Permanente (ILP), en caso de corresponder, su deceso o hasta completar dos (2) años efectivos de baja, sumándose todos los períodos en los cuales se hubiera visto impedido de trabajar.

Artículo 350° — Incapacidad Laboral Permanente. Existe situación de Incapacidad Laboral Permanente (ILP) cuando el daño sufrido por el trabajador le ocasione una disminución permanente de su capacidad laborativa.

La Incapacidad Laboral Permanente (ILP) será total, cuando la disminución de la capacidad laborativa permanente fuere igual o superior al sesenta y seis por ciento (66%) y parcial, cuando fuere inferior a este porcentaje.

El grado de incapacidad laboral permanente será determinado por las Comisiones Médicas de este Código, en base a la tabla de evaluación de las incapacidades laborales, que elaborará el Poder Ejecutivo Nacional y, ponderará entre otros factores, la edad del trabajador, el tipo de actividad y las posibilidades de reubicación laboral.

Artículo 351º — Garantía. El Poder Ejecutivo Nacional garantizará, en los supuestos que correspondiese, la aplicación de criterios homogéneos en la evaluación de las incapacidades dentro del Sistema Integrado de Jubilaciones y Pensiones (SIJP) y de este Título.

Artículo 352° — Carácter provisorio y definitivo de la ILP.

1 . La situación de Incapacidad Laboral Permanente (ILP) que diese derecho al damnificado a percibir una prestación de pago mensual, tendrá carácter provisorio durante los treinta y seis (36) meses siguientes a su declaración.

Este plazo podrá ser extendido por las comisiones médicas, por un máximo de veinticuatro (24) meses más, cuando no exista certeza acerca del carácter definitivo del porcentaje de disminución de la capacidad laborativa.

2 . En los casos de Incapacidad Laboral Permanente (ILP) parcial el plazo de provisionalidad podrá ser reducido si existiera certeza acerca del carácter definitivo del porcentaje de disminución de la capacidad laborativa.

Vencidos los plazos anteriores, la Incapacidad Laboral Permanente (ILP) tendrá carácter definitivo.

La situación de Incapacidad Laboral Permanente (ILP) que diese derecho al damnificado a percibir una suma de pago único tendrá carácter definitivo a la fecha del cese del período de incapacidad temporaria.

Artículo 353º — Gran invalidez. Existe situación de Gran Invalidez (GI) cuando el trabajador en situación de Incapacidad Laboral Permanente total necesite la asistencia continua de otra persona para realizar los actos elementales de su vida.

CAPÍTULO V

Prestaciones dinerarias.

Artículo 354º — Régimen legal de las prestaciones dinerarias.

1. Las prestaciones dinerarias de esta ley gozan de las franquicias y privilegios de los créditos por alimentos. Son, además, irrenunciables y no pueden ser cedidas ni enajenadas.

2. Las prestaciones dinerarias por Incapacidad Laboral Temporaria (ILT) o Incapacidad Laboral Permanente Provisoria (ILPP) se ajustarán en función de lo que se prevea en la reglamentación.

El Poder Ejecutivo Nacional se encuentra facultado a mejorar las prestaciones dinerarias establecidas en la presente ley cuando las condiciones económicas financieras generales del sistema así lo permitan.

Artículo 355º — Supuestos indemnizatorios. Se establecen los siguientes:

a) En los supuestos previstos de Incapacidad Laboral Permanente Parcial (ILPP) y cuando dicha incapacidad sea superior al cincuenta por ciento (50%) e inferior al sesenta y seis (66%) de la total obrera, recibirá una compensación adicional de pago único equivalente a cincuenta (50) salarios mínimos vitales y móviles.

b) Para el caso de la Incapacidad Laboral Permanente Total (ILPT) -sesenta y seis por ciento (66%) o más- y declarado que sea el carácter definitivo de éste, además de los beneficios allí previstos, percibirá una suma adicional de pago único equivalente a sesenta y dos (62) salarios mínimos vitales y móviles.

c) Para el caso de muerte del damnificado, los derechohabientes del trabajador, percibirán una suma de pago único adicional equivalente a setenta y tres (73) salarios mínimos vitales y móviles.

d) Para el caso de Gran Invalidez (GI), percibirá las prestaciones correspondientes a los distintos supuestos de incapacidad laboral permanente total.

Artículo 356º — Ingreso base. Establécese, respecto del cálculo del monto de las indemnizaciones por Incapacidad Laboral Definitiva o muerte del trabajador, la aplicación del siguiente criterio:

1°. A los fines del cálculo del valor del *Ingreso Base* se considerará el promedio mensual de todos los salarios devengados -de conformidad con lo establecido por el artículo 1° del Convenio N°95 de la OIT- por el trabajador durante el año anterior a la primera manifestación invalidante, o en el tiempo de prestación de servicio si fuera menor.

Los salarios mensuales tomados a fin de establecer el promedio se actualizarán mes a mes aplicándose la variación del índice RIPTE (Remuneraciones Imponibles Promedio de los Trabajadores Estables).

2°. Desde la fecha de la primera manifestación invalidante y hasta el momento de la liquidación de la indemnización por determinación de la incapacidad laboral definitiva, deceso del trabajador u homologación, el monto del ingreso base devengará un interés equivalente al promedio de la tasa activa cartera general nominal anual vencida a treinta (30) días del Banco de la Nación Argentina.

3°. A partir de la mora en el pago de la indemnización los intereses se acumularán al capital y el producido devengará un interés equivalente al promedio de la tasa

activa cartera general nominal anual vencida a treinta (30) días del Banco de la Nación Argentina, hasta la efectiva cancelación.

Artículo 357º — Prestaciones por Incapacidad Laboral Temporaria (ILT).

1. A partir del día siguiente a la primera manifestación invalidante y mientras dure el período de Incapacidad Laboral Temporaria (ILT), el damnificado percibirá una prestación de pago mensual, de cuantía igual al valor mensual del ingreso base.

   La prestación dineraria correspondiente a los primeros diez (10) días estará a cargo del empleador. Las prestaciones dinerarias siguientes estarán a cargo de la ART la que, en todo caso, asumirá las prestaciones en especie.

   El pago de la prestación dineraria deberá efectuarse en el plazo y en la forma establecida para el pago de las remuneraciones de los trabajadores.

   El responsable del pago de la prestación dineraria retendrá los aportes y efectuará las contribuciones correspondientes a los Subsistemas de Seguridad Social que integran el SUSS o los de ámbito provincial que los reemplazan, exclusivamente, conforme la normativa previsional vigente debiendo abonar, asimismo, las asignaciones familiares.

2. Durante el período de Incapacidad Laboral Temporaria (ILT), originada en accidentes de trabajo o en enfermedades profesionales, el trabajador no devengará remuneraciones de su empleador, sin perjuicio de lo dispuesto para el período de diez (10) días de prestación dineraria a cargo del empleador, enunciada en el segundo párrafo del apartado 1 del presente artículo.

Artículo 358º — Prestaciones por Incapacidad Laboral Permanente Parcial (ILPP).

1. Producido el cese de la Incapacidad Laboral Temporaria (ILT) y mientras dure la situación de provisionalidad de la Incapacidad Laboral Permanente Parcial (ILPP), el damnificado percibirá una prestación de pago mensual cuya cuantía será igual al valor mensual del ingreso base multiplicado por el porcentaje de incapacidad, además de las asignaciones familiares correspondientes, hasta la declaración del carácter definitivo de la incapacidad.

2. Declarado el carácter definitivo de la Incapacidad Laboral Permanente Parcial (ILPP), el damnificado percibirá las siguientes prestaciones:

a) Cuando el porcentaje de incapacidad sea igual o inferior al cincuenta por ciento (50%) una indemnización de pago único, cuya cuantía será igual a cincuenta y tres (53) veces el valor mensual del ingreso base, multiplicado por el porcentaje de incapacidad y por un coeficiente que resultará de dividir el número sesenta y cinco (65) por la edad del damnificado a la fecha de la primera manifestación invalidante.

Esta suma en ningún caso será superior a la cantidad que resulte de multiplicar pesos ciento ochenta mil ($180.000) por el porcentaje de incapacidad. Facultase al Poder Ejecutivo a disponer el tope que enuncia el presente párrafo.

b) Cuando el porcentaje de incapacidad sea superior al cincuenta por ciento (50%) e inferior al sesenta y seis por ciento (66%), una *renta periódica* —contratada en los términos de esta ley— cuya cuantía será igual al valor mensual del ingreso base multiplicado por el porcentaje de incapacidad. Esta prestación está sujeta a la retención de aportes de la Seguridad Social y contribuciones para asignaciones familiares hasta que el damnificado se encuentre en condiciones de acceder a la jubilación por cualquier causa. El valor actual esperado de la renta periódica en ningún caso será superior al tope que establezca el Poder Ejecutivo, a quien se lo faculta al efecto. Deberá asimismo adicionarse la prestación complementaria prevista en este Código.

Artículo 359º — Prestaciones por Incapacidad Laboral Permanente Total (ILPT).

1. Mientras dure la situación de provisionalidad de la Incapacidad Laboral Permanente Total (ILPT), el damnificado percibirá una prestación de pago mensual equivalente al setenta por ciento (70%) del valor mensual del ingreso base. Percibirá, además, las asignaciones familiares correspondientes, las que se otorgarán con carácter no contributivo.

Durante este período, el damnificado no tendrá derecho a las prestaciones del sistema previsional, sin perjuicio del derecho a gozar de la cobertura del seguro de salud que le corresponda, debiendo la ART retener los aportes respectivos para ser derivados al Instituto Nacional de Servicios Sociales para Jubilados y Pensionados u otro organismo que brindare tal prestación.

2. Declarado el carácter definitivo de la Incapacidad Laboral Permanente Total (ILPT), el damnificado percibirá las prestaciones que por retiro definitivo por invalidez establezca el régimen previsional al que estuviere afiliado.

Sin perjuicio de las prestaciones previstas el damnificado también percibirá, asimismo, en las condiciones que establezca la reglamentación, una prestación de pago mensual complementaria a la correspondiente al régimen previsional. Su monto se determinará actuarialmente en función del capital integrado por la ART.

Ese capital equivaldrá a cincuenta y tres (53) veces el valor mensual del ingreso base multiplicado por un coeficiente que resultará de dividir el número 65 por la edad del damnificado a la fecha de la primera manifestación invalidante. Facultase al Poder Ejecutivo a establecer los topes indemnizatorios a corresponder.

Artículo 360º — Retorno al trabajo por parte del damnificado.

1. La percepción de prestaciones dinerarias por Incapacidad Laboral Permanente es compatible con el desempeño de actividades remuneradas por cuenta propia o en relación de dependencia.

2. El Poder Ejecutivo Nacional podrá reducir los aportes y contribuciones al Sistema de Seguridad Social, correspondientes a supuestos de retorno al trabajo de trabajadores con Incapacidad Laboral Permanente.

3. Las prestaciones establecidas por esta ley son compatibles con las otras correspondientes al régimen previsional a las que el trabajador tuviere derecho, salvo la prestación previsional para quienes se encuentren en situación de Incapacidad Laboral Permanente Provisoria (ILPP), período en el que es incompatible con las prestaciones del sistema previsional.

Artículo 361º — Gran invalidez.

1. El damnificado declarado gran inválido percibirá las prestaciones correspondientes a los distintos supuestos de Incapacidad Laboral Permanente Total (IPT).

2. Adicionalmente, la ART abonará al damnificado una prestación de pago mensual equivalente a un (1) salario mínimo vital y móvil, que se extinguirá a la muerte del damnificado.

Artículo 362º — Muerte del damnificado. Los derechohabientes del trabajador accederán a la pensión por fallecimiento prevista en el régimen previsional vigente.

Asimismo, percibirán en las condiciones que establezca la reglamentación una prestación de pago mensual complementaria a la correspondiente al régimen previsional, cuya cuantía y modo de cálculo será establecida por la reglamentación. Su valor en ningún caso podrá ser menor al setenta por ciento (70%) del valor del salario mínimo vital y móvil.

Artículo 363º — Derechohabientes. Se consideran derechohabientes a los efectos de esta Ley, a las personas enumeradas en el Régimen de la Seguridad Social del Título XXXVI de este Código, quienes concurrirán en el orden de prelación y condiciones allí señaladas. El límite de edad establecido en dicha disposición se entenderá extendido hasta los veintiún (21) años, elevándose hasta

los veinticinco (25) años en caso de tratarse de estudiantes a cargo exclusivo del trabajador fallecido.

En ausencia de las personas enumeradas en el referido artículo, accederán los padres del trabajador en partes iguales; si hubiera fallecido uno de ellos, la prestación será percibida íntegramente por el otro.

En caso de fallecimiento de ambos padres, la prestación corresponderá, en partes iguales, a aquellos familiares del trabajador fallecido que acrediten haber estado a su cargo. La reglamentación determinará el grado de parentesco requerido para obtener el beneficio y la forma de acreditar la condición de familiar a cargo.

CAPÍTULO VI

Daño del trabajador en el lugar de trabajo o a disposición del empleador.

Artículo 364º — Indemnización adicional. Cuando el daño se produzca en el lugar de trabajo o lo sufra el dependiente mientras se encuentre a disposición del empleador, el damnificado (trabajador víctima o sus derechohabientes) percibirá junto a las indemnizaciones dinerarias previstas en este régimen, una indemnización adicional de pago único en compensación por cualquier otro daño no reparado por las fórmulas allí previstas, equivalente al veinte por ciento (20%) de esa suma.

En caso de muerte o incapacidad total, esta indemnización adicional nunca será inferior al equivalente a veinticinco (25) salarios mínimos vitales y móviles.

CAPÍTULO VII

Prestaciones en especie.

Artículo 365º — Enunciación. Las ART otorgaran a los trabajadores que sufran algunas de las contingencias previstas en esta ley las siguientes prestaciones en especie:

a) Asistencia médica y farmacéutica.

b) Prótesis y ortopedia.

c) Rehabilitación.

d) Recalificación profesional.

e) Servicio funerario.

Artículo 366º — Suspensión de las prestaciones. Quien se encuentre obligado a prestarlas y / o las ART, podrán suspender las prestaciones dinerarias en caso de negativa injustificada del damnificado, determinada por las comisiones médicas y a percibir las prestaciones en especie de asistencia médica y farmacéutica, rehabilitación y recalificación profesional.

Artículo 367º — Límite. Las prestaciones en especie, se otorgarán a los damnificados hasta su curación completa o mientras subsistan los síntomas incapacitantes, de acuerdo a como lo determine la reglamentación.

CAPÍTULO VIII

Determinación y revisión de las incapacidades.

Artículo 368º — Comisiones Médicas.

1. Las Comisiones Médicas y la Comisión Médica Central, serán las encargadas de determinar:

a) La naturaleza laboral del accidente o profesional de la enfermedad;

b) El carácter y grado de la incapacidad;

c) El contenido y alcances de las prestaciones en especie.

2. Estas comisiones podrán, asimismo, revisar el tipo, carácter y grado de la incapacidad, y —en las materias de su competencia— resolver cualquier discrepancia que pudiera surgir entre la ART y el damnificado o sus derechohabientes.

3. La reglamentación establecerá los procedimientos a observar por y ante las comisiones médicas, así como el régimen arancelario de las mismas.

4. En todos los casos el procedimiento será gratuito para el damnificado, incluyendo traslados y estudios complementarios.

5. En lo que respecta específicamente a la determinación de la naturaleza laboral del accidente prevista en el inciso a) del apartado 1 de este artículo y siempre que

al iniciarse el trámite quedare planteada la divergencia sobre dicho aspecto, la Comisión actuante, garantizando el debido proceso, deberá requerir, conforme se establezca por vía reglamentaria, un dictamen jurídico previo para expedirse sobre dicha cuestión.

Artículo 369º — Revisión de la incapacidad. Hasta la declaración del carácter definitivo de la incapacidad y a solicitud del obligado al pago de las prestaciones o del damnificado, las Comisiones Médicas efectuaran nuevos exámenes para revisar el carácter y grado de incapacidad anteriormente reconocidos.

CAPÍTULO IX
Procedimiento administrativo. Opción judicial. Efectos.

Artículo 370º — Obligados al pago. Opción de los damnificados. Acciones judiciales. Prescripción. Los obligados al pago de la reparación dineraria deberán, dentro de los quince (15) días de notificados de la muerte del trabajador o de la homologación o determinación de la incapacidad laboral de la víctima de un accidente de trabajo o enfermedad profesional, notificar fehacientemente a los damnificados o a sus derechohabientes los importes que les corresponde percibir por aplicación de este régimen, precisando cada concepto en forma separada e indicando que se encuentran a su disposición para el cobro.

Los damnificados podrán optar de modo excluyente entre las indemnizaciones previstas en este régimen de reparación o las que les pudieran corresponder con fundamento en otros sistemas de responsabilidad. Los distintos sistemas de responsabilidad no serán acumulables.

El principio de cobro de sumas de dinero o la iniciación de una acción judicial en uno u otro sistema implicará que se ha ejercido la opción con plenos efectos sobre el evento dañoso.

Las acciones judiciales con fundamento en otros sistemas de responsabilidad sólo podrán iniciarse una vez recibida la notificación fehaciente prevista en este artículo y agotada la vía administrativa mediante la resolución de la respectiva comisión médica jurisdiccional o cuando se hubiere vencido el plazo legalmente establecido para su dictado.

La prescripción se computará a partir del día siguiente a la fecha de recepción de esa notificación.

En los supuestos de acciones judiciales iniciadas por la vía del Derecho Civil se aplicará la legislación de fondo, de forma y los principios correspondientes al Derecho Civil.

Artículo 371º — Percepción de las prestaciones en dinero y en especie. La percepción de las prestaciones en dinero, sea imputable a la sustitución de salarios en etapa de curación (ILT) o sea complementaria por Gran Invalidez (GI), así como la recepción de las prestaciones en especie, no implicarán en ningún caso el ejercicio de la opción excluyente prevista en el artículo precedente.

Artículo 372º — Procedimiento de la reparación en otros sistemas de responsabilidad. Cuando por sentencia judicial, conciliación o transacción se determine la reparación con fundamento en otros sistemas de responsabilidad, la Aseguradora de Riesgos del Trabajo (ART) deberá depositar en el respectivo expediente judicial o administrativo el importe que hubiera correspondido según este régimen, con más los intereses correspondientes, todo lo cual se deducirá, hasta su concurrencia, del capital condenado o transado.

Asimismo, la Aseguradora de Riesgos del Trabajo (ART) interviniente deberá contribuir en el pago de las costas, en proporción a la parte del monto indemnizatorio que le hubiera correspondido respecto del total del monto declarado en la condena o pactado en la transacción.

Si la sentencia judicial resultare por un importe inferior al que hubiera correspondido abonar por aplicación de este régimen de reparación, el excedente deberá depositarse a la orden del Fondo de Garantía de Riesgos del Trabajo dispuesto en este Código.

Artículo 373º — Contratación otros de seguros. El empleador podrá contratar un seguro aplicable a otros sistemas de responsabilidad que puedan ser invocados por los trabajadores damnificados por daños derivados de los riesgos del trabajo, en las condiciones que fije la reglamentación que dicte la Superintendencia de Seguros de la Nación.

Artículo 374º — Garantía de trato igualitario. Para garantizar el trato igual a los damnificados cubiertos por el presente régimen, los organismos administrativos y los tribunales competentes deberán ajustar sus informes, dictámenes y pronunciamientos al Listado de Enfermedades Profesionales que disponga la reglamentación y a la Tabla de Evaluación de Incapacidades que se encuentre vigente.

CAPÍTULO X

Régimen financiero.

Artículo 375º — Cotización.

1. Las prestaciones previstas en este Título a cargo de las ART, se financiarán con una cuota mensual a cargo del empleador.

2. Para la determinación de la base imponible se aplicarán el mecanismo que disponga la reglamentación.

3. La cuota debe ser declarada y abonada conjuntamente con los aportes y contribuciones que integran la Contribución Única de Seguridad Social (CUSS). Su fiscalización, verificación y ejecución estará a cargo de la ART.

Artículo 376º — Tratamiento impositivo.

1. Las cuotas efectivamente abonadas constituyen gasto deducible a los efectos del Impuesto a las Ganancias.

2. Los contratos de afiliación a una ART están exentos de todo impuesto o tributo nacional.

3. El contrato de renta periódica goza de las mismas exenciones impositivas que el contrato de Renta Vitalicia previsional.

4. Invitase a las provincias a adoptar idénticas exenciones que las previstas en el apartado anterior.

5. Las reservas obligatorias de la ART están exentas de impuestos.

CAPÍTULO XI

Gestión de las prestaciones.

Artículo 377º — Aseguradoras de Riesgo del Trabajo.

1. Con la salvedad de los supuestos del régimen del autoseguro, la gestión de las prestaciones y demás acciones previstas en este Título estarán a cargo de entidades de derecho privado, previamente autorizadas por la Superintendencia de Riesgos del Trabajo (SRT) y por la Superintendencia de Seguros de la Nación (SSN), denominadas "Aseguradoras de Riesgo del Trabajo" (ART), que reúnan los requisitos de solvencia financiera, capacidad de gestión, y demás recaudos previstos en la legislación vigente.

Artículo 378º — Revocación de autorización a la ART. La autorización conferida a una ART será revocada:

a) Por las causas y procedimientos previstos en esta ley, demás legislación vigente y en sus respectivos reglamentos;

b) Por omisión de otorgamiento íntegro y oportuno de las prestaciones dispuestas en este Título; y

c) Cuando se verifiquen deficiencias graves en el cumplimiento de su objeto, que no sean subsanadas en los plazos que establezca la reglamentación.

Artículo 379º — Objeto de las ART. Las ART tendrán como único objeto el otorgamiento de las prestaciones que establece esta ley, en el ámbito que —de conformidad con la reglamentación— ellas mismas determinen.

Artículo 380º — Opciones. Las ART podrán, además, contratar con sus afiliados:

a) El otorgamiento de las prestaciones dinerarias previstas en la legislación laboral para los casos de accidentes y enfermedades inculpables; y,

b) La cobertura de las exigencias financieras derivadas de los juicios por accidentes y enfermedades de trabajo con fundamento en leyes anteriores.

Para estas dos (2) operatorias la ART fijará libremente la prima y llevará una gestión económica y financiera separada de la que corresponda al funcionamiento de lo enunciado en el presente Título.

Ambas operatorias estarán sometidas a la normativa general en materia de seguros. La reglamentación establecerá los requisitos y podrá modificar el capital mínimo exigido y establecer un mecanismo de movilidad del capital en función de los riesgos asumidos.

Los bienes destinados a respaldar las reservas de la ART no podrán ser afectados a obligaciones distintas a las derivadas de esta ley, ni aun en caso de liquidación de la entidad.

En este último caso, los bienes serán transferidos al Fondo de Reserva descripto en este Título, en el Capítulo XV.

Artículo 381º — Provisión de las prestaciones en especie. Las ART deberán disponer, con carácter de servicio propio o contratado, la infraestructura necesaria

para proveer adecuadamente las prestaciones en especie previstas en esta ley. La contratación de estas prestaciones podrá realizarse con las obras sociales.

CAPÍTULO XII

De las afiliaciones.

Artículo 382º — Afiliación.

1. Los empleadores no incluidos en el régimen de autoseguro deberán afiliarse obligatoriamente a la ART que libremente elijan y declarar las altas y bajas que se produzcan en su plantel de trabajadores.

2. La ART no podrá rechazar la afiliación de ningún empleador incluido en su ámbito de actuación.

3. La afiliación se celebrará en un contrato cuya forma, contenido y plazo de vigencia determinará la SRT.

4. La renovación del contrato será automática, aplicándose el Régimen de Alícuotas vigente a la fecha de la renovación.

5. La rescisión del contrato de afiliación estará supeditada a la firma de un nuevo contrato por parte del empleador con otra ART o a su incorporación en el régimen de autoseguro.

6. La Aseguradora de Riesgos del Trabajo podrá extinguir el contrato de afiliación de un empleador en caso que se verifique la falta de pago de dos (2) cuotas mensuales, consecutivas o alternadas, o la acumulación de una deuda total equivalente a dos (2) cuotas, tomando como referencia la de mayor valor en el último año. La extinción del contrato deberá ajustarse a los requisitos, modalidades y plazos que determine la reglamentación. A partir de la extinción, el empleador se considerará no asegurado y será directamente responsable de todas las prestaciones en favor del trabajador enunciada en este Título. Sin perjuicio de ello, la aseguradora deberá otorgar prestaciones en especie, con los alcances previstos en este Código, por las contingencias ocurridas dentro de los tres (3) meses posteriores a la extinción por falta de pago. La aseguradora podrá repetir del empleador el costo de las prestaciones otorgadas conforme lo dispuesto en el párrafo anterior.

Artículo 383º — Responsabilidad por omisiones.

1. Si el empleador no incluido en el régimen de autoseguro omitiera afiliarse a una ART, responderá directamente ante los beneficiarios por las prestaciones previstas en esta ley.

2. Si el empleador omitiera declarar su obligación de pago o la contratación de un trabajador, la ART otorgará las prestaciones, y podrá repetir del empleador el costo de éstas.

3. En el caso de los apartados anteriores el empleador deberá depositar las cuotas omitidas en la cuenta del Fondo de Garantía de la ART.

4. Si el empleador omitiera —total o parcialmente— el pago de las cuotas a su cargo, la ART otorgará las prestaciones y podrá ejecutar contra el empleador las cotizaciones adeudadas.

Artículo 384º — Insuficiencia patrimonial. Declarada judicialmente la insuficiencia patrimonial del empleador no asegurado o en su caso autoasegurado para asumir las obligaciones a su cargo, las prestaciones serán financiadas por la SRT con cargo al Fondo de Garantía de este Título.

La insuficiencia patrimonial del empleador será probada a través del procedimiento sumarísimo previsto para las acciones meramente declarativas conforme se encuentre regulado en las distintas jurisdicciones donde la misma deba acreditarse.

Artículo 385º — Autoseguro. Quienes hubiesen optado por el régimen de autoseguro deberán cumplir con las obligaciones que esta ley pone a cargo del empleador y a cargo de las ART, con la excepción de la afiliación, el aporte al Fondo de Reserva de la LRT y toda otra obligación incompatible con dicho régimen.

CAPÍTULO XIII

De los derechos, deberes y prohibiciones.

Artículo 386º — Derechos, deberes y prohibiciones de las ART y de los trabajadores.

1. Las Aseguradoras de Riesgos del Trabajo:

a) Denunciarán ante la SRT los incumplimientos de sus afiliados de las normas de higiene y seguridad en el trabajo, incluido el Plan de Mejoramiento.

b) Tendrán acceso a la información necesaria para cumplir con las prestaciones de la LRT.

c) Promoverán la prevención, informando a la Superintendencia de Riesgos del Trabajo acerca de los planes y programas exigidos a las empresas.

d) Mantendrán un registro de siniestralidad por establecimiento.

e) Informarán a los interesados acerca de la composición de la entidad, de sus balances, de su régimen de alícuotas, y demás elementos que determine la reglamentación.

f) No podrán fijar cuotas en violación a las normas de este Título, ni destinar recursos a objetos distintos de los previstos por esta ley.

g) No podrán realizar exámenes psicofísicos a los trabajadores, con carácter previo a la celebración de un contrato de aflicción.

2. Los empleadores:

a) Recibirán información de la ART respecto del régimen de alícuotas y de las prestaciones, así como asesoramiento en materia de prevención de riesgos:

b) Notificarán a los trabajadores acerca de la identidad de la ART a la que se encuentren afiliados;

c) Denunciarán a la ART y a la SRT los accidentes y enfermedades profesionales que se produzcan en sus establecimientos;

d) Cumplirán con las normas de higiene y seguridad, incluido el Plan de Mejoramiento:

e) Mantendrán un registro de siniestralidad por establecimiento.

3. Los trabajadores:

a) Recibirán de su empleador información y capacitación en materia de prevención de riesgos del trabajo, debiendo participar en las acciones preventivas;

b) Cumplirán con las normas de higiene y seguridad, incluido el plan de mejoramiento, así como con las medidas de recalificación profesional;

c) Informaran al empleador los hechos que conozcan relacionados con los riesgos del trabajo;

d) Se someterán a los exámenes médicos y a los tratamientos de rehabilitación;

e) Denunciarán ante el empleador los accidentes y enfermedades profesionales que sufran.

Artículo 387º — Sanciones.

1. El incumplimiento por parte de empleadores autoasegurados, de las ART y de las compañías de Seguros de Retiro de obligaciones a su cargo, será sancionado con una multa que establecerá la reglamentación.

2. El incumplimiento de los empleadores autoasegurados, de las ART y de las compañías de Seguros de Retiro, de las prestaciones establecidas en este Código será reprimido con la pena prevista en el artículo 106º del Código Penal.

3. Si el incumplimiento consistiera en la omisión de abonar las cuotas o de declarar su pago, el empleador será sancionado con prisión, de seis (6) meses a cuatro (4) años.

4. El incumplimiento del empleador autoasegurado, de las ART y de las compañías de Seguros de Retiro de las prestaciones dinerarias a su cargo, o de los aportes a fondos creados por esta ley será sancionado con prisión de dos (2) a seis (6) años.

5. Cuando se trate de personas jurídicas la pena de prisión se aplicará a los directores, gerentes, síndicos, miembros del consejo vigilancia, administradores, mandatarios o representantes que hubiesen intervenido en el hecho punible.

6. Los delitos tipificados en los apartados 3 y 4 del presente artículo se configurarán cuando el obligado no diese cumplimiento a los deberes aludidos dentro de los quince (15) días corrido intimado a ello en su domicilio legal.

7. Será competente para entender en delitos previstos en los apartados 3 y 4 presente artículo la justicia federal.

CAPÍTULO XIV

Fondo de Garantía del Riesgo del Trabajo.

Artículo 388º — Creación y recursos.

1. Créase el Fondo de Garantía del Riesgo del Trabajo (FGRT) de cuyos recursos se abonarán las prestaciones en caso de insuficiencia patrimonial del empleador judicialmente declarada. El Fondo de Garantía de Ley de Riesgo de Trabajo será absorbido por el Fondo de Garantía del Riesgo del Trabajo.

2. Para que opere la garantía del apartado anterior, los beneficiarios o la ART en su caso, deberán realizar las gestiones indispensables para ejecutar la sentencia y solicitar la declaración de insuficiencia patrimonial en los plazos que fije la reglamentación.

3. El Fondo de Garantía de Riesgo del Trabajo, será administrado por la SRT y contará con los siguientes recursos:

a) Los previstos en esta ley, incluido el importe de las multas por incumplimiento de las normas sobre daños del trabajo y de las normas de higiene y seguridad.

b) Una contribución a cargo de los empleadores privados autoasegurados, a fijar por el Poder Ejecutivo Nacional.

c) Las cantidades recuperadas por la SRT de los empleadores en situación de insuficiencia patrimonial.

d) Las rentas producidas por los recursos del Fondo de Garantía de Riesgos del Trabajo y las sumas que le transfiera la SRT.

e) Donaciones y legados.

4. Los excedentes del Fondo, así como también las donaciones y legados al mismo, tendrán como destino único apoyar las investigaciones, actividades de capacitación, publicaciones y campañas publicitarias que tengan como fin disminuir los impactos desfavorables en la salud de los trabajadores. Estos fondos serán administrados y utilizados en las condiciones que prevea la reglamentación.

CAPÍTULO XV

Fondo de Reserva del Riesgo del Trabajo.

Artículo 389º — Creación y recursos.

1. Créase el Fondo de Reserva del Riesgo del Trabajo (FRRT) que pasará a absorber los fondos de la LRT, con cuyos recursos se abonarán o contratarán las prestaciones a cargo de la ART que éstas dejarán de abonar como consecuencia, de su liquidación.

2. Este Fondo será administrado por la Superintendencia de Seguros de la Nación y se formará con los recursos previstos en esta ley y con un aporte a cargo de las ART cuyo monto será anualmente fijado por el Poder Ejecutivo Nacional.

CAPÍTULO XVI

Entes de regulación y de supervisión de la ART.

Artículo 390º — De la SRT y la SSN. La Superintendencia de Riesgos de Trabajo (SRT), como entidad autárquica en jurisdicción del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación tendrá las funciones y atribuciones que se le asignaron con la sanción de la Ley de Riesgos del Trabajo a saber:

a) Controlar el cumplimiento de las normas de higiene y seguridad en el trabajo pudiendo dictar las disposiciones complementarias que resulten de delegaciones de esta ley o de lo Decretos Reglamentarios.

b) Supervisar y fiscalizar el funcionamiento de las ART.

c) Imponer las sanciones previstas en esta ley.

d) Requerir la información necesaria para cumplimiento de sus competencias, pudiendo peticionar órdenes de allanamiento y el auxilio de la fuerza pública.

e) Dictar su reglamento interno, administrar su patrimonio, gestionar el Fondo de Garantía (FGRT), determinar su estructura organizativa y su régimen interno de gestión de recursos humanos.

f) Mantener el Registro Nacional de Incapacidades Laborales (ReNIL) en el cual se registrarán los datos identificatorios del damnificado y su empresa, época del infortunio, prestaciones abonadas, incapacidades reclamadas y, además, deberá elaborar los índices de siniestralidad.

g) Supervisar y fiscalizar a las empresas autoaseguradas y el cumplimiento de las normas de higiene y seguridad del trabajo en ellas.

La Superintendencia de Seguros de la Nación (SSN) tendrá las funciones que le confieren esta ley, demás legislación y sus reglamentos.

Artículo 391º — Financiamiento. Los gastos de los entes de supervisión y control serán financiados por las Aseguradoras de Riesgos del Trabajo, los empleadores autoasegurados públicos provinciales y los empleadores autoasegurados, conforme aquellos entes lo determinen.
En ningún supuesto dicha contribución podrá superar:

a) En el caso de las Aseguradoras de Riesgos del Trabajo, el uno coma cuatro por ciento (1,4 %) del total de los importes percibidos por cuotas de contratos de afiliación.

b) En el caso de los empleadores públicos autoasegurados y los empleadores autoasegurados, el cero coma cinco por mil (0,5‰) de su masa salarial promedio de los últimos seis (6) meses.

Artículo 392º — Autoridades y régimen del personal.

1. Un superintendente, designado por el Poder Ejecutivo Nacional previo proceso de selección, será la máxima autoridad de la SRT.

2. La remuneración del superintendente y de los funcionarios superiores del organismo serán fijadas por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación.

3. Las relaciones del personal con la SRT se regirán por la legislación laboral.

CAPÍTULO XVII

Responsabilidad civil del empleador.

Artículo 393º — Responsabilidad civil. Si algunas de las contingencias previstas en este Código hubieran sido causadas por un tercero, el damnificado o sus derechohabientes podrán reclamar del responsable la reparación de los daños y perjuicios que pudieren corresponderle de acuerdo con las normas del Código Civil de las que se deducirá el valor de las prestaciones que haya percibido o deba recibir de la ART o del empleador autoasegurado.

En los supuestos del apartado anterior, la ART o el empleador autoasegurado, según corresponda, están obligados a otorgar al damnificado o a sus derechohabientes la totalidad de las prestaciones prescriptas en esta ley, pero podrán repetir del responsable del daño causado el valor de las que hubieran abonado, otorgado o contratado.

CAPÍTULO XVIII

Órgano tripartito de participación.

Artículo 394º — Comité Consultivo Permanente.

1. Créase el Comité Consultivo Permanente del Riesgo del Trabajo, integrado por cuatro (4) representantes del Gobierno Nacional; cuatro (4) representantes de la Confederación General de Trabajo (CGT); cuatro (4) representantes de las organizaciones de empleadores - dos (2) de los cuales serán designados por el sector de la pequeña y mediana empresa (PyME) y será presidido por el Ministro de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación y dos (2) representantes de las jurisdicciones que hayan optado por el régimen de autoseguro público

provincial- los que deberán integrarse a la representación del sector gubernamental.

El Comité aprobará por consenso su reglamento interno y podrá proponer modificaciones a la normativa sobre riesgos del trabajo y al régimen de higiene y seguridad en el trabajo.

2. Este Comité tendrá funciones consultivas en las siguientes materias:

a) Reglamentación de este Título.
b) Listado de enfermedades profesionales previo dictamen de la Comisión Médica Central.
c) Tablas de evaluación de incapacidad laborales.
d) Determinación del alcance de las prestaciones en especie.
e) Acciones de prevención de los riesgos del trabajo.
f) Indicadores determinantes de la solvencia económica financiera de las empresas que pretendan autoasegurarse.
g) Definición del cronograma de etapas de las prestaciones dinerarias.
h) Determinación de las pautas y contenidos del Plan de Mejoramiento.

En las materias indicadas, la autoridad de aplicación deberá consultar al Comité con carácter previo a la adopción de las medidas correspondientes.

Los dictámenes del comité en relación con los incisos b); c); d) y f) del punto anterior, tendrán carácter vinculante.

En caso de no alcanzar unanimidad, la materia en consulta será sometida al arbitraje del Presidente del Comité Consultivo Permanente previsto en este artículo previsto en su inciso 1, quien laudará entre las propuestas elevadas por los sectores representados.

El listado de enfermedades profesionales deberá confeccionarse teniendo en cuenta la causa directa de la enfermedad con las tareas cumplidas por el trabajador y por las condiciones medio ambientales de trabajo.

CAPÍTULO XIX

De las negociaciones colectivas.

Artículo 395º — Negociación colectiva. La negociación colectiva laboral podrá:

a) Crear Aseguradoras de Riesgos de Trabajo sin fines de lucro, preservando el principio de libre afiliación de los empleadores comprendidos en el ámbito del Convenio Colectivo de Trabajo.

b) Definir medidas de prevención de los riesgos derivados del trabajo y de mejoramiento de las condiciones de trabajo.

Artículo 396º — Denuncia. El derecho a recibir las prestaciones de esta ley comienza a partir de la denuncia de los hechos causantes de daños derivados del trabajo. La reglamentación determinará los requisitos de esta denuncia.

Artículo 397º — Prescripción.

1. Las acciones derivadas de esta ley prescriben a los dos (2) años a contar de la fecha en que la prestación debió ser abonada o prestada y, en todo caso, a los dos (2) años desde el cese de la relación laboral.

2. Prescriben a los 10 (diez) años a contar desde la fecha en que debió efectuarse el pago, las acciones de los entes gestores y de los de la regulación y supervisión de esta ley, para reclamar el pago de sus acreencias.

Artículo 398º — Situaciones especiales. Encomiéndase al Poder Ejecutivo de la Nación el dictado de normas complementarias en materia de:

a) Pluriempleo.

b) Relaciones laborales de duración determinada y a tiempo parcial.

c) Sucesión de siniestros.

d) Trabajador jubilado o con jubilación postergada.

Esta facultad está restringida al dictado de normas complementarias que hagan a la aplicación y cumplimiento de la presente ley.

Artículo 399º — Competencia judicial. Una vez agotada la instancia prevista ante las Comisiones Médicas jurisdiccionales las partes podrán solicitar la revisión de la resolución ante la Comisión Médica Central.

El trabajador tendrá opción de interponer recurso contra lo dispuesto por la Comisión Médica jurisdiccional ante la Justicia Ordinaria del Fuero Laboral de la jurisdicción provincial o de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires según corresponda al domicilio de la Comisión Médica que intervino.

La decisión de la Comisión Médica Central será susceptible de recurso directo, por cualquiera de las partes, el que deberá ser interpuesto ante los tribunales de alzada con competencia laboral o, de no existir estos, ante los Tribunales de instancia única con igual competencia, correspondientes a la jurisdicción del domicilio de la Comisión Médica jurisdiccional que intervino.

La reglamentación dispondrá, plazos y competencia para la determinación de la vía recursiva, debiendo garantizar el acceso a la justicia de las partes.

Artículo 400º — Concurrencia.

1. Las prestaciones serán abonadas, otorgadas o contratadas a favor del damnificado o sus derechohabientes, según el caso, por la ART a la que se hayan efectuado o debido efectuarse las cotizaciones a la fecha de la primera manifestación invalidante.

2. Cuando la contingencia se hubiera originado en un proceso desarrollado a través del tiempo y en circunstancias tales que se demostrara que hubo cotización o hubiera debido haber cotización a diferentes ART; la ART obligada al pago según el párrafo anterior podrá repetir de las restantes los costos de las prestaciones abonadas u otorgadas a los pagos efectuados, en la proporción en la que cada una de ellas sea responsable conforme al tiempo e intensidad de exposición al riesgo.

3. Las discrepancias que se originen en torno al origen de la contingencia y las que pudieran plantearse en la aplicación de los párrafos anteriores, deberán ser sometidas a la SRT.

4. Cuando la primera manifestación invalidante se produzca en circunstancia en que no exista ni deba existir cotización a una ART las prestaciones serán otorgadas, abonadas, o contratadas por la última ART a la que se hayan efectuado o debido efectuarse

las cotizaciones y en su caso serán de aplicación las reglas del apartado anterior.

Artículo 401º — Fondos de Garantía y de Reserva. Los Fondos de Garantía y de Reserva se financiarán exclusivamente con los recursos previstos por la presente ley. Dichos recursos son inembargables frente a beneficiarios y terceros.

Dichos fondos no formarán parte del presupuesto general de la Administración Nacional.

CAPÍTULO XX
Gestión del Régimen.

Artículo 402º — Alícuotas. La Superintendencia de Seguros de la Nación (SSN) en forma conjunta con la Superintendencia de Riesgos del Trabajo (SRT) establecerán los indicadores que las Aseguradoras de Riesgos del Trabajo (ART) habrán de tener en cuenta para establecer su régimen de alícuotas, entre los cuales se considerarán el nivel de riesgo y la siniestralidad presunta y efectiva; con más una suma fija que, por cada trabajador, corresponda integrar al Fondo Fiduciario de Enfermedades Profesionales. Entre los citados indicadores se deberá considerar:

a) El nivel de riesgo se ajustará a categorías que se determinarán de acuerdo al grado de cumplimiento de la normativa de higiene y seguridad, y demás parámetros objetivos que la reglamentación establezca.

b) El rango de alícuotas fijado para cada categoría no podrá superponerse con los rangos de alícuotas establecidos para los restantes niveles.

c) La prohibición de esquemas de bonificaciones y/o alícuotas por fuera del nivel de riesgo establecido.

d) La prohibición de discriminación directa o indirecta basada en el tamaño de empresa.

La determinación de la base imponible se efectuará sobre el monto total de las remuneraciones y conceptos no remunerativos que declare mensualmente el empleador.

Artículo 403º — Disposiciones. El sistema de alícuotas deberá cumplir con lo dispuesto por la Ley de Seguros y su control, modificatorias y disposiciones reglamentarias y será aprobado por la Superintendencia de Seguros de la Nación (SSN).

Artículo 404º — Suministro de información por parte de la SRT. A los fines de una adecuada relación entre el valor de la cuota y la siniestralidad del empleador, la Superintendencia de Riesgos del Trabajo (SRT) pondrá a disposición de las Aseguradoras de Riesgos del Trabajo (ART) toda la información sobre siniestralidad registrada en cada uno de los establecimientos de los empleadores incluidos en el ámbito de aplicación del régimen.

Artículo 405º — Periodicidad en el establecimiento de nuevos indicadores. Cada dos (2) años de la vigencia de la presente ley, la Superintendencia de Seguros de la Nación (SSN), en forma conjunta con la Superintendencia de Riesgos del Trabajo (SRT), podrán establecer nuevos indicadores para la fijación del sistema de alícuotas por parte de las Aseguradoras de Riesgos del Trabajo (ART), orientados a reflejar la vinculación entre las cuotas y la siniestralidad efectiva y presunta, así como los niveles de cumplimiento de la normativa de higiene y seguridad.

Artículo 406º — Diferenciación en las primas en el caso de otros sistemas. Para el supuesto de cobertura de la reparación fundada en otros sistemas de responsabilidad, por lo que exceda de lo cubierto en el presente régimen, deberán establecerse separadamente las primas para hacer frente a la misma, conforme a las normas que rigen en la materia, fijadas por la Superintendencia de Seguros de la Nación (SSN).

Artículo 407º — Derecho a la información. Los empleadores tendrán derecho a recibir de la Aseguradora de Riesgos del Trabajo (ART) a la que se encuentren afiliados, información respecto del sistema de alícuotas, de las prestaciones y demás acciones que este régimen pone a cargo de aquélla.

Artículo 408º — Limitaciones en el presupuesto de las ART. Las Aseguradoras de Riesgos del Trabajo (ART) deberán limitar su presupuesto en gastos de administración y otros gastos no prestacionales al porcentaje que establezcan conjuntamente la Superintendencia de Riesgos del Trabajo (SRT) y la Superintendencia de Seguros de la Nación (SSN), el que no podrá superar el veinte por ciento (20%) de los ingresos que les correspondan para ese seguro. Dentro de ese importe, podrán asignar a gastos de comercialización o intermediación en la venta del seguro hasta el cinco por ciento (5%) del total.

TÍTULO XXV

Procedimiento preventivo de crisis de empresas.

CAPÍTULO I

Disposiciones generales.

Artículo 409º — Alcance. Con carácter previo a la comunicación de despidos o suspensiones por razones de fuerza mayor, causas económicas o tecnológicas, que afecten a más del quince por ciento (15%) de los trabajadores en empresas de menos de cuatrocientos (400) trabajadores; a más del diez por ciento (10%) en empresas de entre cuatrocientos (400) y un mil (1.000) trabajadores; y a más del cinco por ciento (5%) en empresas de más de un mil (1.000) trabajadores, deberá sustanciarse el procedimiento preventivo de crisis previsto en este Título.

Artículo 410º — Procedimiento. El procedimiento se tramitará ante el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación, a instancia del empleador o de la asociación sindical de los trabajadores.

En su presentación, el peticionante fundamentará su solicitud, ofreciendo todos los elementos probatorios que considere pertinentes.

Dentro de las veinticuatro (24) horas de efectuada la presentación, el Ministerio dará traslado a la otra parte, y citará al empleador y a la asociación sindical a una primera audiencia, dentro de los tres (3) días.

Artículo 411º — Período de negociación por falta de acuerdo. En caso de no existir acuerdo en la audiencia prevista en el artículo anterior, se abrirá un período de negociación entre el empleador y la asociación sindical, el que tendrá una duración máxima de cinco (5) días.

Artículo 412º — Facultades del Ministerio. El Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, de oficio o a petición de parte, podrá:

a) Recabar informes aclaratorios o ampliatorios acerca de los fundamentos de la petición.

b) Realizar investigaciones, pedir dictámenes y asesoramiento y cualquier otra medida para mejor proveer.

Artículo 413º — Acuerdo de las partes. Si las partes, dentro de los plazos previstos en este Título, arribaren a un acuerdo, lo elevarán al Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, quien dentro del plazo de cinco (5) días podrá:

a) Homologar el acuerdo con la misma eficacia que un convenio colectivo de trabajo.

b) Rechazar el acuerdo mediante resolución fundada.

Vencido el plazo sin pronunciamiento administrativo, el acuerdo se tendrá por homologado.

Artículo 414º — Prohibiciones. A partir de la notificación, y hasta la conclusión del procedimiento de crisis, el empleador no podrá ejecutar las medidas objeto del procedimiento, ni los trabajadores ejercer la huelga u otras medidas de acción sindical.

La violación de esta norma por parte del empleador determinará que los trabajadores afectados mantengan su relación de trabajo y deba pagárseles los salarios caídos.

Si los trabajadores ejercieren la huelga u otras medidas de acción sindical, se aplicará lo previsto en el Título de la conciliación obligatoria.

Artículo 415º — Vencimiento de los plazos. Vencidos los plazos previstos en este Capítulo, sin acuerdo de partes, se dará por concluido el procedimiento de crisis.

TÍTULO XXVI

De la Conciliación Obligatoria.

CAPÍTULO I

Disposiciones generales.

Artículo 416º — Efectos. Los conflictos de intereses cuyo conocimiento sea de la competencia del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, se substanciarán conforme a las presentes disposiciones:

a) Suscitado un conflicto que no tenga solución entre las partes, cualquiera de éstas deberá, antes de recurrir a medidas de acción directa, comunicarlo a la autoridad administrativa para formalizar los trámites de la instancia obligatoria de conciliación.

b) El Ministerio podrá, asimismo, intervenir de oficio, si lo estimare oportuno, en atención a la naturaleza del conflicto y deberá notificar a las partes sobre lo dispuesto en este Código sobre el derecho a huelga, disposiciones aplicables a todos los regímenes de empleo en sus diferentes modalidades.

Artículo 417º — Facultad de la autoridad de aplicación. Fórmula conciliatoria. La autoridad de aplicación estará facultada para disponer la celebración de las audiencias que considere necesarias para lograr un acuerdo. Cuando no logre avenir a las partes, podrá proponer una fórmula conciliatoria.

Si la fórmula conciliatoria propuesta o las que pudieren sugerirse en su reemplazo no fuere admitida, el mediador invitará a las partes a someter la cuestión al arbitraje. No admitido el ofrecimiento, se dará a publicidad un informe que contendrá:

a) la indicación de las causas del conflicto;

b) un resumen de las negociaciones;

c) la fórmula de conciliación propuesta; y

d) la parte que la propuso, si la aceptó o la rechazó.

Artículo 418º — Suscripción de compromiso. Aceptado el ofrecimiento suscribirán un compromiso que indicará:

a) El nombre del árbitro.

b) Los puntos en discusión.

c) Si las partes ofrecerán o no pruebas y en su caso término de producción de las mismas.

d) Plazo en el cual deberá expedirse el árbitro.

El árbitro tendrá amplias facultades para efectuar las investigaciones que fueren necesarias para la mejor dilucidación de la cuestión planteada.

Artículo 419º — Sentencia arbitral. Plazos. Recurso. La sentencia arbitral será dictada en el término de diez (10) días hábiles prorrogables si se dispusieran medidas para mejor proveer y tendrá un plazo mínimo de vigencia de seis (6) meses. Contra ella no se admitirá otro recurso que el de Nulidad.

Artículo 420º — Laudo. Efectos. El laudo tendrá los mismos efectos que las convenciones colectivas a que se refiere este Código.

Artículo 421º — Prohibición de medidas de acción directa. Antes de que se someta un diferendo a la instancia de conciliación y mientras no se cumplen los términos que se fijan en este Código las partes no podrán adoptar medidas de acción directa.

Se considerarán medidas de acción directa todas aquellas que importen innovar respecto de la situación anterior al conflicto. La autoridad de aplicación podrá intimar previa audiencia de partes se disponga el cese inmediato de la medida adoptada.

Artículo 422º — Supuestos en las medidas adoptadas. En el supuesto de que la medida adoptada por el empleador consistiera en el cierre del establecimiento, en la suspensión o rescisión de uno (1) o más contratos de trabajo o en cambios en las condiciones de trabajo; el incumplimiento de la intimación prevista en el

artículo anterior dará a los trabajadores, en su caso, el derecho a percibir la remuneración que les habría correspondido si la medida no se hubiere adoptado. Ello, sin perjuicio de hacer pasible al empleador de una multa que dispondrá el órgano de aplicación del presente Código, por cada trabajador afectado.

La huelga o la disminución voluntaria y premeditada de la producción por debajo de los límites normales, traerá aparejado para los trabajadores la pérdida del derecho a percibir las remuneraciones correspondientes al período de cesación o reducción del trabajo si no cesaren después de la intimación de la autoridad de aplicación.

Artículo 423º — Facultad de la autoridad de aplicación. La autoridad de aplicación 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.

Artículo 424º — Plazos. Vencimientos. Desde que la autoridad competente tome conocimiento del diferendo hasta que ponga fin a la gestión conciliatoria no podrá mediar un plazo mayor de quince (15) días. Este término podrá prorrogarse por cinco (5) días más cuando, en atención a la actitud de las partes, el conciliador prevea la posibilidad de lograr un acuerdo.

Vencidos los plazos referidos sin que hubiera sido aceptada una fórmula de conciliación ni suscripto un compromiso arbitral podrán las partes recurrir a las medidas de acción directa que estimaren convenientes, siempre teniendo en cuenta las disposiciones previstas en este Código en cuanto al Derecho de Huelga que se refiere.

Artículo 425º — Conflictos colectivo de derechos. Las disposiciones de la presente ley, en lo referente a la gestión conciliatoria, podrán aplicarse también en los casos de conflictos colectivos de derecho, como instancia previa voluntaria a la intervención que le compete a las comisiones paritarias. El sometimiento al procedimiento indicado no impide la intervención ulterior de los organismos mencionados.

Artículo 426º — Obligación de concurrencia. La concurrencia ante la autoridad de aplicación será obligatoria y la incomparencia injustificada será sancionada de conformidad a lo que disponga la reglamentación.

TÍTULO XXVII

Derecho Colectivo de Trabajo.

CAPÍTULO I

Negociación Colectiva.

Artículo 427º — Alcance. Exclusiones. Las Convenciones Colectivas de Trabajo que se celebren entre una asociación profesional de empleadores, un empleador o un grupo de empleadores y una asociación sindical de trabajadores con personería gremial se rigen por las disposiciones del presente Título.

Sólo están excluidos de este Título los trabajadores comprendidos en normas que regulan sus propios regímenes convencionales.

Artículo 428º — Injerencia de la autoridad de contralor. En caso que hubiese dejado de existir la o las asociaciones de empleadores que hubieran acordado la anterior Convención Colectiva o que la existente no pudiere ser calificada de suficientemente representativa o que no hubiere ninguna, la autoridad de aplicación, siguiendo las pautas que deberán fijarse en la reglamentación, atribuirá la representación del sector empleador a un grupo de aquellos con relación a los cuales deberá operar la convención o tener como representantes de todos ellos a quien o a quienes puedan ser considerados legitimados para asumir el carácter de parte en las negociaciones.

Artículo 429º — Forma. Las Convenciones Colectivas deberán celebrarse por escrito y consignarán:

a) Lugar y fecha de su celebración.

b) El nombre de los intervinientes y acreditación de sus personerías.

c) Las actividades y las categorías de trabajadores a que se refieren.

d) La zona de aplicación.

e) El período de vigencia.

f) Las materias objeto de la negociación.

Artículo 430º — Ámbito de aplicación. Las normas originadas en las Convenciones Colectivas que sean homologadas por el Ministerio de Trabajo,

Empleo y Seguridad Social, en su carácter de autoridad de aplicación, regirán respecto de:

a) Los trabajadores de la actividad o de la categoría dentro del ámbito a que estas convenciones se refieran.

b) Cuando se trate de un acuerdo destinado a ser aplicado a más de un empleador, alcanzarán a todos los trabajadores comprendidos en sus particulares ámbitos.

c) También se aplicarán sin perjuicio de que los trabajadores y los empleadores invistan o no el carácter de afiliados a las respectivas asociaciones signatarias.

Será presupuesto esencial para acceder a la homologación, que la convención no contenga cláusulas violatorias de normas de orden público o que afecten el interés general.

Los Convenios Colectivos de Trabajo de empresa o de grupo de empresas, deberán observar las condiciones establecidas en el párrafo precedente y serán presentados ante la autoridad de aplicación para su registro, publicación y depósito, conforme se dispone en este Título.

Sin perjuicio de ello, estos Convenios podrán ser homologados a pedido de parte.

Artículo 431º — Vigencia. Plazos. Registro. Las Convenciones Colectivas regirán a partir de la fecha en que se dictó el acto administrativo que resuelve la homologación o el registro, según el caso.

El texto de las Convenciones Colectivas será publicado por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, dentro de los diez (10) días de registradas u homologadas, según corresponda.

Vencido este término, la publicación efectuada por cualquiera de las partes en la forma que fije la reglamentación, surtirá los mismos efectos legales que la publicación oficial.

El Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social llevará un registro de las Convenciones Colectivas a cuyo efecto el instrumento de las mismas quedará depositado en el citado Ministerio.

Artículo 432º — Causal de prórroga. Cuando una Convención Colectiva de Trabajo, cuyo término estuviere vencido, mantendrá la plena vigencia de todas sus cláusulas hasta que se dicte una nueva, salvo que en la convención colectiva vencida se hubiese acordado lo contrario.

Las partes podrán establecer diferentes plazos de vigencia de las cláusulas convencionales.

Artículo 433º — Autoridad de aplicación. El Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social será la autoridad de aplicación de la presente ley y vigilará el cumplimiento de las Convenciones Colectivas.

Artículo 434º — Comisiones Paritarias. Los Convenios Colectivos de Trabajo podrán prever la constitución de Comisiones Paritarias. La integración de la Comisión Paritaria deberá estar compuesta por un número igual de representantes de empleadores y trabajadores.

Artículo 435º — Funcionamiento y atribuciones. Su funcionamiento y atribuciones serán las establecidas en el respectivo convenio, sin perjuicio de lo que aquí se dispone en cuanto a las siguientes facultades a saber:

a) Interpretar con alcance general la Convención Colectiva, a pedido de cualquiera de las partes o de la autoridad de aplicación.

b) Intervenir en las controversias o conflictos de carácter individual o plurindividual, por la aplicación de normas convencionales cuando las partes del Convenio Colectivo de Trabajo lo acuerden.

c) Intervenir al suscitarse un conflicto colectivo de intereses cuando ambas partes del Convenio Colectivo de Trabajo lo acuerden.

d) Clasificar las nuevas tareas que se creen y reclasificar las que experimenten modificaciones por efecto de las innovaciones tecnológicas o nuevas formas de organización de la empresa. Las decisiones que adopte la Comisión quedarán incorporadas al Convenio Colectivo de Trabajo, como parte integrante del mismo.

Cualquiera de las partes de un Convenio Colectivo de Trabajo, que no prevea el funcionamiento de las comisiones referidas, podrá solicitar al Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, la constitución de una Comisión Paritaria a los efectos y con las atribuciones previstas en el inciso a) del presente artículo.

Dicha Comisión será presidida por un funcionario designado por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social y estará integrada por un número igual de representantes de trabajadores y empleadores.

CAPÍTULO II

Ámbitos de negociación colectiva.

Artículo 436º — Ámbitos personales y territoriales. Los Convenios Colectivos tendrán los siguientes ámbitos personales y territoriales conforme a lo que las partes acuerden dentro de su capacidad representativa:

a) Convenio nacional, regional o de otro ámbito territorial.

b) Convenio intersectorial o marco.

c) Convenio de actividad.

d) Convenio de profesión, oficio o categoría.

e) Convenio de empresa o grupo de empresas.

Artículo 437º — Representación de los trabajadores. La representación de los trabajadores en la negociación del Convenio colectivo de Empresa, estará a cargo del sindicato cuya personería gremial los comprenda y se integrará también con delegados del personal, hasta un máximo de cuatro (4), cualquiera sea el número de trabajadores comprendidos en el Convenio Colectivo de Trabajo de que se trate.

CAPÍTULO III

Articulación de los Convenios Colectivos.

Artículo 438º — Consideraciones. Los Convenios Colectivos de ámbito mayor podrán establecer formas de articulación entre unidades de negociación de ámbitos diferentes, ajustándose las partes a sus respectivas facultades de representación.

Dichos convenios podrán determinar sus materias propias y hacer remisión expresa de las materias a negociar en los convenios de ámbito menor.

Los convenios de ámbito menor, en caso de existir un convenio de ámbito mayor que los comprenda, podrán considerar:

a) Materias delegadas por el convenio de ámbito mayor.

b) Materias no tratadas por el de ámbito mayor.

c) Materias propias de la organización de la empresa.

d) Condiciones más favorables al trabajador.

Artículo 439º — Orden de prelación. Queda establecido el siguiente orden de prelación de normas:

a) Un Convenio Colectivo posterior puede modificar a un Convenio Colectivo anterior de igual ámbito.

b) Un Convenio Colectivo posterior de ámbito distinto, mayor o menor, modifica al Convenio Colectivo anterior en tanto establezca condiciones más favorables para el trabajador. A tal fin, la comparación de ambos convenios deberá ser efectuada por instituciones.

CAPÍTULO IV

Convenios de empresas en crisis.

Artículo 440º — Exclusiones. La exclusión de una empresa en crisis del Convenio Colectivo que le fuera aplicable, sólo podrá realizarse mediante acuerdo entre el empleador y las partes signatarias del Convenio Colectivo, en el marco del procedimiento preventivo de crisis.

El Convenio de Crisis deberá instrumentarse por un lapso temporal determinado.

CAPÍTULO V

Fomento de la Negociación Colectiva.

Artículo 441º — Ultraactividad. Con relación a los Convenios Colectivos de Trabajo que se encontraren vigentes por ultraactividad, el Ministerio de Trabajo,

Empleo y Seguridad Social establecerá un mecanismo voluntario de mediación, conciliación y arbitraje, destinado a superar la falta de acuerdo entre las partes para la renovación de dichos convenios.

CAPÍTULO VI

Procedimiento de la Negociación Colectiva.

Artículo 442º — Normativa. El procedimiento para la negociación colectiva se ajustará a lo previsto en el presente Capítulo.

Artículo 443º — Forma. Plazos. La representación de los empleadores o de los trabajadores que promueva la negociación lo notificará por escrito a la otra parte, con copia a la autoridad administrativa del trabajo, indicando:

a) Representación que inviste.

b) Alcance personal y territorial de la Convención Colectiva pretendida.

c) Materia a negociar.

Quienes reciban la comunicación estarán obligados a responderla y a designar sus representantes en la comisión que se integre al efecto.

En el plazo de quince (15) días a contar desde la recepción de la notificación se constituirá la comisión negociadora con representantes sindicales, la que deberá integrarse respetando la participación proporcional de mujeres delegadas, en función de la cantidad de trabajadoras de dicha rama o actividad y la representación de los empleadores. Las partes podrán concurrir a las negociaciones con asesores técnicos con voz, pero sin voto.

Artículo 444º — Obligación de las partes. Las partes están obligadas a negociar de buena fe y tendrán la obligación de:

a) Concurrir a las reuniones acordadas o fijadas por la autoridad de aplicación.

b) Designar negociadores con mandato suficiente.

c) Intercambiar la información necesaria a los fines del examen de las cuestiones en debate, para entablar una discusión fundada y obtener un acuerdo. Dicho intercambio deberá obligatoriamente incluir la información relativa a la distribución de los

beneficios de la productividad, la situación actual del empleo y las previsiones sobre su futura evolución.

d) Realizar esfuerzos conducentes a lograr acuerdos.

Artículo 445º — Alcance de la información. En la negociación colectiva entablada al nivel de la empresa el intercambio de información alcanzará, además, a las informaciones relativas a los siguientes temas:

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

b) Costo laboral unitario.

c) Causales e indicadores de ausentismo.

d) Innovaciones tecnológicas y organizacionales previstas.

e) Organización, duración y distribución del tiempo de trabajo.

f) Siniestralidad laboral y medidas de prevención.

g) Planes y acciones en materia de formación profesional.

Artículo 446º — Procedimiento preventivo de crisis. Multas. La obligación de negociar de buena fe en los procedimientos preventivos de crisis y respecto de las empresas concursadas, impone al empleador el deber de informar a los trabajadores a través de la representación sindical sobre las causas y circunstancias que motivaron la iniciación del procedimiento de crisis o la presentación en concurso.

a) En el caso del procedimiento de crisis, la empresa deberá informar sobre las siguientes materias:

I. Mantenimiento del empleo.

II. Movilidad funcional, horaria o salarial.

III. Innovación tecnológica y cambio organizacional.

IV. Recalificación y formación profesional de los trabajadores.

V. Reubicación interna o externa de trabajadores y programas de reinserción laboral.

VI. Aportes convenidos al Sistema Integrado de Jubilaciones y Pensiones.

VII. Programas de apoyo a la generación de microemprendimientos para los trabajadores afectados.

b) En el supuesto de empresas concursadas, se deberá informar especialmente sobre las siguientes materias:

I. Causas de la crisis y sus repercusiones sobre el empleo.

II. Situación económica y financiera de la empresa y del entorno en que se desenvuelve.

III. Propuesta de acuerdo con los acreedores.

IV. Rehabilitación de la actividad productiva.

V. Situación de los créditos laborales.

c) Quienes reciban información calificada de confidencial por la empresa, como consecuencia del cumplimiento por parte de ésta de los deberes de información, están obligados a guardar secreto acerca de la misma.

d) Cuando alguna de las partes, se rehusare injustificadamente a negociar colectivamente vulnerando el principio de buena fe, la parte afectada por el incumplimiento podrá promover una acción judicial ante el Tribunal Laboral competente, mediante el proceso sumarísimo.

El Tribunal dispondrá el cese inmediato del comportamiento violatorio del deber de negociar de buena fe y podrá, además, sancionar a la parte incumplidora con una multa de hasta un máximo equivalente al veinte por ciento (20%) del total de la masa salarial del mes en que se produzca el hecho, correspondiente a los trabajadores comprendidos en el ámbito personal de la negociación. Si la parte infractora mantuviera su actitud, el importe de la sanción se incrementará en un diez por ciento (10%) por cada cinco (5) días de mora en acatar la decisión judicial. En el supuesto de reincidencia el máximo previsto en el presente inciso podrá elevarse hasta el equivalente al cien por ciento (100%) de esos montos.

Sin perjuicio de ello, el juez, a petición de parte, podrá también aplicar otro tipo de sanciones conminatorias previstas en el Código Civil.

Cuando cesaren los actos que dieron origen a la acción entablada, dentro del plazo que al efecto establezca la decisión judicial, el monto de la sanción podrá ser reducido por el Juez hasta el cincuenta por ciento (50%).

Todos los importes que así se devenguen tendrán como exclusivo destino programas de inspección del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.

Artículo 447º — Actas. De lo ocurrido en el transcurso de las negociaciones se labrará un acta resumida. Los acuerdos se adoptarán con el consentimiento de los sectores representados.

Cuando en el seno de la representación de una de las partes no hubiere unanimidad, prevalecerá la posición de la mayoría de sus integrantes.

Artículo 448º — Homologación. Plazos. Las Convenciones Colectivas de Trabajo son homologadas por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, en su carácter de autoridad de aplicación.

La homologación deberá producirse dentro de un plazo no mayor de treinta (30) días de recibida la solicitud, siempre que la convención reúna todos los requisitos establecidos a tal efecto. Transcurrido dicho plazo se la considerará tácitamente homologada.

Artículo 449º — Diferendos. En los diferendos que se susciten en el curso de las negociaciones las partes podrán, de común acuerdo, someterse a la intervención de un servicio de mediación, conciliación y arbitraje que funcionará en el ámbito del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.

La reglamentación determinará sus funciones, así como su organización y normas de procedimiento, preservando su autonomía.

Artículo 450º — Plazos. Los plazos a que se refiere este Título se computarán en días hábiles administrativos.

CAPÍTULO VII

Conflictos colectivos de trabajo.

Artículo 451º — Medidas legítimas de acción directa. Garantía de las prestaciones. Cuando por un conflicto de trabajo alguna de las partes decidiera la adopción de medidas legítimas de acción directa que involucren actividades que puedan ser consideradas servicios esenciales, deberá garantizar la prestación de servicios mínimos para evitar su interrupción. Asimismo, deberá darse debido cumplimiento a lo dispuesto en este Código sobre la reglamentación del Derecho

de Huelga, velando por el respeto de los derechos con garantía constitucional de los demás habitantes de la Nación.

Se consideran esenciales los servicios sanitarios y hospitalarios, la producción y distribución de agua potable, energía eléctrica y gas y el control del tráfico aéreo.

Una actividad no comprendida en el párrafo anterior podrá ser calificada excepcionalmente como servicio esencial, por una comisión independiente integrada según establezca la reglamentación, previa apertura del procedimiento de conciliación previsto en la legislación, en los siguientes supuestos:

a) Cuando por la duración y extensión territorial de la interrupción de la actividad, la ejecución de la medida pudiere poner en peligro la vida, la seguridad o la salud de toda o parte de la población.

b) Cuando se tratare de un servicio público de importancia trascendental, conforme los criterios de los organismos de control de la Organización Internacional del Trabajo.

El Poder Ejecutivo Nacional con la intervención del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social y previa consulta a las organizaciones de empleadores y de trabajadores, dictará la reglamentación del presente artículo dentro del plazo de noventa (90) días, conforme los principios de la Organización Internacional del Trabajo.

CAPÍTULO VIII

Balance Social.

Artículo 452º — Alcance. Forma. Balance Social Único. Las empresas que ocupen a más de trescientos (300) trabajadores deberán elaborar, anualmente, un Balance Social que recoja información sistematizada relativa a condiciones de trabajo y empleo, costo laboral y prestaciones sociales a cargo de la empresa. Este documento será girado por la empresa al sindicato con personería gremial, signatario de la Convención Colectiva de Trabajo que le sea aplicable, dentro de los treinta (30) días de elaborado. Una copia del balance será depositada en el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, la que será considerada estrictamente confidencial.

Las empresas que empleen trabajadores distribuidos en varios establecimientos, deberán elaborar un Balance Social Único, si la Convención Colectiva aplicable fuese de actividad o se aplicare un único Convenio Colectivo de empresa. Para el caso de que la misma empresa sea suscriptora de más de un Convenio Colectivo

de Trabajo, deberá elaborar un Balance Social en cada caso, cualquiera sea el número de trabajadores comprendidos.

Artículo 453º — Contenido. El Balance Social incluirá la información que seguidamente se indica, la que podrá ser ampliada por la reglamentación tomando en cuenta, entre otras consideraciones, las actividades de que se trate:

a) Balance general anual, cuenta de ganancias y pérdidas, notas complementarias, cuadros anexos y memoria del ejercicio.

b) Estado y evolución económica y financiera de la empresa y del mercado en que actúa.

c) Incidencia del costo laboral.

d) Evolución de la masa salarial promedio. Su distribución según niveles y categorías.

e) Evolución de la dotación del personal y distribución del tiempo de trabajo.

f) Rotación del personal por edad y sexo.

g) Capacitación .

h) Personal efectivizado.

i) Régimen de pasantías y prácticas rentadas.

j) Estadísticas sobre accidentes de trabajo y enfermedades inculpables.

k) Tercerizaciones y subcontrataciones efectuadas.

l) Programas de innovación tecnológica y organizacional que impacten sobre la plantilla de personal o puedan involucrar modificación de condiciones de trabajo.

Artículo 454º — Primer balance. El primer Balance Social de cada empresa o establecimiento corresponderá al año siguiente al que se registre la cantidad mínima de trabajadores legalmente exigida.

CAPÍTULO IX

Inspección del trabajo.

Artículo 455º — Sistema Integral de Inspección del Trabajo y de la Seguridad Social. Creación. Composición. Créase el Sistema Integral de Inspección del Trabajo y de la Seguridad Social (SIDITYSS), destinado al control y fiscalización del cumplimiento de las normas del trabajo y de la seguridad social en todo el territorio nacional, a fin de garantizar los derechos de los trabajadores previstos en el artículo 14º bis de la Constitución Nacional y en los Convenios Internacionales ratificados por la República Argentina, y así eliminar el empleo no registrado y las demás distorsiones que el incumplimiento de la normativa laboral y de la seguridad social provoquen.

Integrarán el sistema la autoridad administrativa del trabajo y de la seguridad social nacional y las autoridades provinciales y de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, que actuarán bajo los principios de corresponsabilidad, coparticipación, cooperación y coordinación, para garantizar su funcionamiento eficaz y homogéneo en todo el territorio nacional.

A tal efecto se celebrarán convenios y ejecutarán acciones con las provincias y la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, para alcanzar los fines y objetivos descriptos en los párrafos precedentes.

Los convenios celebrados por el Estado Nacional con las Provincias y la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, con anterioridad a la sanción de la presente ley, mantendrán su vigencia hasta tanto no sean modificados.

Artículo 456º — Autoridad de aplicación. El Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social será la autoridad de aplicación del Sistema Integral de Inspección del Trabajo y de la Seguridad Social (SIDITYSS) y, en todo el territorio nacional, ejercerá las funciones de fiscalización de trabajo y de la normativa laboral, articulando con las administraciones del trabajo provinciales y de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires. Asimismo, en tal carácter, le corresponde:

a) Velar para que los distintos servicios del sistema cumplan con las normas que los regulan y, en especial, con las exigencias de los Convenios 81 y 129 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

b) Coordinar la actuación de todos los servicios, formulando recomendaciones y elaborando planes de mejoramiento.

c) Ejercer las demás funciones que a la autoridad central asignan los Convenios 81 y 129 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), sus recomendaciones complementarias y aquellas otras que contribuyan al mejor desempeño de los servicios.

d) Detectar núcleos de trabajo no registrado, mediante acciones inspectivas complementarias, articulando con el servicio local.

e) Recabar y promover, especialmente con miras a la detección del trabajo no registrado, la participación coordinada y la colaboración de las entidades representativas de los trabajadores y los empleadores.

f) Aplicar las sanciones establecidas en el Anexo II del Pacto Federal del Trabajo, ratificado por la Ley Nº25.212, o las que en el futuro las reemplacen, cuando verifique incumplimientos o infracciones.

Artículo 457º — Observancias. Cuando un servicio local de Inspección del Trabajo no cumpla con las exigencias de los Convenios 81 y 129 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) o con las que se deriven de este Capítulo, el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social ejercerá coordinadamente con el Consejo Federal del Trabajo en concurso con las jurisdicciones provinciales y, en su caso, con la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, las correspondientes facultades.

Artículo 458º — Garantía de recursos. Los servicios de inspección comprendidos en el Sistema Integral de Inspección del Trabajo y de la Seguridad Social (SIDITYSS) deberán contar con los recursos adecuados para la real y efectiva prestación del servicio y llevarán un Registro de Inspección, Infracciones y Sanciones. Deberán informar a las organizaciones empresariales y sindicales acerca de las actividades realizadas y de los resultados alcanzados. Los

representantes sindicales de los trabajadores tendrán derecho a acompañar al inspector durante la inspección y a ser informados de sus resultados.

Artículo 459º — Facultades de los inspectores. Actas. Auxilio de las fuerzas públicas. Los inspectores actuarán de oficio o por denuncia, recogerán en actas el resultado de sus actuaciones y, en su caso, iniciarán el procedimiento para la aplicación de sanciones.

En el ejercicio de sus funciones y dentro de su jurisdicción, los inspectores están facultados para:

a) Entrar en los lugares sujetos a inspección, sin necesidad de notificación previa ni de orden judicial de allanamiento.

b) Requerir la información y realizar las diligencias probatorias que consideren necesarias, incluida la identificación de las personas que se encuentren en el lugar de trabajo inspeccionado.

c) Solicitar los documentos y datos que estimen necesarios para el ejercicio de sus funciones, intimar el cumplimiento de las normas y hacer comparecer a los responsables de su cumplimiento.

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

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

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

Artículo 460º — Infracciones a las normas. Comprobada la infracción a las normas laborales que impliquen, de alguna forma, una evasión tributaria o a la seguridad social, el hecho deberá ser denunciado formalmente a la Administración Federal de Ingresos Públicos (AFIP) y / o a los otros organismos de control fiscal.

Ello sin perjuicio, en el caso que corresponda, de la notificación fehaciente a las autoridades de control migratorio a los fines de la aplicación de la Ley Nº25.871.

CAPÍTULO X

Simplificación Registral.

Artículo 461º — Inscripciones. El Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social establecerá el organismo encargado y los procedimientos destinados a la simplificación y unificación en materia de inscripción laboral y de la seguridad social, teniendo en cuenta el avance tecnológico de informatización, con el objeto de que la registración de empleadores y trabajadores se cumpla en un solo acto y a través de un único trámite.

El Poder Ejecutivo Nacional dictará las normas para la reglamentación e instrumentación de lo dispuesto en el presente artículo, propiciando lo simplificación de todos los trámites y procedimientos, evitando cualquier tipo de situación burocrática innecesaria.

CAPÍTULO XI

Cooperativas de Trabajo.

Artículo 462º — Contralor. Juzgamiento. Sanciones. Prohibiciones. Los servicios de inspección del trabajo están habilitados para ejercer el contralor de las Cooperativas de Trabajo a los efectos de verificar el cumplimiento de las normas laborales y de la seguridad social en relación con los trabajadores dependientes a su servicio, así como a los socios de ella que se desempeñaren en fraude a la ley laboral. Estos últimos serán considerados trabajadores dependientes de la empresa usuaria para la cual presten servicios, a los efectos de la aplicación de la legislación laboral y de la seguridad social.

Si durante esas inspecciones se comprobare que se ha incurrido en una desnaturalización de la figura cooperativa con el propósito de sustraerse, total o parcialmente, a la aplicación de la legislación del trabajo denunciarán, sin perjuicio del ejercicio de su facultad de constatar las infracciones a las normas laborales y proceder a su juzgamiento y sanción, esa circunstancia a la autoridad específica de fiscalización pública a los efectos del artículo 101º y concordantes de la Ley Nº20.337 o la que en el futuro disponga sobre el régimen de cooperativas.

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

TÍTULO XXVIII

De los Derechos de los trabajadores y de la Tutela de la libertad sindical.

CAPÍTULO I

De los trabajadores.

Artículo 463º — Derechos de los trabajadores. Constituir libremente y sin necesidad de autorización previa, asociaciones sindicales.

a) Afiliarse a las ya constituidas, no afiliarse o desafiliarse.

b) Reunirse y desarrollar actividades sindicales.

c) Peticionar ante las autoridades sindicales y / o sus empleadores.

d) Participar en la vida interna de las asociaciones sindicales, elegir libremente a sus representantes, ser elegidos y postular candidatos.

CAPÍTULO II

De las Asociaciones Sindicales.

Artículo 464º — Alcance. Las asociaciones de trabajadores que tengan por objeto la defensa de los intereses de los mismos se regirán por este Título. La libertad sindical será garantizada por todas las normas que se refieren a la organización y acción de las asociaciones sindicales.

Entiéndese por interés de los trabajadores, todo cuanto se relacione con sus condiciones de vida y de trabajo. La acción sindical contribuirá a remover los obstáculos que dificulten la realización plena del trabajador.

Artículo 465º — Derechos. Las asociaciones sindicales tienen los siguientes derechos:

a) Determinar su nombre, debiéndose abstener de usar o disponer de los nombres usados por otras asociaciones sindicales con lo cual pudieran inducir a error o confusión.
b) Determinar su objeto, ámbito de aplicación, competencia y representación, especificando su actuación territorial.

c) Adoptar el tipo de organización que estimen apropiado, aprobar sus estatutos y constituir asociaciones de grado superior, afiliarse a las ya constituidas o desafiliarse.

d) Formular su programa de acción.

Artículo 466º — Actividades permitidas. En función de su objeto y programa de acción, las asociaciones sindicales podrán realizar todas las actividades lícitas en defensa de los intereses de los trabajadores.

Deberán ejercer especial atención en:

a) Ejercer el derecho a negociar colectivamente.

b) Ejercer el derecho de huelga en los términos y condiciones que este Código reglamenta.

c) Solicitar ante el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social las acciones que estime corresponder.

d) Peticionar ante las autoridades legislativas y judiciales, cuanto estime corresponder.

e) Adoptar demás medidas legítimas de acción sindical.

Artículo 467º — Acción declarativa de certeza. Ante una medida de acción, en caso de duda sobre su legalidad y / u objeción del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, la asociación sindical podrá pedir en la Justicia una Acción Declarativa de Certeza, antes de adoptar la medida de que se trate, y siempre que perjudiquen el interés colectivo.

Artículo 468º — Limitación de la autonomía. Los poderes públicos y en especial la autoridad administrativa del trabajo, los empleadores y sus

asociaciones y toda persona humana o jurídica deberán abstenerse de limitar la autonomía de las asociaciones sindicales, más allá de lo establecido en la legislación vigente.

Artículo 469º — Derecho Constitucional de Igualdad. Las asociaciones sindicales no podrán establecer diferencias por razones ideológicas, políticas, sociales, de credo, nacionalidad, raza o sexo, debiendo abstenerse de dar un trato discriminatorio a los afiliados.

Lo dispuesto regirá también respecto de la relación entre una asociación de grado superior y otra de grado inferior.

Artículo 470º — Garantía de democracia interna. Las asociaciones sindicales garantizarán la efectiva democracia interna. Sus estatutos deberán garantizar:

a) una fluida comunicación entre los órganos internos de la asociación y sus afiliados;

b) que sus delegados a los órganos deliberativos obren con mandato de sus representados y les informen luego de su gestión;

c) la efectiva participación de todos los afiliados en la vida de la asociación, garantizando la elección directa de los cuerpos directivos en los sindicatos locales y seccionales;

d) el voto directo y secreto de los afiliados;

e) la elección del órgano con competencia electoral a través del voto directo y secreto de los afiliados; y

f) la representación de las minorías en los cuerpos deliberativos y en los ejecutivos con un porcentaje mínimo de treinta (30) puntos, cuando esta hubiera alcanzado un diez por ciento (10%) de los votos válidos emitidos.

Se considerarán nulas de pleno derecho aquellas cláusulas de estatutos o reglamentos electorales que modifiquen o amplíen los requisitos exigidos por la ley para la integración de órganos directivos, aun cuando hubieran sido aprobados con anterioridad a la vigencia de la presente.

Artículo 471º — Prohibiciones. Las asociaciones sindicales tendrán las siguientes prohibiciones:

a) No podrán recibir ayuda económica de empleadores.

b) No podrán recibir ayuda económica de organismos políticos nacionales o extranjeros.

c) No podrán recibir ayuda de ningún ente internacional privado.

d) No podrán realizar contrataciones de cualquier naturaleza con familiares y o sociedades de las que integren familiares de las autoridades sindicales.

e) No podrán prestar servicios rentados a las empresas o empleadores de los trabajadores que representan.

La prohibición de los empleadores no alcanza a los aportes que estos efectúen en virtud de normas legales.

En caso de verificarse algún aporte económico de los mencionados en los incisos precedentes, la autoridad administrativa del trabajo deberá suspender la personería y no podrá actuar en defensa de los intereses de los trabajadores por cinco (5) años

CAPÍTULO III

De los tipos de Asociaciones Sindicales.

Artículo 472º — Definición. Se considerarán asociaciones sindicales de trabajadores las constituidas por:

a) Trabajadores de una misma actividad o actividades afines.

b) Trabajadores de un mismo oficio, profesión o categoría, aunque se desempeñen en actividades distintas.

c) Trabajadores que presten servicios en una misma empresa.

Artículo 473º — Formas. Las asociaciones sindicales pueden asumir algunas de las siguientes formas:

a) Sindicatos o uniones.

b) Federaciones, cuando agrupen asociaciones de primer grado.

c) Confederaciones, cuando agrupen a las asociaciones contempladas en los incisos que preceden a éste.

CAPÍTULO IV

De la afiliación y desafiliación.

Artículo 474º — Admisiones. Las asociaciones sindicales deberán admitir la libre afiliación, de acuerdo a esta ley y a sus estatutos, los que deberá conformarse a la misma.

Las personas mayores de dieciséis (16) años, sin necesidad de autorización, podrán afiliarse.

En caso de jubilación, accidente, enfermedad, invalidez, desocupación o convocatoria militar, los afiliados no perderán por esas circunstancias el derecho de pertenecer a la asociación respectiva, pero gozarán de los derechos y estarán sujetos a las obligaciones que el estatuto establezca.

Artículo 475º — Exclusiones. El trabajador que dejare de pertenecer a una asociación sindical no tendrá derecho al reintegro de las cuotas o aportes abonados. Lo dispuesto será aplicable a las relaciones entre asociaciones de diverso grado.

CAPÍTULO V

De los estatutos.

Artículo 476º — Contenidos. Los estatutos deberán ajustarse a lo establecido en el presente Título y deberán contener:

a) Denominación que adopte, domicilio, objeto y zona de actuación.

b) Actividad, oficio, profesión o categoría de los trabajadores que represente.

c) Derechos y obligaciones de los afiliados, requisitos para su admisión y procedimiento para su separación que garanticen el derecho de defensa.

d) Determinación de las autoridades y especificación de sus funciones con indicación de las que ejerzan su representación legal, duración de los mandatos, recaudos para su revocación y procedimientos para la designación y reemplazos de los directivos e integrantes de los congresos.

e) Modo de constitución, administración y control del patrimonio social y su destino en caso de disolución y régimen de cotizaciones de sus afiliados y contribuciones.

f) Época y forma de presentación, aprobación y publicación de memorias y balances; órganos para su revisión y fiscalización.

g) Régimen electoral que asegure la democracia interna de acuerdo con los principios de la presente ley, no pudiendo contener como exigencia para presentar listas de candidatos a órganos asociacionales, avales que superen el tres por ciento (3%) de sus afiliados. Los cargos podrán ser reelectos por un solo periodo, quedando prohibida la reelección indefinida.

h) Régimen de convocatoria y funcionamiento de asambleas y congresos.

i) Procedimiento para disponer medidas legítimas de acción sindical.

j) Procedimiento para la modificación de los estatutos y disolución de la asociación.

CAPÍTULO VI

Dirección y administración.

Artículo 477º — Constitución. La dirección y administración serán ejercida por:

a) Un órgano compuesto por un mínimo de cinco (5) miembros, elegidos en forma que asegure la voluntad de la mayoría de los afiliados o delegados congresales mediante el voto directo y secreto.

b) Los mandatos no podrán exceder de cuatro (4) años, teniendo derecho a ser reelegidos por sólo un nuevo periodo de cuatro (4) años. Luego de haber cumplido el segundo período no podrá ser reelegido, hasta haber pasado el período de duración de mandato.

La proporción de los miembros del órgano, deberá tener al menos el treinta por ciento (30%) pertenecientes a la segunda minoría que se presente a elecciones.

Artículo 478º — Requisitos. Para integrar los órganos directivos, se requerirá:

a) Mayoría de edad.

b) No tener inhibiciones civiles ni penales.

c) Estar afiliado/a; tener dos (2) años de antigüedad en la afiliación y encontrarse desempeñando la actividad durante dos (2) años.

El setenta y cinco por ciento (75%) de los cargos directivos y representativos deberán ser desempeñados por ciudadanos/as argentinos/as, el/la titular del cargo de mayor jerarquía y su reemplazante estatutario deberán ser ciudadanos/as argentinos/as.

La presencia femenina en los cargos electivos y representativos de las asociaciones sindicales será del cincuenta por ciento (50%), cuando el número de mujeres alcance o supere ese porcentual sobre el total de los trabajadores.

Cuando la cantidad de trabajadoras no alcanzare el cincuenta por ciento (50%) del total de trabajadores, el cupo para cubrir la participación femenina en las listas de candidatos y su presencia en los cargos electivos y representativos de la asociación sindical, será proporcional a esa cantidad.
No podrá oficializarse ninguna lista que no cumpla con los requisitos estipulados en este artículo.

CAPÍTULO VII

De las asambleas y congresos.

Artículo 479º — Reuniones. Las asambleas y congresos deberán reunirse:

a) En sesión ordinaria, anualmente;

b) En sesión extraordinaria, cuando los convoque el órgano directivo de la asociación por propia decisión o a solicitud del número de afiliados o delegados congresales que fije el estatuto, el que no podrá ser superior al quince por ciento (15%) en asamblea de afiliados y al treinta y tres por ciento (33%) en asamblea de delegados congresales.

Artículo 480º — Actos privativos. Serán privativos de las asambleas o congresos:

a) Fijar criterios generales de actuación.

b) Consider ar los anteproyectos de convenciones colectivas de trabajo.

c) Aprobar y modificar los estatutos, memorias y balances; la fusión con otras asociaciones, afiliación o desafiliación a asociaciones, nacionales o internacionales.

d) Dar mandato a los delegados a congresos de asociaciones de grado superior y recibir el informe de su desempeño.

e) Fijar el monto de las cotizaciones ordinarias y extraordinarias de los afiliados.

CAPÍTULO VIII

De la inscripción.

Artículo 481º — Forma. Las asociaciones presentarán ante la autoridad administrativa del trabajo solicitud de inscripción haciendo constar:

a) Nombre, domicilio, patrimonio y antecedentes de su fundación.

b) Lista de afiliados.

c) Nómina y nacionalidad de los integrantes de su organismo directivo.

d) Estatutos.

Cumplidos los recaudos enunciados, la autoridad administrativa del trabajo, dentro de los noventa (90) días de presentada la solicitud, dispondrá la inscripción en el registro especial y la publicación, sin cargo, de la resolución que autorice la inscripción y extracto de los estatutos en el Boletín Oficial.

CAPÍTULO IX

De los derechos y obligaciones de las Asociaciones Sindicales.

Artículo 482º — Personería jurídica. Derechos. La asociación a partir de su inscripción, adquirirá personería jurídica y tendrá los siguientes derechos:

a) Peticionar y representar, a solicitud de parte, los intereses individuales de sus afiliados.

b) Representar los intereses colectivos, cuando no hubiere en la misma actividad o categoría asociación con personería gremial.

c) Promover:

1. La formación de sociedades cooperativas y mutuales.
2. El perfeccionamiento de la legislación laboral, previsional de seguridad social.
3. La educación general y la formación profesional de los trabajadores.

d) Imponer cotizaciones a sus afiliados.

e) Realizar reuniones o asambleas sin necesidad de autorización previa.

Artículo 483º — Obligaciones. Las asociaciones sindicales están obligadas a remitir o comunicar a la autoridad administrativa del trabajo:

a) Los estatutos y sus modificaciones a los efectos de control de la legislación.

b) La integración de los órganos directivos y sus modificaciones.

c) Dentro de los ciento veinte (120) días de cerrado el ejercicio, copia autenticada de la memoria, balance y nómina de afiliados.

d) La convocatoria a elecciones para la renovación de sus órganos en los plazos estatutarios.

e) Los libros de contabilidad y registros de afiliados a efectos de su rubricación.

CAPÍTULO X

De las Asociaciones Sindicales con personería gremial.

Artículo 484º — Mayor representatividad. Requisitos. La asociación que en su ámbito territorial y personal de actuación sea la más representativa, obtendrá personería gremial, siempre que cumpla los siguientes requisitos:

a) Se encuentre inscripta de acuerdo a lo prescripto en esta ley y haya actuado durante un período no menor de seis (6) meses.

b) Afilie a más de veinte por ciento (20%) de los trabajadores que intente representar.

c) La calificación de más representativa se atribuirá a la asociación que cuente con

mayor número promedio de afiliados cotizantes, sobre la cantidad promedio de trabajadores que intente representar.

Los promedios se determinarán sobre los seis (6) meses anteriores a la solicitud.

Al reconocerse personería gremial la autoridad administrativa del trabajo o judicial, deberá precisar el ámbito de representación personal y territorial. Estos no excederán de los establecidos en los estatutos, pero podrán ser reducidos si existiere superposición con otra asociación sindical.

Cuando los ámbitos pretendidos se superpongan con los de otra asociación sindical con personería gremial, no podrá reconocerse a la peticionante la amplitud de representación, sin antes dar intervención a la asociación afectada y proceder al cotejo necesario para determinar cuál es la más representativa conforme al procedimiento de este artículo en su inciso c). La omisión de los recaudos indicados determinará la nulidad del acto administrativo o judicial.

Artículo 485º — Resolución de la autoridad. Inscripción. Cumplidos los recaudos, la autoridad administrativa dictará resolución dentro de los noventa (90) días.

Otorgada la personería gremial se inscribirá la asociación en el registro que prevé esta ley, publicándose en el Boletín Oficial, sin cargo, la resolución administrativa y los estatutos.

Artículo 486º — Caso especial. En caso de que existiera una asociación sindical de trabajadores con personería gremial, sólo podrá concederse igual personería a otra asociación, para actuar en la misma zona y actividad o categoría, en tanto que la cantidad de afiliados cotizantes de la peticionante, durante un período mínimo y continuado de seis (6) meses anteriores a su presentación, fuere considerablemente superior a la de la asociación con personería preexistente.

Presentado el requerimiento del mismo se dará traslado a la asociación con personería gremial por el término de veinte (20) días, a fin de que ejerza su defensa y ofrezca pruebas.

De la contestación se dará traslado por cinco (5) días a la peticionante. Las pruebas se sustanciarán con el control de ambas asociaciones.

Cuando se resolviere otorgar la personería a la solicitante, la que la poseía continuará como inscripta.

La personería peticionada se acordará sin necesidad del trámite previsto en este artículo, cuando mediare conformidad expresa máximo órgano deliberativo de la asociación que la poseía.

Sólo podrá otorgarse personería a un sindicato de empresa, cuando no obrare en la zona de actuación y en la actividad o en la categoría una asociación sindical de primer grado o unión.

Artículo 487º — Derechos exclusivos. Son derechos exclusivos de la asociación sindical con personería gremial:

a) Defender y representar ante el Estado y los empleadores los intereses individuales y colectivos de los trabajadores.

b) Participar en instituciones de planificación y control de conformidades con lo que dispongan las normas respectivas.

c) Intervenir en negociaciones colectivas y vigilar el cumplimiento de la normativa laboral y de seguridad social.

d) Colaborar con el Estado en el estudio y solución de los problemas de los trabajadores.

e) Constituir patrimonios de afectación que tendrán los mismos derechos que las cooperativas y mutualidades.

f) Administrar sus propias obras sociales y, según el caso, participar en la administración de las creadas por ley o por convenciones colectivas de trabajo.

CAPÍTULO XI

De las Federaciones y Confederaciones.

Artículo 488º — Personería gremial. Las Federaciones y Confederaciones más representativas, adquirirán personería gremial conforme lo establecido en este Código.

Se considerarán Federaciones más representativas, las que estén integradas por asociaciones de primer grado que afilien a la mayor cantidad de los trabajadores cotizantes comprendidos en su ámbito

Se considerarán Confederaciones más representativas las que afilien a entidades con personería gremial que cuenten con la mayor cantidad de trabajadores cotizantes.

Artículo 489º — De las federaciones. Las federaciones con personería gremial podrán ejercer los derechos que la presente ley acuerde a las asociaciones de primer grado con personería gremial, con las limitaciones que en relación los respectivos sindicatos y federaciones establezcan los estatutos de las mismas.

Las Federaciones con personería gremial podrán asumir la representación de los trabajadores de la actividad o categoría por ellas representadas, en aquellas zonas o empresas donde no actuare una asociación sindical de primer grado con personería gremial.

Las asociaciones de segundo y tercer grado podrán representar a las entidades de grado inferior adheridas a ellas, en toda tramitación de índole administrativa, pudiendo a tal efecto deducir y proseguir los recursos que fuese conveniente interponer y adoptar las medidas que hubiere menester para la mayor defensa de los derechos de las mismas.

Artículo 490º — Intervención. El máximo órgano deliberativo de las asociaciones sindicales de grado superior podrá disponer la intervención de las de grado inferior sólo cuando los estatutos consagren esta facultad y por las causales que dichos estatutos determinen, garantizando el debido proceso. Esta resolución será recurrible ante la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo.

CAPÍTULO XII

Del patrimonio de las Asociaciones Sindicales.

Artículo 491º — Constitución. El patrimonio de las asociaciones sindicales de trabajadores estará constituido por:

a) Las cotizaciones ordinarias y extraordinarias de los afiliados y contribuciones de solidaridad que pacten en los términos de la ley de convenciones colectivas.

b) Los bienes adquiridos y sus frutos.

c) Las donaciones, legados, aportes y recursos no prohibidos por esta.

Artículo 492º — Agentes de retención. Los empleadores estarán obligados a actuar como "agentes de retención" de los importes que, en concepto de cuotas

afiliación u otros aportes deban tributar los trabajadores a las asociaciones sindicales de trabajadores con personería gremial.

Para que la obligación indicada sea exigible, deberá mediar una resolución del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación, disponiendo la retención. Esta resolución se adoptará a solicitud de la asociación sindical interesada. El Ministerio citado deberá pronunciarse dentro de los treinta (30) días de recibida la misma. Si así no lo hiciere, se tendrá por tácitamente dispuesta la retención.

El incumplimiento por parte del empleador de la obligación de obrar como agente de retención, o - en su caso- de efectuar en tiempo propio el pago de lo retenido, tornará a aquél en deudor directo. La mora en tal caso se producirá de pleno derecho.

Artículo 493º — Exenciones. Los actos y bienes de las asociaciones sindicales, sin discriminación alguna, destinados al ejercicio específico de las funciones propias previstas en este Título, estarán exentos de toda tasa, gravamen, contribución o impuesto. La exención es automática y por la sola obtención de su inscripción ante la autoridad administrativa. El Poder Ejecutivo Nacional gestionará con los gobiernos provinciales, y por su intermedio de las municipalidades, que recepten en su régimen fiscal el principio admitido en este artículo.

CAPÍTULO XIII

De la representación sindical en la empresa.

Artículo 494º — Representación en el lugar de trabajo. Derechos de los representantes gremiales. Los delegados del personal, las comisiones internas y organismos similares, ejercerán en los lugares de trabajo según el caso, en la sede de la empresa o del establecimiento al que estén afectados la siguiente representación:

a) De los trabajadores ante el empleador, la autoridad administrativa del trabajo cuando ésta actúa de oficio en los sitios mencionados y ante la asociación sindical.

b) De la asociación sindical ante el empleador y el trabajador.

Quienes ejerzan estas funciones tendrán derecho a:

a) Verificar, la aplicación de las normas legales o convencionales, pudiendo participar en las inspecciones que disponga la autoridad administrativa del trabajo.

b) Reunirse periódicamente con el empleador o su representante.

c) Presentar ante los empleadores o sus representantes las reclamaciones de los trabajadores en cuyo nombre actúen, previa autorización de la asociación sindical respectiva.

Artículo 495º — Funciones gremiales. Para ejercer las funciones indicadas en el artículo precedente se requiere:

a) Estar afiliado a la respectiva asociación sindical con personería gremial y ser elegido en comicios convocados por éstas, en el lugar donde se presten los servicios o con relación al cual esté afectado y en horas de trabajo, por el voto directo y secreto de los trabajadores cuya representación deberá ejercer.

La autoridad de aplicación podrá autorizar, a pedido de la asociación sindical, la celebración en lugar y horas distintos, cuando existiere circunstancias atendibles que lo justificaran.

Cuando con relación al empleador respecto del cual deberá obrar el representante, no existiera una asociación sindical con personería gremial, la función podrá ser cumplida por afiliados a una simplemente inscripta.
En todos los casos se deberá contar con una antigüedad mínima en la afiliación de un (1) año.

b) Tener dieciocho (18) años de edad como mínimo y revistar al servicio de la empresa durante todo el año aniversario anterior a la elección. En los establecimientos de reciente instalación no se exigirá contar con una antigüedad mínima en el empleo. Lo mismo ocurrirá cuando por la índole de la actividad en las que presten servicios los trabajadores a representar la relación laboral comience y termine con la realización de la obra, la ejecución del acto o la prestación de servicio para el que fueron contratados o cuando el vínculo configure un contrato de trabajo de temporada.

Artículo 496º — Término del mandato. El mandato de los delegados no podrá exceder de dos (2) años y sólo podrán ser reelectos por un nuevo periodo. La convocatoria para las elecciones de los delegados, deberá ser comunicada al empleador y a la autoridad de aplicación con una anticipación no menor a diez (10) días al acto electoral. La empresa prestará la colaboración que resulte necesaria, para garantizar la realización de los actos inherentes al proceso electivo de los delegados. El mandato de los delegados podrá ser revocado mediante asamblea de sus mandantes convocada por el órgano directivo de la asociación sindical, por propia decisión o a petición del diez por ciento (10%) del total de los representados. Asimismo, en el caso que lo prevean los estatutos el mandato de los delegados podrá ser revocado por determinación votada por los dos tercios de la asamblea o del congreso de la asociación sindical. El delegado cuestionado deberá tener la posibilidad cierta de ejercitar su defensa.

Artículo 497º — Obligación de los empleadores. Sin perjuicio de lo acordado en convenciones colectivas de trabajo, los empleadores estarán obligados a:

a) Facilitar un lugar para el desarrollo de las tareas de los delegados del personal en la medida en que, habida cuenta de la cantidad de trabajadores ocupados y la modalidad de la prestación de los servicios, las características del establecimiento lo tornen necesarios.

b) Concreta r las reuniones periódicas con esos delegados asistiendo personalmente o haciéndose representar.

c) Conceder a cada uno de los delegados del personal, para el ejercicio de sus funciones, un crédito de horas mensuales retribuidas de conformidad con lo que se disponga en la convención colectiva aplicable.

Artículo 498º — Representatividad. A falta de normas en las Convenciones Colectivas o en otros acuerdos, el número mínimo de los trabajadores que representen la asociación profesional respectiva en cada establecimiento será:

a) De diez (10) a cincuenta (50) trabajadores, un (1) representante.

b) De cincuenta y uno (51) a cien (100) trabajadores, dos (2) representantes.

c) De ciento uno (101) en adelante, un (1) representante más cada cien (100) trabajadores, que excedan de cien (100) a los que deberán adicionarse los establecidos en el inciso anterior.

En los establecimientos que tengan más de un (1) turno de trabajo habrá un delegado por turno, como mínimo.

Cuando un representante sindical está compuesto por tres (3) o más trabajadores, funcionará como cuerpo colegiado.

Sus decisiones se adoptarán en la forma que determinen los estatutos.

Artículo 499º — Reglamentación. La reglamentación en lo relativo a los delegados del personal deberá posibilitar una adecuada tutela de los intereses y derechos de los trabajadores teniendo en cuenta la diversidad de sectores, turnos y demás circunstancias de hecho que hagan a la organización de la explotación o del servicio.

CAPÍTULO XIV

De la tutela sindical.

Artículo 500º — Amparo. Todo trabajador o asociación sindical que fuere impedido u obstaculizado en el ejercicio regular de los derechos de la libertad sindical garantizados por la presente ley, podrá recabar el amparo de estos derechos ante el tribunal judicial competente, conforme al procedimiento Civil y Comercial de la Nación o equivalente de los Códigos Procesales Civiles provinciales, a fin de que éste disponga, si correspondiere, el cese inmediato del comportamiento antisindical.

Artículo 501º — Licencia sin goce de haberes. Los trabajadores que, por ocupar cargos electivos o representativos en asociaciones sindicales con personería gremial, en organismos que requieran representación gremial, o en cargos políticos en los poderes públicos, dejarán de prestar servicios, tendrán derecho de gozar de licencia automática sin goce de haberes, a la reserva del puesto y ser reincorporado al finalizar el ejercicio de sus funciones, no pudiendo ser despedidos durante el término de un (1) año a partir de la cesación de sus mandatos, salvo que mediare justa causa de despido.

El tiempo de desempeño de dichas funciones, será considerado período de trabajo a todos los efectos, excepto para determinar promedio de remuneraciones.

Los representantes sindicales en la empresa elegidos de conformidad con lo establecido en el presente Título, continuarán prestando servicios y no podrán ser suspendidos, modificadas sus condiciones de trabajo, ni despedidos durante el

tiempo que dure el ejercicio de su mandato y hasta un (1) año más, salvo que mediare justa causa.

Artículo 502º — Requisitos para las licencias. Para que surta efecto la garantía antes establecida se deberá observar los siguientes requisitos:

a) Que la designación se haya efectuado cumpliendo con los recaudos legales.

b) Que haya sido comunicada al empleador. La comunicación se probará mediante telegramas o cartas documento u otra forma escrita.

Artículo 503º — Protección del trabajador postulante. A partir de su postulación para un cargo de representación sindical, cualquiera sea dicha representación, el trabajador no podrá ser suspendido sin justa causa, ni modificadas sus condiciones de trabajo, por el término de seis (6) meses. Esta protección cesará para aquellos trabajadores para cuya postulación no hubiere sido oficializada según el procedimiento electoral aplicable y desde el momento de determinarse definitivamente dicha falta de oficialización. La asociación sindical deberá comunicar al empleador el nombre de los postulantes; lo propio podrán hacer los candidatos.

Artículo 504º — Estabilidad en el empleo. La estabilidad en el empleo no podrá ser invocada en los casos de cesación de actividades del establecimiento o de suspensión general de las tareas del mismo. Cuando no se trate de una suspensión general de actividades, pero se proceda a reducir personal por vía de suspensiones o despidos y deba atenderse al orden de antigüedades, se excluirá para la determinación de ese orden a los trabajadores que se encuentren amparados por la estabilidad instituida en esta ley.

Artículo 505º — Garantía. Violación por parte del empleador. Candidatos electos y no electos. Los trabajadores amparados por las garantías previstas en el presente Título, no podrán ser suspendidos, despedidos, ni con relación a ellos podrán modificarse las condiciones de trabajo, si no mediare resolución judicial previa que los excluya de la garantía sindical.

La violación por parte del empleador de las garantías establecidas en los artículos citado, dará derecho al afectado a demandar judicialmente, por vía sumarísima, la reinstalación de su puesto, con más los salarios caídos durante la tramitación judicial, o el restablecimiento de las condiciones de trabajo.

Si se decidiere la reinstalación, el juez podrá aplicar al empleador que no cumpliere con la decisión firme, las sanciones conminatorias que correspondan hasta su efectivo cumplimiento.

El trabajador, salvo que se trate de un candidato no electo, podrá optar por considerar extinguido el vínculo laboral en virtud de la decisión del empleador, colocándose en situación de despido indirecto, en cuyo caso tendrá derecho a percibir, además de indemnizaciones por despido, una suma equivalente al importe de las remuneraciones que le hubieren correspondido durante el tiempo faltante del mandato y el año de estabilidad posterior. Si el trabajador fuese un candidato no electo tendrá derecho a percibir, además de las indemnizaciones y de las remuneraciones imputables al período de estabilidad aún no agotado, el importe de un año más de remuneraciones.

La promoción de las acciones por reinstalación o por restablecimiento de las condiciones de trabajo a las que refieren los párrafos anteriores interrumpe la prescripción de las acciones por cobro de indemnización y salarios caídos allí previstas. El curso de la prescripción comenzará una vez que recayere pronunciamiento firme en cualquiera de los supuestos.

CAPÍTULO XV

De las prácticas desleales de los empleadores.

Artículo 506º — Consideraciones. Serán consideradas prácticas desleales y contrarias a la ética de las relaciones profesionales del trabajo por parte de los empleadores, o en su caso, de las asociaciones profesionales que los represente:

a) Subvencionar en forma directa o indirecta a una asociación sindical de trabajadores.

b) Intervenir o interferir en la constitución, funcionamiento o administración de un ente de este tipo.

c) Obstruir, dificultar o impedir la afiliación de los trabajadores a una de las asociaciones por ésta reguladas.

d) Promover o auspiciar la afiliación de los trabajadores a determinada asociación sindical.

e) Adoptar represalias contra los trabajadores en razón de su participación en medidas legítimas de acción sindical o en otras actividades sindicales o de haber acusado, testimoniado o intervenido en los procedimientos vinculados a juzgamiento de las prácticas desleales.

f) Rehusarse a negociar colectivamente con la asociación sindical capacitada para hacerlo o provocar dilaciones que tiendan a obstruir el proceso de negociación.

g) Despedir, suspender o modificar las condiciones de trabajo de su personal, con el fin de impedir o dificultar el ejercicio de los derechos a que se refiere esta ley.

h) Negare a reservar el empleo o no permitir que el trabajador reanude la prestación de los servicios cuando hubiese terminado de estar en uso de la licencia por desempeño de funciones gremiales.

i) Despedir, suspender o modificar las condiciones de trabajo de los representantes sindicales que gocen de estabilidad de acuerdo con los términos establecidos por este régimen cuando las causas del despido, suspensión o modificación no sean de aplicación general o simultánea a todo el personal.

j) Practicar trato discriminatorio, cualquiera sea su forma, en razón del ejercicio de los derechos sindicales tutelados por este régimen.

k) Negarse a suministrar la nómina del personal a los efectos de la elección de los delegados del mismo en los lugares de trabajo.

Artículo 507º — Querella. La asociación sindical de trabajadores o el damnificado, conjunta o indistintamente, podrán promover querella por práctica desleal ante el Juez o Tribunal competente.

1. Las prácticas desleales se sancionarán con multas que serán fijadas de acuerdo a lo que establezca el régimen de sanciones e infracciones a las leyes del trabajo y su reglamentación.

2. Cuando la práctica desleal fuera cometida por entidades representativas de empleadores, la multa será fijada razonablemente por el juez hasta un máximo del equivalente al veinte por ciento (20%) de los ingresos provenientes de las cuotas que deban pagar los afiliados en el mes en que se cometió la infracción.

Los importes de las multas serán actualizados a la fecha del efectivo pago, de acuerdo con las disposiciones sobre índice de actualización de los créditos

laborales. Cuando la práctica desleal pudiera ser reparada mediante el cese de la medida que la hubiere producido o la realización de los actos que resulten idóneos, conforme a la decisión calificadora, y el infractor mantuviera las medidas o dejare de cumplir los actos tendientes a la cesación de sus efectos, el importe originario se incrementará automáticamente en un diez por ciento (10%) por cada cinco (5) días de mora, mientras se mantenga el incumplimiento del empleador o entidad representativa de los empleadores.

3. El importe de las multas será percibido por la autoridad administrativa del trabajo, e ingresado en una cuenta especial y será destinado al mejoramiento de los servicios de inspección del trabajo, a cuyo fin la autoridad administrativa tomará intervención en el expediente judicial, previa citación del Juez.

4. Cuando la práctica desleal fuese reparada mediante el cese de los actos motivantes, dentro del plazo que al efecto establezca la decisión judicial, el importe de la sanción podrá reducirse hasta el cincuenta por ciento.

CAPÍTULO XVI

De la Autoridad de aplicación.

Artículo 508º — Alcance. El Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación será la autoridad de aplicación de este Título.

Artículo 509º — Facultades. La autoridad de aplicación tendrá las siguientes facultades entre otras a saber:

1) Inscribir asociaciones.

2) Otorgarles personería gremial.

3) Llevar los registros respectivos.

4) Cualquier otra acción y / o desarrollo necesario para el cumplimiento de la presente ley.

Artículo 510º — Requerimientos. La autoridad de aplicación, estará faculta a requerir a las asociaciones sindicales que dejen sin efecto las medidas que importen:

a) Violación de las disposiciones legales o estatutarias.

b) Incumplimiento a las disposiciones dictadas por la autoridad competente en el ejercicio de facultades legales.

Artículo 511º — Peticiones ante sede judicial. La autoridad de aplicación deberá peticionar en sede judicial la suspensión o cancelación de una personería gremial o la intervención de una asociación sindical, en los siguientes supuestos:

a) Por incumplimiento de las intimaciones que se le formulen en cumplimiento de una obligación legal.

b) Cuando haya comprobado que en las asociaciones se ha incurrido en graves irregularidades administrativas.

Artículo 512º — Proceso judicial. En el proceso judicial será parte la asociación sindical afectada. Cuando existiera peligro de perjuicios a la asociación sindical o a sus miembros, solicitar judicialmente medidas cautelares a fin que se disponga la suspensión en el ejercicio de sus funciones de quienes integran el órgano de conducción.

Artículo 513º — Mediadas cautelares. En el caso de que se dispongan medidas cautelares de suspensión en el ejercicio de las funciones de quienes integren el órgano de conducción, se designara un funcionario con facultades para ejercer los actos conservatorios y de administración necesarios.

Artículo 514º — Convocatoria a elecciones. Acefalía. En las circunstancias descriptas en los artículos precedentes, la autoridad de aplicación podrá en un tiempo razonable y prudencial, disponer la convocatoria a elecciones de los cuerpos que correspondan.

Al efecto podrán nombrar las personas que deban ejecutar esos actos. Todo ello cuando el órgano de asociación facultado para ejecutarlo, después que hubiese sido intimado para que lo hiciere, dentro de un lapso determinado, incumpliera el requerimiento.

En caso de que se produjere un estado de acefalía con relación a la comisión directiva de una asociación sindical de trabajadores o al órgano que tenga asignadas las funciones propias de un cuerpo de conducción, y en tanto en los estatutos de la asociación de que se trate o en los de la federación de la que ésta forme parte, no se haya previsto el modo de regularizar la situación, la autoridad de aplicación también podrá designar un funcionario para que efectúe lo que sea necesaria o para regularizar la situación.

Artículo 515º — Prohibición. En tanto no se presente alguna de las situaciones antes previstas, la autoridad administrativa del trabajo no podrá intervenir en la dirección y administración de las asociaciones sindicales a que se refiere este Código y, en especial, restringir el manejo de los fondos sindicales.

Artículo 516º — Control. El control de las asociaciones sindicales, aunque hubieren obtenido personería jurídica en virtud de las disposiciones del derecho común, estará a cargo exclusivo del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación.

Artículo 517º — Diferendos sindicales. Para someter las cuestiones de encuadramiento sindical a la autoridad administrativa, las asociaciones interesadas deberán contar previamente con el pronunciamiento de la organización gremial de grado superior a la que se encuentren adheridas, o a la que estén adheridas las federaciones que integren.

Si el diferendo no hubiera sido resuelto dentro de los sesenta (60) días hábiles, cualquiera de las asociaciones sindicales en conflicto, podrá someter la cuestión a conocimiento y resolución del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación.

El Ministerio deberá pronunciarse dentro de los sesenta (60) días corridos.

Agotado el procedimiento administrativo, quedará expedita la acción judicial correspondiente.

La resolución que dispone sobre el encuadramiento, cuando emane de la autoridad administrativa del trabajo o de la vía asociacional, será directamente recurrible ante la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo.

La resolución que ponga fin al conflicto de encuadramiento sindical sólo tendrá por efecto determinar la aptitud representativa de la asociación gremial respectiva con relación al ámbito en conflicto.

Artículo 518º — Diferendos entre las partes. Sin perjuicio de lo que dispongan los estatutos, en los diferendos que puedan plantearse entre los afiliados a una asociación sindical de trabajadores y éstas, o entre una asociación de grado

inferior y otra de grado superior será de aplicación lo dispuesto en el artículo anterior.

Artículo 519º — Resoluciones. Todas las resoluciones definitivas de la autoridad administrativa del trabajo en la materia regulada por esta ley, una vez agotada la instancia administrativa, son impugnables ante la justicia.

Artículo 520º — Autorización. Facultase a la autoridad de aplicación para dictar las normas relativas a jurisdicción y competencia aplicables al presente Título.

TÍTULO XXIX

Asignaciones Familiares.

CAPÍTULO I

Alcance.

Artículo 521° — Régimen. Se instituye con alcance nacional y obligatorio, y sujeto a las disposiciones de la presente ley, un Régimen de Asignaciones Familiares basado en:

a) Un Subsistema Contributivo fundado en los principios de reparto de aplicación a los trabajadores que presten servicios remunerados en relación de dependencia en la actividad privada, cualquiera sea la modalidad de contratación laboral, beneficiarios del Título XXIII y beneficiarios del Seguro de Desempleo, el que se financiará con los recursos previstos en el presente Código.

b) Un Subsistema Contributivo de aplicación a las personas inscriptas y con aportes realizados en el Régimen Simplificado para Pequeños Contribuyentes (RS – Monotributo) establecido por la Ley N°24.977, sus complementarias y modificatorias, el que se financiará con los recursos previstos en el presente Código.

c) Un Subsistema No Contributivo de aplicación a los beneficiarios del Sistema Integrado Previsional Argentino (SIPA), beneficiarios del régimen de Pensiones No Contributivas por Invalidez y para la Pensión Universal para el Adulto Mayor, el que se financiará con los recursos del régimen previsional previstos para su financiación.

d) Un Subsistema No Contributivo compuesto por la Asignación por Embarazo para Protección Social y la Asignación Universal por Hijo para Protección Social, destinado, respectivamente, a las mujeres embarazadas y a aquellos niños, niñas y adolescentes residentes en la República Argentina que pertenezcan a grupos familiares que se encuentren desocupados o se desempeñen en la economía informal.

Artículo 522° — Empleadas/os de casas particulares. Las empleadas/os del Régimen Especial de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares se encuentran incluidas en el inciso c) del artículo precedente.

Serán beneficiarias de la Asignación por Embarazo para Protección Social y de la Asignación Universal por Hijo para Protección Social, quedando excluidas de los incisos a) y b) del citado artículo, con excepción del derecho a la percepción de la Asignación por Maternidad que se establece en este Código.

Facúltase al Poder Ejecutivo Nacional para que dicte las normas pertinentes a efectos de adecuar y extender a las empleadas/os de dicho régimen especial estatutario las demás asignaciones familiares previstas en la presente ley.

Facúltase a la Administración Federal de Ingresos Públicos (AFIP) para establecer las alícuotas correspondientes para el financiamiento de la Asignación Familiar por Maternidad correspondiente a las empleadas del Régimen Especial de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares.

Artículo 523° — Exclusiones. Quedan excluidos de las prestaciones de este Título, con excepción de las Asignaciones Familiares por Maternidad y por Hijos con Discapacidad, los trabajadores que perciban una remuneración mínima y máxima, conforme escala remuneratoria según disponga la reglamentación.

Quedan excluidos del beneficio previsto en el artículo 521º; inciso d; del presente Título, los trabajadores que se desempeñen en la economía informal, que perciban una remuneración superior al salario mínimo vital y móvil.

Artículo 524° — Remuneración. Se considerará remuneración a los efectos de este Título, la definida para el Sistema Integrado de Jubilaciones y Pensiones, con excepción de las horas extras y el sueldo anual complementario (SAC).

Los límites que condicionan el otorgamiento de las Asignaciones Familiares o la cuantía de las mismas, se calcularán, en cada caso, en función de la totalidad de las remuneraciones y prestaciones dinerarias y Asignación por Maternidad o Prestación por Desempleo o haberes previsionales correspondientes al período que se liquide, excluyéndose las horas extras y el sueldo anual complementario (SAC) en los casos de trabajadores en relación de dependencia y la prestación anual complementaria en los casos de beneficiarios del Sistema Integrado de Jubilaciones y Pensiones.

Para los trabajadores a que hace referencia que se desempeñen en la economía informal y perciban una remuneración superior al salario mínimo vital y móvil y sólo a los efectos del cobro de las asignaciones familiares, se excluirán del total de la remuneración las sumas que percibiera el trabajador en concepto de horas

extras, sueldo anual complementario (SAC) y zona desfavorable, inhóspita o importes zonales.

Artículo 525° — Financiamiento. Las Asignaciones Familiares previstas en esta ley se financiarán:

a) Las que correspondan a los Subsistemas Contributivos, fundado en los principios de reparto de aplicación a los trabajadores que presten servicios remunerados en relación de dependencia en la actividad privada, cualquiera sea la modalidad de contratación laboral; con los siguientes recursos:

1. Una contribución a cargo del empleador del nueve por ciento (9 %) que se abonará sobre el total de las remuneraciones de los trabajadores comprendidos en el ámbito de aplicación de esta ley. De ese nueve por ciento (9 %), siete y medio puntos porcentuales (7,5 %), se destinarán exclusivamente a asignaciones familiares y el uno y medio (1,5 %) restante al Fondo Nacional del Empleo, con la escala de reducciones que prevea el Poder Ejecutivo Nacional.

2. Una contribución de igual cuantía a la establecida en el punto anterior, a cargo del responsable del pago de prestaciones dinerarias derivadas del Riesgo del Trabajo.

3. Rentas provenientes de inversiones.

4. Donaciones, legados y otro.

b) Las que correspondan al Subsistema Contributivo de aplicación a las personas inscriptas y con aportes realizados en el Régimen Simplificado para Pequeños Contribuyentes (RS) establecido por la Ley N°24.977, con los siguientes recursos:

El porcentaje de impuesto integrado que corresponda, con destino al Sistema Integrado Previsional Argentino (SIPA) a cargo de las personas adheridas al Régimen Simplificado para Pequeños Contribuyentes (RS - Monotributo).

c) Las que correspondan al subsistema no contributivo de aplicación a los beneficiarios del Sistema Integrado Previsional Argentino (SIPA), beneficiarios del régimen de Pensiones No Contributivas por Invalidez y para la Pensión Universal para el Adulto Mayo con los siguientes recursos:

Los establecidos en el Sistema de la Seguridad Social - Régimen Previsional.

d) Las que correspondan al Subsistema No Contributivo compuesto por la Asignación por Embarazo para Protección Social y la Asignación Universal por Hijo para Protección Social, destinado, respectivamente, a las mujeres embarazadas y a aquellos niños, niñas y adolescentes residentes en la República Argentina; que

pertenezcan a grupos familiares que se encuentren desocupados o se desempeñen en la economía informal, con los siguientes recursos:

Los establecidos en el Sistema de la Seguridad Social – Régimen Previsional.

Artículo 526º — Prestaciones. Se establecen las siguientes prestaciones:

a) Asignación por Hijo.

b) Asignación por Hijo con Discapacidad.

c) Asignación Prenatal.

d) Asignación por Ayuda Escolar Anual para la educación inicial, general básica y polimodal.

e) Asignación por Maternidad.

f) Asignación por Nacimiento.

g) Asignación por Adopción.

h) Asignación por Matrimonio.

i) Asignación Universal por Hijo para Protección Social.

j) Asignación por Embarazo para Protección Social.

Artículo 527º — Asignación por Hijo. La Asignación por Hijo consistirá en el pago de una suma mensual por cada hijo menor de dieciocho (18) años de edad que se encuentre a cargo del trabajador.

Artículo 528° — Asignación por Hijo con Discapacidad. La Asignación por Hijo con Discapacidad consistirá en el pago de una suma mensual que se abonará al trabajador por cada hijo que se encuentre a su cargo en esa condición, sin límite de edad, a partir del mes en que se acredite tal condición ante el empleador. A los efectos de esta ley se entiende por discapacidad la definida en la Ley N°22.431, artículo 2°.

Artículo 529° — Asignación Prenatal. La Asignación Prenatal consistirá en el pago de una suma equivalente a la asignación por hijo, que se abonará desde el momento de la concepción hasta el nacimiento del hijo. Este estado debe ser acreditado entre el tercer (3º) y cuarto (4º) mes de embarazo, mediante certificado médico. Para el goce de esta asignación se requerirá una antigüedad mínima y continuada en el empleo de tres (3) meses.

Artículo 530º — Asignación por Ayuda Escolar. La Asignación por Ayuda Escolar Anual consistirá en el pago de una suma de dinero que se hará efectiva en el mes de marzo de cada año. Esta asignación se abonará por cada hijo que concurra regularmente a establecimientos de enseñanza básica y polimodal o bien, cualquiera sea su edad, si concurre a establecimientos oficiales o privados donde se imparta educación diferencial.

Artículo 531º — Asignación por Maternidad. La Asignación por Maternidad consistirá en el pago de una suma igual a la remuneración que la trabajadora hubiera debido percibir en su empleo, que se abonará durante el período de licencia legal correspondiente. Para el goce de esta asignación se requerirá una antigüedad mínima y continuada en el empleo de tres (3) meses.

Artículo 532º— Asignación por Nacimiento. La Asignación por Nacimiento de hijo consistirá en el pago de una suma de dinero que se abonará en el mes que se acredite tal hecho ante el empleador. Para el goce de esta asignación se requerirá una antigüedad mínima y continuada de seis (6) meses a la fecha del nacimiento.

Artículo 533º — Asignación por Adopción. La Asignación por Adopción consistirá en el pago de una suma dinero, que se abonará al trabajador en el mes en que acredite dicho acto ante el empleador. Para el goce de esta asignación se requerirá una antigüedad mínima y continuada en el empleo de seis (6) meses.

Artículo 534º — Asignación por Matrimonio. La Asignación por Matrimonio consistirá en el pago de una suma de dinero, que se abonará en el mes en que se acredite dicho acto ante el empleador. Para el goce de este beneficio se requerirá una antigüedad mínima y continuada en el empleo de seis (6) meses. Esta Asignación se abonará a los dos cónyuges cuando ambos se encuentren en las disposiciones de la presente ley.

Artículo 535º — Asignación Universal por Hijo para la Protección Social (AUH). La Asignación Universal por Hijo para Protección Social consistirá en una prestación monetaria no retributiva de carácter mensual, que se abonará a uno solo de los padres, tutor, curador o pariente por consanguinidad hasta el tercer grado, por cada menor de dieciocho (18) años que se encuentre a su cargo o sin límite de edad cuando se trate de un discapacitado; en ambos casos, siempre que no estuviere empleado, emancipado o percibiendo alguna de las prestaciones previstas en este Título. Esta prestación se abonará por cada menor acreditado por

el grupo familiar hasta un máximo acumulable al importe equivalente a cinco (5) menores.

Artículo 536º — Requisitos para la AUH. Para acceder a la Asignación Universal por Hijo para Protección Social, se requerirá:

a) Que el menor sea argentino, hijo de argentino nativo o por opción, naturalizado o residente, con residencia legal en el país no inferior a tres (3) años previos a la solicitud.

b) Acreditar la identidad del titular del beneficio y del menor, mediante Documento Nacional de Identidad.

c) Acreditar el vínculo entre la persona que percibirá el beneficio y el menor, mediante la presentación de las partidas correspondientes y en los casos de adopción, tutelas y curatelas los testimonios judiciales pertinentes.

d) La acreditación de la condición de discapacidad será determinada en los términos del artículo 2º de la Ley Nº22.431, certificada por autoridad competente.

e) Hasta los cuatro (4) años de edad —inclusive—, deberá acreditarse el cumplimiento de los controles sanitarios y del plan de vacunación obligatorio. Desde los cinco (5) años de edad y hasta los dieciocho (18) años, deberá acreditarse además la concurrencia de los menores obligatoriamente a establecimientos educativos públicos.

f) El titular del beneficio deberá presentar una declaración jurada relativa al cumplimiento de los requisitos exigidos por la presente y a las calidades invocadas, de comprobarse la falsedad de algunos de estos datos, se producirá la pérdida del beneficio, sin perjuicio de las sanciones que correspondan.

Artículo 537º — Asignación por Embarazo para la Protección Social (AE). La Asignación por Embarazo para Protección Social consistirá en una prestación monetaria no retributiva mensual que se abonará a la mujer embarazada desde la décimo segunda (12º) semana de gestación hasta el nacimiento o interrupción del embarazo.

Sólo corresponderá la percepción del importe equivalente a una (1) Asignación por Embarazo para Protección Social, aun cuando se trate de embarazo múltiple. La percepción de esta asignación no será incompatible con la Asignación Universal por

Hijo para Protección Social por cada menor de dieciocho (18) años, o sin límite de edad cuando se trate de un discapacitado, a cargo de la mujer embarazada.

Artículo 538º — Requisitos para la AE. Para acceder a la Asignación por Embarazo para Protección Social, se requerirá:

a) Que la embarazada sea argentina nativa o por opción, naturalizada o residente, con residencia legal en el país no inferior a tres (3) años previos a la solicitud de la asignación.

b) Acreditar identidad, mediante Documento Nacional de Identidad.

c) La acreditación del estado de embarazo mediante la inscripción en el "Plan Nacer" del Ministerio de Salud de la Nación. En aquellos casos que prevea la reglamentación, en que la embarazada cuente con cobertura de obra social, la acreditación del estado de embarazo será mediante certificado médico expedido de conformidad con lo previsto en dicho plan para su acreditación.

Si el requisito se acredita con posterioridad al nacimiento o interrupción del embarazo, no corresponde el pago de la asignación por el período correspondiente al de gestación.

La presentación por parte del titular del beneficio de una declaración jurada relativa al cumplimiento de los requisitos exigidos por la presente y a las calidades invocadas. De comprobarse la falsedad de alguno de estos datos, se producirá la pérdida del beneficio, sin perjuicio de las sanciones que correspondan.

Artículo 539º — Asignación por Ayuda Escolar para los titulares de AUH. Los titulares de la Asignación Universal por Hijo para Protección Social establecida en este Código, también tendrán derecho a la percepción de los beneficios de la Asignación por Ayuda Escolar anual prevista en el presente Título.

CAPÍTULO II

De las asignaciones de beneficiarios del Régimen Previsional.

Artículo 540º — Alcance. Los beneficiarios del Sistema Integrado de Jubilaciones y Pensiones gozarán de las siguientes prestaciones:

a) Asignación por Cónyuge.

b) Asignación por Hijo.

c) Asignación por Hijo con Discapacidad.

d) Asignación por Ayuda Escolar anual para la educación básica y polimodal.

Artículo 541º — Asignación por Cónyuge. La asignación por cónyuge del beneficiario del Sistema Integrado de Jubilaciones y Pensiones consistirá en el pago de una suma de dinero que se abonará al beneficiario por su cónyuge.

ARTICULO 542º — Otras Asignaciones. Las Asignaciones detalladas en el artículo 540º -incisos b) a d)- son las previstas en los artículos precedentes de este Título.

CAPÍTULO III

Disposiciones generales.

Artículo 543º — Facultades al Poder Ejecutivo para fijar montos. Facultase al Poder Ejecutivo Nacional a fijar los montos de las prestaciones que otorga el presente Título en los siguientes valores que estime corresponder, teniendo en cuenta las zonas establecidas, el principio de razonabilidad y equidad en la cuantificación de los montos que se establezcan.

Artículo 544º — AUH. En el caso de la Asignación Universal por Hijo para Protección Social, el pago se efectuará de la siguiente manera:

El ochenta por ciento (80%) del monto que corresponda se abonará mensualmente a los titulares de las mismas a través del sistema de pagos de la Administración Nacional de la Seguridad Social (ANSES).

El restante veinte por ciento (20%) será reservado en una Caja de Ahorro a nombre del titular en el Banco de la Nación Argentina percibido a través de tarjetas magnéticas emitidas por el banco, sin costo para los beneficiarios.

Las sumas podrán cobrarse cuando el titular acredite, para los menores de cinco (5) años, el cumplimiento de los controles sanitarios y el plan de vacunación y

para los de edad escolar, la certificación que acredite además, el cumplimiento del ciclo escolar lectivo correspondiente.

La falta de acreditación producirá la pérdida del beneficio.

Artículo 545º — Asignación por Embarazo. La suma que corresponda a la Asignación por Embarazo para Protección Social se abonará de la siguiente manera:

Durante el período correspondiente entre la décimo segunda (12º) y la última semana de gestación, se liquidará una suma igual al ochenta por ciento (80%) del monto que corresponda, la que se abonará mensualmente a las titulares a través del sistema de pago de la Administración Nacional de Seguridad Social (ANSeS). El veinte por ciento (20%) restante será abonado una vez finalizado el embarazo y en un solo pago, a través del mismo sistema que se utilice para la liquidación mensual de esta asignación, en la medida que se hubieran cumplido los controles médicos de seguimiento previstos en el "Plan Nacer" del Ministerio de Salud.

La falta de acreditación producirá la pérdida del derecho al cobro del veinte por ciento (20%) reservado.

Artículo 546º — Cuantías; topes; rangos; coeficientes zonales y montos diferenciales. Creación del Consejo de Administración para el Subsistema Contributivo. Facúltase al Poder Ejecutivo Nacional a establecer la cuantía de las Asignaciones Familiares establecidas en la presente ley, los topes y rangos remuneratorios que habilitan al cobro de las mismas y los coeficientes zonales o montos diferenciales de acuerdo al desarrollo de la actividad económica, índices de costo de vida o de variación salarial y situación económica social de las distintas zonas.

Créase un Consejo de Administración para el Subsistema Contributivo integrado por representantes del Estado, de los trabajadores y de los empresarios, con carácter "ad honorem" cuyo número de integrantes y funcionamiento determinará la reglamentación. Dicho Consejo tendrá a su cargo fijar las políticas de asignaciones de los recursos, teniendo en cuenta, para ello la variación de los ingresos de dicho régimen.

Anualmente la Ley de Presupuesto establecerá las partidas necesarias para garantizar el sistema.

Artículo 547º — Unilateralidad de las prestaciones por progenitor. Cuando ambos progenitores estén comprendidos en el presente régimen, las prestaciones enumeradas en este Título serán percibidas por uno solo de ellos.

Artículo 548º — Unilateralidad de las prestaciones por empleo. Excepción. Cuando el trabajador se desempeñare en más de un empleo tendrá derecho a la percepción de las prestaciones de la presente ley en el que mayor antigüedad, a excepción de la Asignación por Maternidad, que será percibida en cada uno de ellos.

Artículo 549º — Hijos con guarda, tenencia o tutela judicial o administrativa. A los fines de otorgar las Asignaciones por Hijo, Hijo con Discapacidad y Ayuda Escolar Anual, serán considerados como hijos los menores o personas con discapacidad cuya guarda, tenencia o tutela haya sido acordada al trabajador por autoridad judicial o administrativa competente. En tales supuestos, los respectivos padres no tendrán, por ese hijo, derecho al cobro de las mencionadas asignaciones.

Artículo 550º — Características de las Asignaciones. Las Asignaciones Familiares dispuestas en la presente ley son inembargables, no constituyen remuneración ni están sujetas a gravámenes, atento su naturaleza jurídica, tampoco serán tenidas en cuenta para la determinación del sueldo anual complementario, ni para el pago de las indemnizaciones por despido, enfermedad, accidente o para cualquier otro efecto. No pueden ser enajenadas ni afectadas a terceros por derecho alguno.

Artículo 551º — Trabajadores del sector público. Beneficiarios pensiones no contributivas. Las Asignaciones Familiares correspondientes a los trabajadores del sector público y a los beneficiarios de pensiones no contributivas se regirán, en cuanto a las prestaciones monto y topes, por lo establecido en el presente régimen.

TÍTULO XXX

Régimen de Infracciones a las leyes laborales.

CAPÍTULO I

Disposiciones generales.

Artículo 552º — Hechos comprendidos. Los hechos que según las leyes nacionales de trabajo constituyan infracciones a las mismas, serán sancionados por el régimen que establece el presente Título. Las sanciones serán impuestas por resolución fundada por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación, como órgano de aplicación de la presente ley.

Artículo 553º — Multas. Las sanciones a aplicarse serán de multa.

Artículo 554º — Obligaciones formales. Las infracciones a las obligaciones formales serán sancionadas con multas que dispondrá la autoridad de aplicación, la que deberá graduar de acuerdo a la gravedad y perjuicio que se cause.

A estos efectos se considerarán obligaciones formales:

a) Las que impongan el deber de contar con determinados instrumentos de contralor o de llevarlos observando los requisitos preestablecidos.

b) El de comunicar datos a la autoridad de aplicación para posibilitar la vigilancia del cumplimiento de las normas laborales.

c) El incumplimiento de las obligaciones formales y la no exhibición en tiempo propio de esos instrumentos.

d) El incumplimiento con cualquier obligación legal emanada de las disposiciones del Código del Trabajo y de la Seguridad Social, otras leyes laborales y decretos reglamentarios que rijan la relación laboral.

Artículo 555º — Montos. Las infracciones por incumplimiento de las obligaciones emergentes de la relación de trabajo serán sancionadas con multas que oscilarán entre el valor de un (1) salario mínimo vital y móvil y un mil (1.000) salarios mínimos vitales y móviles. La multa será aplicada con los criterios de razonabilidad y equidad, valorando el perjuicio ocasionado en el incumplimiento.

Artículo 556º — Obstaculizaciones. Quienes obstruyan la actuación de las autoridades administrativas del Trabajo desacatando sus resoluciones, negando información, suministrando información falsa o de cualquier otra manera, serán sancionados, previa intimación, con multas que oscilarán entre el mínimo y máximo establecido en el artículo precedente.

Artículo 557º — Violación de Convenios Colectivos de Trabajo. La violación de las cláusulas de las Convenciones Colectivas de Trabajo, previa intimación de su cumplimiento, también será sancionada con multas, la que deberá estipularse de acuerdo al mínimo y máximo previsto en el presente Título, según que la infracción sea por incumplimiento de obligaciones formales o de las emergentes de la relación de trabajo respectivamente.

Artículo558º — Especial gravedad. En el caso en que la especial gravedad de la violación comprobada lo justifique, la autoridad de aplicación, mediante resolución fundada, podrá incrementar los montos máximos establecidos en el presente Título hasta un cuarenta por ciento (40%) del máximo establecido.

Artículo 559º — Graduación. La autoridad de aplicación al fijar la multa, deberá graduarla atendiendo a su finalidad, naturaleza de la infracción, importancia económica del infractor y al carácter de reincidente que éste pudiera revestir.

Artículo 560º — Resolución sancionatoria firme. Firme la resolución sancionatoria, la falta de pago de la multa impuesta faculta a la autoridad de aplicación para proceder a su ejecución. Asimismo, podrá disponer la clausura del establecimiento hasta el cumplimiento de la sanción, manteniéndose entretanto el derecho de los trabajadores al cobro de las respectivas remuneraciones.

Artículo 561º — Imprescriptibilidad. Responsabilidad del funcionario púbico. Las multas impuestas no prescriben en el tiempo y será incumplimiento de funcionario público aquel que una vez firme la multa no procede a su ejecución.

Artículo 562º — Destino de las multas. Los fondos provenientes de las multas ingresaran a una cuenta especial del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación con afectación exclusiva a la Promoción del Empleo.

Artículo 563º — Recursos judiciales. Condición. La resolución del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social que imponga una multa en los términos del presente Título, podrá ser recurrida judicialmente, de acuerdo al procedimiento

que disponga la reglamentación. Para recurrir en sede judicial deberá como condición depositar judicialmente el monto de la multa administrativa que se le hubiere impuesto. Los jueces no podrán hacer lugar a los recursos, ni sustanciar su procedimiento si no se encontrare cumplido el depósito judicial establecido en el presente artículo.

TÍTULO XXXI

Régimen del Trabajador Agrario.

CAPÍTULO I

Disposiciones generales.

Artículo 564º — Definición. Alcance. A los fines del presente Título se entenderá por actividad agraria a toda aquella dirigida a la obtención de frutos o productos primarios a través de la realización de tareas pecuarias, agrícolas, forestales, hortícolas, avícolas, apícolas u otras semejantes, siempre que estos no hayan sido sometidos a ningún tipo de proceso industrial, en tanto se desarrollen en ámbitos rurales.

El contrato de trabajo agrario y la relación emergente del mismo en cuanto a los derechos y obligaciones de las partes, siempre que se ejecutare en el territorio nacional, independientemente de donde se haya celebrado el contrato, se regirá:

a) Por las disposiciones del presente Título.

b) Por el presente Código en su régimen general, en cuanto resulte compatible y no se oponga al régimen jurídico específico establecido en este Título.

c) Por los convenios y acuerdos colectivos y por los laudos con fuerza de tales.

d) Por la voluntad de las partes, siempre que no acuerden convenciones menos favorables al trabajador.

Artículo 565º — Exclusiones. Este régimen legal no se aplicará:

a) Al personal afectado exclusiva o principalmente a actividades industriales, comerciales, turísticas, de transporte o servicios, aunque se desarrollaren en empresas o establecimientos mixtos, agrario-industriales o agrario-comerciales.

b) A los trabajadores que fueren contratados para realizar tareas ajenas a la actividad agraria.

c) Al trabajador del servicio doméstico, en cuanto no se ocupare para atender al personal que realizare tareas agrarias.

d) Al personal administrativo de los establecimientos.

e) Al personal dependiente de los Estados nacional, provincial y municipal y de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires.

Artículo 566º — Condiciones pactadas en los Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo. Los Convenios y Acuerdos Colectivos que se celebren, en el marco legal correspondiente, establecerán su ámbito de aplicación tanto personal como territorial y su modo de articulación, teniendo en consideración las características propias de los distintos sectores, ramas y áreas geográficas que comprende la actividad agraria.

Artículo 567º — Actividades incluidas. Estarán incluidas en el presente régimen siempre que no se realicen en establecimientos industriales y aun cuando se desarrollen en centros urbanos, las siguientes tareas:

a) La manipulación y el almacenamiento de cereales, oleaginosos, legumbres, hortalizas, semillas u otros frutos o productos agrarios.

b) Las que se prestaren en ferias y remates de hacienda.

c) El empaque de frutos y productos agrarios propios.

d) Las tareas de la zafra de la caña de azúcar.

CAPÍTULO II

Del Contrato de Trabajo Agrario en general.

Artículo 568º —Definición. Habrá Contrato de Trabajo Agrario, cualquiera sea su forma o denominación, siempre que una persona humana se obligue a realizar actos, ejecutar obras o prestar servicios en el ámbito rural, mediante el pago de una remuneración en favor de otra y bajo su dependencia, persiguiera ésta o no fines de lucro, para la realización de tareas propias de la actividad agraria en cualquiera de sus especializaciones, tales como la agrícola, pecuaria, forestal, avícola, apícola, hortícola u otras semejantes.

Artículo 569º — Contratación, subcontratación y cesión. Solidaridad. Quienes contraten o subcontraten con terceros la realización de trabajos o servicios propios de actividades agrarias, o cedan, total o parcialmente, a terceros el establecimiento o explotación que se encontrare a su nombre, para la realización de dichas actividades, que hagan a su actividad principal o accesoria, deberán exigir de aquéllos el adecuado cumplimiento de las normas relativas al trabajo y de las obligaciones derivadas de los Sistemas de la Seguridad Social, siendo en todos los casos solidariamente responsables de las obligaciones emergentes de la relación laboral y de su extinción, cualquiera sea el acto o estipulación que al efecto hayan concertado.

Cuando se contraten o subcontraten, cualquiera sea el acto que le dé origen, obras, trabajo o servicios correspondientes a la actividad normal y específica propia del establecimiento, y dentro de su ámbito, se considerará en todos los casos que la relación de trabajo del personal afectado a tal contratación o subcontratación está constituida con el principal.

La solidaridad establecida en el primer párrafo tendrá efecto aun cuando el trabajador demande directamente al principal sin accionar contra el contratista, subcontratista o cesionario.

No resultará de aplicación el presente artículo a aquellos propietarios que den en arrendamiento tierras de su titularidad que no constituyan establecimientos o explotaciones productivas.

Artículo 570º — 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 grupo económico de cualquier índole, de carácter permanente o transitorio, o para la realización de cualquiera de las actividades previstas en este Título 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.

Artículo 571º — Cooperativas de Trabajo. Sin perjuicio de las facultades propias de la autoridad de fiscalización pública en materia cooperativa, el servicio nacional de inspección de trabajo estará habilitado para ejercer el contralor de las

Cooperativas de Trabajo a los efectos de verificar el cumplimiento de las normas laborales y de la seguridad social en relación con los trabajadores dependientes a su servicio, así como a los socios de ella que se desempeñaren en fraude a la ley laboral.

Estos últimos serán considerados trabajadores dependientes de quienes contraten, subcontraten o cedieren total o parcialmente trabajos o servicios que integren el proceso productivo normal y propio del establecimiento a los efectos de la aplicación de la legislación laboral y de la seguridad social y serán responsables con sus contratistas, subcontratistas o cesionarios del cumplimiento de las normas relativas al trabajo y a la seguridad social.

Si en el ejercicio de sus funciones los servicios de Inspección de Trabajo comprobaren que se ha incurrido en una desnaturalización de la figura cooperativa con el propósito de sustraerse, total o parcialmente, a la aplicación de la legislación del trabajo, sin perjuicio del ejercicio de su facultad de constatar las infracciones a las normas laborales y proceder a su juzgamiento y sanción, deberán denunciar esa circunstancia a la autoridad específica de fiscalización pública a los efectos que correspondan.

Las Cooperativas de Trabajo no podrán actuar en el ámbito del presente Título como empresas de provisión de trabajadores para servicios temporarios, ni de cualquier otro modo brindar servicios propios de las agencias de colocación.

Artículo 572º — Empresas de servicios para la provisión de trabajadores temporarios. Prohibición. Se prohíbe la actuación de empresas de servicios temporarios, agencias de colocación o cualquier otra empresa que provea trabajadores para la realización de las tareas y actividades incluidas en el presente Título y de aquellas que de cualquier otro modo brinden servicios propios de las agencias de colocación.

CAPÍTULO III

Modalidades contractuales.

Artículo 573º — Enumeración. Se contemplan las siguientes modalidades contractuales a saber:

a) Contrato de trabajo permanente de prestación continua.

El contrato de trabajo agrario se entenderá celebrado con carácter permanente y como de prestación continua, salvo los casos previstos expresamente por este Título. No podrá ser celebrado a prueba por período alguno y su extinción se regirá por lo dispuesto en el régimen general.

b) Contrato de trabajo temporario.

Habrá contrato de trabajo temporario cuando la relación laboral se origine en necesidades de la explotación de carácter cíclico o estacional, o por procesos temporales propios de la actividad agrícola, pecuaria, forestal o de las restantes actividades comprendidas dentro del ámbito de aplicación del presente Título, así como también, las que se realizaren en ferias y remates de hacienda.

Se encuentran también comprendidos en esta categoría los trabajadores contratados para la realización de tareas ocasionales, accidentales o supletorias.

Artículo 574º — Trabajador permanente discontinuo. Cuando un trabajador temporario es contratado por un mismo empleador en más de una ocasión de manera consecutiva, para la realización de tareas de carácter cíclico o estacional o demás supuestos previstos este Título, será considerado a todos sus efectos como un trabajador permanente discontinuo. Este tendrá iguales derechos que los trabajadores permanentes ajustados a las características discontinuas de sus prestaciones, salvo aquellos expresamente excluidos en el presente Título.

El trabajador adquirirá los derechos que otorgue la antigüedad en esta ley a los trabajadores permanentes de prestación continua, a partir de su primera contratación, si ello respondiera a necesidades también permanentes de la empresa o explotación.

Artículo 575º — Trabajo por equipo o cuadrilla familiar. El empleador o su representante y sus respectivas familias podrán tomar parte en las tareas que se desarrollaren en las explotaciones e integrar total o parcialmente los equipos o cuadrillas.

Igual derecho asistirá al personal permanente sin perjuicio de las restricciones legales relativas al trabajo de menores, encontrándose en tal supuesto sus familiares comprendidos en las disposiciones de este Título.

Cuando las tareas fueren realizadas exclusivamente por las personas indicadas en el primer párrafo del presente artículo, no regirán las disposiciones relativas a formación de equipos mínimos o composición de cuadrillas.

En ningún caso podrán formar parte de los equipos, o las cuadrillas que se conformen, personas menores de dieciséis (16) años.

Artículo 576º — Trabajador temporario. Indemnización sustitutiva de vacaciones. El trabajador temporario deberá percibir al concluir la relación laboral, además del proporcional del sueldo anual complementario, una

indemnización sustitutiva de sus vacaciones equivalente al diez por ciento (10%) del total de las remuneraciones devengadas.

Artículo 577º — Trabajador permanente discontinuo. Indemnización. Daños y perjuicios. El despido sin justa causa del trabajador permanente discontinuo, pendientes los plazos previstos o previsibles del ciclo o temporada en los que estuviere prestando servicios, dará derecho al trabajador, además de las indemnizaciones previstas en el régimen general, a la de daños y perjuicios provenientes del Derecho común, la que se fijará en función directa con los que justifique haber sufrido quien los alegue o los que, a falta de demostración, fije el Juez o Tribunal prudencialmente, por la sola ruptura anticipada del contrato. La antigüedad se computará en función de los períodos efectivamente trabajados.

En los casos del párrafo primero de este artículo, si el tiempo que faltare para cumplir el plazo del contrato fuese igual o superior al que corresponda al de Preaviso, el reconocimiento de la indemnización por daño suplirá al que corresponde por omisión de éste, si el monto reconocido fuese también igual o superior a los salarios del mismo.

Artículo 578º — Trabajador permanente. Indemnización mínima por antigüedad o despido. El trabajador permanente en ningún caso podrá percibir como indemnización por antigüedad o despido un importe inferior a dos (2) meses de sueldo, tomando como base la mejor remuneración mensual, normal y habitual devengada durante el último año o durante el tiempo de prestación de servicios si éste fuera menor.

Artículo 579º — Modalidades especiales. La Comisión Nacional de Trabajo Agrario fijará las condiciones generales de las modalidades contractuales previstas en este Título, en los Convenios Colectivos de Trabajo o en las resoluciones dictadas por aquélla.

CAPÍTULO IV

De la vivienda, alimentación y traslado.

Artículo 580º — Vivienda. Requisitos mínimos. La vivienda que se provea al trabajador deberá ser sólida, construida con materiales adecuados que garanticen un adecuado estándar de confort y habitabilidad, debiendo reunir los siguientes requisitos mínimos:

a) Condiciones de seguridad, higiene, abrigo y luz natural, debiendo garantizarse medidas de prevención y saneamiento relativas a los riesgos sanitarios, epidémicos o endémicos según la zona de que se trate.

b) Ambientes con características específicas que consideren el tipo y el número de integrantes del núcleo familiar, con separación para los hijos de distinto sexo mayores de ocho (8) años.

c) Cocina-comedor.

d) Dormitorios, en función de la cantidad de personas que la habiten.

e) Baño para cada grupo familiar, dotado de todos los elementos para atender las necesidades de higiene básica de la familia y que deberá como mínimo contener: inodoro, bidet, ducha y lavabo.

f) Separación completa de los lugares de crianza, guarda o acceso de animales, y de aquellos en que se almacenaren productos de cualquier especie.

La Comisión Nacional de Trabajo Agrario determinará las condiciones de infraestructura que deberán respetar las viviendas que se provean a los trabajadores, observando los requisitos previstos en el artículo anterior.

Artículo 581º — Agua potable. El empleador deberá suministrar agua apta para consumo y uso humano, en cantidad y calidad suficiente, alcanzando esta obligación a su provisión en las viviendas de los trabajadores y lugares previstos para el desarrollo de las tareas.

Todo establecimiento dispondrá de servicios sanitarios adecuados e independientes para cada sexo, en cantidad suficiente y proporcional al número de personas que allí trabajen.

Artículo 582º — Traslados. Gastos. Si el trabajador fuere contratado para residir en el establecimiento, el empleador tendrá a su cargo el traslado de aquél, el de su grupo familiar y las pertenencias de todos ellos, desde el lugar de contratación al de ejecución del contrato cuando se iniciare la relación y de regreso al extinguirse el vínculo.

Artículo 583º — Obligación de proporcionar traslado. Supuesto. Cuando entre el lugar de prestación de las tareas y el de alojamiento del trabajador mediare una distancia igual o superior a tres (3) kilómetros y no existieren medios de transporte público, el empleador deberá proporcionar los medios de movilización necesarios, los cuales deberán reunir los requisitos de seguridad que determinen las normas vigentes.

Los trabajadores rurales no podrán ser trasladados en camiones. Los vehículos a utilizarse deberán haber sido construidos con destino al transporte de personas.

En caso de ser trasladados en vehículos de carga o en utilitarios, solamente podrán viajar en los lugares diseñados para el traslado de personas. La cantidad máxima de trabajadores que podrán viajar en cada vehículo estará determinada por la cantidad de asientos fijos provistos, sea cual fuere la distancia a recorrer.

CAPÍTULO V

De la retribución del trabajador.

Artículo 584º — Remuneraciones mínimas. Las remuneraciones mínimas serán fijadas por la Comisión Nacional de Trabajo Agrario, las que no podrán ser inferiores al salario mínimo vital y móvil vigente. Su monto se determinará por mes, por día y por hora.

De la misma manera se determinarán las bonificaciones por Capacitación.

Artículo 585º — Formas de su determinación. El salario será fijado por tiempo o por rendimiento del trabajo, y en este último caso por unidad de obra, comisión individual o colectiva, habilitación, gratificación o participación en las utilidades e integrarse con premios en cualquiera de sus formas o modalidades, correspondiendo en todos los casos abonar al trabajador el sueldo anual complementario.

El empleador podrá convenir con el trabajador otra forma de remuneración, respetando la mínima fijada.

Cuando el salario se determine por rendimiento del trabajo, el empleador estará obligado a garantizar la dación de trabajo en cantidad adecuada, de modo de permitir la percepción de salarios en tales condiciones, respondiendo por la supresión o reducción injustificada de trabajo.

Artículo 586º — Remuneración mínima por rendimiento del trabajo. Salario mínimo garantizado. La remuneración por rendimiento del trabajo se determinará en la medida del trabajo que se haya efectuado, pero en ningún caso podrá ser inferior, para una jornada de labor y a ritmo normal de trabajo, a la remuneración mínima que la Comisión Nacional de Trabajo Agrario (CNTA) fije para la actividad y para esa unidad de tiempo.

En los casos de actividades cuyas remuneraciones no hayan sido fijadas o actualizadas conforme lo previsto en el presente Título, se aplicarán las dispuestas con carácter general de este Código.

La remuneración mínima sustituirá a la que por aplicación del sistema de rendimiento del trabajo pudiere corresponder cuando el trabajador, estando a disposición del empleador y por razones no imputables al primero, no alcanzare a obtener ese mínimo y aun cuando ello ocurriere a causa de fenómenos meteorológicos que impidieren la realización de las tareas en la forma prevista o habitual.

Artículo 587º — Períodos de pago. El pago de las remuneraciones deberá realizarse en uno de los siguientes períodos:

a) Al trabajador mensualizado, al vencimiento de cada mes calendario.

b) Al trabajador remunerado a jornal o por hora, por semana o quincena.

c) Al trabajador remunerado por rendimiento del trabajo, cada semana o quincena, respecto de los trabajos concluidos en los referidos períodos, y una suma proporcional al valor del resto del trabajo realizado, pudiéndose retener como garantía una cantidad que no podrá ser mayor a la tercera (1/3) parte de aquella.

Artículo 588º — Lugar de pago. Los empleadores comprendidos en el presente régimen deberán abonar las remuneraciones mediante depósitos en cuentas abiertas a nombre de cada trabajador en entidades bancarias habilitadas por el Banco Central de la República Argentina en un radio de influencia no superior a dos (2) kilómetros en zonas urbanas y a diez (10) kilómetros en zonas rurales, debiendo asegurar el beneficio de la gratuidad del servicio para el trabajador y la no imposición de límites en los montos de las extracciones. El trabajador podrá exigir que su remuneración le sea abonada en dinero efectivo en lugar de hacerlo conforme al sistema previsto en el primer párrafo.

La Comisión Nacional de Trabajo Agrario (CNTA) podrá, mediante resolución fundada, establecer excepciones al sistema de pago de haberes previsto cuando, por las características del lugar de trabajo y las condiciones particulares de contratación, el mismo resulte gravoso para el trabajador o de imposible cumplimiento para el empleador.

Artículo 589º — Prohibición. Prohíbase el pago de remuneraciones mediante bonos, vales, fichas o cualquier tipo de papel o moneda distinta a la de curso legal y corriente en el país.

Artículo 590º — Bonificación por antigüedad. Además de la remuneración fijada para la categoría, los trabajadores permanentes percibirán una bonificación por antigüedad equivalente al:

a) Uno por ciento (1%) de la remuneración básica de su categoría, por cada año de servicio, cuando el trabajador tenga una antigüedad de hasta diez (10) años; y

b) Del uno y medio por ciento (1,5%) de la remuneración básica de su categoría por cada año de servicio, cuando el trabajador tenga una antigüedad mayor a los diez (10) años de servicios.

El trabajador que acredite haber completado los Cursos de Capacitación con relación a las tareas en las que se desempeña, deberá ser retribuido con una bonificación especial acorde con el nivel obtenido, que será determinada por la Comisión Nacional de Trabajo Agrario (CNTA).

CAPÍTULO VI

Prohibición de retenciones por mercaderías.

Artículo 591º — Retenciones, deducciones y compensaciones. Prohibición. El empleador podrá expender a su personal mercaderías, no pudiendo en ningún supuesto retener, compensar, descontar o deducir del salario en forma directa el valor de las mismas. Para el expendio autorizado deberá observar las siguientes condiciones:

a) Que la adquisición fuere voluntariamente solicitada por el trabajador;

b) Que el precio de las mercaderías producidas en el establecimiento fuere igual o inferior al corriente en la zona y que sobre el mismo se acordare una bonificación especial al trabajador; y

c) Que el precio del resto de las mercaderías guarde razonable relación, a criterio de la

autoridad de aplicación del presente Título, con los precios de mercado de la localidad más próxima.

CAPÍTULO VII

De la jornada de trabajo.

Artículo 592º — Determinación. Límites. La jornada de trabajo para todo el personal comprendido en el presente régimen no podrá exceder de ocho (8) horas diarias y de cuarenta y cuatro (44) semanales desde el día lunes hasta el sábado a las trece (13) horas.

La distribución de las horas de trabajo diarias y su diagramación serán facultad privativa del empleador, debiendo respetar las correspondientes pausas para la alimentación y descanso de los trabajadores, según la naturaleza de la explotación, los usos y costumbres locales; sin perjuicio de lo que pueda establecer al respecto la Comisión Nacional de Trabajo Agrario (CNTA).

La distribución semanal desigual de las horas de trabajo no podrá importar el establecimiento de una jornada ordinaria diurna superior a nueve (9) horas.

Artículo 593º — Jornada nocturna. Jornada mixta. La jornada ordinaria de trabajo integralmente nocturna no podrá exceder de siete (7) horas diarias ni de cuarenta y dos (42) horas semanales, entendiéndose por tal la que se cumple entre las veinte (20) horas de un día y las cinco (5) horas del día siguiente.

Cuando se alternen horas diurnas con nocturnas se reducirá proporcionalmente la jornada en ocho (8) minutos por cada hora nocturna trabajada o se pagarán los ocho (8) minutos en exceso como tiempo extraordinario.

Artículo 594º — Horas extraordinarias. Límite. El número máximo de horas extraordinarias queda establecido en treinta (30) horas mensuales y doscientas (200) horas anuales, sin necesidad de autorización administrativa previa y sin perjuicio del debido respeto de las previsiones normativas relativas a jornada, pausas y descansos.

CAPÍTULO VIII

Del descanso semanal.

Artículo 595º — Prohibición de trabajar. Queda prohibida la ocupación del trabajador desde las trece (13) horas del día sábado hasta las veinticuatro (24) del día siguiente, salvo cuando necesidades objetivas impostergables de la producción

o de mantenimiento lo exigieren. En tales supuestos, el trabajador gozará de un descanso compensatorio dentro de los siete (7) días siguientes.

Estarán, asimismo, exceptuadas de la prohibición establecida en el primer párrafo del presente artículo, aquellas tareas que habitualmente deban realizarse también en días domingo por la naturaleza de la actividad o por tratarse de guardias rotativas entre el personal del establecimiento. En estos casos, el empleador deberá otorgar al trabajador un descanso compensatorio de un (1) día en el curso de la semana siguiente.

Artículo 596º — Mejores condiciones establecidas. Lo dispuesto en este Título en materia de jornada laboral no afectará las mejores condiciones horarias pactadas por las partes o establecidas en resoluciones de la Comisión Nacional de Trabajo Agrario (CNTA) o de la Comisión Nacional de Trabajo Rural que se mantuvieren vigentes.

CAPÍTULO IX

De la seguridad y los riesgos del trabajo.

Artículo 597º — Higiene y seguridad. El trabajo agrario deberá realizarse en adecuadas condiciones de higiene y seguridad a fin de evitar enfermedades profesionales o accidentes de trabajo.

El empleador deberá hacer observar las pausas y limitaciones a la duración del trabajo establecidas y demás normas reglamentarias o complementarias, y adoptar las medidas que según el tipo de trabajo, la experiencia y la técnica sean necesarias para tutelar la integridad psicofísica y la dignidad de los trabajadores, debiendo evitar los efectos perniciosos de las tareas penosas, riesgosas o determinantes de vejez o agotamiento prematuro, así como también, los derivados de ambientes insalubres o ruidosos.

Asimismo, estará obligado a observar las disposiciones legales y reglamentarias pertinentes sobre higiene y seguridad en el trabajo.

El trabajador podrá rehusarse a la prestación de trabajo, sin que ello le ocasione pérdida o disminución de la remuneración, si el mismo le fuera exigido en transgresión a tales condiciones, siempre que exista peligro inminente de daño o se hubiera configurado el incumplimiento de la obligación mediante constitución en mora o si, habiendo el organismo competente declarado la insalubridad del lugar, el empleador no realizara los trabajos o no proporcionara los elementos que dicha autoridad establezca.

Artículo 598º — Elementos de seguridad. Suministro por el empleador. Será obligación del empleador la provisión de elementos de seguridad y protectores personales cuando por razones derivadas de las formas operativas propias del trabajo, fuere necesario su uso.

Igual obligación le corresponde respecto de los elementos de protección individual cuando, el trabajador realizare tareas a la intemperie, en caso de lluvia, terrenos anegados u otras situaciones similares, de acuerdo a lo que dispusiere la Comisión Nacional de Trabajo Agrario (CNTA).

Cuando el trabajador debiere realizar tareas peligrosas para su salud, el empleador deberá instruirlo sobre las adecuadas formas de trabajo y suministrar los elementos de protección personal que fueren necesarios.

Artículo 599º — Limpieza de ropa de trabajo. Obligación del empleador. En aquellas tareas que impliquen la realización de procesos o manipulación de sustancias tóxicas, irritantes o agresivas en cualquiera de sus formas, la limpieza de la ropa contaminada estará a cargo del empleador.

Artículo 600º — Envases de sustancias tóxicas. Almacenamiento. Los envases que contengan o hubieran contenido sustancias químicas o biológicas deberán ser almacenados en lugares especialmente señalizados. El tratamiento de residuos peligrosos deberá efectuarse de conformidad con la normativa vigente y las resoluciones que a tal efecto dicte la Comisión Nacional de Trabajo Agrario (CNTA) en consulta con los organismos competentes.

Artículo 601º — Condiciones. La Comisión Nacional de Trabajo Agrario (CNTA) establecerá las condiciones de higiene y seguridad que deberán reunir los lugares de trabajo, las maquinarias, las herramientas y demás elementos de trabajo, sin perjuicio de lo previsto en el Título XXIV de este Código, y de la consulta que en esta materia deba realizar a la Superintendencia de Riesgos del Trabajo, en el marco de sus atribuciones.

CAPÍTULO X

De las licencias.

Artículo 602º — De las licencias en general. Se regirán por el régimen general, sin perjuicio de las establecidas en el presente Título y lo prescripto para los trabajadores temporarios con relación a las vacaciones.

Artículo 603º — Licencia por Maternidad. Personal temporario. El personal femenino temporario también tendrá derecho a la Licencia por Maternidad, cuando

esa licencia debiere comenzar durante el tiempo de efectiva prestación de servicios y hubiere, en forma fehaciente, hecho la correspondiente denuncia al empleador.

La trabajadora tendrá estabilidad en su empleo durante la gestación y hasta el vencimiento de la Licencia por Maternidad, y gozará de las Asignaciones que le confieren los Sistemas de Seguridad Social, que garantizarán a la misma la percepción de una suma igual a la retribución que corresponda al período de licencia legal y del que exceda el tiempo de trabajo efectivo correspondiente a las labores para las que fuera contratada, conforme lo determine la reglamentación que en consecuencia se dicte.

La violación de estos derechos obligará al empleador al pago de una indemnización, cuyo importe será equivalente al que hubiere percibido la trabajadora hasta la finalización de dicha licencia.

Artículo 604º — Licencia parental. Establécese para el personal permanente de prestación continua una Licencia con goce de haberes de treinta (30) días corridos por Paternidad, la que podrá ser utilizada por el trabajador de manera ininterrumpida entre los cuarenta y cinco (45) días anteriores a la fecha presunta de parto y los doce (12) meses posteriores al nacimiento.

CAPÍTULO XI

De los accidentes y de las enfermedades inculpables.

Artículo 605º — Enfermedad y/o accidente. Aviso. En los casos de accidente o enfermedad inculpables, salvo casos de fuerza mayor, el trabajador deberá dar aviso al empleador de la enfermedad o accidente y del lugar en que se encontrare, en el transcurso de las primeras dos (2) jornadas de trabajo respecto de la cual estuviere imposibilitado de concurrir por alguna de esas causas. Mientras no lo hiciere, perderá el derecho a percibir la remuneración correspondiente, salvo que la enfermedad o accidente y la imposibilidad de avisar resultaren inequívocamente acreditadas. Si el trabajador accidentado o enfermo permaneciere en el establecimiento, se presumirá la existencia del aviso.

CAPÍTULO XII

De la prohibición del trabajo infantil y de la protección del trabajo adolescente.

Artículo 606º — Prohibición del trabajo infantil. Queda prohibido el trabajo de las personas menores de dieciséis (16) años en todas sus formas, exista o no

relación de empleo, y sea aquél remunerado o no. La inspección del trabajo deberá ejercer las funciones conducentes al cumplimiento de dicha prohibición.

Artículo 607º — Trabajo adolescente. Las personas desde los dieciséis (16) años y hasta los dieciocho (18) años pueden celebrar contrato de trabajo con autorización de sus padres, responsables o tutores, conforme lo determine la reglamentación que en consecuencia se dicte.

Si el adolescente vive independientemente de sus padres se presumirá la autorización.

Artículo 608º — Certificados obligatorios exigibles al trabajador. El empleador, al contratar trabajadores adolescentes, deberá exigir de los mismos o de sus representantes legales:

a) un certificado médico extendido por un servicio de salud pública que acredite su aptitud para el trabajo, y someterlos a los reconocimientos médicos periódicos que prevean las reglamentaciones respectivas.

b) el certificado de escolaridad previsto en el artículo 29º de la ley Nº26.206.

Artículo 609º — Trabajo en empresa de familia. Las personas mayores de catorce (14) años y menores de dieciséis (16) años de edad podrán ser ocupados en explotaciones cuyo titular sea su padre, madre o tutor, en jornadas que no podrán superar las tres (3) horas diarias, y las quince (15) horas semanales, siempre que no se trate de tareas penosas, peligrosas y/o insalubres, y que cumplan con la asistencia escolar.

La explotación cuyo titular sea el padre, la madre o el tutor del trabajador menor que pretenda acogerse a esta excepción a la edad mínima de admisión al empleo, deberá obtener autorización de la autoridad administrativa laboral de cada jurisdicción. Cuando, por cualquier vínculo o acto, o mediante cualquiera de las formas de descentralización productiva, la explotación cuya titularidad sea del padre, la madre o del tutor se encuentre subordinada económicamente o fuere contratista o proveedora de otra empresa, no podrá obtener la autorización establecida en esta norma.

Artículo 610º — Jornada. Trabajo nocturno. La jornada de trabajo prevista para el trabajo adolescente deberá realizarse exclusivamente en horario matutino o vespertino y no podrá ser superior a seis (6) horas diarias y a treinta y dos (32) horas semanales. La distribución desigual de las horas laborales no podrá superar las siete (7) horas diarias. La autoridad administrativa laboral de cada jurisdicción

podrá extender la duración de la jornada de tareas hasta ocho (8) horas diarias y hasta cuarenta y cuatro (44) horas semanales cuando razones excepcionales lo justifiquen, debiendo considerar en cada caso que la eventual extensión horaria no afecte el derecho a la educación del trabajador adolescente.

No se podrá ocupar a personas menores de dieciocho (18) años en trabajos nocturnos entendiéndose como tal el comprendido entre las veinte (20) horas y las cinco (5) horas del día siguiente.

Artículo 611º — Prohibición de abonar salarios inferiores. Por ninguna causa podrán abonarse al trabajador adolescente salarios inferiores a los que se fijen para el resto de los trabajadores agrarios, con excepción de las reducciones que correspondan en razón de la duración de la jornada.

Artículo 612º — Licencias. Los trabajadores menores de dieciocho (18) años tendrán derecho al goce de todas las licencias previstas en este Título, en las condiciones allí establecidas.

Artículo 613º — Prohibición de trabajos peligrosos, penosos e insalubres. Queda prohibido ocupar menores de dieciocho (18) años en los trabajos que revistieren carácter penoso, peligroso o insalubre, conforme lo determinado por la reglamentación y las normas específicas en materia de trabajo infantil y adolescente peligroso.

Artículo 614º — Accidente o enfermedad profesional. En caso de accidente de trabajo o de enfermedad profesional de un trabajador adolescente, si se comprueba que su causa fuera alguna de las tareas prohibidas a su respecto o efectuada en condiciones que signifiquen infracción a sus requisitos, se considerará por ese solo hecho al accidente o a la enfermedad como resultante de la acción u omisión del empleador, sin admitirse prueba en contrario.

Si el accidente o enfermedad profesional obedecieren al hecho de encontrarse circunstancialmente el trabajador en un sitio de trabajo en el cual fuere ilícita o prohibida su presencia, sin conocimiento del empleador, éste podrá probar su falta de responsabilidad.

Artículo 615º — Prevención del trabajo infantil. Espacios de contención para niños y niñas. Espacios de cuidado y contención. En las explotaciones agrarias, cualquiera sea la modalidad de contratación, el empleador deberá habilitar espacios de cuidado y contención adecuados a fin de atender a los niños y niñas a cargo del trabajador, durante todo el tiempo que dure la jornada laboral y poner al frente de los mismos a personal calificado y/o con experiencia en el cuidado de la infancia.

Este servicio deberá atender a los niños y niñas que aún no han cumplido la edad escolar y también, en contra turno, a los que asisten a la escuela hasta cubrir la jornada laboral de los adultos a cuyo cargo se encuentren.

La reglamentación establecerá los requisitos mínimos que deberán cumplir los espacios de contención para niños y niñas, así como la cantidad de trabajadores a partir de la cual se exigirá a los empleadores la obligación establecida en el párrafo primero, teniendo en cuenta las particularidades locales y regionales y las peculiaridades de la actividad agraria respectiva.

CAPÍTULO XIII

De la promoción del empleo de los trabajadores temporarios.

Artículo 616º — Creación del Servicio de Empleo para Trabajadores Temporarios de la Actividad Aagraria. Créase el Servicio Público de Empleo para Trabajadores Temporarios de la Actividad Agraria, que comprenderá a todos los trabajadores temporarios que desarrollen tareas en actividades de carácter cíclico o estacional o aquéllas que por procesos temporales propios lo demanden.

Artículo 617º — Uso obligatorio del Servicio de Empleo para Trabajadores Temporarios de la Actividad Agraria. El Servicio Público de Empleo para Trabajadores Temporarios de la Actividad Agraria será de utilización obligatoria para los empleadores y funcionará en las gerencias de empleo y capacitación laboral de la Dirección Nacional del Servicio Federal de Empleo de la Secretaría de Empleo del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. La reglamentación podrá establecer excepciones a la utilización obligatoria de este servicio, sustituirlo o disponer mecanismos de promoción a favor de aquellos que lo utilicen.

Artículo 618º — Celebración de convenios con municipios. Autorízase a la Secretaría de Empleo del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social a celebrar convenios con los municipios a fin de implementar el Servicio Público de Empleo para Trabajadores Temporarios de la Actividad Agraria en las respectivas jurisdicciones.

Artículo 619º — Facultades del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. Facúltase al Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social para dictar las normas complementarias y aclaratorias que resulten pertinentes.

CAPÍTULO XIV

De las bolsas de trabajo a cargo de las Asociaciones Sindicales.

Artículo 620º — Bolsas de trabajo. Las bolsas de trabajo a cargo de las asociaciones sindicales de trabajadores con personería gremial proveerán a los empleadores del personal necesario para la realización de las tareas temporarias en las actividades contempladas en el presente Título, conforme las resoluciones que a tal efecto dicte la Comisión Nacional de Trabajo Agrario (CNTA).

Ello, sin perjuicio de la vigencia de las normas que actualmente prevén la obligatoriedad del uso de las bolsas de trabajo para el ámbito rural en determinadas actividades y jurisdicciones.

Artículo 621º — Funcionamiento de las bolsas de trabajo. El funcionamiento de las bolsas de trabajo referidas en el artículo anterior se ajustará a lo dispuesto por el presente régimen, sus normas reglamentarias y las resoluciones dictadas por la Comisión Nacional de Trabajo Agrario (CNTA).

Artículo 622º — Designación de veedores.

Las entidades que agrupan a empleadores del sector rural, con representación en la Comisión Nacional de Trabajo Agrario (CNTA), quedan facultadas a designar veedores ante las bolsas de trabajo a cargo de las asociaciones sindicales de trabajadores con personería gremial.

La Comisión Nacional de Trabajo Agrario (CNTA) establecerá la forma de designación y las funciones de los mencionados veedores.

CAPÍTULO XV

De la Capacitación y de la Formación Profesional.

Artículo 623º —Derecho a la capacitación. Los trabajadores tendrán derecho a capacitarse con los programas que se implementen, para un mayor desarrollo de sus aptitudes y conocimientos que atiendan a una progresiva mejora de las condiciones y del medio ambiente de trabajo de la actividad productiva en la que laboran.

Artículo 624º — Actividades específicas. Programas de capacitación. A los fines de promover la capacitación y el desarrollo del personal se deberán desarrollar programas de tipo general destinados a cada actividad específica, los cuales serán implementados en instituciones y/o por modalidades de formación definidas al efecto, con el acuerdo de la asociación sindical con personería gremial de la actividad.

Artículo 625º — Formación. Acceso equitativo. Deberá garantizarse a todos los trabajadores el acceso equitativo a la formación y/o certificación de competencias laborales, con independencia de su género, categoría profesional,

ubicación geográfica o cualquier otro parámetro. Las acciones formativas y/o de evaluación de competencias se llevarán a cabo dentro o fuera del horario de trabajo, según las características e implementación de aquéllas. En el caso de serlo dentro del horario de trabajo, el tiempo durante el cual los trabajadores asistan a actividades formativas determinadas por la empresa, será considerado como tiempo de trabajo a todos los efectos.

CAPÍTULO XVI

Del Régimen de Seguridad Social.

Artículo 626º — Beneficio jubilatorio. Los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación de este Título tendrán derecho a la jubilación ordinaria con cincuenta y siete (57) años de edad, sin distinción de sexo, en tanto acrediten veinticinco (25) años de servicios, con aportes.

Artículo 627º — Cómputo de los años de servicios. Cuando se hubieren desempeñado tareas en el ámbito rural y alternadamente otras de cualquier naturaleza, a los fines de determinar los requisitos para el otorgamiento de la jubilación ordinaria, se efectuará un prorrateo en función de los límites de edad y de servicios requeridos para cada clase de tareas o actividades.

Artículo 628º — Contribución patronal. La contribución patronal respecto de las tareas a que se refiere la presente ley será la que rija en el régimen común —Sistema Integrado Previsional Argentino—, incrementada en dos puntos porcentuales (2%), a partir de la vigencia de la misma.

Artículo 629º — Reducción de aportes patronales. El empleador que contrate trabajadores temporarios y permanentes discontinuos, gozará por el término de veinticuatro (24) meses, de una reducción del cincuenta por ciento (50%) de sus contribuciones vigentes con destino al Sistema de Seguridad Social.

Las condiciones que deberán cumplirse para el goce de este beneficio, así como los subsistemas objeto de la reducción, serán fijadas por la reglamentación.

La reducción citada no podrá afectar el financiamiento de la seguridad social, ni los derechos conferidos a los trabajadores por los regímenes de la seguridad social.

El Poder Ejecutivo Nacional, en base a las previsiones que efectuará el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, adoptará los recaudos presupuestarios necesarios para compensar o equilibrar la reducción de que se trata, quedando facultado para prorrogar por única vez su vigencia por un lapso igual.

Artículo 630º — Supuestos no contemplados. Para los supuestos no contemplados en el presente Título, supletoriamente rige lo dispuesto en el Régimen de la Seguridad Social de este Código.

Artículo 631º — Acreditación de servicios rurales. Por vía reglamentaria se podrán reconocer los servicios rurales contemplados en este Título, prestados con anterioridad a su vigencia, a través del establecimiento de nuevos medios probatorios y sujeto a un cargo por los aportes omitidos, el que será descontado en cuotas mensuales del haber obtenido al amparo de este régimen previsional.

CAPÍTULO XVII

Del órgano tripartito del Régimen de Trabajo Agrario.

Artículo 632º — Comisión Nacional de Trabajo Agrario. Integración. La Comisión Nacional de Trabajo Agrario (CNTA) será el órgano normativo propio de este régimen legal, la cual estará integrada por dos (2) representantes titulares y dos (2) suplentes del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social; uno (1) representante titular y uno (1) suplente del Ministerio de Agricultura, Ganadería y Pesca; uno (1) representante titular y uno (1) suplente del Ministerio de Economía y Finanzas Públicas; dos (2) representantes de los empleadores y dos (2) representantes de los trabajadores, cada uno de ellos con sus respectivos suplentes.

La Presidencia de la Comisión se encontrará a cargo de uno (1) de los representantes del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. En caso de empate en las respectivas votaciones, el presidente tendrá doble voto.

Artículo 633º — Sede. Asistencia. El organismo actuará y funcionará en sede del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, pudiendo constituirse en cualquier lugar del país cuando las circunstancias que sus funciones específicas así lo requieran.

Artículo 634º — Designaciones. Los integrantes de la Comisión Nacional de Trabajo Agrario (CNTA) serán designados por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.

Los representantes de los empleadores y trabajadores serán designados a propuesta de las entidades más representativas de cada uno de ellos.

Los representantes de los organismos estatales serán designados a propuesta de la máxima autoridad de cada ministerio.

Artículo 635º — Duración en las funciones. Los integrantes de la Comisión Nacional de Trabajo Agrario (CNTA) durarán dos (2) años en sus funciones, pudiendo ser renovados sus mandatos a propuesta de cada sector.

Artículo 636º — Asistencia legal y técnico administrativa. El Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad social tendrá a su cargo la asistencia legal y técnico administrativa necesaria para el funcionamiento de la Comisión Nacional de Trabajo Agrario (CNTA) para lo cual lo dotará de un presupuesto anual propio e incluirá dentro de la estructura orgánica estable del ministerio las funciones de coordinación y asistencia que le corresponden.

Artículo 637º — Atribuciones y deberes. Serán atribuciones y deberes de la Comisión Nacional de Trabajo Agrario (CNTA):

a) Dictar su reglamento interno y organizar su funcionamiento;

b) Dictar el reglamento y organizar el funcionamiento de las comisiones asesoras regionales, determinando sus respectivas jurisdicciones conforme a las características ecológicas, productivas y económicas de cada zona;

c) Establecer las categorías de los trabajadores permanentes que se desempeñen en cada tipo de tarea, determinando sus características, modalidades especiales, condiciones generales de trabajo y fijando sus remuneraciones mínimas;

d) Establecer, observando las pautas de la presente ley, las modalidades especiales y las condiciones de trabajo generales de las distintas actividades cíclicas, estacionales u ocasionales y sus respectivas remuneraciones, con antelación suficiente al comienzo de las tareas, teniendo especialmente en cuenta las propuestas remitidas por las comisiones asesoras regionales. Cuando correspondiere, determinará la inclusión en las remuneraciones del sueldo anual complementario y vacaciones;

e) Tratar las remuneraciones mínimas de aquellas actividades regionales, cuando, vencido el plazo establecido en el calendario de actividades cíclicas, las comisiones asesoras regionales no las hayan acordado;

f) Determinar la forma de integración de los equipos mínimos o composición de cuadrillas para las tareas que fueren reglamentadas, cuando resultare necesario;

g) Dictar normas sobre las condiciones mínimas a las que deberán ajustarse las prestaciones de alimentación y vivienda a cargo del empleador teniendo en consideración las pautas de la presente ley y las características de cada región;

h) Promover el cumplimiento de las normas de higiene y seguridad en el trabajo rural;

i) Aclarar las resoluciones que se dicten en cumplimiento de esta ley;

j) Asesorar a los organismos nacionales, de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, provinciales, municipales o autárquicos que lo solicitaren;

k) Solicitar de las reparticiones nacionales, de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, provinciales, municipales o entes autárquicos, los estudios técnicos, económicos y sociales vinculados al objeto de la presente ley y sus reglamentaciones;

l) Intervenir en los conflictos colectivos de trabajo que se susciten entre las partes y actuar como árbitro cuando de común acuerdo lo soliciten las mismas;

m) Celebrar acuerdos de cooperación con entidades públicas y privadas, tanto nacionales como internacionales; y

n) Encarar acciones de capacitación de los actores sociales que negocian en las comisiones asesoras regionales dependientes de la misma y de difusión de la normativa aplicable a los trabajadores comprendidos en el ámbito de aplicación de la presente ley.

Artículo 638º — Composición de conflictos. Sin perjuicio de la competencia del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, la Comisión Nacional de Trabajo Agrario (CNTA) promoverá la aplicación de mecanismos de composición de conflictos colectivos, instando a negociar conforme el principio de buena fe.

Este principio importa para las partes los siguientes derechos y obligaciones:

a) La concurrencia a las negociaciones y a las audiencias citadas en debida forma;

b) La realización de las reuniones que sean necesarias, en los lugares y con la frecuencia y periodicidad que sean adecuadas;

c) La designación de negociadores con idoneidad y representatividad suficientes para la discusión del tema que se trata;

d) El intercambio de la información necesaria a los fines del examen de las cuestiones en debate;

e) La realización de los esfuerzos conducentes a lograr acuerdos que tengan en cuenta las diversas circunstancias del caso;

f) La obligación de abstenerse de realizar durante el transcurso del proceso de negociación del conflicto, cualquier acción por medio de la cual se pretenda desconocer u obstruir los consensos alcanzados hasta ese momento; y

g) La obligación de abstenerse de introducir nuevos temas de debate que no hubieran sido planteados al iniciarse la instancia de negociación de conflicto.

Artículo 639º — Proceso sumarísimo. Cuando alguna de las partes presentare una conducta que no se ajuste a los deberes y obligaciones establecidos en el artículo precedente, se considerará que la misma ha vulnerado el principio de buena fe negocial, quedando la parte afectada por el incumplimiento habilitada a promover una acción judicial ante el tribunal laboral competente, mediante el proceso sumarísimo establecido en el artículo 498º del Código Procesal Civil y Comercial de la Nación, o equivalente de los Códigos Procesales Civiles provinciales.

El Tribunal competente dispondrá el cese inmediato del comportamiento violatorio del deber de negociar de buena fe y podrá, además, sancionar a la parte incumplidora con una multa de hasta un máximo equivalente al veinte por ciento (20%) del total de la masa salarial del mes en que se produzca el hecho, correspondiente a los trabajadores comprendidos en el ámbito personal de la negociación. Si la parte infractora mantuviera su actitud, el importe de la sanción se incrementará en un diez por ciento (10%) por cada cinco (5) días de mora en

acatar la decisión judicial. En el supuesto de reincidencia, el máximo previsto en el presente inciso podrá elevarse hasta el equivalente al cien por ciento (100%) de esos montos.

Sin perjuicio de ello, el juez, a petición de parte, podrá también aplicar sanciones conminatorias previstas en el Código Civil.

Cuando cesaren los actos que dieron origen a la acción entablada, dentro del plazo que al efecto establezca la decisión judicial, el monto de la sanción podrá ser reducido por el juez hasta el cincuenta por ciento (50%).

Todos los importes que así se devenguen tendrán como exclusivo destino el Servicio Público de Empleo para Trabajadores Temporarios de la Actividad Agraria creado por la presente ley y los programas de capacitación y difusión de normativa que lleve adelante la Comisión Nacional de Trabajo Agrario (CNTA), conforme las facultades conferidas en el presente régimen.

CAPÍTULO XVIII

De las Comisiones Asesoras Regionales.

Artículo 640º — Comisiones asesoras regionales. Determinación. En las zonas que determine la Comisión Nacional de Trabajo Agrario (CNTA) se integrarán comisiones asesoras regionales. A tal fin podrá requerirse dictamen del Ministerio de Agricultura, Ganadería y Pesca u otro organismo público vinculado a la materia.

Artículo 641º — Lugar de funcionamiento. Las Comisiones Asesoras Regionales funcionarán en dependencias de las Delegaciones Regionales del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social que la Comisión Nacional de Trabajo Agrario (CNTA) determine como sedes. En éstas se dispondrán las oficinas de apoyo legal, técnico y administrativo de carácter permanente y se las dotará del personal necesario a fin de garantizar su correcto funcionamiento.

Artículo 642º — Integración. Las Comisiones Asesoras Regionales se integrarán de la siguiente manera:

a) Por el Estado nacional: dos (2) representantes del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, de los cuales uno ejercerá la presidencia;

b) Por el sector empleador: cuatro (4) representantes de la o las entidades empresarias más representativas de la producción o actividad para la cual ésta se constituya;

c) Por el sector trabajador: cuatro (4) representantes de la asociación sindical más representativa de la producción o actividad para la cual ésta se constituya.

Artículo 643º — Representantes ante las Comisiones Asesoras Regionales. Los representantes de los sectores trabajador y empleador serán designados por el presidente de la Comisión Nacional de Trabajo Agrario (CNTA) a propuesta de cada uno de los sectores.

Artículo 644º — Representantes empleadores y trabajadores. Duración de mandatos. La Comisión Nacional de Trabajo Agrario (CNTA) establecerá la duración de los mandatos de los representantes de los trabajadores y empleadores.

Artículo 645º — Acreditación de representatividad. La Comisión Nacional de Trabajo Agrario (CNTA) determinará la forma y mecanismos mediante los cuales se acredite la representatividad en cada producción o actividad regional específica.

Artículo 646º — Atribuciones y deberes. Serán atribuciones y deberes de las comisiones asesoras regionales:

a) Elevar a la Comisión Nacional de Trabajo Agrario (CNTA), por cada producción, actividad o ciclo agrícola y en tiempo oportuno, un dictamen por cada uno de los acuerdos alcanzados o propuestas formuladas;

b) Remitir anualmente a la Comisión Nacional de Trabajo Agrario (CNTA) el calendario de actividades cíclicas de cada producción o actividad;

c) Informar a la Comisión Nacional de Trabajo Agrario (CNTA) sobre el estado de las negociaciones;

d) Realizar los estudios que le fueran encomendados por la Comisión Nacional de Trabajo Agrario (CNTA) y aquellos que por sí dispusiere efectuar en su zona, fueran ellos referentes a tareas ya regladas u otras que estimare necesario incorporar, elevando los informes pertinentes;

e) Asesorar a la autoridad de aplicación o a los organismos públicos que lo requirieran mediante

informes, remitiendo copia de los mismos a la Comisión Nacional de Trabajo Agrario (CNTA); y

f) Proporcionar la información y realizar las acciones conducentes conforme la forma y mecanismos que se establezcan para acreditar la representatividad en cada producción o actividad regional específica.

TÍTULO XXXII

Régimen para el Personal de la Industria de la Construcción.

CAPÍTULO I

Ámbito de Aplicación.

Artículo 647º — Alcance. Están comprendidos en el régimen establecido por la presente ley:

a) El empleador de la industria de la construcción que ejecute obras de ingeniería o arquitectura, ya se trate de excavaciones, de construcciones nuevas o de modificación, reparación, conservación o demolición de las existentes, de montaje o instalación de partes ya fabricadas, o de vía y obras. También está comprendido aquél que elabore elementos necesarios o efectúe trabajos destinados exclusivamente para la ejecución de aquellas obras, en instalaciones o dependencias de su propia empresa, establecidas con carácter transitorio y para ese único fin.

b) El empleador de las industrias o de las actividades complementarias o coadyuvantes de la construcción propiamente dicha, únicamente con relación al personal que contrate exclusivamente para ejecutar trabajos en las obras o lugares a que se refiere el inciso a).

c) El trabajador dependiente de los referidos empleadores que, cualquiera fuere la modalidad o denominación que se acuerde a su contratación o la forma de su remuneración, desempeñe sus tareas en las obras o lugares de trabajo determinados en los incisos a) y b).

Como asimismo el trabajador que se desempeñe en los talleres, depósitos o parques destinados a la conservación, reparación, almacenaje o guarda de los elementos de trabajo utilizados en dichas obras o lugares.

Artículo 648° — Exclusiones. Quedan excluidos del ámbito de aplicación de esta ley:

a) El personal de dirección, el administrativo, el técnico, el profesional, el jerárquico y el de supervisión.

b) El propietario del inmueble que no siendo empleador de la industria de la construcción construya, repare o modifique su vivienda individual y los trabajadores ocupados directamente por él a esos efectos.

c) La Administración Pública Nacional, Provincial y las Municipalidades, sus entes centralizados, descentralizados o autárquicos.

d) Las empresas del Estado, las empresas estatales con regímenes especiales, las sociedades del Estado, sociedades anónimas con participación estatal mayoritaria, sociedades de economía mixta o de propiedad del Estado o en las que éste tenga mayoría accionaria, cuando realicen obras de las señaladas en el artículo 647º para uso propio, y por el sistema de administración directa con personal de su propia dotación.

CAPÍTULO II

Registro Nacional de la Industria de la Construcción.

Artículo 649° — Órgano de aplicación. Será órgano de aplicación de este Título, el Registro Nacional de la Industria de la Construcción, que funcionará como ente autárquico en jurisdicción del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación y con competencia en todo el país. En él deberán inscribirse obligatoriamente el empleador y el trabajador comprendidos en el régimen según lo determinado en el artículo 647º.

El empleador se inscribirá dentro de los quince (15) días hábiles de iniciada su actividad como tal y realizará la inscripción del trabajador dentro de igual plazo contado desde la fecha del ingreso de éste.

Artículo 650° — Composición del órgano de aplicación. El gobierno y la administración de la entidad estarán a cargo de un Administrador y de un Subadministrador que reemplazará a aquél en caso de ausencia o impedimento temporarios.

Ambos funcionarios serán designados por el Poder Ejecutivo Nacional, a propuesta del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación; sus cargos

serán rentados y su desempeño será incompatible con el ejercicio de actividades privadas relacionadas, directa o indirectamente, con la industria de la construcción.

Artículo 651° — Agentes zonales. El Registro contará con agentes zonales en el interior del país, los que dependerán técnica y funcionalmente del mismo. El Registro podrá, determinar el destino de sus agentes zonales. Estos tendrán asiento en la sede de las delegaciones o subdelegaciones regionales del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación cuando éstas existan en los lugares en que deban actuar, observando el orden jerárquico y disciplinario que rija en aquéllas.

Asimismo, y a los fines del cumplimiento de este Código y de lo dispuesto por el presente artículo, el Registro citado podrá celebrar acuerdos con autoridades provinciales o municipales.

ARTICULO 652° — Atribuciones del Registro. El Registro Nacional de la Industria de la Construcción tiene las atribuciones siguientes:

a) Actuar con autarquía orgánico-funcional y con individualidad financiera y atender todas las erogaciones que demande su funcionamiento con los recursos aquí establecidos. Su gestión administrativa, financiera, contractual, patrimonial y contable, se cumplirá conforme a lo dispuesto por la Ley Nº24.156 de Administración Financiera y de los Sistemas de Control del Sector Público Nacional.

b) Proyectar anualmente para su aprobación por el Poder Ejecutivo Nacional, el cálculo de los recursos y el presupuesto de gastos e inversiones patrimoniales, los que se elevarán a través del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación.

c) Autorizar y aprobar contrataciones dentro de los montos establecidos por las normas vigentes y delegar en sus representantes zonales las facultades de autorización y aprobación cuando así lo juzgue conveniente.

d) Disponer las liquidaciones y los pagos originados por su gestión.

e) Fijar el monto de los aranceles por inscripciones y renovación anual de las mismas, por provisión de la Libreta de Aportes al Fondo de Desempleo y emisión de duplicados y por todo otro servicio o suministro que brinde.

f) Fijar el monto de la contribución prevista en el presente Código, previa aprobación del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación.

g) Usar, a los fines de la gestión encomendada, una Cuenta Especial denominada "Registro Nacional de la Industria de la Construcción" a la cual ingresarán los fondos provenientes del presente Título y que serán utilizados exclusivamente para los fines establecidos en los incisos a), c), d) y h) del presente artículo.

h) Invertir sus disponibilidades en dinero, previa autorización del Ministerio de Finanzas y Hacienda de la Nación, en títulos o valores públicos nacionales, en entidades financieras oficiales.

i) Proponer al Poder Ejecutivo Nacional por intermedio del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación, su estructura orgánica, administrativa y funcional, así como la dotación de su personal que revestirá la calidad de agente público nacional- y el número y carácter permanente o móvil de sus agentes zonales.

j) Designar, trasladar, promover, aceptar renuncias y disponer ceses de acuerdo con las normas que regulan la materia en la Administración Pública Nacional.

k) Inscribir y llevar el registro de todas las personas comprendidas en la presente modalidad contractual.

l) Expedir la Libreta de Aportes al Fondo de Desempleo, asegurando su autenticidad.

m) Exigir a todo empleador la exhibición de los libros y demás documentación requerida por esta ley, y por la legislación laboral aplicable a la actividad, al sólo efecto de la verificación del cumplimiento de lo establecido por este Título.

Artículo 653° — Facultades del Administrador. Son facultades del Administrador:

a) Representar legalmente al Registro Nacional de la Industria de la Construcción.

b) Cumplir y hacer cumplir esta ley y las normas reglamentarias y complementarias que se dicten.

c) Ejecutar las medidas de orden general o particular necesarias para que el organismo cumpla con sus fines, de acuerdo con las atribuciones establecidas por el artículo 652º de esta ley.

Artículo 654° — Consejo Asesor. El Registro Nacional, asimismo, contará con un Consejo Asesor Honorario integrado por igual número de representantes de los empleadores y de los trabajadores de la industria de la construcción, quienes serán designados por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación a propuesta de las entidades respectivas más representativas.

El número de los miembros del Consejo y el término de duración de sus funciones, serán establecidos por el Poder Ejecutivo Nacional. Los miembros podrán ser reelegidos.

Artículo 655° — Funciones del Consejo Asesor. Son funciones del Consejo Asesor, proponer al Administrador del Registro Nacional las medidas para la mejor aplicación de la presente ley.

El Subadministrador del Registro Nacional presidirá el Consejo Asesor.

El Consejo sesionará con la presencia de la mitad más uno de sus miembros, sin incluir a los efectos del quórum al presidente del mismo, quien tendrá voto en caso de empate. Las ponencias se adoptarán por simple mayoría de votos.

CAPÍTULO III

Recursos del Registro Nacional de la Industria de la Construcción.

Artículo 656º — Fuentes de los recursos. Los recursos económicos y financieros del Organismo provendrán:

a) Del pago de los aranceles fijados por el Registro.

b) De la contribución a cargo de los empleadores.

c) Del importe de las multas por infracciones cometidas a esta ley, reglamentaciones y normas complementarias.

d) De las herencias, legados, subsidios y subvenciones que se reciban.

e) Del producido de las inversiones que realice el Registro.

f) De los saldos sobrantes de ejercicios anteriores.

Artículo 657º — Contribución. El empleador de la industria de la construcción deberá aportar mensualmente una contribución con destino al Registro Nacional, que consistirá en hasta un cuatro por ciento (4%) sobre los aportes al Fondo de Desempleo.

CAPÍTULO IV

Libreta de Aportes.

Artículo 658º — Obligatoriedad. La Libreta de Aportes es el instrumento de carácter obligatorio que expide Registro Nacional de la Industria de la Construcción con arreglo al presente régimen como medio para verificar su aplicación. En ella deberán consignarse los datos y demás constancias que determine la reglamentación.

Al iniciarse la relación laboral, el empleador requerirá del trabajador la presentación de la libreta y este último deberá hacer efectiva su entrega en el término de cinco (5) días hábiles a partir de la fecha de su ingreso.

Si no contare con el citado documento deberá proporcionar al empleador dentro de ese mismo lapso, los datos requeridos para la inscripción, renovación de la libreta u obtención de duplicado, de lo cual se otorgará al trabajador constancia escrita que acredite su cumplimiento en término. El correspondiente trámite deberá ser iniciado por el empleador dentro de los quince (15) días hábiles contados desde la fecha de ingreso.

Artículo 659º — Intimación por parte del empleador. En caso que el trabajador no hubiere satisfecho en término las exigencias que el artículo anterior le impone, el empleador lo intimará para que así lo haga en un plazo de cuarenta y ocho (48) horas. La intimación referida se practicará dentro de los diez (10) días hábiles contados desde el ingreso del trabajador.

Cuando éste no de cumplimiento a las obligaciones a su cargo a pesar de la intimación, el empleador deberá declarar rescindida la relación laboral, sin otra obligación que la de abonar las remuneraciones devengadas.

CAPÍTULO V

Fondo de Cese Laboral.

Artículo 660º — Creación. El Fondo de Cese Laboral vigente para el trabajador de la industria de la construcción de todo el país se integra con un aporte obligatorio a cargo del empleador, que deberá realizarlo mensualmente desde el comienzo de la relación laboral.

Durante el primer (1º) año de prestación de servicios el aporte será el equivalente al doce por ciento (12%) de la remuneración mensual, en dinero, que perciba el trabajador en concepto de salarios básicos y adicionales establecidos en la convención colectiva de trabajo de la actividad con más los incrementos que hayan sido dispuestos por el Poder Ejecutivo Nacional en forma general o que hayan sido concedidos por el empleador en forma voluntaria, sobre los salarios básicos.

A partir del año de antigüedad, dicho aporte será del ocho por ciento (8%).

Los aportes referidos, no podrán ser modificados por disposiciones de las convenciones colectivas de trabajo.

Con el objeto de que los aportes depositados en concepto de Fondo de Cese Laboral reditúen beneficios acordes con las variaciones del poder adquisitivo de la moneda, el depósito de los mismos deberá efectuarse en cuentas a nombre del trabajador que posibiliten el mejor logro de los fines mencionados. En todos los casos, las cuentas se abrirán en entidades bancarias y estarán sujetas a la reglamentación que dicte el Banco Central de la República Argentina sobre el particular.

El Fondo de Cese Laboral constituirá un patrimonio inalienable e irrenunciable del trabajador, no pudiendo ser embargado, cedido ni gravado salvo por imposición de cuota alimentaria y una vez producido el desempleo.

El sistema a que se refiere el presente artículo para el trabajador de la industria de la construcción reemplaza al régimen de preaviso y despido contemplados por este Código.

Artículo 661º — Depósito de los aportes. Los depósitos de los aportes al Fondo de Cese Laboral se efectuarán dentro de los primeros quince (15) días del mes siguiente a aquel en que se haya devengado la remuneración, prohibiéndose el pago directo al trabajador que cesare en sus tareas, salvo el supuesto contemplado en el artículo siguiente.

Artículo 662º — Disposición por parte del trabajador de los fondos. El trabajador dispondrá del Fondo de Cese Laboral al cesar la relación laboral,

debiendo la parte que resuelva rescindir el contrato, comunicar a la otra su decisión en forma fehaciente.

Producida la cesación, el empleador deberá hacerle entrega de la Libreta de Aportes con la acreditación de los correspondientes depósitos y de la actualización a que hubiere lugar dentro del término de cuarenta y ocho (48) horas de finalizada la relación laboral. Únicamente en caso de cese se abonará en forma directa el aporte que corresponda a la remuneración por la cantidad de días trabajados durante el lapso respecto del cual no haya vencido el plazo para el depósito.

En caso de fallecimiento o concurso del empleador, sus sucesores, síndico o liquidador, deberán proceder a la entrega de aquel instrumento o en su defecto al pago de los aportes al Fondo de Cese Laboral no depositados, en la forma establecida por esta ley, dentro de un plazo máximo de treinta (30) días hábiles contados a partir del cese de la relación laboral, salvo que por las circunstancias del caso, la autoridad administrativa de aplicación o la judicial otorgare un plazo mayor, el que no podrá exceder de noventa (90) días hábiles.

Artículo 663º — Incumplimientos. El incumplimiento de las obligaciones impuestas en el artículo anterior en tiempo propio, producirá la mora automática, quedando expedita la acción judicial para que al trabajador se le haga entrega de la libreta, se le depositen los aportes correspondientes o se le efectúe el pago directo cuando así corresponda.

Si ante el incumplimiento, el trabajador intimare al empleador por dos (2) días hábiles constituyéndolo en mora, se hará acreedor a una indemnización, que la autoridad judicial graduará prudencialmente apreciando las circunstancias del caso y cuyo monto no será inferior al equivalente a treinta (30) días de la retribución mensual del trabajador, ni podrá exceder la de noventa (90) días de dicha retribución. La reparación así determinada, será incrementada con el importe correspondiente a treinta (30) días de la retribución citada, en el supuesto que se acreditare incumplimiento del empleador a cualquier otra obligación dispuesta en el presente Código.

CAPÍTULO VI

Derechos y Obligaciones de los Empleadores y Trabajadores.

Artículo 664º — Monto de la retribución al trabajador. En ningún caso el empleador podrá abonar al trabajador por cada jornada normal de trabajo, una retribución menor a la fijada por la Convención Colectiva de Trabajo y normas salariales aplicables.

Si el empleador se atrasare en el pago de los haberes o los hiciere efectivos en cantidad insuficiente, el trabajador tendrá derecho a reclamar además de las remuneraciones o diferencias debidas, una reparación equivalente al doble de la suma que, según el caso, resultare adeudársele, siempre que mediare intimación fehaciente formulada dentro de los diez (10) días hábiles contados a partir del momento en que legalmente deba efectuársele el pago de las remuneraciones correspondiente al período a que se refiera la reclamación, y a condición de que el empleador no regularice el pago en los tres (3) días hábiles subsiguientes al requerimiento.

En las situaciones contempladas por este artículo la sanción pecuniaria a favor del trabajador procederá medie o no rescisión del contrato.

Artículo 665º — Retiro de la Libreta de Trabajo producido el cese laboral. Producida la cesación de la relación laboral si el trabajador no retirare la Libreta de Aportes, el empleador deberá intimarlo para que así lo haga por telegrama dirigido al domicilio consignado en aquel instrumento, bajo apercibimiento de que transcurrido cinco (5) días hábiles desde la fecha de la intimación, procederá a entregarla al Registro Nacional de la Industria de la Construcción.

Vencido el plazo de veinticuatro (24) meses desde la fecha de la intimación señalada precedentemente, sin que se hubiere presentado el trabajador, derecho habientes o beneficiarios, el Fondo de Desempleo respectivo pasará a integrar el patrimonio del Consejo Nacional de Educación Técnica.

Artículo 666º — Ausencias justificadas. Durante las ausencias justificadas por las causas de enfermedad o accidente de trabajo, el empleador continuará depositando los aportes al Fondo de Desempleo, en base a las remuneraciones liquidadas conforme corresponda.

Artículo 667º — Fondo de Desempleo en caso de fallecimiento del trabajador. En caso de fallecimiento del trabajador el Fondo de Desempleo será entregado sin trámite judicial de ninguna naturaleza al cónyuge sobreviviente, a los descendientes o ascendientes en el orden y proporción establecidos en el Código Civil.

Los fondos en este caso serán entregados en las condiciones que establezca la reglamentación.

Si cesare la relación laboral por fallecimiento o concurso del empleador, el trabajador, sus sucesores o beneficiarios, percibirán el Fondo de Desempleo mediante la presentación ante la institución bancaria de la prueba de alguna de aquellas circunstancias. En caso de concurso servirá como constancia la que extienda el síndico o liquidador.

Artículo 668º — Vacancia de los fondos. No presentándose el cónyuge, descendientes, ascendientes o beneficiarios dentro de los sesenta (60) días hábiles del fallecimiento del trabajador la Libreta de Aportes será entregada por el empleador al Registro Nacional de la Industria de la Construcción.

Transcurridos veinticuatro (24) meses del fallecimiento del trabajador, sin que se hubiesen presentado derecho habientes o beneficiarios, el Fondo de Desempleo respectivo pasará a integrar el patrimonio del Consejo Nacional de Educación Técnica.

Artículo 669º — Trabajos en días y horarios inhábiles. Descanso compensatorio. Cuando la obra por su naturaleza, magnitud o características especiales o la de los trabajos a realizarse en ella, requiera como necesidad impostergable ocupar trabajadores en días sábado después de las trece (13) horas, domingo o feriado nacional, el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación podrá autorizar para cada obra el trabajo en esos días, mediante el pago del salario, sin recargo alguno, respecto de los días sábado y domingo.

En tales supuestos el trabajador tendrá derecho a un descanso compensatorio continuado equivalente a media jornada por cada día sábado trabajado después de las trece (13) horas y una jornada completa por cada día domingo o feriado nacional trabajado, cuyo otorgamiento no podrá ser diferido más allá de los veintiún (21) días corridos de trabajo, computados desde el último día de descanso gozado.

Si el empleador omitiere acordar el descanso compensatorio a que se refiere el párrafo anterior en tiempo y forma, el trabajador dispondrá de un plazo de siete (7) días corridos para ejercitar ese derecho, el que se computará a partir de la expiración del plazo en que debió ser otorgado. El trabajador deberá comunicar con veinticuatro (24) horas de anticipación, y en forma fehaciente, al empleador la iniciación del descanso compensatorio. Ocurridas estas circunstancias el empleador estará obligado a abonar el salario habitual por cada día de descanso trabajado con el cien por ciento (100%) de recargo.

Artículo 670º — Indemnización por fallecimiento del trabajador. En caso de fallecimiento del trabajador, su cónyuge, sus sucesores o beneficiarios percibirán del empleador, dentro de los diez (10) días hábiles contados a partir de la fecha en que se acredite fehacientemente la defunción, una indemnización equivalente a doscientas (200) horas de trabajo, de acuerdo a su categoría y remuneración. Será calculada a la fecha del fallecimiento y corresponde cualquiera fuere la antigüedad del trabajador.

Artículo 671º — Exhibición de documentación. Será obligación de todo empleador exhibir los libros y demás documentación que exige la legislación

laboral, cuando así lo requiera el Registro para verificar el cumplimiento de las disposiciones de la presente ley.

Artículo 672º — Constancia de aportes. Mensualmente el empleador deberá entregar al trabajador constancia fehaciente del depósito de los aportes al Fondo de Desempleo.

Artículo 673º — Mora en las obligaciones. En caso que el empleador incurriese en mora en la obligación de depositar mensualmente el aporte, la suma adeudada por ese concepto, será objeto de incrementación en la medida de la variación del índice oficial de precios mayoristas a nivel general del Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INDEC) o del que lo reemplazare, experimentada entre el mes anterior al que debió efectuarse el depósito o el pago y el anterior a aquel en que el mismo se efectúe.

Para el caso en que el depósito y el pago se realicen en el mismo mes en que debió efectuarse, pero vencido el plazo legal para concretarlos, la actualización se hará sobre la base de la variación habida entre el último mes anterior respecto del precedente.

En el supuesto de que cualquiera de las partes rescindiese el contrato de trabajo, y la mora subsistiese, el reajuste previsto por este artículo se extenderá hasta los sesenta (60) días posteriores a dicha rescisión, salvo que con anterioridad se promoviere acción judicial.

En este último caso, el planteamiento de la demanda hará cesar el modo de incrementación establecido en este artículo, aplicándose a partir de la fecha de su promoción, el sistema legal de actualización de los créditos provenientes de las relaciones individuales de trabajo.

Artículo 674º — Contratistas o subcontratistas. Quien contrate o subcontrate los servicios de contratistas o subcontratistas de la construcción, deberá requerir de éstos la constancia de su inscripción en Registro Nacional de la Industria de la Construcción y comunicar a éste la iniciación de la obra y su ubicación.

Los empresarios, los propietarios y los profesionales, cuando se desempeñen como constructores de obra que contraten contratistas o subcontratistas que no hayan acreditado su inscripción en el Registro Nacional, serán, por esa sola omisión, responsables solidariamente de las obligaciones de dichos contratistas o subcontratistas respecto al personal que ocuparen en la obra y que fueren emergentes de la relación laboral referida a la misma.

CAPÍTULO VII

Infracciones, Sanciones y Penalidades.

Artículo 675º — Multas. Facultase al Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación a imponer las multas y montos que se designen para los incumplimientos que deriven de la relación de empleo para el personal de la construcción.

Artículo 676º — Disposiciones de orden público. Las disposiciones precedentes son de orden público y excluyen las contenidas en el Régimen de Contrato de Trabajo general, en cuanto se refieran a aspectos de la relación laboral especifico de la construcción, contempladas en este Código.

En lo demás, el Régimen de Contrato de Trabajo general será de aplicación en todo lo que resulte compatible y no se oponga a la naturaleza y modalidades de este régimen jurídico específico.

Artículo 677º — Compatibilidades. La percepción del Fondo de Desempleo no excluye el derecho a las indemnizaciones y beneficios establecidos en la presente ley.

Artículo 678º — Títulos ejecutivos. Los testimonios o certificados expedidos por Registro Nacional de la Industria de la Construcción revestirán el carácter de título ejecutivo para el cobro de las sumas adeudadas, en concepto de aranceles, multas e intereses devengados.

Regirá el procedimiento de ejecución fiscal, una vez cumplidas las instancias administrativas correspondientes.

TÍTULO XXXIII

Régimen Especial de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares.

CAPÍTULO I

Disposiciones Generales.

Artículo 679º — Alcance. El presente Titulo regirá en todo el territorio de la Nación las relaciones laborales que se entablen con los empleados y empleadas por el trabajo que presten en las casas particulares o en el ámbito de la vida familiar y que no importe para el empleador lucro o beneficio económico directo, cualquiera fuere la cantidad de horas diarias o de jornadas semanales en que sean ocupados para tales labores.

Artículo 680º — Modalidades. Se establecen las siguientes modalidades de prestación:

a) Trabajadoras /es que presten tareas sin retiro para un mismo empleador y residan en el domicilio donde cumplen las mismas

b) Trabajadoras /es que presten tareas con retiro para el mismo y único empleador.

c) Trabajadoras /es que presten tareas con retiro para distintos empleadores.

Artículo 681º — Aplicabilidad. Se considerará trabajo en casas particulares a toda prestación de servicios o ejecución de tareas de limpieza, de mantenimiento u otras actividades típicas del hogar. Se entenderá como tales a la asistencia personal y acompañamiento prestados a los miembros de la familia o a quienes convivan en el mismo domicilio con el empleador, así como el cuidado no terapéutico de personas enfermas o con discapacidad.

Artículo 682º — Exclusiones del régimen. No se considerará personal de casas particulares y en consecuencia quedarán excluidas del régimen especial:

a) Las personas contratadas por personas jurídicas para la realización de las tareas a que se refiere la presente ley;

b) Las personas emparentadas con el dueño de casa, tales como: padres, hijos, hermanos, nietos y/o las que las leyes o usos y costumbres consideren relacionadas en algún grado de parentesco o vínculo de convivencia no laboral con el empleador;

c) Las personas que realicen tareas de cuidado y asistencia de personas enfermas o con discapacidad, cuando se trate de una prestación de carácter exclusivamente terapéutico o para la cual se exija contar con habilitaciones profesionales específicas;

d) Las personas contratadas únicamente para conducir vehículos particulares de la familia y/o de la casa;

e) Las personas que convivan en el alojamiento con el personal de casas particulares y que no presten servicios de igual naturaleza para el mismo empleador;

f) Las personas que además de realizar tareas de índole domésticas deban prestar otros servicios ajenos a la casa particular u hogar familiar, con cualquier periodicidad, en actividades o empresas de su empleador; supuesto en el cual se presume la existencia de una única relación laboral ajena al régimen regulado por este Título;

g) Las personas empleadas por consorcios de propietarios, por clubes de campo, barrios privados u otros sistemas de condominio, para la realización de las tareas descriptas en el artículo anterior, en las respectivas unidades funcionales.

Cuando una cuestión no pueda resolverse por aplicación de las normas que regulan el presente régimen, se decidirá conforme a los principios de la justicia social, a los generales del Derecho del Trabajo, la equidad y la buena fe.

Artículo 683º — Contrato de trabajo. Libertad de formas. Presunción.

En la celebración del contrato de trabajo para el personal de casas particulares regirá la libertad de formas cualquiera sea su modalidad. El contrato se presumirá concertado por tiempo indeterminado.

Artículo 684º — Período de Prueba. El contrato regulado por este Título se entenderá celebrado a prueba durante los primeros treinta (30) días de su vigencia respecto del personal sin retiro; y durante los primeros quince (15) días de trabajo en tanto no supere los tres (3) meses para el personal con retiro. Cualquiera de las partes podrá extinguir la relación durante ese lapso sin expresión de causa y sin generarse derecho a indemnización con motivo de la extinción. El empleador no podrá contratar a una misma empleada/o más de una (1) vez utilizando el Período de Prueba.

Artículo 685º — Categorías profesionales. Las categorías profesionales y puestos de trabajo para el personal comprendido en el presente régimen serán fijadas inicialmente por la autoridad de aplicación hasta tanto sean establecidas por la Comisión Nacional de Trabajo en Casas Particulares o mediante Convenio Colectivo de Trabajo.

CAPÍTULO II

De la Prohibición del Trabajo Infantil y de la Protección del Trabajo Adolescente.

Artículo 686º — Prohibición de su Empleo.

a) Queda prohibida la contratación de personas menores de dieciséis (16) años.

b) Queda prohibida la contratación de las personas menores de edad comprendidas en la edad escolar que no hayan completado su instrucción obligatoria, a excepción que el empleador se haga cargo de que la empleada/o finalice los mismos.

c) En ningún caso se podrá contratar a adolescentes que tengan dieciséis (16) o diecisiete (17) años bajo la modalidad sin retiro prevista en este Título.

Artículo 687º — Trabajo de adolescentes. Certificado de aptitud física. Cuando se contratase a menores de dieciocho (18) años deberá exigirse de los mismos o de sus representantes legales un certificado médico que acredite su aptitud para el trabajo, como así también la acreditación de los reconocimientos médicos periódicos que prevean las reglamentaciones respectivas.

Artículo 688º — Jornada de trabajo. La jornada de trabajo de los adolescentes entre dieciséis (16) y dieciocho (18) años, no podrá superar, bajo ninguna circunstancia, las seis (6) horas diarias de labor y treinta y seis (36) horas semanales.

CAPÍTULO III

Deberes y Derechos de las Partes.

Artículo 689º — Derechos y deberes comunes para el personal con y sin retiro. Los derechos y deberes comunes para las modalidades, con y sin retiro, serán:

I. Derechos del personal: El personal comprendido por el presente régimen tendrá los siguientes derechos:

a) Jornada de trabajo que no podrá exceder de ocho (8) horas diarias o cuarenta y ocho (48) horas semanales. Podrá establecerse una distribución semanal desigual de las horas de trabajo, en tanto no importe una jornada ordinaria superior a las nueve (9) horas;

b) Descanso semanal de treinta y cinco (35) horas corridas a partir del sábado a las trece (13) horas;

c) Ropa y elementos de trabajo que deberán ser provistos por el empleador;

d) Alimentación sana, suficiente y que asegure la perfecta nutrición del personal. Dicha alimentación comprenderá: desayuno, almuerzo, merienda y cena, las que en cada caso deberán brindarse en función de la modalidad de prestación contratada y la duración de la jornada;

e) Obligación por parte del empleador de contratar a favor del personal un seguro por los riesgos del trabajo, según lo disponga la normativa específica en la materia y conforme lo establecido en este Título.

f) En el caso del personal con retiro que se desempeñe para un mismo empleador, entre el cese de una jornada y el comienzo de la otra deberá mediar una pausa no inferior a doce (12) horas.

II. Deberes del personal. El personal comprendido en el presente régimen tendrá los siguientes deberes:

a) Cumplir las instrucciones de servicio que se le impartan;

b) Cuidar las cosas confiadas a su vigilancia y diligencia;

c) Observar prescindencia y reserva en los asuntos de la casa de los que tuviere conocimiento en el ejercicio de sus funciones;

d) Preservar la inviolabilidad del secreto personal y familiar en materia política, moral, religiosa y en las demás cuestiones que hagan a la vida privada e intimidad de quienes habiten la casa en la que prestan servicios;

e) Desempeñar sus funciones con diligencia y colaboración.

Artículo 690º — Personal sin retiro. El personal que se desempeñe bajo la modalidad sin retiro gozará además de los siguientes derechos:

a) Reposo diario nocturno de nueve (9) horas consecutivas como mínimo, que sólo podrá ser interrumpido por causas graves y/o urgentes que no admitan demora para su atención.
En los casos de interrupción del reposo diario, las horas de trabajo serán remuneradas con los recargos previstos en este Título, y darán derecho a la trabajadora/or a gozar del pertinente descanso compensatorio;

b) Descanso diario de tres (3) horas continuas entre las tareas matutinas y vespertinas, lapso dentro del cual quedará comprendido el tiempo necesario para el almuerzo;

c) Habitación amueblada e higiénica y con destino exclusivo para el personal conforme las condiciones que determine la autoridad de aplicación o la Comisión Nacional de Trabajo en Casas Particulares.

Por Resolución de la Comisión Nacional de Trabajo en Casas Particulares o por Convenio Colectivo podrán establecerse sistemas distintos de distribución de las pausas y descansos en la jornada de trabajo, en tanto se respete el máximo de trabajo semanal y el mínimo de reposo diario nocturno

CAPÍTULO IV

Del registro y pago.

Artículo 691º — Libreta de Trabajo. Todas las empleadas/os comprendidas en el régimen de este Título deberán contar con un documento registral con las características y requisitos que disponga la autoridad de aplicación, mediante la utilización de tarjetas de identificación personal u otros sistemas que faciliten la fiscalización y permitan un acceso pleno a los derechos consagrados en esta ley.

Artículo 692º — Sistema de Registro Simplificado. El Poder Ejecutivo Nacional, a través del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social y a la Administración Federal de Ingresos Públicos (AFIP) organismo autárquico en el ámbito del Ministerio de Economía y Finanzas Públicas, elaborará y organizará un Sistema de Registro Simplificado de las relaciones de trabajo de casas particulares.

Artículo 693º — Salario mínimo. El salario mínimo por tipo, modalidad y categoría profesional será fijado periódicamente por la Comisión Nacional de Trabajo en Casas Particulares (CNTCP), cuya cuantía deberá establecerse para todo el territorio nacional, sin perjuicio de los mejores derechos que se establezcan mediante Convenio Colectivo de Trabajo.

Artículo 694º — Lugar, plazo y oportunidad de pago de las remuneraciones. El pago de las remuneraciones deberá realizarse en días hábiles, en el lugar de trabajo y durante las horas de prestación de servicios:

a) Al personal mensualizado, dentro del cuarto (4º) día hábil del vencimiento de cada mes calendario;

b) Al personal remunerado a jornal o por hora, al finalizar cada jornada o cada semana según fuera convenido.

Artículo 695º — Recibos. Formalidad.

I . El recibo será confeccionado en doble ejemplar, debiendo el empleador hacerle entrega de uno de ellos con su firma a la empleada/o y deberá contener como mínimo las siguientes enunciaciones:

a) Nombres y apellido del empleador, domicilio del lugar en donde efectivamente se preste el servicio por parte del trabajador/a y su identificación tributaria;

b) Nombres, apellido y C.U.I.L. del personal dependiente y su calificación profesional;

c) Todo tipo de remuneración que perciba, con indicación sustancial del modo para su determinación.

d) Total bruto de la remuneración básica y de los demás componentes remuneratorios. En los trabajos remunerados a jornal o por hora, el número de jornadas u horas trabajadas y el lapso al que corresponden, con expresión también del monto global abonado;

e) Detalle e importe de las retenciones que legal o convencionalmente correspondan;

f) Importe neto percibido, expresado en números y letras;

g) Constancia de la recepción de un ejemplar del recibo por el personal dependiente;

h) Fecha de ingreso, tarea cumplida o categoría en que efectivamente se desempeñó durante el período de pago;

i) Lugar y fecha del pago real y efectivo de la remuneración a la empleada/o.

II . El Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social y la Administración Federal de Ingresos Públicos (AFIP) confeccionarán un modelo de recibo tipo de pago obligatorio.
III . El pago deberá efectuarse en dinero en efectivo. De no ser posible por alguna disposición legal contraria, el pago se deberá realizar mediante cheque a la orden de la empleada/o y/o por depósito bancario sin costo alguno para el personal.

IV . Podrá realizarse el pago a un familiar de la empleada/o imposibilitada de concurrir o a otra persona acreditada por una autorización suscripta por la trabajadora/or, pudiendo el empleador exigir la certificación de la firma. La certificación en cuestión podrá ser efectuada por autoridad administrativa o judicial del trabajo o policial del lugar.

V .El recibo no deberá contener renuncias de ninguna especie, ni podrá ser utilizado para instrumentar la extinción de la relación laboral o la alteración de la

calificación profesional en perjuicio de la empleada/o. Toda mención que contravenga esta disposición será nula.

VI . Todo pago en concepto de salario u otra forma de remuneración deberá instrumentarse mediante recibo firmado por el dependiente. Dichos recibos deberán ajustarse en su forma y contenido a las disposiciones de este Capítulo. En los casos en que no supiere o no pudiere firmar, bastará la individualización mediante la impresión digital, pero la validez del acto dependerá de los restantes elementos de prueba que acrediten la efectiva realización del pago.

VII .La firma no puede ser otorgada en blanco por la empleada/o, pudiéndose desconocer y oponer al contenido del acto demostrando que las declaraciones insertas en el documento no son reales.

Artículo 696º — Horas extras. El empleador deberá abonar al personal que prestare servicios en horas suplementarias un recargo del cincuenta por ciento (50%) calculado sobre el salario habitual si se tratare de días comunes y del ciento por ciento (100%) en días sábados después de las trece horas, en días domingo y feriados.

Artículo 697º — Sueldo anual complementario. El sueldo anual complementario consiste en el cincuenta por ciento (50%) de la mayor remuneración mensual devengada, por todo concepto, dentro de los semestres que culminan en los meses de junio y diciembre de cada año.

Artículo 698º — Épocas de pago. El sueldo anual complementario será abonado en dos (2) cuotas; la primera de ellas la última jornada laboral del mes de junio y la segunda la última jornada laboral del mes de diciembre de cada año.

Artículo 699º — Extinción del contrato. Pago proporcional. Cuando se opere la extinción del contrato de trabajo por cualquier causa, la empleada/o o sus derechohabientes, tendrán derecho a percibir la parte proporcional del sueldo anual complementario devengada en el respectivo semestre.

CAPÍTULO V

De las Licencias.

Artículo 700º — Vacaciones. Requisitos para su goce. Requisitos para su goce. Época de otorgamiento. Retribución. La trabajadora/or gozará de un período de licencia anual ordinaria de vacaciones pagas, conforme la retribución normal y habitual, se regirán conforme a lo establecido en el presente Código en la parte general.

Artículo 701º — Retribución. Las retribuciones correspondientes al período de vacaciones deberán ser satisfechas antes del comienzo de las mismas.

Para el personal sin retiro y durante el período de vacaciones, las prestaciones de habitación y manutención a cargo del empleador deberán ser sustituidas por el pago de su equivalente en dinero, antes del comienzo de las mismas, cuyo monto será fijado por la Comisión Nacional de Trabajo en Casas Particulares (CNTCP) y/o por convenio colectivo de trabajo, y en ningún caso podrá ser inferior al treinta por ciento (30%) del salario diario percibido por la empleada/o por cada día de licencia, en los siguientes casos:

I) Cuando la empleada/o, decida hacer uso de la licencia anual ausentándose del domicilio de trabajo.

II) Cuando el empleador decida que, durante la licencia anual ordinaria, la empleada/o no permanezca en el domicilio de trabajo.

Artículo 702º — Omisión del otorgamiento. Si vencido el plazo para efectuar la comunicación a la empleada/o de la fecha de comienzo de sus vacaciones, el empleador no la hubiere practicado, el personal podrá hacer uso de ese derecho previa notificación fehaciente de ello y de modo tal que la licencia concluya antes del 31 de mayo.

Artículo 703º — De los accidentes y enfermedades inculpables. Plazos.

a) Cada enfermedad o accidente inculpable que impida la prestación del servicio no afectará el derecho de la trabajadora /or a percibir su remuneración durante un período de hasta tres (3) meses al año, si la antigüedad en el servicio fuera menor de cinco (5) años y de seis (6) meses si fuera mayor.

b) En caso de enfermedad infectocontagiosa de la empleada/o, del empleador o de algún integrante del grupo conviviente de cualquiera de las partes, que conforme acreditación médica, amerite el apartamiento temporario de la empleada/o o de su grupo conviviente a fin de evitar riesgos a la salud de los mismos o del empleador o de los integrantes de su grupo familiar, se deberán adoptar las medidas necesarias para conjurar dichos riesgos, las que estarán a cargo del empleador. Lo aquí estipulado no será de aplicación cuando el cuidado del enfermo sea el objeto de la contratación de la empleada/o.

Artículo 704º — Aviso al empleador. La empleada/o, salvo casos de fuerza mayor, deberá dar aviso de la enfermedad o accidente inculpable y del lugar en que se encuentra, en el transcurso de la primera jornada de trabajo respecto de la

cual estuviere imposibilitada de concurrir a prestar servicios por alguna de esas causas o en la primera oportunidad que le fuere posible hacerlo.

Artículo 705º — Remuneración. La remuneración que en estos casos corresponda abonar a la empleada/o, se liquidará conforme a la que perciba en el momento de interrupción de los servicios, más los aumentos que durante el período de interrupción fueren acordados o dispuestos a los de su misma categoría, por aplicación de una norma legal, convencional, decisión del empleador o resolución de la Comisión Nacional de Trabajo en Casas Particulares (CNTCP).

En todos los casos quedará garantizado a la trabajadora/or el derecho a percibir su remuneración como si no hubiera mediado el impedimento, por los plazos previstos en el artículo 703º inciso a) de este Capítulo.

Artículo 706º — De las licencias especiales. Clases. Se regirán por el régimen general establecidos en este Código en lo que se refiere a la protección de la Maternidad y del Matrimonio, en cuanto a:

a) la prohibición de trabajar al personal femenino;

b) a la conservación del empleo;

c) al despido por causa de embarazo y a su presunción;

d) La indemnización especial por motivo de embarazo, maternidad o causa de matrimonio.

CAPÍTULO VI

Extinción del Contrato de Trabajo.

Artículo 707º — Preaviso. Deber de preavisar. Plazos. Indemnización sustitutiva. Montos. Integración del mes de despido. El contrato de trabajo regulado por este Título no podrá ser disuelto por voluntad de una de las partes sin aviso previo, o en su defecto, el pago de una indemnización cuando el contrato se disuelva por voluntad del empleador, además de la que corresponda a la empleada/o por su antigüedad en el empleo.
El preaviso, la indemnización sustitutiva, el monto, los plazos, la integración del mes de despido, deberán ajustarse a lo dispuesto en este Código en su parte pertinente.

Artículo 708º — Licencia. Durante el plazo de preaviso el personal sin retiro gozará de diez (10) horas semanales remuneradas para buscar nueva ocupación, que se otorgarán del modo que mejor se compadezca con lo esencial de las tareas.

Artículo 709º — Extinción. Supuestos. El contrato de trabajo se extinguirá conforme a los supuestos establecidos en este Código en su parte general.

Artículo 710º — Obligación de desocupar el inmueble. Plazo. En caso de extinción del contrato de trabajo el personal sin retiro deberá, en un plazo máximo de cinco (5) días, desocupar y entregar en perfectas condiciones de higiene la habitación que le fuera otorgada, con los muebles y demás elementos que se le hubieran facilitado. La misma obligación tendrán las personas que convivieran con dicho personal y que no mantuvieran una relación laboral con el empleador.

Artículo 711º — Indemnización por antigüedad o despido. Se regirá por el régimen general previsto en este Código.

Artículo 712º — Despido indirecto. En los casos en que la empleada/o denunciare el contrato de trabajo con justa causa tendrá derecho a las indemnizaciones previstas en este Código.

Artículo 713º - Agravamiento por ausencia y/o deficiencia en la registración. En la situación de empleo sin registrar, o registrado de manera defectuosa, se regirá por los beneficios previstos en el presente Código.

CAPÍTULO VII

Tribunal de Trabajo para el Personal de Casas Particulares. Régimen Procesal.

Artículo 714º — Tribunal de Trabajo para el Personal de Casas Particulares. El Tribunal para el Personal de Casas Particulares será el organismo competente para entender en los conflictos que se deriven de las relaciones de trabajo regladas por el presente Régimen que se hayan desenvuelto en el ámbito de la Capital Federal.

Artículo 715º —Composición. El Tribunal estará a cargo de un presidente y personal especializado, cuyo número y funciones será determinado por la autoridad de aplicación de este Código.

Artículo 716º —Instancia conciliatoria previa. Con carácter obligatorio y previo a la interposición de la demanda, se llevará a cabo una audiencia ante un Conciliador designado para ello, proveniente del servicio que al efecto establecerá la autoridad de aplicación, quien tendrá un plazo de diez (10) días hábiles, contados desde la celebración de la audiencia, para cumplir su cometido.

Vencido el plazo sin que se hubiera arribado a la solución del conflicto se labrará el acta respectiva, quedando expedita la vía ante el Tribunal.

En caso de arribar las partes a un acuerdo conciliatorio, el mismo se someterá a homologación del Tribunal, que procederá a otorgarla cuando entienda que el mismo implica una justa composición del derecho y de los intereses de las partes conforme a lo previsto en este Código.

En caso de incumplimiento del acuerdo conciliatorio homologado, el Juez interviniente en su ejecución, evaluando la conducta del empleador, le impondrá una multa a favor de la trabajadora/or de hasta el treinta por ciento (30%) del monto conciliado, más allá de los intereses que pudieran corresponder por efecto de la mora.

Artículo 717º — Procedimiento. Los conflictos ante el Tribunal se sustanciarán en forma verbal y actuada, sin formas sacramentales inexcusables que impidan su desarrollo, debiendo las partes necesariamente contar con patrocinio letrado. El funcionario interviniente explicará a las partes en lenguaje sencillo y claro las normas que rigen el procedimiento, el que se tramitará de la siguiente forma:

a) El empleador podrá hacerse representar, salvo para la prueba confesional, por cualquier persona mayor de edad y mediante simple acta poder otorgada ante el Tribunal de Trabajo para el Personal de Casas Particulares. La trabajadora/or podrá designar letrados apoderados mediante simple acta poder otorgada ante el Tribunal, para que ejerzan su representación tanto en la instancia jurisdiccional administrativa como en la judicial

c) Deducida la demanda, se citará en forma inmediata a las partes a una audiencia a fin de arribar a una solución conciliatoria. En caso de no ser posible el avenimiento, en dicho acto el demandado deberá contestar la demanda interpuesta y ofrecer la prueba de que intente valerse, oportunidad en la que también la trabajadora/or accionante podrá ofrecer o ampliar la prueba ya ofrecida;

d) En todo momento deberá instarse a la conciliación entre las partes, tanto antes como después de la recepción de las pruebas ofrecidas. Serán admitidas todas las medidas de prueba establecidas en la Ley Nº18.345, salvo las que por su

naturaleza desvirtúen el sumario del procedimiento o no sean compatibles con las características peculiares de esta relación de empleo.

e) El presidente del Tribunal podrá en cualquier estado del proceso decretar las medidas de prueba que estime conveniente, reiterar gestiones conciliatorias y subsanar cualquier falencia procesal que advierta, sin perjuicio de lo que oportunamente pueda resolver el juez que intervenga con motivo del recurso de apelación que se interponga contra la resolución definitiva.

Artículo 718º — Resolución. Recibida la prueba y concluido el período probatorio, el presidente del Tribunal dictará resolución definitiva que ponga fin a la instancia, pudiendo imponer o eximir de costas al empleador vencido, todo lo cual deberá notificarse personalmente o por cédula a las partes.

Artículo 719º — Apelación. Las resoluciones definitivas a que se refiere el artículo anterior serán apelables dentro del plazo de seis (6) días mediante recurso fundado, que deberá ser presentado ante el mismo Tribunal de Trabajo para el Personal de Casas Particulares, quedando a su cargo remitir las actuaciones dentro de los tres (3) días subsiguientes a la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo de la Capital Federal, para que disponga su radicación ante el Juez Nacional de Primera Instancia del Trabajo que corresponda según el respectivo sistema de sorteo y asignación de causas.

Los recursos de apelación que no se presenten fundados serán declarados desiertos sin más trámite.

Artículo 720º — Sustanciación y resolución del Recurso. Recibidas las actuaciones, el Juez Nacional de Primera Instancia del Trabajo que resultare sorteado correrá traslado de los agravios a la contraparte por el plazo de tres (3) días, debiendo asimismo convocar a las partes a una audiencia de conciliación. En caso de no lograrse una solución conciliatoria, previa intervención del Ministerio Público, dictará sentencia en un plazo no mayor de veinte (20) días, salvo que dispusiera de oficio medidas para mejor proveer, en cuyo caso el plazo antedicho se suspenderá hasta que se sustancien las pruebas ordenadas.

Artículo 721º — Determinación y ejecución de deudas con la Seguridad Social. Si por resolución o sentencia firme se determinara que la relación laboral al momento del despido no estaba registrada o lo hubiese estado de modo deficiente, o si de cualquier otro modo se apreciare que el empleador hubiera omitido ingresar en los organismos pertinentes los aportes o las contribuciones correspondientes a los distintos sistemas de la seguridad social, el Presidente del Tribunal o el Secretario del Juzgado interviniente deberán remitir los autos a la Administración Federal de Ingresos Públicos (AFIP) a efectos de la determinación y ejecución de la deuda que por aquellos conceptos se hubiera generado. Para hacer

efectiva esa remisión deberá emitir los testimonios y certificaciones necesarios que permitan la continuación del procedimiento de ejecución hasta la efectiva satisfacción de los créditos deferidos en condena.

El presidente del Tribunal o el secretario que omitiere actuar del modo establecido en esta norma quedará incurso en grave incumplimiento de sus deberes como funcionario y será, en consecuencia, pasible de las sanciones y penalidades previstas para tales casos.

Artículo 722º — Trámite de ejecución. Órgano competente. Las resoluciones definitivas, las sentencias condenatorias y los acuerdos conciliatorios serán ejecutables por intermedio del Juzgado Nacional de Primera Instancia del Trabajo que hubiere prevenido o, en su caso, que resultase sorteado por la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo de la Capital Federal al formularse el pedido de ejecución ante el Tribunal de Trabajo para el Personal de Casas Particulares, que deberá remitir las actuaciones dentro del plazo de tres (3) días de presentado el requerimiento ejecutorio por el interesado.

Artículo 723º — Gratuidad. En las actuaciones administrativas el trámite estará exento de toda tasa y será gratuito para la empleada/o.

CAPÍTULO VIII

Comisión Nacional de Trabajo en Casas Particulares.

Artículo 724º — Comisión Nacional de Trabajo en Casas Particulares. Integración. La Comisión Nacional de Trabajo en Casas Particulares (CNTCP) será el órgano normativo propio de este régimen legal, la cual estará integrada por representantes titulares y suplentes del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social; del Ministerio de Desarrollo Social; del Ministerio de Economía y Finanzas Públicas; de los empleadores y de las trabajadoras/es; cuyo número será fijado por la autoridad de aplicación.

La Presidencia de la Comisión se encontrará a cargo de uno (1) de los representantes del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. En caso de empate en las respectivas votaciones, el presidente tendrá doble voto.

Artículo 725º — Sede. Asistencia. El organismo actuará y funcionará en sede del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, pudiendo constituirse en cualquier lugar del país cuando las circunstancias o las funciones específicas así lo requieran.

Artículo 726º — Designaciones. Los integrantes de la Comisión Nacional de Trabajo en Casas Particulares (CNTCP) serán designados por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.

Los representantes de los empleadores y trabajadores serán designados a propuesta de las entidades más representativas de cada uno de ellos.

Los representantes de los organismos estatales serán designados a propuesta de la máxima autoridad de cada ministerio.

Artículo 727º — Duración de las funciones. Los integrantes de la Comisión Nacional de Trabajo en Casas Particulares (CNTCP) durarán dos (2) años en sus funciones, pudiendo ser renovados sus mandatos a propuesta de cada sector.

Artículo 728º — Asistencia legal y técnico administrativa. El Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social tendrá a su cargo la asistencia legal y técnico administrativa necesaria para el funcionamiento de la Comisión Nacional de Trabajo en Casas Particulares (CNTCP) para lo cual lo dotará de un presupuesto anual propio e incluirá dentro de la estructura orgánica estable del Ministerio las funciones de coordinación y asistencia que le corresponden.

Artículo 729º — Atribuciones y deberes. Serán atribuciones y deberes de la Comisión Nacional de Trabajo en Casas Particulares (CNTCP):

a) Dictar su reglamento interno y organizar su funcionamiento;

b) Constituir comisiones asesoras regionales, dictar su reglamento interno, organizar su funcionamiento determinando sus respectivas jurisdicciones conforme las características sociales, culturales y económicas de cada zona, fijando sus atribuciones en materia de determinación de salarios, categorías profesionales, condiciones de trabajo y demás prestaciones a cargo del empleador;

c) Fijar las remuneraciones mínimas y establecer las categorías de las / los trabajadoras/es que se desempeñen en cada tipo de tarea, determinando sus características, modalidades especiales, condiciones generales de trabajo; y para la modalidad sin retiro la distribución de las pausas y descansos;

d) Dictar normas sobre las condiciones mínimas a las que deberán ajustarse las prestaciones de alimentación y vivienda a cargo del empleador, en caso de corresponder, teniendo en consideración las pautas de la presente ley y las características de cada región;

e) Promover el cumplimiento de las normas de higiene y seguridad en el trabajo del personal del presente régimen;

f) Interpretar y aclarar las resoluciones que se dicten en cumplimiento de esta ley, cuando fuese menester;

g) Asesorar a los organismos nacionales, provinciales, de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, municipales o autárquicos que lo solicitaren;

h) Solicitar de las reparticiones nacionales, provinciales, de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, municipales o entes autárquicos, los estudios técnicos, económicos y sociales vinculados al objeto de la presente ley y sus reglamentaciones;

i) Celebrar acuerdos de cooperación con entidades públicas y privadas, tanto nacionales como internacionales;

j) Realizar acciones de capacitación, en particular, en beneficio de las representaciones de trabajadoras/es y empleadores que actúen en el ámbito de la Comisión Nacional de Trabajo en Casas Particulares (CNTCP) y para la difusión de la normativa contemplada en la presente ley.

TÍTULO XXXIV

Obras Sociales.

CAPÍTULO I

Disposiciones generales.

Artículo 730º — Alcance. Quedan comprendidos en las disposiciones del presente Título:

a) Las obras sociales sindicales correspondientes a las Asociaciones Gremiales de trabajadores con personería gremial, signatarias de convenios colectivos de trabajo;

b) Los institutos de administración mixta, las obras sociales y las reparticiones u organismos que teniendo como fines los establecidos en la presente ley hayan sido creados por leyes de la Nación;

c) Las obras sociales de la administración central del Estado Nacional y sus organismos autárquicos y descentralizados;

d) Las obras sociales de las empresas y sociedades del Estado;

e) Las obras sociales del personal de dirección y de las asociaciones profesionales de empresarios;

f) Las obras sociales constituidas por convenio con empresas privadas o públicas y las que fueron originadas a partir de la vigencia del artículo 2° inciso g) punto 4 de la Ley Nº21.476;

g) Las obras sociales del personal civil y militar de las Fuerzas Armadas, de seguridad, Policía Federal Argentina, Servicio Penitenciario Federal y los retirados, jubilados y pensionados del mismo ámbito, cuando adhieran en los términos que determine la reglamentación;

h) Los institutos de administración mixta, autárquicos, obras sociales y las reparticiones u organismos que teniendo como fines los establecidos en la presente ley hayan sido creados por leyes provinciales;

i) Toda otra entidad creada o a crearse que, no encuadrándose en la enumeración precedente, tenga como fin lo establecido por el presente Título.

Artículo 731º — Características. Las obras sociales comprendidas en los incisos c), d) y h) del artículo 730º de esta Ley, funcionarán como entidades de derecho público no estatal, con individualidad jurídica, financiera y administrativa y tendrán el carácter de sujeto de derecho, con el alcance que el Código Civil establece para las personas jurídicas; las obras sociales señaladas en los incisos a), e) y f) de dicho artículo funcionarán con individualidad administrativa, contable y financiera y tendrán el carácter de sujeto de derecho con el alcance del Código Civil.

Las obras sociales señaladas en el inciso b) del artículo 730º, creados por leyes especiales al efecto, vigentes a la sanción de la presente ley, mantendrán sus modalidades administrativas, contables y financieras conforme a las leyes que le dieron origen.

Artículo 732º — Destino de los recursos. Las obras sociales destinarán sus recursos en forma prioritaria a prestaciones de salud. Deberán, asimismo, brindar otras prestaciones sociales.

En lo referente a las prestaciones de salud formarán parte del Sistema Nacional del Seguro de Salud -en calidad de agentes naturales del mismo- sujetos a las disposiciones y normativas que lo regulan.

CAPÍTULO II

De las Obligaciones.

Artículo 733º — Informe anual. Las obras sociales, cualquiera sea su naturaleza y forma de administración presentarán anualmente, en lo referente a su responsabilidad como agentes del seguro, la siguiente documentación ante la Superintendencia de Servicios de Salud (SSSalud):

a) Programa de prestaciones médico-asistenciales para sus beneficiarios;

b) Presupuesto de gastos y recursos para su funcionamiento y la ejecución del programa;

c) Memoria General y Balance de ingresos y egresos financieros del período anterior;

d) Copia legalizada de todos los contratos de prestaciones de salud que celebre durante el mismo período, a efectos de confeccionar un registro de los mismos.

Artículo 734º — Publicidad. Las obras sociales, cualquiera sea su naturaleza y forma de administración deberán publicar en sus cartillas y en sus páginas web la totalidad de la legislación vigente en materia de salud y de los derechos de las personas con discapacidad.

Artículo 735º — Destino de los fondos. Las obras sociales deberán destinar como mínimo el ochenta por ciento (80%) de sus recursos brutos, deducidos los aportes al Fondo Solidario de Redistribución creado en jurisdicción de la Superintendencia de Servicios de Salud, a la prestación de los servicios de atención de la salud establecidos por el seguro, a sus beneficiarios.

Las obras sociales que recauden centralizadamente deberán remitir mensualmente el setenta por ciento (70%) de lo recaudado en cada jurisdicción para atender las necesidades de salud de sus beneficiarios residentes en la misma jurisdicción. Asimismo, asegurarán en sus estatutos mecanismos de redistribución regional solidaria que asegure el acceso de sus beneficiarios a los servicios de salud sin discriminaciones de ningún tipo.

Artículo 736º — Inscripción. Las obras sociales comprendidas en este Título, como agentes del Seguro de Salud, deberán inscribirse en el registro que funcionará en el ámbito de la Superintendencia de Servicios de Salud y en las condiciones que establezca la ley del Sistema Nacional del Seguro de Salud y su decreto reglamentario.

El cumplimiento de este requisito será condición necesaria para aplicar los fondos percibidos con destino a las prestaciones de salud.

Artículo 737º — Cumplimiento de resoluciones. Las resoluciones que adopten el Ministerio de Salud de la Nación y la Superintendencia de Servicios de Salud, en ejercicio de las funciones, atribuciones y facultades otorgadas por la legislación, serán de cumplimiento obligatorio para las obras sociales, exclusivamente en lo que atañe a su condición de agentes del Seguro de Salud.

CAPÍTULO III

Beneficiarios.

Artículo 738º — Sujetos comprendidos. Quedan obligatoriamente incluidos en calidad de beneficiarios de las obras sociales:

a) Los trabajadores que presten servicios en relación de dependencia, sea en el ámbito privado o en el sector público del Poder Ejecutivo o en sus organismos autárquicos y descentralizados; en empresas y sociedades del Estado.

b) Los jubilados y pensionados nacionales;

c) Los beneficiarios de prestaciones no contributivas nacionales.

d) Los grupos familiares primarios de las categorías indicadas en los incisos a); b) y c). Se entiende por grupo familiar primario el integrado por el cónyuge del

afiliado titular, los hijos solteros desde la concepción hasta los veintiún (21) años, no emancipados por habilitación de edad o ejercicio de actividad profesional, comercial o laboral, los hijos solteros mayores de veintiún (21) años y hasta los veinticinco (25) años inclusive, que estén a exclusivo cargo del afiliado titular que cursen estudios regulares oficialmente reconocidos por la autoridad pertinente, los hijos incapacitados y a cargo del afiliado titular, mayores de veintiún (21) años; los hijos del cónyuge; los menores cuya guarda y tutela haya sido acordada por autoridad judicial o administrativa, que reúnan los requisitos establecidos en este inciso;

e) Las personas que convivan con el afiliado titular y reciban del mismo ostensible trato familiar, según la acreditación que determine la reglamentación.

f) El organismo de aplicación podrá autorizar, con los requisitos que él establezca, la inclusión como beneficiarios, de otros ascendientes o descendientes por consanguinidad del beneficiario titular y que se encuentren a su cargo, en cuyo caso se fija un aporte adicional del uno y medio por ciento (1.5%) por cada una de las personas que se incluyan.

Artículo 739º — Subsistencia del carácter de beneficiario. El carácter de beneficiario otorgado en los incisos a); b) y c) del artículo 738º subsistirá mientras se mantenga el contrato de trabajo; la relación de empleo público; los beneficios previsionales contributivos y no contributivos y el trabajador o empleado reciba remuneración del empleador, con las siguientes salvedades:

a) En caso de extinción del contrato de trabajo, los trabajadores que se hubieran desempeñado en forma continuada durante más de tres (3) meses mantendrán su calidad de beneficiarios durante un período de tres (3) meses, contados de su distracto, sin obligación de efectuar aportes. En caso de que, al momento de producirse el distracto, el trabajador y/o su cónyuge se encontrara cursando un embarazo, éste, contra el pago de los aportes correspondientes, mantendrá su condición de beneficiario y la obra social dará cobertura durante el embarazo, nacimiento, y hasta el primer mes luego del nacimiento. La atención se extenderá al recién nacido hasta cumplir un año de edad. Todo con cobertura al cien por ciento (100%) tanto en internación como en ambulatorio y exceptuado del pago de todo tipo de coseguros para las atenciones y medicaciones específicas, según lo establecido por el Plan Materno Infantil dictado por la Superintendencia de Seguros de Salud o el que en el futuro lo reemplace.

b) En caso de interrupción del trabajo por causa de accidente o enfermedad inculpable, el trabajador mantendrá su calidad de beneficiario durante el plazo de conservación del empleo sin percepción de remuneración, sin obligación de efectuar aportes;

c) En caso de suspensión del trabajador sin goce de remuneración, éste mantendrá su carácter de beneficiario durante un período de tres (3) meses. Si la suspensión se prolongare más allá de dicho plazo, podrá optar por continuar manteniendo ese carácter, cumpliendo con las obligaciones del aporte a su cargo y de la contribución a cargo del empleador;

d) En caso de licencia sin goce de remuneración por razones particulares del trabajador, éste podrá optar por mantener durante el lapso de la licencia la calidad de beneficiario cumpliendo con las obligaciones de aportes a su cargo y contribución a cargo del empleador;

e) Los trabajadores de temporada podrán optar por mantener el carácter de beneficiarios durante el período de inactividad y mientras subsista el contrato de trabajo cumpliendo durante ese período con las obligaciones del aporte a su cargo y de la contribución a cargo del empleador que establece la presente ley. Este derecho cesará a partir del momento en que, en razón de otro contrato de trabajo o de su inclusión en algún régimen previsional contributivo o no contributivo, pasen a ser beneficiarios titulares en los términos previstos en el artículo 738º de la presente ley;

f) En caso que el trabajador deba prestar servicio militar obligatorio por llamado ordinario, movilización o convocatorias especiales, durante el período que aquél no perciba remuneración por esta causa mantendrá la calidad de beneficiario titular, sin obligación de efectuar aportes;

g) La mujer que quedare en situación de excedencia podrá optar por mantener su calidad de beneficiaria durante el período de la misma, cumpliendo con las obligaciones del aporte a su cargo y de la contribución a cargo del empleador que establece la presente ley;

h) En caso de muerte del trabajador, los integrantes de su grupo familiar primario mantendrán el carácter de beneficiarios, por el plazo y en las condiciones del inciso a) del presente artículo. Una vez vencido dicho plazo, podrán optar por continuar en ese carácter, cumpliendo con los aportes y contribuciones que hubieren correspondido al beneficiario titular. Este derecho cesará a partir del momento en que por cualquier circunstancia adquieran la calidad de beneficiarios titulares prevista en esta ley.

En los supuestos de los incisos precedentes, el mantenimiento de la calidad de beneficiario del trabajador en relación de dependencia se extiende a su respectivo grupo familiar primario.

La autoridad de aplicación queda facultada para resolver los casos no contemplados en este artículo, como también los supuestos y condiciones en que subsistirá el derecho al goce de las prestaciones, derivados de los hechos ocurridos

en el período durante el cual el trabajador o su grupo familiar primario revestían la calidad de beneficiarios, pudiendo ampliar los plazos de las coberturas cuando así lo considere.

CAPÍTULO IV

De las Obras Sociales.

Artículo 740º — Estatutos. Cada obra social elaborará su propio estatuto conforme con la presente ley y las normas que se dicten en consecuencia, el que presentará ante la Superintendencia de Servicios de Salud para su registro.

Artículo 741º — Administración. Las obras sociales comprendidas en el régimen de la presente ley serán administradas conforme con las siguientes disposiciones:

a) Las obras sociales sindicales son patrimonio de los trabajadores que las componen. Serán conducidas y administradas por autoridad colegiada que no supere el número de cinco (5) integrantes, cuyos miembros serán elegidos por la asociación sindical con personería gremial signataria de los convenios colectivos de trabajo que corresponda, a través de su secretariado nacional, consejo directivo nacional o asamblea general de delegados congresales, conforme al estatuto de la obra social sindical. No existirá incompatibilidad en el ejercicio de cargos electivos entre las obras sociales comprendidas en el régimen del presente Título y la correspondiente asociación sindical;

b) Las obras sociales e institutos de administración mixta, creados por leyes especiales al efecto, vigentes a la sanción de la presente ley, continuarán desarrollando sus funciones conforme a las disposiciones legales que le dieron origen;

c) Las obras sociales de la administración central del Estado Nacional y de sus organismos autárquicos y descentralizados serán conducidas y administradas por un presidente propuesto por el Ministerio de Salud de la Nación, cuatro (4) vocales en representación del Estado propuestos por el respectivo organismo autárquico o descentralizado que corresponda y cuatro (4) vocales en representación de los beneficiarios que serán propuestos por la asociación sindical, con personería gremial pertinente. Todos serán designados por el Ministerio de Salud de la Nación;

d) Las obras sociales de las empresas y sociedades del Estado serán conducidas y administradas por un directorio integrado según las normas del inciso c). En estos casos la mitad de los vocales estatales serán designados a propuesta de la respectiva empresa. El presidente será designado por el Ministerio de Salud de la Nación;

e) Las obras sociales del personal de dirección y de las asociaciones profesionales de empresarios serán administradas por una autoridad colegiada de hasta cinco (5) miembros en representación de los beneficiarios designados conforme a lo establecido en sus respectivos estatutos;

f) Las obras sociales constituidas por convenio con empresas privadas o públicas serán administradas de conformidad con lo dispuesto en los respectivos acuerdos o disposiciones mientras dure su vigencia;

g) Las asociaciones de obras sociales serán conducidas y administradas por cuerpos colegiados que no superen el número de siete (7) miembros elegidos por las obras sociales integrantes de la asociación;

h) Las obras sociales que adhieran a la presente ley mantendrán su propio régimen de administración y gobierno.

Artículo 742º — Cuerpos colegiados. Los miembros de los cuerpos colegiados de conducción de las obras sociales deberán ser mayores de edad, no tener inhabilidades e incompatibilidades civiles ni penales, su mandato no podrá superar el término de cuatro (4) años y podrán ser reelegidos.

Serán personal y solidariamente responsables por los actos y hechos ilícitos en que pudieran incurrir con motivo y en ocasión del ejercicio de las funciones de conducción y administración de dichas entidades.

Artículo 743º — Asociaciones. Las obras sociales podrán constituir asociaciones de obras sociales que abarquen los beneficiarios residentes en el ámbito de funcionamiento de la asociación e integren sus recursos a fin de otorgar las prestaciones médico-asistenciales que corresponda a su calidad de agentes del Seguro de Salud.

Constituida la asociación tendrá la misma capacidad, derechos y obligaciones que las obras sociales en cuanto actúan en calidad de agentes del Seguro de Salud.

Artículo 744º — Control. Cuando la Superintendencia de Servicios de Salud realice tareas de control y fiscalización en las obras sociales, estas facilitarán el personal y elementos necesarios para el cumplimiento de la aludida misión.

CAPÍTULO V

De los recursos.

Artículo 745º — Aportes y contribuciones. Se establecen los siguientes aportes y contribuciones para el sostenimiento de las acciones que deben desarrollar las obras sociales según la presente ley:

a) Una contribución a cargo del empleador equivalente al cinco por ciento (5%) de la remuneración de los trabajadores que presten servicios en relación de dependencia;

b) Un aporte a cargo de los trabajadores que presten servicios en relación de dependencia equivalente al tres por ciento (3%) de su remuneración. Asimismo, por cada beneficiario a cargo del afiliado titular, a que se refiere el artículo 738º, aportará el uno y medio por ciento (1,5%) de su remuneración;

Asimismo, mantendrán su vigencia los aportes de los jubilados y pensionados y los recursos de distinta naturaleza destinados al sostenimiento de las obras sociales determinados por leyes, decretos, convenciones colectivas u otras disposiciones particulares.

Mantienen su vigencia los montos o porcentajes de los actuales aportes y/o contribuciones establecidos en las Convenciones Colectivas de Trabajo u otras disposiciones, cuando fueren mayores que los dispuestos en la presente ley, como así también los recursos de distinta naturaleza a cargo de las mismas partes o de terceros, destinados al sostenimiento de las obras sociales.

Artículo 746º — Remuneración. Supuestos mínimos. Personal jornalizado y mensualizado. A los fines del artículo 745º de la presente ley, se entiende por remuneración la definida por la parte pertinente de este Código.

A los efectos de establecer los aportes y contribuciones, la remuneración no podrá ser inferior a la fijada en disposiciones legales o convenios colectivos de trabajo o a la retribución normal de la actividad de que se trate.

Establécese que, a los efectos de los beneficios que otorga el presente Título, los aportes y contribuciones deberán calcularse para los casos de jornadas reducidas de trabajo, sobre una base mínima igual a ocho (8) horas diarias de labor calculadas conforme a la categoría laboral del beneficiario titular y en base al convenio colectivo de trabajo de la actividad de que se trate, aplicándose sobre veintidós (22) días mensuales de dicha jornada mínima, para el personal jornalizado.

Para el personal mensualizado, los aportes y contribuciones mínimos serán calculados sobre las remuneraciones establecidas en los convenios colectivos de trabajo para la actividad y de acuerdo a la categoría laboral del trabajador, en base a la cantidad de doscientas horas mensuales, salvo autorización legal o convención colectiva de trabajo que permita al empleador abonar una retribución menor.

Artículo 747º — Distribución de los recursos. Sujetos comprendidos. Los empleadores, dadores de trabajo o equivalentes en su carácter de agentes de retención deberán depositar la contribución a su cargo junto con los aportes que

hubieran debido retener -al personal a su cargo-, dentro de los quince (15) días corridos, contados a partir de la fecha en que se deba abonar la remuneración, distribuyendo esos recursos entre los sujetos, en los porcentajes que establecerá la reglamentación:

a) A la orden de la obra social que corresponda.

b) Al Fondo Solidario de Redistribución, a la orden de las cuentas recaudadoras que determine la reglamentación.

c) A la Superintendencia de Servicios de Salud;

c) El cincuenta por ciento (50%) de los recursos de distinta naturaleza que prevé la presente ley en su artículo 735º, a la orden de la obra social correspondiente;

d) El cincuenta por ciento (50%) de los recursos de distinta naturaleza que prevé la presente ley en su artículo 735º a la orden de la Superintendencia de Servicios de Salud, en los mismos términos que los indicados en el inciso b) precedente;

Cuando las modalidades de la actividad laboral lo hagan conveniente, la autoridad de aplicación podrá constituir a entidades en agentes de retención de contribuciones y aportes calculados sobre la producción, que equivalgan y reemplacen a los calculados sobre el salario, a cuyo efecto aprobará los convenios de corresponsabilidad suscriptos entre dichas entidades y las respectivas obras sociales.

Artículo 748º — Jubilados, pensionados y beneficiarios de Pensiones No Contributivas. Los aportes a cargo de los beneficiarios mencionados en los incisos b) y c) del artículo 738º serán deducidos de los haberes jubilatorios de pensión o de prestaciones no contributivas que les corresponda percibir, por los organismos que tengan a su cargo la liquidación de dichas prestaciones, debiendo transferirse a la orden de la respectiva obra social en la forma y plazo que establezca la reglamentación.

Artículo 749º — Fiscalización. Para la fiscalización y verificación de las obligaciones emergentes del presente Capítulo por parte de los responsables y obligados, los funcionarios e inspectores de la Superintendencia de Servicios de Salud y de las obras sociales tendrán, en lo pertinente, las facultades y atribuciones que la ley asigna como organismo de contralor y fiscalización quienes podrán interactuar con la Administración Federal de Ingresos Públicos (AFIP) u otros organismos de control del Estado a tales efectos.

Las actas de inspección labradas por los funcionarios e inspectores mencionados en el párrafo anterior hacen presumir, a todos los efectos legales, la veracidad de su contenido.

Artículo 750º — Gastos administrativos. Límites en el uso de los recursos. Las obras sociales destinarán a sus gastos administrativos, excluidos los originados en la prestación directa de servicio, hasta un ocho por ciento (8%) de sus recursos brutos deducidos los aportes al Fondo Solidario de Redistribución creado por la ley Nº23.661 del Sistema Nacional del Seguro de Salud o la que en el futuro la reemplace. La reglamentación establecerá el plazo dentro del cual las obras sociales deberán ajustarse a esa proporción de gastos administrativos.

Artículo 751º — Depósito de los recursos. Destino. Reservas y utilidades. Los fondos previstos por el presente Título como también los que por cualquier motivo correspondan a las obras sociales deberán depositarse en instituciones bancarias oficiales nacionales, provinciales o municipales y serán destinados exclusivamente a la atención de las prestaciones y demás obligaciones de las mismas y de los gastos administrativos que demande su funcionamiento.

Las reservas y disponibilidades de las obras sociales sólo podrán ser invertidas en operaciones con las instituciones bancarias mencionadas en el párrafo anterior y/o en títulos públicos, con garantía del Estado, que aseguren una adecuada liquidez conforme a lo que determine la reglamentación.

Artículo 752º — Cobros por vía judicial. El cobro judicial de los aportes, contribuciones, recargos, intereses y actualizaciones adeudados a las obras sociales, y de las multas establecidas en la presente ley se hará por la vía de apremio prevista en el Código Procesal Civil y Comercial de la Nación, sirviendo de suficiente título ejecutivo el certificado de deuda expedido por las obras sociales o los funcionarios en que aquéllas hubieran delegado esa facultad.

Serán competentes los Juzgados Federales de Primera Instancia en lo Civil y Comercial. En la Capital Federal será competente la Justicia Nacional del Trabajo.

Las acciones para el cobro de los créditos indicados en el párrafo anterior prescribirán a los diez (10) años.

CAPÍTULO VI

De la autoridad de aplicación.

Artículo 753º — Autoridad de aplicación. La Superintendencia de Servicios de Salud (SSSalud) actuará como autoridad de aplicación del presente Título, con jurisdicción sobre las obras sociales descriptas en el artículo 730°.

La citada Superintendencia funcionará como organismo descentralizado de la Administración Pública Nacional en jurisdicción del Ministerio de Salud, con personalidad jurídica, y con un régimen de autarquía administrativa, económica y

financiera, en calidad de ente de supervisión, fiscalización y control de los agentes que integran el Sistema Nacional del Seguro de Salud.

La máxima autoridad de la Superintendencia de Servicios de Salud será un superintendente designado por el Poder Ejecutivo Nacional a propuesta del Ministerio de Salud de la Nación.

Artículo 754º — Funciones. La Superintendencia de Servicios de Salud tendrá además de las funciones y atribuciones emanadas del presente Título:

a) La fiscalización del cumplimiento del programa médico obligatorio (PMO).

b) La fiscalización del cumplimiento del Programa Nacional de Garantía de Calidad de la Atención Médica en los entes comprendidos en el sistema.

c) El cumplimiento del ejercicio del derecho de opción de los beneficiarios del sistema para la libre elección de obras sociales.

d) El control y fiscalización de las obras sociales, mutuales, entidades de medicina prepaga y otros agentes del Sistema Nacional del Seguro de Salud.

e) La gestión del control y fiscalización de los agentes del sistema del seguro de salud se da a través de los diferentes registros: Registro Nacional de Obras Sociales, Registro Nacional de Entidades de Medicina Prepaga, Registro Nacional de Prestadores.

f) El asesoramiento, la gestión, la canalización de reclamos, quejas y consultas y atención de los beneficiarios.

g) La gestión del padrón de beneficiarios de las obras sociales, donde se registran los cambios de obras sociales, así como también se organiza el sistema de resolución de reclamos y denuncias de los beneficiarios ante el incumplimiento de los agentes del seguro de salud y las entidades de medicina prepaga.

h) El control y la gestión del débito automático para la facturación de los Hospitales Públicos de Gestión Descentralizada (HPGD).

i) La gestión de reintegros a los agentes del seguro de salud del Fondo Solidario de Redistribución.

j) Promover, coordinar e integrar las actividades de las obras sociales en todo aquello que no se encuentren obligadas por la ley del Sistema Nacional del Seguro de Salud.

k) Actuará también como organismo de control para los aspectos administrativos y contables de las obras sociales.

El Poder Ejecutivo Nacional podrá por medio de la reglamentación, ampliar o restringir las funciones de este artículo y atribuciones del artículo 803º en función del cumplimiento de este Título.

Artículo 755º — Atribuciones. Para el cumplimiento de estos fines tendrá las siguientes atribuciones:

a) Requerirá y aprobará la memoria anual y balances de las obras sociales.

b) Requerirá y suministrará información adecuada para el mejor contralor de las obras sociales a la Administración Federal de Ingresos Públicos (AFIP) y a otros organismos públicos nacionales, provinciales o municipales que así lo requieran.

c) Propondrá al Poder Ejecutivo Nacional la intervención de las obras sociales cuando se acrediten irregularidades o graves deficiencias en su funcionamiento.

d) Llevará un Registro de Obras Sociales en el que deberán inscribirse todas las obras sociales comprendidas en el presente Título, con los recaudos que establezca este órgano de aplicación.

e) A los efectos de la verificación del cumplimiento de las disposiciones establecidas en este Título y demás normas complementarias, podrá solicitar de las obras sociales la información necesaria, su ampliación y/o aclaraciones.

f) Resolver los conflictos sobre encuadramiento de los beneficiarios de las obras sociales, determinando el destino de los aportes y contribuciones.

Artículos 756º — Sanciones. Las violaciones a las disposiciones legales y reglamentarias o las que establezca el órgano de aplicación harán pasibles a las obras sociales de las siguientes sanciones, sin perjuicio de las que pudieren corresponder por otras leyes:

a) Apercibimiento;

b) Multa desde una (1) vez el monto del haber mínimo de jubilación ordinaria del régimen nacional de jubilaciones y pensiones para trabajadores en relación de dependencia, hasta cien (100) veces el monto del haber mínimo de dicha jubilación vigente al momento de hacerse efectiva la multa;

c) Intervención.

El órgano de aplicación dispondrá las sanciones establecidas en los incisos a) y b), graduándolas conforme a la gravedad y reiteración de las infracciones y la prevista en el inciso c) será dispuesta por el Poder Ejecutivo Nacional.

La intervención de la obra social implicará la facultad del interventor de disponer de todos los fondos que le correspondan en virtud de esta ley y se limitará al ámbito de la misma.

Artículo 757º — Recursos de las sanciones. Solamente serán recurribles las sanciones previstas en los incisos b) y c) del artículo 756º de esta ley dentro de los diez (10) días hábiles de notificadas por el órgano de aplicación o desde la publicación del acto pertinente por el Poder Ejecutivo Nacional, en su caso, ante la Cámara Nacional de Apelaciones en lo Federal y Contencioso Administrativo o la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo de la Capital Federal a opción del recurrente. El recurso deberá interponerse y fundarse dentro del término aludido ante el órgano de aplicación, el que remitirá las actuaciones al tribunal competente sin más trámite.

En las jurisdicciones provinciales, será competente la Cámara Federal con jurisdicción en el domicilio del sancionado.

La sanción prevista en el artículo anterior, inciso c), será recurrible al solo efecto devolutivo.

TÍTULO XXXV

Encargados de edificios.

CAPÍTULO I

Alcance.

Artículo 758º — Sujetos comprendidos. Los empleados y obreros ocupados por cualquier persona o empresa, en edificios destinados a producir renta, cualquiera fuere el carácter jurídico del empleador, quedan comprendidos en las disposiciones del presente Título.

También declárase comprendido al personal que desempeña iguales tareas en las inmuebles sometidos al Régimen de Propiedad Horizontal conforme a las disposiciones de los artículos 2037º a 2073º del Código Civil y Comercial de la Nación.

Artículo 759º — Encargado de Casa de Edificio. Toda persona que trabaja en un inmueble, desempeñando en forma habitual y exclusiva por cuenta del propietario o usufructuario, las tareas de cuidado, vigilancia y demás servicios accesorios del mismo, cualquiera fuera la forma de su retribución, será considerado a los efectos de este Título Encargado de Casa de Edificio.

Los ayudantes de los sujetos comprendidos en el artículo anterior, ascensoristas y peones que presten servicios en forma permanente quedan asimilados a los encargados a los fines de este Título.

Aquellas personas que no trabajen exclusivamente para un empleador en inmuebles que reditúen el monto que establecerá la reglamentación de la presente, serán considerados asimismo sujetos comprendidos, cuando sean complementados en sus tareas por familiares que habiten en la misma.

Artículo 760º — Beneficios. El personal comprendido en este Título gozará de los siguientes beneficios:

a) Un descanso no inferior a doce (12) horas consecutivas entre el cese de una jornada y el comienzo de la siguiente, el que será acordado en las horas convenidas por las partes teniendo en cuenta la naturaleza del inmueble, su ubicación y modalidades de la prestación del servicio.

Cuando el cese de la jornada fuera anterior a la hora veintiuno (21), el descanso será sin perjuicio de la atención de los servicios centrales, los que deberán ser adecuadamente prestados en extensión fijada por el empleador.

El descanso nocturno sólo podrá ser interrumpido en casos de urgencia;

b) Un descanso intermedio de cuatro (4) horas corridas para aquellos trabajadores que realicen tareas en horas de la mañana y de la tarde, cuyo comienzo será fijado por el empleador;

c) Un descanso semanal de treinta y cinco (35) horas desde la hora trece (13) del día sábado hasta la hora veinticuatro (24) del domingo sin disminución de las retribuciones;

d) Un período mínimo y continuado de descanso anual remunerado por los siguientes plazos:
i - Doce (12) días hábiles cuando la antigüedad en el empleo no exceda de cinco (5) años.

ii - Veinte (20) días hábiles cuando la antigüedad sea mayor de cinco (5) años y no exceda de diez (10).

iii - Veinticuatro (24) días hábiles cuando la antigüedad sea mayor de diez (10) años y no exceda de veinte (20).

iv -Veintiocho (28) días hábiles cuando la antigüedad exceda de veinte (20) años.

e) Cuando el período vacacional fuera de veinte (20) días o más, el trabajador podrá solicitar el fraccionamiento del mismo en dos (2) lapsos.
El empleador deberá otorgar las vacaciones de cada año dentro del período comprendido entre el 1º de octubre y el 30 de abril del año siguiente. En caso de fraccionamiento, uno de los lapsos podrá otorgarse fuera del plazo previsto precedentemente, a solicitud del trabajador. Queda reservado al empleador fijar la fecha de iniciación de las vacaciones, la que deberá ser comunicada al trabajador con una anticipación no menor de treinta (30) días.

Será de aplicación supletoria en cuanto no se oponga a las disposiciones anteriores a lo establecido en este Código en su parte pertinente.

Durante el descanso semanal y en el período de vacaciones, las funciones de encargado y del personal asimilado podrán ser desempeñadas por un suplente, cuya retribución estará a cargo del empleador. Queda prohibido el desempeño de la suplencia por la esposa e hijos del titular o por otra persona comprendida

en los beneficios de esta ley, que desempeñe funciones permanentes aun cuando fuera en otro inmueble y con otro empleador;

f) Indemnizaciones en caso de accidentes de acuerdo con las leyes que rigen la materia.

Artículo 761º — Obligaciones. Será obligación de los empleados y obreros respetar al empleador, obedecer sus órdenes, cuidar las cosas confiadas a su custodia, efectuar sus tareas con diligencia y honestidad, avisarle de todo impedimento para realizarlas, siendo responsable de todo daño que causare por dolo o culpa grave.

En caso de enfermedad deberá permitir la verificación médica dispuesta por el empleador. Dará aviso al mismo con treinta (30) días de anticipación cuando decida rescindir el contrato.

Artículo 762º — Causas de cesantía. Las únicas causas de cesantía del personal son las siguientes:

a) Condena judicial por delitos de acción pública y por delitos de acción privada contra el empleador o sus inquilinos, salvo los cometidos con motivo de actividad gremial. Cuando hubiere auto de prisión preventiva por delito cometido en la propiedad, el empleador tendrá derecho a suspender al empleado u obrero. Si recayere absolución o sobreseimiento se le repondrá en el cargo. En este último caso, si el proceso hubiere sido promovido por denuncia o querella del empleador, el empleado obrero tendrá derecho a la remuneración que dejó de percibir;

b) Abandono del servicio; inasistencias o desobediencias reiteradas e injustificadas de sus deberes y a las órdenes que reciba en el desempeño de sus tareas;
A los efectos de la reiteración solamente se tomarán en cuenta los hechos ocurridos en los últimos seis meses;

c) Enfermedad contagiosa crónica que constituya un peligro para los inquilinos de la casa, previo pago de las indemnizaciones correspondientes de acuerdo a lo establecido en el artículo 766º;

d) Daños causados en los intereses del principal por dolo o culpa grave del empleado o incumplimiento reiterado de las demás obligaciones establecidas en el artículo 761º de esta ley. Será nula y sin ningún valor la renuncia al trabajo del

empleado u obrero que no fuere formulada personalmente por éste ante la autoridad de aplicación.

Artículo 763º — Estabilidad. Los sujetos comprendidos en este Título tienen derecho a la estabilidad en el empleo, siempre que tengan una antigüedad mayor de sesenta (60) días en el mismo.

En caso de fallecimiento del propietario, o venta del edificio, quedarán a cargo de los herederos, o del comprador en su caso, las obligaciones del titular.

Si el empleador demoliese la propiedad o le fuese expropiada, lo mismo que si prescindiese de los servicios del empleado u obrero, sin las causas determinadas en el artículo 762º, deberá abonar en concepto de indemnización, lo siguiente:

a) Tres (3) meses de sueldo en concepto de preaviso el que deberá comunicarse por telegrama según lo previsto por este Código.

b) Un mes de sueldo por cada año o fracción de antigüedad en el empleo.

Artículo 764º— Remuneraciones. El sueldo del personal comprendido en este Título será fijado por el Convenio Colectivo de Trabajo respectivo.

Artículo 765º — Accidente. Enfermedad. En caso de accidente o enfermedad inculpable que le impida al empleado u obrero cumplir con sus obligaciones, tendrá derecho a que se le abone la retribución íntegra hasta tres (3) meses a partir de la interrupción de sus tareas, si tiene una antigüedad en el servicio menor de cinco (5) años y hasta seis (6) meses, si la antigüedad es mayor, durante los cuales podrá seguir ocupando las habitaciones que le tuvieren asignadas, salvo que padecieran de enfermedades infectocontagiosas, en cuyo caso percibirán el equivalente en dinero o podrán ser alojados en otro sitio a cargo del empleador.

Mientras dure la imposibilidad del empleado u obrero titular, sus tareas serán desempeñadas por un suplente remunerado por el empleador, quien hará constar, en forma fehaciente esta circunstancia por ante la autoridad de aplicación. Cumplido este requisito, la antigüedad de los suplentes no será computable a los efectos de indemnización alguna mientras el titular esté dentro de los términos para percibir sus salarios por enfermedad y conservación del empleo. Si el titular no retomase sus funciones dentro del término de un (1) año, después de transcurridos los plazos de tres (3) a seis (6) meses, según fuere su antigüedad, términos durante los cuales el empleador tiene obligación de conservarle el empleo, el suplente será confirmado como efectivo, con los derechos y obligaciones de tal, computándosele su antigüedad desde el ingreso al mismo.

La indemnización por accidentes o enfermedad que establece el primer apartado de este artículo no regirá para los casos previstos en las disposiciones del Título XXIII respecto a accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, cuando por esta última corresponda al empleado una indemnización mayor.

Artículo 766º — Indemnizaciones. La indemnización que corresponda al personal no estará sujeta a moratoria ni a embargos, ni a descuentos de ninguna naturaleza. Estas indemnizaciones gozarán del privilegio establecido en la Ley de Quiebras.

Artículo 767º — Fallecimiento. En caso de muerte del empleado, el cónyuge, los descendientes y ascendientes en el orden y proporción que establece el Código Civil y Comercial, limitándose para los descendientes a los menores de veintidós (22) años, y sin término de edad cuando estén incapacitados para el trabajo. A falta de estos parientes, serán beneficiarios de la indemnización los hermanos, si al fallecer el empleado vivían bajo su amparo y dentro de los límites fijados para los descendientes.

Artículo 768º — Deducciones admitidas. Se deducirá del monto de la indemnización lo que el o los beneficiarios reciban de cajas o sociedades de seguro por actos o contratos de previsión, realizados por el principal.

Artículo 769º — Obligaciones del empleador. El personal que trabaje exclusivamente para un empleador ya sea como encargado, ayudante o cuidador, tendrá derecho a gozar del uso de habitación higiénica y adecuada y recibir los útiles de trabajo necesarios para el desempeño de las tareas a su cargo. En los edificios de renta en que se haya construido vivienda para el personal referido, no podrá alterarse el destino originario de la misma en perjuicio del trabajador.

Si fuere imposible dar cumplimiento a la primera cláusula del presente artículo, el trabajador tendrá derecho a un complemento de su sueldo que la reglamentación establecerá.

Artículo 770º — Libreta de trabajo. Todas las personas comprendidas en los artículos 758º y 759º de esta ley deberán munirse de una Libreta de Trabajo con las características que determinará la reglamentación respectiva, que le será expedida gratuitamente por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.

Artículo 771º — Expedición de la Libreta. Para obtener dicha Libreta, el interesado presentará en la oficina encargada de su expedición los siguientes documentos:

a) Certificado de buena salud;

b) Certificado de antecedentes penales;

c) Documentos de identidad personales;

d) Certificado de trabajo expedido por el empleador. En caso de oposición, la autoridad de oficio podrá proceder a la verificación correspondiente, sin perjuicio de la aplicación a los empleadores de las sanciones previstas en este Código.

Los documentos a que se refieren los incisos a) y b) deberán ser renovados cada (2) dos años por el interesado. Esta renovación no será exigida cuando el trabajador siga bajo las órdenes de un mismo empleador.

Artículo 772º — Datos adicionales de la Libreta. Además de las anotaciones a que se refieren los artículos anteriores, el empleador deberá anotar en la libreta de trabajo las constancias siguientes:

a) Fecha de ingreso del trabajador y retribución estipulada;

b) Constancia mensual de haberse efectuado el pago del salario convenido;

c) Época en que se le acordó el descanso anual a que se refiere el inciso d) del artículo 760º;

d) Si el trabajador lo solicitare, constancia del tiempo que lo tuvo a su servicio.

Queda terminantemente prohibido al empleador asentar recomendaciones personales sobre el comportamiento del empleado.

Artículo 773º — Comisión Paritaria Central. Instituyese una Comisión Paritaria Central compuesta por dos (2) delegados obreros y dos (2) delegados patronales, que actuarán por las organizaciones numéricamente más representativas de los mismos. Esta Comisión será presidida por un funcionario del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social y tendrá funciones conciliatorias y de arbitraje voluntario en los conflictos que se planteen entre las partes, sin perjuicio de otras facultades que expresamente se le acuerdan por la presente ley.

En las delegaciones regionales del citado Ministerio designadas al efecto podrán asimismo integrarse subcomisiones paritarias, cuyas facultades se limitarán a las funciones conciliatorias y de arbitraje que esta ley confiere a la paritaria central.

Los laudos dictados por las subcomisiones serán elevados en todos los casos a la Comisión Paritaria Central, que deberá expedirse dentro del plazo de sesenta (60) días de haberse sometido el problema a su consideración, entendiéndose que si así no lo hiciere quedará homologada la medida adoptada por la subcomisión.

Artículo 774º — Orden público. Las disposiciones de este Título son de orden público y será nula y sin valor toda convención de partes que altere, modifique o anule los derechos y obligaciones determinados en el mismo.

Artículo 775º — Sanciones. Las infracciones a las disposiciones de este Título, que no merezcan una sanción especial, serán penadas con multas previstas en el en la parte general de este Código por cada empleado u obrero, duplicándose en

caso de reincidencia, sin que esta multa afecte el derecho del personal para deducir las acciones judiciales pertinentes.

Cuando el empleado u obrero no denunciare dentro de los quince (15) días hábiles de vencido el término anual, por ante la autoridad de aplicación, que no le han sido otorgadas las vacaciones, sufrirá la misma penalidad que el empleador. Si el mismo no diese cumplimiento al preaviso establecido en el artículo 761°, será penado con multa equivalente a un (1) mes de sueldo, duplicándose en caso de reincidencia.

Artículo 776º — Multas. En caso de despido por causales distintas a la enumeradas en el artículo 762º, los empleadores se harán pasibles de una multa establecida en la reglamentación, sin perjuicio de abonar a los despedidos la indemnización prevista en la ley.

En los casos en que la legitimidad de la cesantía fuese cuestionada judicialmente, la aplicación de las sanciones precedentes se hará efectiva por el magistrado, cuando así corresponda, al dictar la sentencia que ponga fin al litigio.

Artículo 777º — Recursos. El producido de las multas, que se apliquen por incumplimiento del presente Título, ingresará a un fondo especial destinado a la construcción y sostenimiento de un policlínico para la atención del personal y sus familiares.

Artículo 778º — Libro de órdenes. En todo edificio deberá llevarse un libro sellado por la autoridad de aplicación, en el que se asentarán las órdenes impartidas por el empleador, para el mejor desempeño de las tareas del personal.

TÍTULO XXXVI

Sistema Integrado de Jubilaciones y Pensiones.

CAPÍTULO I

Disposiciones generales.

Ámbito de Aplicación.

Artículo 779° — Creación del Sistema Integrado de Jubilaciones y Pensiones. Créase un Sistema Integrado de Jubilaciones y Pensiones en un único régimen previsional público que se denominará Sistema Integrado Previsional Argentino (SIPA), financiado a través de un sistema solidario de reparto, garantizando a los que fueron afiliados y beneficiarios del régimen de capitalización vigente hasta la promulgación de la ley Nº26.425, idéntica cobertura y tratamiento que la brindada por el régimen previsional público, en cumplimiento del mandato previsto por el artículo 14º bis de la Constitución Nacional.

Artículo 780°— Sistema Integrado Previsional Argentino. Institúyase con alcance nacional y con sujeción a las normas de esta ley, el Sistema Integrado de Jubilaciones y Pensiones (SIJP) que cubrirá las contingencias de vejez, invalidez y muerte y se integrará al Sistema Único de Seguridad Social (SUSS).

Artículo 781°— Composición del SIJP. El Sistema Integrado de Jubilaciones y Pensiones estará compuesto por un Sistema Contributivo y un Subsistema No Contributivo que será solventado con rentas generales.

Artículo 782° — Modificaciones de los requisitos establecidos en la presente ley. Si se modificare en el futuro el régimen previsional público de reparto y las modificaciones se refieran a las edades para establecer el derecho al beneficio, sólo podrán ser aplicables a los trabajadores cuya actividad laboral principie con posterioridad a la ley que produce la modificación de la edad. En ningún caso la nueva ley podrá afectar la edad para adquirir el derecho jubilatorio a los contratos celebrados con anterioridad a la nueva promulgación legal.

Artículo 783º — Incorporación obligatoria. Están obligatoriamente comprendidas en el SIJP y sujetas a las disposiciones que sobre afiliación

establece esta ley y las normas reglamentarias que se dicten, las personas físicas mayores de dieciocho (18) años de edad que a continuación se detallan:

a) Personas que desempeñen alguna de las actividades en relación de dependencia que se enumeran en los apartados siguientes, aunque el contrato de trabajo o la relación de empleo público fueren a plazo fijo:

1. Los funcionarios, empleados y agentes que en forma permanente o transitoria desempeñen cargos, aunque sean de carácter electivo, en cualquiera de los poderes del Estado nacional, sus reparticiones u organismos centralizados, descentralizados o autárquicos, empresas del Estado, sociedades del Estado, sociedades anónimas con participación estatal mayoritaria, sociedades de economía mixta, servicios de cuentas especiales y obras sociales del sector público, con exclusión del personal militar de las Fuerzas Armadas y del personal militarizado o con estado policial de las Fuerzas de Seguridad y Policiales.

2. El personal civil de las Fuerzas Armadas y de las Fuerzas de Seguridad y Policiales.

3. Los funcionarios, empleados y agentes que en forma permanente o transitoria desempeñen cargos en organismos oficiales interprovinciales, o integrados por la Nación y una o más provincias, cuyas remuneraciones se atiendan con fondos de dichos organismos.

4. Los funcionarios, empleados y agentes civiles dependientes de los gobiernos y municipalidades provinciales a condición de que previamente las autoridades respectivas adhieran al SIJP, mediante convenio con el Poder Ejecutivo Nacional.

5. Las personas que en cualquier lugar del territorio del país presten en forma permanente, transitoria o eventual, servicios remunerados en relación de dependencia en la actividad privada.

6. Las personas que, en virtud de un contrato de trabajo celebrado o relación laboral iniciada en la República, o de un traslado o comisión dispuestos por el empleador, presten en el extranjero servicios de la naturaleza prevista en el apartado anterior, siempre que dichas personas tuvieran domicilio real en el país al tiempo de celebrarse el contrato, iniciarse la relación laboral o disponerse el traslado o comisión.

7. En general, todas las personas que hasta la vigencia de la presente ley estuvieran comprendidas en el régimen nacional de jubilaciones y pensiones por actividades no incluidas con carácter obligatorio en el régimen para trabajadores autónomos.

Cuando se trate de socios en relación de dependencia con sociedades, se estará a lo dispuesto en el inciso d).

b) Personas que por sí solas o conjunta o alternativamente con otras, asociadas o no, ejerzan habitualmente en la República alguna de las actividades que a continuación se enumeran, siempre que éstas no configuren una relación de dependencia:

1. Dirección, administración o conducción de cualquier empresa, organización, establecimiento o explotación con fines de lucro, o sociedad comercial o civil, aunque por esas actividades no obtengan retribución, utilidad o ingreso alguno.

2. Profesión desempeñada por graduado en universidad nacional o en universidad provincial o privada autorizada para funcionar por el Poder Ejecutivo, o por quien tenga especial habilitación legal para el ejercicio de profesión universitaria reglamentada.

3. Producción o cobranza de seguros, reaseguros, capitalización, ahorro, ahorro y préstamo, o similares.

4. Cualquier otra actividad lucrativa no comprendida en los apartados precedentes.

c) Personas al servicio de las representaciones y agentes diplomáticos o consulares acreditados en el país, como también el dependiente de organismos internacionales que preste servicios en la República, si de conformidad con las convenciones y tratados vigentes resultan aplicables a dicho personal las leyes de jubilación y pensiones argentinas. Al personal que quede excluido le será de aplicación lo dispuesto en el segundo párrafo del artículo 785º.

d) Cuando se trate de socios o sociedades, a los fines de su inclusión obligatoria en los incisos a) o b), o en ambos, serán de aplicación las siguientes normas:

1. No se incluirán obligatoriamente en el inciso a):

1.1. Los socios de sociedades de cualquier tipo cuya participación en el capital sea igual o superior al porcentual que resulte de dividir el número cien (100) por el número total de socios.

1.2. El socio comanditado único de las sociedades en comandita simple o por acciones. Si hubiera más de un socio comanditado se aplicará lo dispuesto en el punto anterior, tomando en consideración solamente el capital comanditado.

1.3. Los socios de las sociedades civiles y de las sociedades comerciales irregulares o de hecho, aunque no se cumpla el requisito a que se refiere el punto 1.1.

1.4. Los socios de sociedades de cualquier tipo —aunque no estuvieran comprendidos en los puntos anteriores—, cuando la totalidad de los integrantes de la sociedad estén ligados por un vínculo de parentesco de hasta el segundo grado de consanguinidad y/o afinidad.

2. Sin perjuicio de su inclusión en el inciso b), cuando un socio quede incluido obligatoriamente en el inciso a) la sociedad y el socio estarán sujetos a las obligaciones de aportes y contribuciones obligatorios por la proporción de la remuneración y participación en las utilidades que el socio perciba y/o se le acrediten en cuenta, en la medida que exceda el monto que le hubiera correspondido de conformidad con su participación en el capital social.

Artículo 784º — Incorporación voluntaria. La incorporación al SIJP es voluntaria para las personas mayores de dieciocho (18) años de edad que a continuación se detallan:

a) Con las obligaciones y beneficios que corresponden a los incluidos en el inciso a) del artículo anterior:

1. Los directores de Sociedades Anónimas por las asignaciones que perciban en la misma sociedad por actividades especialmente remuneradas que configuren una relación de dependencia.

2. Los socios de sociedades de cualquier tipo que no resulten incluidos obligatoriamente conforme a lo dispuesto en el inciso d) del artículo anterior;

b) Con las obligaciones y beneficios que corresponden a los incluidos en el inciso b) del artículo anterior:

1. Los miembros de Consejos de Administración de cooperativas que no perciban retribución alguna por esas funciones, socios no gerentes de sociedades de responsabilidad limitada, síndicos de cualquier sociedad y fiduciarios.

2. Los titulares de condominios y de sucesiones indivisas que no ejerzan la dirección, administración o conducción de la explotación común.

3. Los miembros del clero y de organizaciones religiosas pertenecientes al culto católico apostólico romano u otros inscriptos en el Registro Nacional de Cultos.

4. Las personas que ejerzan las actividades mencionadas en el artículo 783º, inciso b), apartado 2, y que por ellas se encontraren obligatoriamente afiliadas a uno o más regímenes jubilatorios provinciales para profesionales, como asimismo aquellas que ejerzan una profesión no académica autorizada con anterioridad a la promulgación de esta ley. Esta incorporación no modificará la obligatoriedad que dimana de los respectivos regímenes locales.

5. Las Amas de Casa que decidan incorporarse voluntariamente al Sistema Integrado de Jubilaciones y Pensiones lo harán en la categoría mínima de aportes, pudiendo optar por cualquier otra categoría superior.

Artículo 785º — Excepción. Quedan exceptuados del SIJP los profesionales, investigadores, científicos y técnicos contratados en el extranjero para prestar servicios en el país por un plazo no mayor de dos (4) años y por una sola vez, a condición de que no tengan residencia permanente en la República y estén amparados contra las contingencias de vejez, invalidez y muerte por las leyes del país de su nacionalidad o residencia permanente. La solicitud de exención deberá ser formulada ante la autoridad de aplicación por el interesado o su empleador.

La precedente exención no impedirá la afiliación a este sistema, si el contratado y el empleador manifestaren su voluntad expresa en tal sentido, o aquél efectuare su propio aporte y la contribución correspondiente al empleador.

Las disposiciones precedentes no modifican las contenidas en los Convenios sobre Seguridad Social celebrados por la República con otros países, ni las de la Ley Nº17.514.

Artículo 786º — Actividades simultáneas. La circunstancia de estar también comprendido en otro régimen jubilatorio nacional, provincial o municipal, así como el hecho de gozar de cualquier jubilación, pensión o retiro, no eximen de la obligatoriedad de efectuar aportes y contribuciones a este sistema, salvo en los casos expresamente determinados en la presente ley.

Las personas que ejerzan en forma simultánea más de una actividad de las comprendidas en los incisos a), b), o c) del artículo 783º, así como los empleadores en su caso, contribuirán obligatoriamente por cada una de ellas.

CAPÍTULO II

Remuneración, Aportes y Contribuciones.

Artículo 787º — Concepto de remuneración. Se considera remuneración, a los fines del SIJP, todo ingreso que percibiere el afiliado en dinero o en especie susceptible de apreciación pecuniaria, en retribución o compensación o con motivo de su actividad personal, en concepto de sueldo, sueldo anual complementario, salario, honorarios, comisiones, participación en las ganancias, habilitación, propinas, gratificaciones y suplementos adicionales que tengan el carácter de habituales y regulares, viáticos y gastos de representación, excepto en la parte efectivamente gastada y acreditada por medio de comprobantes, y toda otra

retribución, cualquiera fuere la denominación que se le asigne, percibida por servicios ordinarios o extraordinarios prestados en relación de dependencia.

La autoridad de aplicación determinará las condiciones en que los viáticos y gastos de representación no se considerarán sujetos a aportes ni contribuciones, no obstante, la inexistencia total o parcial de comprobantes que acrediten el gasto.

Las propinas y retribuciones en especie de valor incierto serán estimadas por el empleador. Si el afiliado estuviera disconforme, podrá reclamar ante la autoridad de aplicación, la que resolverá teniendo en cuenta la naturaleza y modalidad de la actividad y de la retribución. Aun mediando conformidad del afiliado, la autoridad de aplicación podrá rever la estimación que no considerará ajustada a estas pautas.

Se consideran asimismo remuneración las sumas a distribuir a los agentes de la administración pública o que éstos perciban en carácter de:

1. Premio estímulo, gratificaciones u otros conceptos de análogas características. En este caso también las contribuciones estarán a cargo de los agentes, a cuyo efecto antes de proceder a la distribución de dichas sumas se deberá retener el importe correspondiente a la contribución.

2. Cajas de empleados o similares, cuando ello estuviere autorizado. En este caso el organismo o entidad que tenga a su cargo la recaudación y distribución de estas sumas deberá practicar los descuentos correspondientes a los aportes personales y depositarlos dentro del plazo pertinente.

Artículo 788º — Conceptos excluidos. No se consideran remuneración las Asignaciones Familiares, las indemnizaciones derivadas de la extinción del contrato de trabajo, por vacaciones no gozadas y por incapacidad permanente provocada por accidente del trabajo o enfermedad profesional, las prestaciones económicas por desempleo, ni las asignaciones pagadas en concepto de becas. Tampoco se considera remuneración las sumas que se abonen en concepto de gratificaciones vinculadas con el cese de la relación laboral en el importe que exceda del promedio anual de las percibidas anteriormente en forma habitual y regular.

Artículo 789º — Renta imponible. Los trabajadores autónomos efectuarán los aportes previsionales obligatorios establecidos en la presente ley, sobre los niveles de rentas de referencia calculadas en base a categorías que fijarán las normas reglamentarias de acuerdo con las siguientes pautas:

a) Capacidad contributiva.

b) La calidad de sujeto o no en el Impuesto al Valor Agregado (IVA) y en su caso, su condición de responsable inscripto, de responsable no inscripto o no

responsable por dicho impuesto, exento, no alcanzado o no responsable por dicho impuesto y/o como adherente al Régimen Simplificado - Monotributo.

Las rentas de referencia que se establecen en el presente artículo, se ajustarán conforme la evolución del índice previsto en la Ley Nº26.417.

Artículo 790° — Aportes y contribuciones obligatorias. Los aportes y contribuciones obligatorios al SIJP se calcularán tomando como base las remuneraciones y rentas de referencias, y serán los siguientes.

a) Aporte personal de los trabajadores en relación de dependencia comprendidos en este sistema;

b) Contribución a cargo de los empleadores;

c) Aporte personal de los trabajadores autónomos comprendidos en el presente sistema.

Artículo 791° — Porcentaje de aportes y contribuciones. El aporte personal de los trabajadores en relación de dependencia será del once por ciento (11 %) y la contribución a cargo de los empleadores del dieciséis por ciento (16 %).

El aporte personal de los trabajadores autónomos será del veintisiete por ciento (27 %).

Los aportes y contribuciones obligatorios serán ingresados a través del SUSS. A tal efecto, los mismos deberán ser declarados e ingresados por el trabajador autónomo o por el empleador en su doble carácter de agente de retención de las obligaciones a cargo de los trabajadores y de contribuyente al SIJP, según corresponda, en los plazos y con las modalidades que establezca la autoridad de aplicación.

El Poder Ejecutivo podrá reducir los aportes y contribuciones, en función de los programas de incentivos de empleo y promoción de nuevos empleos.

CAPÍTULO III

Obligación de los empleadores, de los afiliados y de los beneficiarios.

Artículo 792° — Obligaciones de los empleadores. Son obligaciones de los empleadores, sin perjuicio de las demás establecidas en la presente ley:

a) Inscribirse como tales ante la autoridad de aplicación y comunicar a la misma toda modificación en su situación como empleadores, en los plazos y con las modalidades que dicha autoridad establezca.

b) Dar cuenta a la autoridad de aplicación de las bajas que se produzcan en el personal.

c) Practicar en las remuneraciones los descuentos correspondientes al aporte personal, y depositarlos en la orden del SUSS.

d) Depositar en la misma forma indicada en el inciso anterior las contribuciones a su cargo.

e) Remitir a la autoridad de aplicación las planillas de sueldos y aportes correspondientes al personal.

f) Suministrar todo informe y exhibir los comprobantes justificativos que la autoridad de aplicación les requiera en ejercicio de sus atribuciones y permitir las inspecciones, investigaciones, comprobaciones y compulsas que aquella ordene en los lugares de trabajo, libros, anotaciones, papeles y documentos.

g) Otorgar a los afiliados y beneficiarios y sus derechohabientes, cuando éstos lo soliciten, y en todo caso a la extinción de la relación laboral, las certificaciones de los servicios prestados, remuneraciones percibidas y aportes retenidos y toda otra documentación necesaria para el reconocimiento de servicios u otorgamiento de cualquier prestación.

h) Requerir de los trabajadores comprendidos en el SIJP, al comienzo de una relación laboral, en los plazos y con las modalidades que la autoridad de aplicación establezca, la presentación de una declaración jurada escrita de si son o no beneficiarios de jubilación, pensión, retiro o prestación no contributiva, con indicación, en caso afirmativo, del organismo otorgante y datos de individualización de la prestación.

i) Denunciar a la autoridad de aplicación todo hecho o circunstancia concerniente a los trabajadores, que afecten o puedan afectar el cumplimiento de las obligaciones que a éstos y a los empleadores imponen las leyes nacionales de previsión.

j) En general, dar cumplimiento en tiempo y forma a las demás disposiciones que la presente ley establece, o que la autoridad de aplicación disponga.

Las reparticiones y organismos del Estado mencionados en el apartado 1; del inciso a) del artículo 783º, están también sujetos a las obligaciones enumeradas precedentemente.

Artículo 793° — Obligaciones de los afiliados y de los beneficiarios.

a) Son obligaciones de los afiliados en relación de dependencia, sin perjuicio de las demás establecidas en la presente Ley:

1. Suministrar los informes requeridos por la autoridad de aplicación, referentes a su situación frente a las leyes de previsión.

2. Presentar al empleador la declaración jurada a la que se refiere el inciso h) del artículo 792°, y actualizar la misma cuando adquieran el carácter de beneficiarios de jubilación, pensión, retiro o prestación no contributiva, en el plazo y con las modalidades que la autoridad de aplicación establezca.

3. Denunciar a la autoridad de aplicación todo hecho o circunstancia que configure incumplimiento por parte del empleador a las obligaciones establecidas por las leyes nacionales de jubilaciones y pensiones.

La autoridad de aplicación, en un plazo no mayor de cuarenta y cinco (45) días, deberá investigar los hechos denunciados, dictar resolución desestimando la denuncia o imponiendo las sanciones pertinentes y efectuar la denuncia penal, según corresponda y notificar fehacientemente al denunciante todo lo actuado y resuelto. El funcionario público que no diera cumplimiento a las obligaciones establecidas en este inciso incurrirá en falta grave.

b) Son obligaciones de los afiliados autónomos y / o los inscriptos en el Régimen Simplificado - Monotributo, sin perjuicio de las demás establecidas en la presente ley:

1. Depositar el aporte a la orden del SUSS.

2. Suministrar todo informe referente a su situación frente a las leyes de previsión y exhibir los comprobantes y justificativos que la autoridad de aplicación les requiera en ejercicio de sus atribuciones, y permitir las inspecciones, investigaciones, comprobaciones y compulsas que aquélla ordene en los lugares de trabajo, libros, anotaciones, papeles y documentos.

3. En general, dar cumplimiento en tiempo y forma a las demás disposiciones que la presente ley establece, o que la autoridad de aplicación disponga.

4. Confeccionar la declaración Jurada de Salud de trabajadores autónomos que se incorporen al SIPA, según los procedimientos pautados por la reglamentación.

c) Son obligaciones de los afiliados, sin perjuicio de las demás establecidas en la presente ley:

1. Suministrar los informes requeridos por la autoridad de aplicación, referentes a su situación frente a las leyes de previsión.

2. Comunicar a la autoridad de aplicación toda situación prevista en las disposiciones legales que afecte o pueda afectar el derecho a la percepción total o parcial de la prestación que gozan.

3. Presentar al empleador la declaración jurada respectiva en el caso que volvieren a la actividad.

Si el beneficiario fuera incapaz, el cumplimiento de las obligaciones, precedentemente establecidas incumbe a su representante legal.

Si existiera incompatibilidad total o limitada ente el goce de la prestación y el desempeño de la actividad, y el beneficiario omitiere denunciar esta circunstancia, a partir del momento en que la autoridad de aplicación tome conocimiento de la misma, se suspenderá o reducirá el pago de la prestación según corresponda. El beneficiario deberá además reintegrar lo cobrado indebidamente en concepto de haberes previsionales, con los accesorios correspondientes, importe que será deducido íntegramente de la prestación que tuviere derecho a percibir, si continuare en actividad; en caso contrario se le formulará cargo en los términos de la presente ley.

El empleador que conociendo que el beneficiario se halla en infracción a las normas sobre incompatibilidad no denunciara esta circunstancia a la autoridad de aplicación, se hará pasible de una multa equivalente a diez (10) veces lo percibido indebidamente por el beneficiario en concepto de haberes previsionales. El hecho de que el empleador no practique las retenciones en concepto de aportes hace presumir, cuando el trabajador fuere el beneficiario de prestación previsional, que aquél conocía la circunstancia señalada precedentemente.

CAPÍTULO IV

De las prestaciones.

Artículo 794° — Caracteres de las prestaciones. Las prestaciones que se acuerden por el SIJP reúnen los siguientes caracteres:

a) Son personalísimas y sólo corresponden a sus titulares.

b) No pueden ser enajenadas ni afectadas a terceros por derecho; alguno, las prestaciones mencionadas en el artículo 797°, las que previa conformidad formal y expresa de los beneficiarios, pueden ser afectadas a favor de

organismos públicos, asociaciones sindicales de trabajadores con personería gremial, asociaciones de empleadores, obras sociales, cooperativas, mutuales y entidades bancarias y financieras comprendidas en la Ley Nº21.526, con las cuales los beneficiarios convengan el anticipo de las prestaciones o el otorgamiento de créditos. Las deducciones por el pago de obligaciones dinerarias no podrán exceder del cuarenta por ciento (40%) del haber mensual de la prestación resultante del previo descuento de las retenciones impuestas por las leyes.

Fíjase un límite máximo para el costo de los créditos otorgados a través de la operación del sistema de código de descuento a favor de terceras entidades, en la forma de Costo Financiero Total (C.F.T.) expresado como Tasa Efectiva Anual (T.E.A.), que permita determinar la cuota mensual final a pagar por los beneficiarios de los mismos, la cual incluirá el importe abonado en concepto de cuota social, los cargos, impuestos y erogaciones por todo concepto. El C.F.T. máximo no podrá exceder en un cinco por ciento (5%) adicional la tasa informada mensualmente por el Banco de la Nación Argentina como aplicable a las operaciones de préstamos personales para Jubilados y Pensionados del Sistema Integrado Previsional Argentino, que sean reembolsados a través del sistema de código de descuento.

c) Son inembargables, con la salvedad de las cuotas por alimentos y litisexpensas y / o los embargos provenientes de ejecución de honorarios por tramites de gestión de beneficio previsionales cuando correspondiere.

d) Las prestaciones del presente Régimen están sujetas a las deducciones que las autoridades judiciales y administrativas competentes dispongan en concepto de cargos provenientes de créditos a favor de organismos de seguridad social o por la percepción indebida de haberes de jubilaciones, pensiones, retiros o prestaciones no contributivas.

   Dichas deducciones no podrán exceder del veinte por ciento (20%) del haber mensual de la prestación, salvo cuando en razón del plazo de duración de ésta no resultara posible cancelar el cargo mediante ese porcentaje, en cuyo caso la deuda se prorrateará en función de dicho plazo.

e) Son imprescriptibles.

f) Sólo se extinguen por las causas previstas por la ley.

Todo acto jurídico que contraríe lo dispuesto precedentemente será nulo y sin valor alguno.

Artículo 795° — Reapertura del procedimiento administrativo. Cuando hubiere recaído resolución judicial o administrativa firme, que denegare en todo o

en parte el derecho reclamado, se estará al contenido de la misma. Si como consecuencia de la reapertura del procedimiento, frente a nuevas invocaciones, se hiciera lugar al reconocimiento de este derecho se considerará como fecha de solicitud la del pedido de reapertura del procedimiento.

Cuando la resolución otorgante de la prestación estuviere afectada de nulidad absoluta que resultara de hechos o actos fehacientemente probados, podrá ser suspendida, revocada, modificada o sustituida por razones de ilegitimidad en sede administrativa, mediante resolución fundada, aunque la prestación se hallare en curso de pago.

Para la reapertura del procedimiento administrativo, es necesaria la incorporación de nuevos elementos de prueba no merituados en la resolución denegatoria y / o en su caso la denuncia de una inadecuada interpretación de la prueba existente en la actuación.

La resolución administrativa podrá ser puesta en consideración del órgano administrativo o en apelación en el fuero judicial correspondiente dentro de los plazos legales para cada caso.

Artículo 796° — Garantía. Financiamiento. Prestaciones. **Naturaleza del Régimen y Garantía del Estado.**

1. El régimen público es un régimen de reparto asistido, basado en el principio de solidaridad.

Sus prestaciones serán financiadas con los recursos enumerados en el artículo 799° de esa Ley y/o los que se creen en el futuro.

2. El Estado Nacional garantiza el otorgamiento y pago de las prestaciones establecidas en este Capítulo.

CAPÍTULO V

Sistema Contributivo y Subsistema No Contributivo. Prestaciones.

Artículo 797° — Sistema Contributivo y Subsistema No Contributivo. El régimen instituido en el presente título otorgará las siguientes prestaciones:

1.-De carácter contributivo serán:

a) Prestación Básica Universal.

b) Prestación Compensatoria.

c) Retiro por Invalidez.

d) Pensión por Fallecimiento.

e) Jubilación por Ceguera.

f) Jubilación por Capacidad Disminuida.

g) Jubilación por Edad Avanzada.

h) Jubilación Anticipada.

2.- Las de carácter no contributivo erogadas con el presupuesto de rentas generales serán:

a) Pensión Universal para el Adulto Mayor.

b) Pensión Maestros del Deporte.

c) Pensión para Primer Premio Nacional en ciencias, artes y otros.

d) Pensión de Guerra.

e) Pensión por Invalidez.

f) Pensión para Madres de siete hijos o más.

La Ley de Presupuesto determinará el importe mínimo y máximo de las prestaciones a cargo del régimen previsional. Ningún beneficiario tendrá derecho a recibir prestaciones por encima del tope máximo legalmente determinado.

Artículo 798° —Coeficiente de bonificación. Establécese el coeficiente de bonificación de uno punto cuarenta (1.40) para las jubilaciones, pensiones, pensiones no contributivas, pensiones graciables, rentas vitalicias previsionales, pensión honorifica para veteranos de la Guerra de Malvinas e Islas del Atlántico Sur, que se abonen a los beneficiarios que residan en las Provincias de Río Negro, Neuquén, Chubut, Santa Cruz, La Pampa, Tierra del Fuego e Islas del Atlántico Sur y el Partido de Carmen de Patagones de la Provincia de Bs.As.

CAPÍTULO VI

Financiamiento.

Artículo 799° — Recursos. Las prestaciones del régimen previsional serán financiadas exclusivamente con los siguientes recursos:

a) Los aportes personales de los afiliados comprendidos en el régimen previsional público;

b) Las contribuciones a cargo de los empleadores, establecidas en el artículo 790º de esta Ley;

c) L*a totalidad de los aportes correspondientes a los trabajadores autónomos.*

d) La recaudación del Impuesto sobre los Bienes Personales no incorporados al Proceso Económico o aquel que lo sustituya en el futuro, y otros tributos de afectación especifica al sistema jubilatorio;

e) Los recursos adicionales que anualmente fije el Congreso de la Nación en la Ley de Presupuesto;

f) Intereses, multas y recargos;

g) Rentas provenientes de inversiones;

h) Aporte Previsional Obligatorio Solidario – Capítulo XX de este Título;

i) Todo otro recurso que legalmente corresponda ingresar al régimen previsional público.

Las prestaciones de carácter no contributivo serán solventadas por rentas generales.

CAPÍTULO VII

Del Sistema Contributivo.

Artículo 800° — Prestación Básica Universal. Requisitos. Tendrán derecho a la Prestación Básica Universal (PBU) y a los demás beneficios establecidos por esta ley, los afiliados:

a) Hombres que hubieran cumplido sesenta y cinco (65) años de edad.

b) Mujeres que hubieran cumplido sesenta (60) años de edad.

c) Acrediten treinta (30) años de servicios con aportes computables en uno (1) o más regímenes comprendidos en el sistema de reciprocidad.

Al único fin de acreditar el mínimo de servicios necesarios para el logro de la prestación básica universal se podrá compensar el exceso de edad con la falta de servicios, en la proporción de dos (2) años de edad excedentes por uno (1) de servicios faltantes.

Artículo 801° — Haber de la prestación. El monto del haber mensual de la Prestación Básica Universal será establecido por la Administración Nacional de Seguridad Social conforme disponga la reglamentación.

Artículo 802° — Garantía. En ningún caso el haber de la Prestación Básica Universal podrá ser inferior al efectivamente percibido por los beneficiarios con anterioridad de la promulgación de la presente.

Artículo 803° — Cómputo de servicios. A los fines del artículo 800°, inciso c), serán computables los servicios comprendidos en el presente Sistema, como también los prestados con anterioridad. Dicho cómputo comprenderá exclusivamente las actividades desarrolladas hasta el momento de solicitar la Prestación Básica Universal.

Artículo 804° — Prestación Compensatoria. Requisitos. Tendrán derecho a la Prestación Compensatoria, los afiliados que:

a) Acrediten los requisitos para acceder a la Prestación Básica Universal.

b) Acrediten servicios con aportes comprendidos en el sistema de reciprocidad jubilatorio.

c) No se encuentren percibiendo Retiro por Invalidez, cualquiera fuere el régimen otorgante.

Artículo 805° — Haber de la prestación. El haber mensual de la Prestación Compensatoria se determinará de acuerdo con las siguientes normas:

a - Si todos los servicios con aportes computados lo fueren en relación de dependencia, el haber será equivalente al uno y medio por ciento (1,5%) por cada año de servicio con aportes o fracción mayor de seis (6) meses, hasta un máximo de treinta y cinco (35) años, calculado sobre el promedio de remuneraciones sujetas a aportes y contribuciones actualizadas y percibidas durante el período de

diez (10) años inmediatamente anterior a la cesación del servicio. No se computarán los períodos en que el afiliado hubiere estado inactivo, y consecuentemente no hubiere percibido remuneraciones.

Facúltase a la Secretaría de Seguridad Social del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social a dictar las normas reglamentarias que establecerán los procedimientos de cálculo del correspondiente promedio debiendo tener en cuenta los índices sugeridos por la Corte Suprema de Justicia en las resoluciones judiciales.

b - Si todos los servicios con aportes computados fueren autónomos, el haber será equivalente al uno y medio por ciento (1,5%) por cada año de servicios con aportes o fracción mayor de seis (6) meses, hasta un máximo de treinta y cinco (35) años, calculado sobre el promedio mensual de los montos actualizados de las categorías en que revistó el afiliado. A los referidos efectos, se computará todo el tiempo con aportes computados en cada una de las categorías;

c - Si se computaren sucesiva o simultáneamente servicios con aportes en relación de dependencia y autónomos, el haber se establecerá sumando el que resulte para los servicios en relación de dependencia, y el correspondiente a los servicios autónomos, en forma proporcional al tiempo computado para cada clase de servicios.

Las normas reglamentarias establecerán la forma de determinación del haber para los diferentes supuestos de servicios sucesivos y simultáneos buscando la equiparación con lo dispuesto en los incisos b) y c) anteriores.

Si el período computado excediera de treinta y cinco (35) años, a los fines de este inciso se considerarán los treinta y cinco (35) más favorables.

Para determinar el haber de la prestación, se tomarán en cuenta únicamente servicios de los indicados en el inciso b) del artículo anterior.

Artículo 806° — Promedio de las remuneraciones. Para establecer el promedio de las remuneraciones no se considerará el Sueldo Anual Complementario.

Artículo 807° — Haber máximo. El haber máximo de la prestación será establecido por el Poder Ejecutivo Nacional.

Artículo 808° — Prestaciones de Retiro por Invalidez. Requisitos. Tendrán derecho al Retiro por Invalidez, los afiliados que:

a) Se incapaciten física o intelectualmente en forma total por cualquier causa. Se presume que la incapacidad es total cuando la invalidez produzca en su capacidad

laborativa una disminución del sesenta y seis por ciento (66 %) o más; se excluyen las invalideces sociales o de ganancias;

b) No hayan alcanzado la edad establecida para acceder a la jubilación ordinaria ni se encuentren percibiendo la jubilación en forma anticipada.

La determinación de la disminución de la capacidad laborativa del afiliado será establecida por una Comisión Médica cuyo dictamen deberá ser técnicamente fundado, conforme a los procedimientos establecidos en esta ley y los que dispongan el decreto reglamentario de la presente.

No da derecho a la prestación, la invalidez total temporaria que sólo produzca una incapacidad verificada o probable que no exceda del tiempo en que el afiliado en relación de dependencia fuere acreedor a la percepción de remuneración u otra prestación sustitutiva, o de un (1) año en el caso del afiliado autónomo.

Podrán solicitar el beneficio las personas que se encuentren en estado de incapacidad, durante el desempeño de sus tareas habituales y / o aquellos que encontrándose desocupados tengan un periodo mínimo de doce (12) meses efectivamente aportados dentro de los últimos 6 (seis) años anteriores al momento de solicitud del beneficio, y / o en este caso cuenten con al menos el 50 % (cincuenta por ciento) de aportes de años exigidos para la actividad de que se trate y / o aquellos que tengan el total de años exigidos para la obtención de la jubilación Ordinaria.

Para acreditar la condición de aportante, los aportes del trabajador autónomo se deben haber realizado dentro del mes del vencimiento y, para los trabajadores en relación de dependencia, el empleador debió haber efectuado su correspondiente aporte de acuerdo con los plazos establecidos por el organismo de aplicación o en su defecto el trabajador deberá acompañar la denuncia ante la DGI-AFIP realizada al empleador por las omisiones de los aportes de ley.

Artículo 809° — Procedimiento:

1. Solicitud.

El afiliado que esté comprendido en la situación indicada podrá solicitar el Retiro por Invalidez ante la ANSeS.

Para efectuar tal solicitud el afiliado deberá acreditar su identidad, denunciar su domicilio real, adjuntar los estudios, diagnósticos y certificaciones médicas que poseyera, las que deberán ser formuladas y firmadas exclusivamente por los médicos asistentes del afiliado, detallando los médicos que lo atendieron o actualmente lo atienden, si lo supiera, así como también la documentación que

acredite los niveles de educación formal alcanzados, si la poseyera, y en su defecto una declaración jurada sobre el nivel de educación formal alcanzado.

La ANSeS no podrá requerir ninguna otra información o documentación de la descripta para dar curso a la solicitud y deberá remitirla dentro de las 48 (cuarenta y ocho) horas a la comisión médica con jurisdicción en el domicilio real del afiliado.

La Comisión Médica analizará los antecedentes y citará fehacientemente al afiliado en su domicilio real denunciado a revisación, la que deberá practicarse dentro de los quince (15) días corridos de efectuada la solicitud.

Si el afiliado no concurriere a la citación, se reservarán las actuaciones hasta que el mismo comparezca.

Si el afiliado diere cumplimiento a la citación o se presentará posteriormente, en primer lugar, se le efectuará un psicodiagnóstico completo; el informe deberá contener en sus conclusiones las aptitudes del afiliado para capacitarse en la realización de tareas acordes con su minusvalía psicofísica.

Asimismo, si la Comisión Médica lo considerare oportuno podrá solicitar la colaboración de médicos especialistas en la afección que padezca el afiliado.

Si con los antecedentes aportados por el afiliado y la revisación practicada al mismo por los médicos, éstos no estuvieran en condiciones de dictaminar, la comisión médica deberá en ese mismo momento: a) Indicar los estudios diagnósticos necesarios que deben practicarse al afiliado; b) Concertar con los profesionales que los efectuarán, el lugar, fecha y hora en que el afiliado deberá concurrir a practicarse los mismos; c) Extender las órdenes correspondientes; d) Entregar dichas órdenes al afiliado con las indicaciones pertinentes; e) Fijar nueva fecha y hora para una segunda revisación del afiliado y f) Dejar constancia de lo actuado en un acta que suscribirá el afiliado y los médicos designados por los interesados, si concurrieran.

Los estudios complementarios serán gratuitos para el afiliado y a cargo de la Comisión Médica, al igual que los de traslado del afiliado para practicarse los estudios complementarios y asistir a las citaciones de la Comisión Médica, cuando estuviera imposibilitado de movilizarse por sus propios medios. Estos gastos se financiarán conforme a los estipulados en el artículo 811°. El afiliado podrá realizar los estudios solicitados y los que considere pertinentes para aportar a la Comisión Médica con los profesionales que él designe, pero a su costa. Ello no lo releva de la obligación de practicárselos conforme las indicaciones de la Comisión Médica.

Si el afiliado no concurriera ante la Comisión Médica a la segunda revisación o lo hiciere sin los estudios complementarios solicitados por la misma, se reservarán las actuaciones hasta que se presente nuevamente con dichos estudios, en cuyo

caso se le fijará nueva fecha de revisación dentro de los diez (10) días corridos siguientes.

Si el afiliado concurriera ante la Comisión Médica con los estudios complementarios solicitados, la Comisión, dentro de los diez (10) días siguientes, deberá emitir dictamen considerando verificados o no los requisitos establecidos de incapacidad. Este dictamen deberá ser notificado fehacientemente dentro de los tres (3) días corridos al afiliado y a la ANSeS.

En el supuesto de considerar verificados en el afiliado dichos requisitos por parte de la comisión médica, el trabajador tendrá derecho al retiro transitorio por invalidez a partir de la fecha en que se declare la incapacidad. En este caso el dictamen deberá indicar el tratamiento de rehabilitación psicofísica y de recapacitación laboral que deberá seguir el afiliado. Dichos tratamientos serán gratuitos para el afiliado y si éste se negare a cumplirlos en forma regular percibirá el setenta por ciento (70 %) del haber de este retiro.

En caso de existir tratamientos médicos curativos de probada eficacia para la curación de la o las afecciones invalidantes del afiliado, la Comisión Médica los prescribirá.

Si el afiliado se negare a someterse a ellos o no los concluyera sin causa justificada, será suspendido en la percepción del Retiro Transitorio por Invalidez. Estos tratamientos también serán gratuitos para el afiliado.

Si la Comisión Médica no emitiera dictamen en el plazo estipulado, el afiliado tendrá derecho al retiro transitorio por invalidez hasta tanto se pronuncie la comisión médica.

El afiliado y la ANSeS podrán designar un mediador para estar presentes y participar durante los actos que realice la comisión médica para evaluar la incapacidad del afiliado. Los honorarios que los mismos irroguen serán a cargo de los proponentes.

2. Actuación ante la Comisión Médica Central.

Los dictámenes que emitan las Comisiones Médicas serán recurribles ante una Comisión Médica Central por: a) El afiliado; y b) la ANSeS. Bastará para ello con hacer una presentación, dentro de los cinco (5) días de notificado el dictamen, consignando que se apela la resolución notificada.

En cuanto a las modalidades y plazos para la actuación en esta instancia, rige íntegramente lo dispuesto en el procedimiento establecido para las comisiones médicas, fijándose un plazo de cuarenta y ocho (48) horas desde la finalización del

plazo de apelación para que la comisión médica remita las actuaciones a la comisión médica central.

3. Procedimiento ante la Cámara Nacional de Seguridad Social.

Las resoluciones de la Comisión Médica central serán recurribles por ante la Cámara Nacional de Seguridad Social.

La Comisión Médica Central elevará las actuaciones a la Cámara dentro de las cuarenta y ocho (48) horas de concluido el plazo para interponer la apelación.

La Cámara deberá expedirse dentro de los cuarenta y cinco (45) días de recibidas las actuaciones por la comisión médica central, conforme el siguiente procedimiento: Inmediatamente de recibidas las actuaciones, se dará vista por diez (10) días al Cuerpo Médico Forense para que dé su opinión sobre el grado de invalidez del afiliado y el cuerpo médico forense podrá someter a nueva revisión médica al afiliado y solicitarle nuevos estudios complementarios, los que deberán concluirse en diez (10) días. Del dictamen del Cuerpo Médico Forense se dará vista al recurrente y al afiliado, por el término de cinco (5) días para que aleguen sobre el mérito de las actuaciones y pruebas producidas; Vencido dicho plazo, la Cámara dictará sentencia dentro de los diez (10) días siguientes.

Los honorarios y gastos que irrogue la apelación ante la Cámara Nacional de Seguridad Social serán soportados por el recurrente vencido.

4. Efecto de las apelaciones.

Las apelaciones en estos procedimientos serán con efecto devolutivo.

5. Fondos para tratamientos de rehabilitación psicofísica y recapacitación laboral.

Créase un fondo para tratamientos de rehabilitación psicofísica y recapacitación laboral constituido por los recursos que a tal efecto determine el Poder Ejecutivo Nacional, y el treinta por ciento (30%) de haber del retiro transitorio por invalidez que se les descontará a los afiliados que no cumplan regularmente los tratamientos de rehabilitación o recapacitación laboral prescriptos por la comisión médica.

Este fondo será administrado por el Instituto Nacional de Servicios Sociales para Jubilados y Pensionados y destinado exclusivamente para organizar los programas para implementar los tratamientos

Artículo 810° — Dictamen definitivo por invalidez. Los profesionales e institutos que lleven adelante los tratamientos de rehabilitación psicofísica y

recapacitación laboral deberán informar, en los plazos que establezcan las normas reglamentarias, la evolución del afiliado a las comisiones médicas.

Cuando la Comisión Médica conforme los informes recibidos, considere rehabilitado al afiliado procederá a citar al afiliado a través de la administradora, y emitirá un dictamen definitivo revocando el derecho a Retiro Transitorio por Invalidez. Transcurridos tres (3) años desde la fecha del dictamen transitorio, la Comisión Médica deberá citar al afiliado, a través de la administradora, y procederá a la emisión del dictamen definitivo de invalidez que ratifique el derecho al Retiro Definitivo por Invalidez o lo deje sin efecto. Este plazo podrá prorrogarse excepcionalmente por dos (2) años más, si la comisión médica considerare que en dicho plazo se podrá rehabilitar el afiliado.

El dictamen definitivo será recurrible por las mismas personas y con las mismas modalidades y plazos que las establecidas para el dictamen transitorio.

Artículo 811° — Comisiones médicas. Integración y financiamiento. Las Comisiones Médicas y la Comisión Médica Central estarán integradas por cinco (5) médicos que serán designados, por la Superintendencia de Riesgos del Trabajo (SRT), los que serán seleccionados por concurso público de oposición y antecedentes. Contarán con la colaboración de personal profesional, técnico y administrativo.

Los gastos que demande el funcionamiento de las comisiones serán financiados por las Aseguradoras de Riesgos del Trabajo, en el porcentaje que fije la reglamentación.

Como mínimo funcionará una comisión médica en cada provincia y otra en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires.

Artículo 812° — Normas de evaluación, calificación y cuantificación del grado de invalidez. Las normas de evaluación, calificación y cuantificación del grado de invalidez estarán contenidas en el decreto reglamentario de la presente ley.

Las normas deberán contener: a) Pruebas, estudios y diagnósticos que deban practicarse a las personas, conforme a las afecciones denunciadas o detectadas; b) el grado de invalidez por cada una de las afecciones diagnosticadas; c) el procedimiento de compatibilización de los mismos a fin de determinar el grado de invalidez psicofísica de la persona; d) los coeficientes de ponderación del grado de invalidez psicofísica conforme el nivel de educación formal que tengan las personas; e) Los coeficientes de ponderación del grado de invalidez psicofísica conforme la edad de las personas. De la combinación de los factores de los incisos c), d) y e) deberá surgir el grado de invalidez de las personas.

La autoridad de aplicación convocará a una comisión honoraria para la preparación y o actualización de las normas de evaluación, calificación y cuantificación del grado de invalidez, invitando a integrarla al decano del cuerpo médico forense, al presidente de la Academia Nacional de Medicina y a los representantes de las universidades públicas o privadas del país. Esta comisión honoraria será convocada por el secretario de Seguridad Social de la Nación, quien la presidirá, en las oportunidades que se estime necesaria.

Artículo 813° — Pensión por fallecimiento. Requisitos. En caso de muerte del jubilado, del beneficiario de Retiro por Invalidez o del afiliado en actividad y / o de aquel que no encontrándose en actividad haya sido afiliado, gozarán de pensión los siguientes parientes del causante:

a) La viuda.

b) El viudo.

c) La conviviente.

d) El conviviente.

e) Los hijos solteros, las hijas solteras y las hijas viudas, siempre que no gozaran de jubilación, pensión, retiro o prestación no contributiva, salvo que optaren por la pensión que acuerda la presente, todos ellos hasta los dieciocho (18) años de edad.

La limitación a la edad establecida en el inciso e) no rige si los derechohabientes se encontraren incapacitados para el trabajo a la fecha de fallecimiento del causante o incapacitados a la fecha en que cumplieran dieciocho (18) años de edad.

Se entiende que el derechohabiente estuvo a cargo del causante cuando concurre en aquél un estado de necesidad revelado por la escasez o carencia de recursos personales y la falta de contribución importa un desequilibrio esencial en su economía particular. La autoridad de aplicación podrá establecer pautas objetivas para determinar si el derechohabiente estuvo a cargo del causante.

En los supuestos de los incisos c) y d) se requerirá que el o la causante se hallase separado de hecho o legalmente, o haya sido soltero, viudo o divorciado y hubiera convivido públicamente en aparente matrimonio durante por lo menos cinco (5) años inmediatamente anteriores al fallecimiento. El plazo de convivencia no será exigible cuando la unión convivencial se encuentre registrada conforme el artículo 511° del Código Civil. Si ella no se encontrare registrada, el plazo exigible de convivencia se reducirá a dos (2) años cuando exista descendencia reconocida por ambos convivientes.

El o la conviviente excluirá al cónyuge supérstite cuando éste hubiere sido declarado culpable de la separación personal o del divorcio por sentencia firme. El conviviente y el cónyuge no divorciado concurrirán en partes iguales al beneficio.

Artículo 814° — Haber. Para la determinación del haber de las Pensiones por Fallecimiento del beneficiario, establecidas en el artículo 797° inciso d), los porcentajes se aplicarán sobre el importe de la prestación que se encontraba percibiendo el causante.

Los porcentajes a que se hace referencia serán:

a) El setenta por ciento (70%) para la viuda, viudo o conviviente, no existiendo hijos con derecho a pensión;

b) El cincuenta por ciento (50%) para la viuda, viudo o conviviente, cuando existan hijos con derecho a pensión;

c) El veinte por ciento (20%) para los hijos.

Además de los porcentajes enunciados se deberán tener en cuenta las siguientes pautas:

I. Si no hubiera viuda, viudo o conviviente con derecho a pensión, el porcentaje de haber de la pensión del o los hijos establecido en el inciso c) se incrementará distribuyéndose por partes iguales el porcentaje fijado en el inciso b).

II. La suma de las pensiones de todos los beneficiarios no podrá exceder el ciento por ciento (100%) de la prestación del causante. En caso de que así ocurriera, la pensión de cada uno de los beneficiarios deberá recalcularse, manteniéndose las mismas proporciones que les correspondieran de acuerdo con los porcentajes antes señalados.

III. Si alguno de los derechohabitantes perdiera el derecho a la percepción del beneficio, se recalculará el beneficio de los otros derechohabitantes con exclusión de éste, de acuerdo con lo establecido en este inciso

IV.El viudo o la viuda, siempre tendrá derecho al beneficio, y el importe de su haber será proporcional al tiempo aportado.

El tiempo mínimo de aporte exigible será de doce (12) meses, y en su caso el haber no podrá ser inferior al cincuenta por ciento (50%) del haber mínimo previsional.

El presente responde a la única excepción del haber mínimo previsional garantizado al igual que la prestación prevista en el artículo 797°; punto 2; inciso a).

No tendrán derecho a pensión el viudo o la viuda, cuando el causante no se encontrare en actividad al momento de su deceso y tuviera menos de doce (12) meses de aportes. El requisito de los doce (12) meses de aportes no será exigible cuando el causante falleciere en actividad, con una antigüedad mínima de tres (3) meses en el empleo.

Artículo 815° — Jubilación por ceguera congénita o adquirida. **Requisitos.** Todo afiliado al Sistema Integrado Previsional Argentino que esté afectado de ceguera congénita tendrá derecho a gozar de jubilación ordinaria a los cuarenta y cinco (45) años de edad y/o veinte (20) años de servicios con aportes.

Artículo 816° — Sujetos comprendidos. Quien haya adquirido ceguera cinco (5) años antes de llegar a cualquiera de los topes establecidos en el artículo 815° se considerará comprendido en sus beneficios.

Artículo 817° — Ceguera adquirida. Quien haya adquirido ceguera una vez cumplidos los topes del artículo 815°, gozará de los beneficios del mismo, si la ceguera se prolonga por espacio de dos (2) años continuos.

Artículo 818° — Recupero de la vista. Cuando se recupere la vista, sea la ceguera congénita o adquirida, el tiempo de ceguera se computará como años de servicios. En este caso, seguirá gozando del beneficio jubilatorio hasta seis (6) meses después de haber recuperado la vista.

Artículo 819° — Jubilación para Personas con Capacidades Disminuidas. Definición. Considéranse personas con capacidad disminuida a los efectos de esta ley, aquéllas cuya invalidez física y / o intelectual, produzca en la capacidad laborativa una disminución igual o mayor del treinta y tres por ciento (33%).

Artículo 820° — Requisitos. Las personas con capacidades disminuidas, afiliados al Sistema Integrado Previsional Argentino (SIPA), tendrán derecho a la Jubilación Ordinaria con veinte (20) años de servicios con aportes y cuarenta y ocho (48) años de edad siempre que acrediten, en forma fehacientemente, que durante los cinco (5) años inmediatamente anteriores al cese o a la solicitud de beneficio prestaron servicios en el estado de disminución física y / o psíquica prevista en el artículo 819°.

Artículo 821° — Prestación por Edad Avanzada. Requisitos. Institúyese la Prestación por Edad Avanzada para trabajadores que presten servicios en relación de dependencia y para trabajadores autónomos.

1. Tendrán derecho a esta prestación los afiliados que:

a) Hubieran cumplido setenta (70) años, cualquiera fuera su sexo;

b) Acrediten diez (10) años de servicios con aportes computables en uno o más regímenes jubilatorios comprendidos en el sistema de reciprocidad, con una prestación de servicios de por lo menos cinco (5) años durante el período de ocho (8) inmediatamente anteriores al cese en la actividad;

c) Los trabajadores autónomos deberán acreditar, además, una antigüedad en la afiliación no inferior a cinco (5) años, en las condiciones que establezcan las normas reglamentarias.

2. El haber mensual de la Prestación por Edad Avanzada será equivalente al setenta por ciento (70 %) de la Jubilación Ordinaria de la presente ley.

3. El goce de la Prestación por Edad Avanzada es incompatible con la percepción de toda jubilación, pensión o retiro civil o militar, nacional, provincial o municipal, sin perjuicio del derecho del beneficiario a optar por percibir únicamente la prestación mencionada en primer término.

Artículo 822° — Jubilación Anticipada. Requisitos. Los afiliados pertenecientes al presente régimen previsional podrán jubilarse en forma anticipada antes de cumplir la edad establecida en el artículo 800°, si reúnen los siguientes requisitos:

a) Acreditar treinta y dos (32) años de aportes efectivamente realizados.

b) Contar con la edad de cincuenta (50) años, sin distinción de sexo.

c) No podrá computar años de aportes por medio de cancelación de cualquiera de las moratorias previsionales vigentes.

El haber previsional correspondiente a la Jubilación Anticipada no podrá ser inferior al setenta y cinco por ciento (75%) del que corresponda a la Jubilación Ordinaria.

El afiliado que opte por jubilarse en forma anticipada tendrá derecho, una vez cumplida la edad establecida en la presente ley y requerida para la obtención de la Jubilación Ordinaria, a la transformación de su beneficio y a la percepción del total de los haberes correspondientes. La transformación para aquellos que reúnan los requisitos será en forma automática y / o en su defecto a petición del interesado de no formularse automáticamente, debiendo en este caso generar el nuevo haber desde el momento en que se cumplieron los requisitos de edad y aportes establecidos en la presente ley.

En el caso de que surtiera modificación de los requisitos previsionales, a los beneficiarios de la Jubilación Anticipada, se les aplicarán para la obtención de la Jubilación Ordinaria, los requisitos legales vigentes al momento de haber adquirido el beneficio anticipado. En ningún caso el órgano de aplicación al momento de iniciar la transformación del beneficio anticipado a beneficio ordinario podrá exigir requisitos de edad y aportes diferentes al vigente al momento de la obtención del beneficio anticipado.

Capítulo VIII

Del Subsistema No Contributivo.

Artículo 823° — Pensión Universal para el Adulto Mayor. Requisitos. Institúyese con alcance nacional la Pensión Universal para el Adulto Mayor, de carácter vitalicio y de carácter no contributivo, para todas las personas de sesenta y cinco (65) años de edad o más, que cumplan con los siguientes requisitos:

1. Ser ciudadano argentino nativo, por opción o naturalizado, en este último caso con una residencia legal mínima en el país de diez (10) años anteriores a la fecha de solicitud del beneficio, o ser ciudadanos extranjeros, con residencia legal mínima acreditada en el país de veinte (20) años, de los cuales diez (10) deben ser inmediatamente anteriores a la fecha de solicitud del beneficio.

2. No ser beneficiario de jubilación, pensión o retiro, de carácter contributivo o no contributivo

3. No encontrarse percibiendo la Prestación por Desempleo prevista en el Título XVIII.

4. En el caso que el titular perciba una única prestación podrá optar por percibir el beneficio que se establece en la presente.

5. Mantener la residencia en el país.

Artículo 824° — Opción. Los beneficiarios de las Pensiones No Contributivas por Vejez que otorga el Ministerio de Desarrollo Social podrán optar por ser beneficiarios de la Pensión Universal para Adulto Mayor siempre y cuando cumplan con la totalidad de los requisitos previstos.

Artículo 825° — Haber de la prestación. La Pensión Universal para el Adulto Mayor consistirá en el pago de una prestación mensual equivalente al ochenta por

ciento (80%) del haber mínimo garantizado que será actualizado conforme la movilidad previsional dispuesta para los beneficios previsionales.

Artículo 826° — Compatibilidades. El goce de la Pensión Universal para el Adulto Mayor es compatible con el desempeño de cualquier actividad en relación de dependencia o por cuenta propia. Los aportes y contribuciones que las leyes nacionales imponen al trabajador y al empleador ingresarán al Sistema Integrado Previsional Argentino (SIPA) y serán computados como tiempo de servicios a los fines de poder, eventualmente, obtener un beneficio previsional de carácter contributivo.

Artículo 827° — Obra Social. Los titulares de la Pensión Universal para el Adulto Mayor tendrán derecho a las prestaciones que otorga el Instituto Nacional de Servicios Sociales para Jubilados y Pensionados (INSSJP) y se encuentran alcanzados por las disposiciones del artículo 8° inciso a) de la ley 19.032 y sus modificaciones.

Por cada beneficiario de la Pensión Universal para Adulto Mayor que acceda a las prestaciones, se ingresarán al Instituto Nacional de Servicios Sociales para Jubilados y Pensionados (INSSJP) las sumas equivalentes al monto que ingresaría como aportes un jubilado al que le corresponda la prestación mínima establecida. El gasto correspondiente será soportado por el Tesoro Nacional con cargo a rentas generales.

Artículo 828° — Pensión a los Maestros del Deporte. Sujetos comprendidos. Son considerados Maestros del Deporte a quienes en virtud de haber logrado títulos olímpicos o paralímpicos que quedan en la historia mundial, para la gloria del deporte argentino, han obtenido u obtengan el primero, segundo o tercer puesto (medalla de oro, plata o bronce).

Artículo 829° — Haber de la prestación. Las personas mencionadas en el artículo anterior percibirán una pensión mensual y vitalicia de acuerdo a las siguientes pautas:

a) los que hubieren obtenido el primer premio (medalla de oro) percibirán una pensión equivalente a tres (3) haberes mínimos.

b) los que hubieren obtenido el segundo premio (medalla de plata) percibirán una pensión equivalente a dos (2) haberes mínimos.

c) Los que hubieren obtenido el tercer premio (medalla de bronce) percibirán una pensión equivalente a un (1) haber mínimo.

Artículo 830° — Edad requerida. Las pensiones establecidas en la presente ley podrán ser percibidas en el caso de los deportistas olímpicos cuando el beneficiario alcance la edad de cincuenta (50) años. Para los deportistas paraolímpicos cuando el beneficiario alcance la edad de cuarenta (40) años.

Artículo 831° — Límites al acceso de la prestación. Tendrán derecho a la pensión establecida por la presente ley todos aquellos que cumpliendo los requisitos establecidos no posean ingresos mensuales habituales por todo concepto superiores a cinco (5) haberes jubilatorios mínimos. El goce de las pensiones otorgadas será compatible con cualquier otro ingreso, sin limitación alguna.

Artículo 832° — Fallecimiento del titular del beneficio. En caso de fallecimiento del titular de la pensión el cónyuge supérstite percibirá el setenta y cinco por ciento (75%) de su monto, el que será compatible con cualquier otro ingreso, sin limitación alguna.

Artículo 833° — Pensión a las personas que obtuvieren Primer Premio Nacional en Ciencias o Letras. Sujetos comprendidos. Serán beneficiarios de la presente pensión las personas que hayan obtenido u obtuvieren el Primer Premio Nacional en Ciencias o en Letras otorgados actualmente por la Dirección General de Cultura del Ministerio de Educación de la Nación y los artistas de Artes plásticas y Arquitectura que hubieran obtenido u obtengan el máximo galardón que otorga anualmente la Nación por intermedio del organismo correspondiente o, en su caso, por los organismos que hayan ejercido sus funciones, una pensión mensual y vitalicia. El importe de dicha pensión será establecido por el Poder Ejecutivo Nacional. El valor mensual del haber que se asigne no podrá ser inferior al haber que se encuentre percibiendo las personas beneficiadas.

El goce de esta pensión será compatible con cualquier otro beneficio previsional, sueldo nacional, provincial o municipal y todo otro ingreso que pudiera percibir el beneficiado.

Artículo 834° — Fallecimiento del beneficiario. La o el cónyuge supérstite del beneficiario tendrá derecho a una pensión mensual y vitalicia equivalente al cincuenta por ciento (50 %) del monto percibido o que hubiere debido percibir el titular antes de su fallecimiento, el que será compatible con cualquier otro beneficio previsional, sueldo nacional, provincial o municipal y todo otro ingreso, hasta la concurrencia del monto máximo retribuible por la ANSES para los beneficiarios de jubilaciones y pensiones.

Artículo 835° — Múltiples premiados en un mismo acto. En los casos en que un mismo premio fuera otorgado a más de una persona, el monto de la pensión se dividirá en partes iguales entre los beneficiarios.

Artículo 836° — Pensión de Guerra. Ley vigente aplicable. La presente pensión se regirá por lo dispuesto en la Ley Nº23.848.

Artículo 837° — Pensión No Contributiva por Invalidez. Personas con discapacidad. Institúyese un sistema integral de protección social para personas con discapacidad que se encuentren imposibilitadas en forma permanente a realizar cualquier tipo de tareas remuneradas.

Artículo 838° — Inembargabilidad. El Poder Ejecutivo Nacional otorgará una pensión inembargable a todas las personas con discapacidad que reúnan los requisitos establecidos en la presente ley.

Artículo 839° — Acreditación de la incapacidad. A los efectos de la percepción del beneficio deberá acreditarse la incapacidad total y permanente, conforme dictamen médico de la Comisión Médica correspondiente al domicilio del peticionante.

Artículo 840° — Definición de incapacidad. Se presume que la incapacidad es total cuando la invalidez produzca en la capacidad laborativa una disminución del setenta y seis por ciento (76 %) o más.

Artículo 841° — Prueba. El requisito de incapacidad se probará únicamente por dictamen de la Comisión Médica correspondiente al domicilio del peticionante.

Artículo 842° — Protección universal a la persona con discapacidad. La autoridad de aplicación no podrá denegar el beneficio de pensión por contar la persona con discapacidad, con familiares obligados a prestar alimentos en condiciones de hacerlo. El espíritu de la presente ley es la protección de las personas con discapacidad, independientemente de la condición socioeconómica de su grupo familiar.

Artículo 843° — Incompatibilidades. La presente prestación será incompatible con:

a) La actividad en relación de dependencia.

b) La actividad independiente ya sea como autónoma y / o monotributista.

c) La percepción de cualquier beneficio previsional nacional.

d) La percepción de los beneficios consagrados por la Ley N°20.475.

e) La percepción de cualquier beneficio previsional de orden provincial.

f) La percepción de cualquier programa social ya sea de carácter nacional o provincial.

Artículo 844° — Haber de la prestación. El haber de la prestación será dispuesto por el Poder Ejecutivo Nacional y no podrá ser inferior al haber que se encuentran percibiendo los beneficiarios de la Ley N°13.478. Los haberes serán móviles conforme lo dispone la Ley de Movilidad Previsional.

Artículo 845° — Trámite. El trámite estará a cargo de la Comisión Nacional de Pensiones Asistenciales y / o el ANSES a elección del peticionante. La liquidación y el pago estarán a cargo de la Administración Nacional de la Seguridad Social (ANSeS).

Artículo 846° — Plazo de otorgamiento. La autoridad de aplicación deberá proceder al otorgamiento del beneficio de pensión que dispone la presente ley dentro de los ciento veinte (120) días de iniciado el trámite.

Artículo 847° — Derechos adquiridos. Las Pensiones no Contributivas por Invalidez que fueran otorgadas en los términos de la Ley N°13.478, quedarán comprendidas en la presente ley.

Artículo 848° — Baja del beneficio. El órgano de aplicación podrá dar de baja los beneficios otorgados cuando por Junta Médica comprobare que el beneficiario no cuenta con una incapacidad del setenta y seis por ciento (76 %) del total de su capacidad física.

Artículo 849° — Características. Las pensiones acordadas en virtud de la presente ley revisten los siguientes caracteres:

a) Son inembargables.

b) Son personalísimas y sólo corresponden a sus beneficiarios.

c) No pueden ser enajenadas ni afectadas a terceros por derecho alguno.

d) Se mantienen mientras subsistan las causas que las originaron.

Artículo 850° — Reintegro del beneficio. Los beneficiarios que a su fallecimiento cuenten con más de un bien inmueble a su nombre deberán reintegrar a la Administración Nacional de la Seguridad Social (ANSeS) las sumas percibidas en concepto de pensión con más sus intereses por los últimos diez (10) años percibidos. Las deudas de los beneficiarios para con la Administración Nacional de la Seguridad Social (ANSeS) por las percepciones del beneficio de pensión no prescriben en el tiempo.

Artículo 851° — Declaratoria de Herederos. A los fines de lo dispuesto en el artículo anterior los Jueces antes de dictar Declaratoria de Herederos o auto aprobatorio de testamento, solicitarán informes a la Administración Nacional de Seguridad Social (ANSeS) a fin de constatar que el causante haya sido beneficiario de esta ley y, en caso afirmativo, se hará constar si las sumas abonadas por tal concepto con más los intereses han sido devueltas al organismo nacional. Caso contrario, los Jueces no dispondrán la entrega de fondos o transferencia de bienes a favor de los herederos o legatarios.

Artículo 852° — Reintegro. Ningún Juez podrá ordenar la inscripción de Declaratoria de Herederos sin antes dar por acreditado y cumplido con el pago por parte de la sucesión, del reintegro de las percepciones de Pensión por Discapacidad del causante.

Artículo 853° — Intervención de la ANSeS en procesos sucesorios. La Administración Nacional de Seguridad Social (ANSeS) podrá tomar intervención en los procesos sucesorios con el fin de garantizar la percepción de los reintegros cuando corresponda.

Artículo 854° — Pensión para Madre de siete hijos o más. Sujetos comprendidos. Las madres que tuviesen siete o más hijos, todos de nacionalidad argentina, tendrán derecho a percibir una pensión mensual, inembargable y vitalicia cuyo monto será igual al de la pensión mínima no contributiva a cargo de la ANSeS.

Artículo 855° — Requisitos. Para gozar de los beneficios establecidos en el artículo anterior se deberán reunir los siguientes requisitos:

a) No encontrarse amparado por régimen de previsión o retiro alguno.

b) No poseer bienes, ingresos ni recursos de otra naturaleza que permitan la subsistencia del solicitante y grupo conviviente.

c) Ser argentina o naturalizada. Las extranjeras deberán tener una residencia mínima y continua de veinte (20) años en el país, de los cuales diez (10) años deben ser inmediatamente anteriores a la fecha de solicitud de la prestación. En ambos casos la ausencia definitiva del país hará perder el beneficio.

d) Acreditar los extremos invocados.

Artículo 856° — Fallecimiento de la beneficiaria. En caso de fallecimiento de la beneficiaria tendrán derecho a la pensión:

a) El viudo incapacitado para el trabajo y a cargo de la causante a la fecha de su deceso, en concurrencia con los hijos e hijas menores de 18 años de edad o mayores de dicha edad si fueren discapacitados.

b) Los hijos de ambos sexos en las condiciones del inciso anterior.

Artículo 857° — Plazo de otorgamiento. Facúltase al Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social para otorgar las pensiones a que se refiere el artículo 854° de la presente ley, debiendo expedirse con respecto al otorgamiento del beneficio dentro de los ciento veinte (120) días contados desde la iniciación de las tramitaciones. El trámite podrá iniciarse a elección del beneficiario por ante la Comisión Nacional de Pensiones Asistenciales y / o la ANSeS del domicilio que corresponda.

Artículo 858° — Fondos. El gasto que demande el pago de las prestaciones del presente Capítulo será atendido por el Tesoro Nacional con fondos provenientes de rentas generales.

Artículo 859° — Movilidad. Las prestaciones del presente Capítulo son móviles y se les aplicara la Ley de Movilidad Previsional, conforme al artículo 891º de esta ley.

CAPÍTULO IX

Regímenes Especiales.

Características y sujetos comprendidos.

Artículo 860° — Sujetos comprendidos. Se considera sujeto a régimen especial, a aquellos trabajadores que realicen tareas en lugares que fueran declarados penosos y / o riesgosos y que impliquen un menoscabo en la salud de las personas por su exposición física en las condiciones de trabajo. Se encuentran incluidos quienes cumplan con los requisitos que se estipulan en la presente ley y o los que fueren reconocidos como tal en el futuro.

Artículo 861°—Actividades comprendidas. Estarán sujetos a un régimen previsional diferencial en cuanto a requisitos de edad y aportes, los trabajadores comprendidos en las actividades que se indican en los artículos siguientes.

CAPÍTULO X

Conductores de vehículos de automotores de carga.

Artículo 862° — Condiciones y Requisitos. Se establece un régimen diferencial que se regirá por las siguientes condiciones y requisitos:

a) El personal en relación de dependencia que se desempeñe habitualmente en tareas de conducción de vehículos automotores de transporte de cargas en general, urbano, interurbano o de larga distancia podrá acceder al beneficio previsional a los cincuenta y cinco (55) años de edad sin distinción de sexo, con veinticinco (25) años de aportes.

b) El trabajador autónomo que se desempeñe en las tareas indicadas en el inciso a), podrá acceder al beneficio indicado a los sesenta (60) años de edad, con treinta (30) de servicios y aportes.

El aporte de los trabajadores autónomos se incrementará en tres (3) puntos.

La contribución patronal correspondiente a las tareas realizadas por personal en relación de dependencia será la vigente en el régimen común incrementada en tres (3) puntos.

Los trabajadores autónomos deberán acreditar fehacientemente el ejercicio de las actividades en el presente Capítulo.

CAPÍTULO XI

Otros Trabajadores Comprendidos en el Régimen Especial.

Artículo 863° — Otros Trabajadores en relación de dependencia que presten servicios en forma habitual:

a) En trato o contacto directo con los pacientes en leproserías, salas o servicios de enfermedades infectocontagiosas, hospitales de alienados o establecimientos de asistencia de diferenciados mentales.

b) El personal que se desempeñe habitualmente en cámaras frías, en tareas declaradas insalubres, por la autoridad nacional competente.

c) El personal ferroviario que se desempeñe habitualmente como maquinista o equivalente, cambista o capataz de cambista, o aspirante de conducción.

d) El personal que se desempeñe habitualmente como conductor de ómnibus o vehículos de transporte colectivo de personas, perteneciente a líneas regulares urbanas, interurbanas o de larga distancia.

e) El personal que se desempeñe habitualmente en tareas mineras o cielo abierto, subterráneos, canteras y o fabricas cementeras, realizando labores de obtención directa de productos mineros y / o manipulación en forma permanente de los mismos, y o en contacto permanente con el ambiente minero, con la excepción del personal administrativo que no se encuentra incluido.

f) El personal que se desempeñe habitualmente en lugares o ambientes declarados insalubres por la autoridad nacional competente.

g) Las personas que se desempeñen en lugares en que se realicen trabajos en sanatorios y hospitales especialmente destinados o con secciones destinadas a tareas de radioscopia.

Los requisitos de edad para estas tareas a partir de la promulgación de la presente ley serán de cincuenta y cinco (55) años sin distinción de sexo y treinta (30) años de servicios.

Para los contratos celebrados con anterioridad de la presente ley será de aplicación el Decreto N°4257/68 en cuando a edad y servicios a elección del trabajador, quien podrá optar por el régimen que más le favorezca.

El aporte diferencial será de tres (3) puntos para el empleador y tres (3) puntos para el trabajador, por sobre el establecido para el régimen común.

Artículo 864° — Personal afectado a procesos de producción en tareas de laminación, acería y fundición. El personal que en forma habitual y directamente se encuentre afectado a procesos de producción en tareas de laminación, acería y fundición, cuando los mismos se desarrollen en ambientes de alta temperatura y dicho personal se encuentre expuesto a la radiación del calor, tendrán derecho al beneficio de jubilación con cincuenta y cinco (55) años de edad y treinta (30) años de servicios.

El aporte diferencial será de tres puntos para el empleador y tres (3) puntos para el trabajador, por sobre el establecido para el régimen común.

A los contratos de trabajo celebrados con anterioridad a la sanción de la presente ley, los requisitos de edad y servicios serán los establecidos en el Decreto N°2338/1968 a elección del trabajador, quien podrá optar por el régimen que más le favorezca.

Artículo 865° — Personal que realice tareas de aeronavegación.Personal que se desempeñe en la zona antártica. El personal que habitualmente realice tareas de aeronavegación con función específica a bordo de aeronaves, como piloto, copiloto, mecánico navegante, radioperador, navegador, instructor o inspector de vuelo, o auxiliares (comisario, auxiliar de a bordo o similar). El total que arroje el cómputo simple de servicios del mencionado personal se bonificará en función de las horas de vuelo efectivas.

El personal que se desempeñe en la Antártida e Islas del Atlántico Sur. El tiempo de servicios del mencionado personal se computará como doble. El presente régimen comprende únicamente al personal en relación de dependencia. El aporte correspondiente al personal a que se refiere el presente será el que rija en el régimen común en que esté comprendido, con un incremento de (3) tres puntos.

Los empleadores contribuirán con el porcentaje común, incrementado en (3) tres puntos.

Tendrán en su caso derecho a la jubilación ordinaria a los cincuenta (50) años de edad, sin distinción de sexo y treinta (30) años de aportes.

Artículo 866° — Amarradores que cumplan sus tareas en barcazas destinadas a la carga y descarga en el llamado "sistema de empuje". Comprende a el personal de amarradores que cumplan en relación de dependencia y en forma habitual y directa tareas como tales, en barcazas destinadas a la carga y descarga en el llamado "sistema de empuje". La contribución patronal será la vigente en el régimen común incrementada en tres puntos y el aporte a cargo de

los trabajadores se incrementará en tres (3) puntos. En este caso tendrán derecho a la jubilación ordinaria a los cincuenta y cinco (55) años de edad, sin distinción de sexo y veinticinco (25) años de aportes.

Para los contratos celebrados con anterioridad a la sanción de la presente ley serán aplicables los términos del Decreto N°2135/74**,** a elección del trabajador, quien podrá optar por el régimen que más le favorezca.

Artículo 867° — Personal de la industria de la carne. Se consideran con régimen especial las personas de ambos sexos que trabajen directa y habitualmente en:

a) La matanza y faenamiento de reses.

b) El procesamiento de la carne y derivados de la res.

c) El control veterinario y en el tratamiento y destrucción de animales enfermos.

d) Sala de máquinas donde se superen los ochenta y cinco (85) decibeles cuando no hubiere protección auditiva, o los ciento quince (115) decibeles cuando la hubiere.

e) Tareas de mantenimiento, supervisión, administrativas y limpieza, cuando se presten directa y permanentemente en los sectores donde se realizan los trabajos mencionados en los incisos anteriores. Cuando se hubieren desempeñado tareas de las indicadas precedentemente y alternadamente otras de cualquier naturaleza, a los fines de determinar los requisitos para el otorgamiento de la jubilación ordinaria, se efectuará un prorrateo en función de los límites de edad y de servicios requeridos para cada clase de tareas o actividades.

Los trabajadores enunciados tendrán derecho a jubilación con cincuenta y cinco (55) años de edad sin distinción de sexo y treinta (30) de aportes.

El aporte correspondiente al personal incluido será el que rija en el régimen común incrementado en tres (3) puntos. La contribución patronal será la que rija en el régimen común incrementada en tres puntos.

Para el caso de los contratos celebrados con anterioridad a la presente ley las mujeres tendrán derecho al beneficio en las condiciones estipuladas en el Decreto N°3555/72, a elección del trabajador, quien podrá optar por el régimen que más le favorezca.

Artículo 868° — Personal de la industria del chacinado. Tendrán un régimen especial para acceder al beneficio las personas que realizaren tareas en la industria del chacinado que trabajen directa y habitualmente en:

a) El procesamiento de la carne y derivados de la res (despostado, molienda, embutido, tripería y grasería).

b) Salas de máquinas donde se superen los ochenta y cinco (85) decibeles como promedio de ambiente cuando no hubiere protección auditiva, o los ciento quince (115) decibeles cuando la hubiere.

c) Tareas de mantenimiento, supervisión, administrativas y de limpieza, cuando se presten directa y permanentemente en los sectores donde se realizan los trabajos mencionados en los incisos anteriores.

La edad jubilatoria se establece en cincuenta y cinco (55) años sin distinción de sexo y treinta (30) años de aportes. Para el caso de los contratos trabajo celebrados con anterioridad de la sanción de la presente, será de aplicación lo dispuesto en el Decreto N°8746/1975 en cuanto a edad y servicios requeridos, a elección del trabajador, quien podrá optar por el régimen que más le favorezca.

El aporte correspondiente al personal a que se refiere en presente Decreto y la contribución patronal, serán los que rijan en el régimen común, incrementados en tres (3) puntos.

Artículo 869° — Régimen especial para docentes de escuelas de frontera y de enseñanza diferenciada. Comprende el personal de establecimientos públicos o privados, docente o al frente directo de alumnos, en zonas y áreas de frontera, en nivel primario o preprimaria, y o establecimiento de enseñanza diferenciada. Tendrán derecho a la Jubilación cuando reunieren en tales condiciones veinticinco (25) años de aportes, sin límite de edad.

Artículo 870° — Trabajadores que realicen tareas de dragado y balizamiento. Tendrán derecho a la jubilación los trabajadores que reúnan cincuenta y cinco (55) años de edad y veinticinco (25) años de servicios y se incluye al personal embarcado que desempeñe tareas de dragado y balizamiento en forma habitual y directa, en la Dirección Nacional de Construcciones Portuarias y Vías Navegables dependiente de la Secretaría de Estado de Marina Mercante. La contribución patronal será la vigente en el régimen común incrementada en tres (3) puntos e igual incremento para el aporte correspondiente al trabajador. Para los contratos de trabajo celebrados con anterioridad a la sanción de la presente, será de aplicación el Decreto N°1852/1975, en cuanto a requisitos de edad y servicios con aportes, a elección del trabajador, quien podrá optar por el régimen que más le favorezca.

Artículo 871° — Régimen especial para el personal ferroviario. Tendrán derecho a jubilación con cincuenta y cinco (55) años de edad y treinta (30) años de aportes sin distinción de sexo, el personal que se desempeñe en forma habitual y permanente en las siguientes especialidades:

a) Operador de las oficinas de Movimiento y Control de Trenes.

b) Capataz y peón de cuadrilla de vía.

c) Peón operador.

d) Peón cambista y peón cambista ambulante.

f) Revisador y limpiador de cloacas y sumideros

g) Revisador de vehículos.

h) Peón calificado afectado habitualmente a la carga y descarga de hacienda, lavado y desinfección de jaulas para hacienda y trasbordo de cargas en general.

i) Peón de las plantas de impregnación de durmientes.

j) Guarda cambios.

k) Personal de señaleros ferroviarios.

Cuando se hubieren desempeñado tareas de las indicadas precedentemente y alternadamente otra de cualquier naturaleza, a los fines de los requisitos para el otorgamiento de la jubilación ordinaria, se efectuará un prorrateo en función de los límites de edad y de servicios requeridos para cada clase de tareas o actividades. La contribución patronal será la vigente para el régimen común, incrementada en tres (3) puntos, al igual que la correspondiente al trabajador.

Artículo 872° — Personal ocupado en empresas prestatarias de servicios eléctricos que desempeñe tareas riesgosas. Comprende el personal ocupado en empresas prestatarias de servicios eléctricos que trabaje directa y habitualmente en:

a) Tareas que se realicen sobre balancines, silletas, escaleras a viento o sogas a nudo, y las que demanden la colocación de esos elementos, siempre que se efectúen a más de cuatro metros de altura, vacío o profundidad y que para su realización resulte imposible adoptar las respectivas medidas de seguridad, tendientes a la desaparición del riesgo profesional.

b) Trabajos que se efectúen en celdas y barras de alta tensión que formen parte de instalaciones en servicio no protegidas en sus elementos con alta tensión, ya sea que las mismas se realicen en usinas, subestaciones o cámaras de transformación, y cuando las mismas no posean dispositivos de enclavamiento u otras medidas de seguridad tendientes a la desaparición del riesgo profesional.

c) Trabajos con tensión en torres o postes, como también las tareas de atención y reparación de redes aéreas y subterráneas de baja, media y alta tensión.

d) Tareas de contratación de medidores registrados de consumo de electricidad, así como también el cambio y la revisión de los mismos instalados en domicilios de usuarios.

e) Lugares de trabajo donde se superen los ochenta y cinco (85) decibeles como promedio de ambiente cuando no se proveyese protección auditiva, o los ciento quince (115) decibeles cuando la hubiere.

f) Tareas de mantenimiento, supervisión y de limpieza, cuando se presten directa y permanentemente en los sectores donde se realizan los trabajos mencionados en los anteriores incisos.

g) Personal que se desempeña en las usinas generadoras de electricidad de las destilerías y plantas de almacenaje de combustibles.

Se establece la edad jubilatoria a los cincuenta y cinco (55) años de edad sin distinción de sexo con treinta (30) años de aportes.

El aporte personal será el que rige para el régimen común, incrementado en tres (3) puntos y la contribución patronal será incrementada en tres (3) puntos.

Artículo 873° — Régimen especial para el personal afectado a la perforación, terminación, mantenimiento o reparación de pozos petrolíferos o gasíferos y actividades de exploración en campaña. Comprende al Personal que se desempeñe directa y habitualmente en:

a) En la exploración petrolífera o gasífera llevada a cabo en campaña.

b) En tareas desempeñadas en boca de pozo y afectadas a la perforación, terminación, mantenimiento y reparación de pozos petrolíferos o gasíferos.

La contribución patronal será la vigente al régimen común, incrementada en tres puntos.

Se establece la edad de cincuenta y cinco (55) años sin distinción de sexo y veinticinco (25) años de servicios.

Para los trabajadores con contratos de trabajos celebrados con anterioridad de la presente ley será de aplicación en cuanto a requisito de edad el Decreto N° 2136/74, a elección del trabajador, quien podrá optar por el régimen que más le favorezca.

No se consideran insalubres las tareas administrativas cumplidas en campamentos de exploración petrolífera o gasífera.

Artículo 874° — Personal de la industria del vidrio, afectado a ciertas tareas en lugares insalubres. Comprende al personal en relación de dependencia habitual y directamente afectado en la industria del vidrio, tareas individualizadas como "fabricación" y "composición", que se desempeñe en lugares declarados insalubres por la autoridad nacional competente.

El requisito de edad para acceder al beneficio será de cincuenta y cinco (55) años y veinticinco (25) años de aportes sin distinción de sexo.

El aporte personal y la contribución patronal serán los mismos que rijan para el régimen común incrementados en tres (3) puntos.

Para el caso de los trabajadores con contratos de trabajo celebrados con anterioridad a la sanción de la presente ley será de aplicación el Decreto N°3176/71**,** a elección del trabajador, quien podrá optar por el régimen que más le favorezca.

Artículo 875° — Personal que se desempeñe en el Centro Nacional de Reeducación Social (CE.NA.RE.SO). Comprende el Personal que se desempeñe en el Centro Nacional de Reeducación Social incluido en el respectivo agrupamiento funcional.

Se establece la edad de cincuenta y cinco (55) años sin distinción de sexo y treinta (30) años de aportes.

Para el caso de los trabajadores con contratos celebrados con anterioridad a la sanción de la presente ley, será aplicable el Decreto N°14/87 en cuanto a los requisitos de edad, a elección del trabajador, quien podrá optar por el régimen que más le favorezca.

El aporte personal y la contribución patronal serán los mismos que rijan para el régimen común incrementados en tres (3) puntos.

Artículo 876° — Régimen para el personal embarcado que desempeñe tareas de carga y descarga, limpieza del espejo de agua, alije de sentinas y recolección de residuos en la Administración Nacional de Puertos. Personal embarcado que desempeñe tareas de carga y descarga, limpieza del espejo de agua, alije de sentinas y recolección de residuos en forma habitual y directa en la Administración General de Puertos.

Se establece la edad de cincuenta y cinco (55) años de edad, sin distinción de sexo, con veinticinco (25) años de aportes.

El aporte personal y la contribución patronal serán los mismos que rijan para el régimen común incrementados en tres puntos.

Artículo 877° — Régimen para trabajadores afectados en forma habitual y directa a la recolección de residuos domiciliarios. Comprende al personal afectado en forma habitual y directa en la recolección de residuos domiciliarios. Se establece la edad de cincuenta y cinco (55) años sin distinción de sexo y veinticinco (25) años de aportes. El aporte personal y la contribución patronal serán los mismos que rijan para el régimen común incrementados en tres (3) puntos.

Artículo 878° — Régimen para tripulantes de embarcaciones dedicadas a la pesca. Comprende a los tripulantes autónomos, monotributistas y / o empleados en relación de dependencia de embarcaciones dedicados a la pesca.

El aporte de los afiliados autónomos comprendidos en el presente será dispuesto por el Poder Ejecutivo.

El aporte patronal y el que estuviere a cargo del trabajador sufrirá un incremento de tres (3) puntos.

La edad jubilatoria para adquirir el beneficio será de cincuenta y cinco (55) años de edad; con veinticinco (25) años de aportes.

Los trabajadores comprendidos en el presente régimen deberán acreditar en ejercicio de sus actividades en la forma que establezca la ANSeS, teniendo en cuenta su condición de trabajadores autónomos, monotributistas y / o empleados en relación de dependencia en embarcaciones dedicadas a la pesca. El aporte será el que rija en el régimen común incrementado en tres (3) puntos.

Para aquellos afiliados que tengan inscripción autónoma y de las cuales hubieran pagado más del cincuenta por ciento (50 %) de los periodos devengados con anterioridad a la sanción de la presente ley, los requisitos de edad y aportes serán los establecidos en el Decreto N°3092/71, a elección del trabajador, quien podrá optar por el régimen que más le favorezca.

Para los empleados en relación de dependencia, con contratos de trabajo vigente al promulgarse la presente le serán aplicables en cuanto a requisitos de edad y servicios el Decreto N°6730/68, siempre a elección del trabajador, quien podrá optar por el régimen que más le favorezca.

Artículo 879° — Régimen especial para los propietarios de automóviles de alquiler que exploten personalmente y en forma habitual sus vehículos. Comprende a los propietarios de automóviles de alquiler que exploten personalmente y en forma habitual sus vehículos. Deberán acreditar en forma fehaciente ante la ANSeS el ejercicio de actividades comprendidas en el presente.

El aporte será el que rija en el régimen común incrementado en tres (3) puntos.

Se estable la edad para adquirir el derecho a los sesenta (60) años sin distinción de sexo y treinta (30) años de servicios.

Artículo 880° — Integrantes de los cuerpos estables estatales de bailarines y bailarinas. Se estable la edad jubilatoria, sin distinción de sexo, para los integrantes de los cuerpos estatales de bailarinas y de bailarines a los cuarenta (40) años de edad con veinte (20) años de aportes. Se establece un aporte adicional a cargo del empleador de un seis por ciento (6%), y a cargo del trabajador de un tres por ciento (3%).

Artículo 881° — Trabajadores de la industria del tanino. Comprende a los trabajadores en relación de dependencia que se desempeñen en los establecimientos de industrialización del quebracho, para la obtención del tanino en todas sus formas y o derivados y / o afines, que se encuentren comprendidos en el Convenio Colectivo de Trabajo N°167/75 o en el que lo remplace en el futuro. Se establece la edad jubilatoria sin distinción de sexo a los cincuenta y cinco (55) años.

Tiempo de servicio: Se considera trescientos (300) meses en uno o más regímenes del sistema de reciprocidad, de los cuales el ochenta por ciento (80%) de los últimos ciento ochenta (180) meses debe ser en la industria del tanino o sus derivados. El incremento del aporte patronal y del aporte a cargo del trabajador será incrementado en tres (3) puntos del aporte común.

Artículo 882° — Investigadores científicos y tecnológicos. El Régimen Previsional para investigadores científicos y tecnológicos será la aplicación la Ley N°22.929 y sus modificatorias o la que en el futuro la remplace. Incluyese con los mismos alcances y beneficios de la Ley N°22.929 a los trabajadores técnicos y científicos de investigación o desarrollo, y de dirección de estas actividades, que presten servicio en la Fundación Miguel Lillo, cumpliendo dicho personal las actividades aludidas con dedicación exclusiva completa de acuerdo con lo que establezcan los estatutos o regímenes de los organismos especificados en la ley.

Artículo 883º — Trabajadores de la agroindustria de la caña de azúcar y sus derivados. Se encuentran comprendido es en este régimen; los obreros y empleados de la actividad azucarera, especialmente:

a) El personal de fábrica, permanente, temporario, cosechero o transitorio, que preste su actividad en la planta fabril de elaboración de azúcar y alcohol.

b) El personal que se desempeñe en la agricultura de la caña de azúcar o tareas a ella vinculadas, cualquiera sea la forma de remuneración o la índole de su trabajo;

que cuenten con cincuenta y cinco (57) años de edad y veinticinco (25) años de servicios con aportes, sin distinción de sexo.

Para el cómputo de los años de servicios, cuando hubiesen desempeñado tareas en el ámbito de la agroindustria azucarera y alternadamente otras de cualquier naturaleza, a los fines de determinar los requisitos para el otorgamiento de la jubilación ordinaria, se efectuará un prorrateo en función de los límites de la edad y de los servicios requeridos para cada clase de tareas o actividades.

A los efectos de aportes exigidos se requerirá que, al menos, el cincuenta por ciento (50%) de dichos años, hayan sido en la agroindustria azucarera.

Respecto a la antigüedad del personal temporario se computará a razón de un (1) año de antigüedad por cada trescientos (300) días de trabajo efectivo, a las órdenes de un mismo empleador.

Fíjese un aporte adicional a cargo del trabajador al Sistema Integrado de Jubilaciones y Pensiones, el mismo será de dos puntos porcentuales (2%) y una contribución patronal adicional a la establecida en el Sistema Integrado de Jubilaciones y Pensiones, a cargo de los empleadores de tres puntos porcentuales (3%) a aplicarse sobre la remuneración imponible de los trabajadores comprendidos.

Para la acreditación de servicios en la agroindustria, por vía reglamentaria, se podrán reconocer los servicios contemplados en el presente artículo, prestados con anterioridad a su vigencia, a través del establecimiento de nuevos medios probatorios y sujeto a un cargo por los aportes omitidos, el que será descontado en cuotas mensuales del haber obtenido al amparo de este régimen previsional.

CAPÍTULO XII

Otros regímenes especiales.

Artículo 884° — Personal docente universitario de Universidades Públicas Nacionales. El personal indicado en el presente artículo se regirá por la Ley 26.508 o la que en el futuro la remplace.

Artículo 885° — Trabajadores Rurales. El trabajador rural se regirá por el Capítulo XVI del Título XXXI de este Código.

Artículo 886° — Empleados de la industria de la construcción:

El trabajador de la industria de la construcción definido en el Título XXXII de este Código, se regirá por la ley Nº26.494 y / o la que en el futuro la reemplace.

Artículo 887° —Exsoldados combatientes de la Guerra de Malvinas, Georgias y Sandwich del Sur.

Se regirá por el régimen especial de carácter excepcional dispuesto por la Ley N°27.329.

CAPÍTULO XIII

Cómputo de los Servicios Comunes y Diferenciales.

Artículo 888° — Prorrata. Cuando el trabajador compute para la obtención de su beneficio previsional años de servicios correspondiente a un régimen diferencial y años correspondientes a un régimen común, se efectuará un prorrateo en función de los años en cada régimen, para establecer los requisitos de edad para la obtención del beneficio.

Artículo 889° — Listado de otras actividades no comprendidas en la ley. Facúltase al Poder Ejecutivo Nacional para que, en el término de un (1) año a partir de la publicación de esta ley, proponga un listado de actividades que, por implicar riesgos para el trabajador o agotamiento prematuro de su capacidad laboral, o por configurar situaciones especiales, merezcan ser objeto de tratamientos legislativos particulares.

Los trabajadores comprendidos en dichos regímenes especiales tendrán derecho a percibir el beneficio ordinario, acreditando una edad y un número de años de aportes inferiores en ambos regímenes en no más de diez (10) años a los requeridos para acceder a la jubilación ordinaria por el régimen general.

Los empleadores estarán obligados a efectuar un depósito adicional del afiliado de hasta un cinco por ciento (5%) del salario a fin de permitir una mayor acumulación de fondos en menor tiempo. Y un cuatro por ciento (4 %) como máximo a cargo de los trabajadores.

CAPÍTULO XIV

Prestación Anual Complementaria.

Artículo 890° — Cuotas. Se abonará una Prestación Anual Complementaria, pagadera en dos (2) cuotas, equivalentes cada una al cincuenta por ciento (50%) de las prestaciones que en cada caso correspondan en los meses de junio y diciembre. La presente Prestación corresponde tanto a los beneficios del Sistema Contributivo como a los del Subsistema No Contributivo.

Cuando se hubiere tenido derecho a gozar de las prestaciones sólo durante parte de un semestre, la cuantía respectiva se determinará en proporción al tiempo en que se devengaron los haberes.

Artículo 891° — Movilidad de las prestaciones. Las prestaciones mencionadas en la presente ley serán móviles y su movilidad será en la forma prevista en la Ley de Movilidad previsional o en al que en el futuro la reemplace.

En ningún caso la aplicación de dicho índice podrá producir la disminución del haber que percibe el beneficiario.

Artículo 892° — Línea de acumulación. La misma persona no podrá ser titular de más de una (1) Prestación Básica Universal y, en caso de corresponder, de más de una (1) Prestación Compensatoria, ni más de una (1) Prestación Adicional por Permanencia, debiendo optar por cada una de ellas.

Artículo 893° — Régimen de compatibilidades. Se establece el siguiente régimen:

1. Los beneficiarios de prestaciones del Régimen Previsional Público podrán reingresar a la actividad remunerada tanto en relación de dependencia como en carácter de autónomos.

2. El reingresado tiene la obligación de efectuar los aportes que en cada caso correspondan, los que serán destinados al Fondo Nacional de Empleo.

3. Los nuevos aportes no darán derecho a reajustes o mejoras en las prestaciones originarias.

4. Los beneficiarios de prestaciones previsionales que hubieren accedido a tales beneficios amparados en los regímenes especiales para quienes presten servicios en tareas penosas, riesgosas o insalubres, determinantes de vejez o agotamiento prematuro, no podrán reingresar a la actividad ejerciendo algunas de las tareas que hubieran dado origen al beneficio previsional. Si así lo hicieren, se le

suspenderán el pago de los haberes correspondientes al beneficio previsional otorgado.

5. El goce de la prestación del Retiro por Invalidez es incompatible con el desempeño de cualquier actividad en relación de dependencia.

CAPÍTULO XV

Autoridad de aplicación, fiscalización y control.

Artículo 894° — Facultades y atribuciones. La ANSeS tendrá a su cargo la aplicación, control y fiscalización del Régimen Previsional Argentino. Corresponderá al citado organismo el dictado de normas reglamentarias en relación con los siguientes ítems:

a) La certificación de los requisitos necesarios para acceder a las prestaciones estatuidas en el presente Título.

b) La instrumentación de normas y procedimientos para dar cumplimiento a lo establecido en la presente ley.

c) El requerimiento de toda información periódica u ocasional a los responsables de la declaración e ingreso de los aportes y contribuciones, necesaria para un adecuado cumplimiento de sus funciones de control.

d) La concesión de las prestaciones establecidas en el presente Título.

e) El procedimiento para la tramitación de denuncias.

Esta enumeración es meramente enunciativa, pudiendo el citado organismo realizar todas aquellas funciones no especificadas que hagan al normal ejercicio de sus facultades de administración del Sistema Único de Seguridad Social.

Artículo 895° — Índice de actualización de haberes. En cuanto a los índices aplicables para la actualización de las remuneraciones que se dispongan para el cálculo del haber, siempre deberá tomarse el índice que resulte más favorable al beneficiario y en su caso de existir un fallo del Superior Tribunal de Justicia de la Nación, y éste fuera superior al que hubiera dispuesto el órgano de aplicación de la presente ley, deberá en forma inmediata aplicarse a los efectos de las actualizaciones salariales el que disponga la Corte Suprema por resultar éste más favorable al trabajador. En caso de incumplimiento los beneficiarios y / o representantes de beneficiarios como centros de jubilados, podrán interponer

acción de amparo, las que, de tener un resultado favorable en sede judicial, e implicar no obstante su efectivo cumplimiento, sino la sanción penal del administrador del órgano de aplicación por el incumplimiento de los deberes de funcionario público.

CAPÍTULO XVI

Tratamiento Impositivo.

Artículo 896° — Tratamiento de los aportes y contribuciones obligatorios. La porción de la remuneración y renta destinada al pago de los aportes previsionales establecidos en la presente ley, correspondientes a los trabajadores comprendidos en el SIJP, será deducible de la base imponible a considerar por los respectivos sujetos en el Impuesto a las Ganancias.

De igual manera las contribuciones previsionales establecidas, a cargo de los empleadores constituirán, para ellos, un gasto deducible en el Impuesto a las Ganancias.

Artículo 897° — Tratamiento de las imposiciones voluntarias y depósitos convenidos. Tratamiento de las prestaciones. Las Jubilaciones, Retiros por Invalidez, Pensiones por Fallecimiento y demás prestaciones otorgadas conforme a esta ley no estarán sujetas en cuanto corresponda al Impuesto a las Ganancias.

Artículo 898° — Haber mínimo garantizado. El Estado Nacional garantizará a los beneficiarios de del Sistema Integrado Previsional Argentino, el haber mínimo establecido en la presente ley.

CAPÍTULO XVII

Seguro de Retiro Privado.

Artículo 899° — Seguro de Retiro. Se denomina Seguro de Retiro a toda cobertura sobre la vida que establezca, para el caso de supervivencia de las personas a partir de la fecha de retiro, el pago periódico de una renta vitalicia; y para el caso de muerte del asegurado anterior a dicha fecha, el pago total del fondo de las primas a los beneficiarios indicados en la póliza o a sus derechohabientes.

Artículo 900° — Entidades autorizadas. El seguro del artículo anterior sólo podrá ser celebrado por las entidades aseguradoras que limiten en forma exclusiva su objeto a esta cobertura y a las prestaciones de pago periódico previstas en el Título XXIV, de los Riesgos del Trabajo.

Tales entidades podrán operar en otros seguros de personas, que resulten complementarios de las coberturas de seguros de retiro, deberán estar autorizadas por la Superintendencia de Seguros de la Nación, y su razón social deberá contener la expresión "seguros de retiro".

Artículo 901° — Empresas en funcionamiento. Las entidades ya autorizadas para operar en el seguro de retiro a la fecha de entrada en vigencia de la presente ley conservarán la autorización conferida con los alcances con que les fue otorgada, que se considerará extendida a las modalidades contempladas en el presente capítulo y normas reglamentarias.

Artículo 902° — Incumplimientos y sanciones. Ante el incumplimiento de cualquiera de las exigencias a las que se encuentran sometidas las empresas de seguros a las que se refiere el presente Capítulo, la Superintendencia de Seguros de la Nación podrá ordenar a la entidad de que se trate de que se abstenga de celebrar nuevos contratos y emplazarla para que en el término de treinta (30) días regularice su situación.

De subsistir la observación al cabo de ese tiempo, la Superintendencia de Seguros de la Nación ordenará a la entidad que licite públicamente dentro del plazo improrrogable de quince (15) días la cesión total de la cartera.

La Superintendencia de Seguros de la Nación fiscalizará el proceso de cesión y la adjudicación no podrá exceder de treinta (30) días a partir del llamado a licitación.

Si la entidad no acatara la orden de cesión o si ésta fuera infructuosa, la Superintendencia de Seguros de la Nación ordenará que se abone a los asegurados con derecho a percepción de rentas el ciento por ciento (100%) de la reserva matemática y a los que no se encuentren en tal situación, como mínimo, el ciento por ciento (100%) del valor de rescate, todo ello dentro del plazo y en las condiciones que fije. El incumplimiento de esta disposición dará lugar a la liquidación forzosa de la entidad aseguradora. En tal caso, dichos asegurados serán acreedores con privilegio especial sobre el producido de los bienes que integren las reservas y con la prelación resultante del orden anteriormente enunciado.

Artículo 903° — Inembargabilidad. Los bienes de las entidades de seguros de vida y de retiro serán inembargables en la medida de los compromisos de cualquier índole que tengan con sus asegurados. Esta norma no será de aplicación en caso de tratarse de embargo dispuestos en favor de asegurados en ejercicio de

sus derechos derivados del contrato de seguro, y en los dispuestos por la Superintendencia de Seguros de la Nación en ejercicio de las facultades que le fueron conferidas.

Artículo 904° — Aprobación de planes. La Superintendencia de Seguros de la Nación establecerá un sistema de aprobación automática de los planes de los seguros previstos en el presente libro a cuyos efectos definirá previamente las pautas mínimas que deberán satisfacer las bases técnicas y demás elementos técnicos contractuales de los planes presentados, así como también las restantes condiciones que debe satisfacer el asegurador para acogerse al sistema de referencia.

CAPÍTULO XVIII

Renta Vitalicia.

Artículo 905° — Pago de la prestación. Los beneficios del régimen de capitalización previstos en la Ley N°24.241 y sus modificatorias que, a la fecha de vigencia de la presente se liquiden bajo la modalidad de Renta Vitalicia previsional, continuaran abonándose a través de la correspondiente compañía de seguros.

El Estado Nacional, a través del organismo de aplicación de la presente ley, abonara a los beneficiarios de Rentas Vitalicias previsionales una prestación complementaria que garantice el haber mínimo establecido en la presente ley.

La movilidad prevista en la Ley de Movilidad Previsional, deberá ser calculada a partir de la vigencia de esta ley sobre el monto de la Renta Vitalicia que abona la compañía de seguros, perciba o no componente estatal.

Artículo 906° — Fondos. Los gastos que demande el cumplimiento del presente Capítulo, a partir de la sanción de la presente ley se atenderán con presupuesto de la Administración Nacional de la Seguridad Social.

Artículo 907° — Equiparación de derechos. A partir de la entrada en vigor de la presente ley, los beneficiarios gozaran de igual status de derecho que los jubilados y pensionados previamente adheridos al SIPA.

CAPÍTULO XIX

Fondo de Garantía de Sustentabilidad.

Artículo 908° — Deberes. El Fondo de Garantía de Sustentabilidad del Régimen Previsional Publico (FGS) creado por Decreto N°897/2007 también deberá:

1. Realizar las inversiones que considere corresponder, atendiendo los principios de razonabilidad y seguridad tratándose de fondos públicos previsionales, actuando con la debida diligencia y prudencia necesaria a los efectos de salvaguardar los intereses del fondo y de los beneficiarios y aportantes del sistema.

2. Atenuar el impacto financiero que sobre el régimen previsional público pudiera ejercer la evolución negativa de variables económicas y sociales.

3. Abstenerse de realizar cualquier tipo de inversión internacional sin tener presente el requisito de reconocida solvencia.

4. Constituirse como Fondo de Reserva a fin de instrumentar una adecuada inversión de los excedentes financieros del régimen previsional público garantizando el carácter previsional de los mismos.

5. Contribuir a la preservación del valor y/o rentabilidad de los recursos del Fondo.

6. Atender eventuales insuficiencias en el financiamiento del régimen previsional público a efectos de preservar la cuantía de las prestaciones previsionales.

7. Suministrar la información que le sea requerida por parte de los aportantes del sistema, beneficiarios, entidades sindicales, o todo aquel que tenga un interés legítimo.

8. Programar inversiones que generen empleo privado con el objetivo de lograr el pleno empleo y más aportantes al sistema previsional.

9. Alentar los proyectos de inversión sustentable con el fin de generar empleo y participar en la inversión tomando los recaudos que garanticen la inversión realizada.

CAPÍTULO XX

Aporte Previsional Obligatorio Solidario.

Artículo 909° — Creación del Aporte Previsional Obligatorio Solidario. Créase el APOS (Aporte Previsional Obligatorio Solidario) que tendrá como objetivo generar fondos para la sustentabilidad del sistema de previsional argentino, basado en el sistema de reparto y solidaridad. Establécese que todo argentino debe contribuir a la sustentabilidad del sistema previsional basado en el reparto y la solidaridad, para garantizar que los beneficiarios del sistema tengan los haberes

previsionales que les correspondan en relación con las tareas realizadas en actividad y aquellos que pertenecen al Subsistema Previsional No Contributivo se les garantice un haber previsional que reúna las condiciones necesarias para el desarrollo de la vida de los beneficiarios.

Artículo 910° — Valores mínimo y máximo. EL APOS (Aporte Previsional Obligatorio Solidario) tendrá un valor máximo de pesos cincuenta ($ 50,00) y mínimo de un peso ($ 1,00) y será considerado este aporte "El Orgullo Nacional" por el sostenimiento de un sistema previsional sustentable que garantice la vejez y la contingencia.

Artículo 911° — Actualización del valor. El valor del APOS será actualizado con la Ley de Movilidad Previsional.

Artículo 912° — Obligatoriedad del pago. Casos. Será obligatorio el pago del APOS en las siguientes situaciones:

a) Los productores agropecuarios, sean personas humanas o jurídicas, que realicen movimiento de hacienda, deberán al momento de sacar el documento de tránsito electrónico (DTe) abonar la suma de pesos treinta ($ 30,00) cuando movieren hasta cincuenta (50) animales y de pesos cincuenta ($ 50,00) cuando movieren más de cincuenta (50) animales.

b) Los productores agropecuarios, sean personas humanas o jurídicas, que realizan venta de cereales deberán pagar la suma de pesos treinta ($ 30,00) cuando vendieren hasta sesenta mil (60.000) kilogramos del cereal, oleaginosas y otros productos del suelo que se trate y pesos cincuenta ($ 50,00) cuando vendieren una cantidad superior.

c) Las personas humanas y / o empresas deberán abonar la suma de pesos uno ($ 1,00) de aporte previsional obligatorio en cada carga de combustible, siendo la agencia expendedora de combustible de que se trate agente de retención.

d) Los titulares de medidores de luz eléctrica de toda la República y cualquiera sea la prestadora del servicio de electricidad, deberán abonar con su factura la suma de pesos uno ($1,00) por medidor. El prestador de servicio actuará como agente de retención.

e) Las personas humanas en la oportunidad de tramitar y / o renovar Licencia de Conducir común y / o profesional, deberá abonar un aporte obligatorio solidario de pesos treinta ($ 30,00).

f) Las personas humanas o jurídicas que se presenten ante el Registro Nacional de la Propiedad Automotor para realizar transferencia de automóviles usados deberán pagar el aporte obligatorio solidario de pesos ($ 12,00).

g) Las personas humanas o jurídicas que se presentan ante el Registro Nacional de la Propiedad Automotor, para registrar y patentar automóvil cero kilómetros, deberán abonar un aporte obligatorio solidario de pesos veinticinco ($ 25,00).

h) Las personas humanas o jurídicas que se presenten ante el Registro Nacional de la Propiedad automotor para registrar y patentar automóvil de alta gama cero kilómetros deberán abonar la suma de pesos cincuenta ($ 50,00).

i) Las personas humanas o jurídicas, que se presenten ante el Registro Nacional de la Propiedad Automotor para registrar y patentar motos, deberán pagar un aporte previsional obligatorio de pesos quince ($ 15,00).

j) Las personas humanas y / o jurídicas que se presenten ante la Agencia Nacional de Materiales Controlados, por la gestión y tramitación que corresponda, deberá abonar un aporte previsional obligatorio de pesos ($ 20,00).

k) Las empresas constructoras que soliciten en cualquier jurisdicción de la Republica la autorización local de comienzo de obra ya sea de vivienda mayor a dos pisos, o edificio de propiedad horizontal o prehorizontal, deberá abonar un aporte obligatorio solidario de pesos cincuenta ($ 50,00). Invitase a las provincias y a la Ciudad de Buenos Aires a adherir a la presente, a los efectos de que actué como agente de retención del aporte previsional solidario, suscribiéndose al efecto los respectivos convenios.

l) Todas las empresas contratistas del Estado Nacional y / o Provincial y / o Municipal de las distintas jurisdicciones en la oportunidad de presentar pliegos de licitaciones u ofertas públicas se impondrá como requisito el pago de pesos cuarenta ($ 40,00) de aporte previsional solidario. Invitase a las provincias y a la Ciudad de Buenos Aires a adherir a la presente y actuar como agente de retención del aporte establecido. Suscríbase al efecto los convenios respectivos.

m) Las personas que se presenten por ante el Ministerio de Justicia con el fin de solicitar el Certificado de Antecedentes Penales, deberá abonar un aporte obligatorio solidario de pesos quince ($ 15,00).

n) Las personas que se presenten ante la Dirección Nacional de Derechos de Autor, al momento de realizar cualquier trámite bajo su órbita deberá abonar un aporte obligatorio solidario de pesos ($ 10,00).

o) Las personas humanas o jurídicas que se presenten a realizar el trámite que corresponda ante Inspección General de Justicia deberán abonar las personas humanas un aporte obligatorio de pesos quince ($ 15,00) y las personas jurídicas un aporte obligatorio y solidario de pesos cincuenta ($ 50,00).

p) Las personas humanas y / o jurídicas extranjeras que requieran ante la autoridad correspondiente el certificado de habilitación del Registro Nacional de Tierras Rurales, deberá abonar un aporte obligatorio y solidario de pesos cincuenta ($ 50,00).

q) Las personas humanas que celebren escrituras traslativas de dominio de bienes inmuebles de predios urbanos, sea a título gratuito u oneroso deberán abonar un aporte obligatorio solidario de pesos veinticinco ($ 25,00).

r) Las personas jurídicas que celebren escrituras traslativas de dominio de bienes inmuebles y o muebles, rurales o urbanos, deberán abonar un aporte previsional obligatorio y solidario de pesos cincuenta ($ 50,00).

s) Las personas humanas o jurídicas que celebren escrituras traslativas de dominio de bienes inmuebles de predios rurales sean a título gratuito u oneroso deberán abonar un aporte obligatorio solidario de pesos ($ 50,00).

t) Las personas humanas al momento de adquirir pasajes aéreos de cabotaje deberán abonar un aporte previsional obligatorio de pesos ($ 10,00).

u) Las personas humanas al momento de adquirir pasajes aéreos internacionales deberán abonar un aporte previsional obligatorio de pesos treinta ($ 30,00).

v) Las personas humanas o jurídicas que realicen los tramites que correspondan a registro de marcas, de patente, modelos y diseños industriales, transferencia de tecnología, deberán abonar un aporte previsional obligatorio de pesos quince ($ 15,00).

w) Las personas humanas o jurídicas que realicen trámites ante la ANMAT de inscripción de alimentos, medicamentos, de productos médicos, de vigilancia sanitaria de productos para la salud deberán abonar un aporte previsional obligatorio de pesos cuarenta ($ 40,00).

x) Los titulares de servicios de telefonía, satelital y / o fija domiciliaria, celular o domiciliaria deberán abonar un aporte previsional obligatorio de pesos uno ($ 1,00) por cada período facturado y por cada unidad de facturación.

y) Las personas humanas o jurídicas que realicen la inscripción o renovación de dominios de internet, ante la autoridad de aplicación deberán abonar un aporte previsional obligatorio de pesos veinticinco ($ 25,00).

z) Los consorcios de propiedad horizontal y prehorizontalidad deberán abonar en concepto de aporte obligatorio solidario la suma de pesos cuarenta ($ 40,00) mensuales y / o pesos cuatrocientos ochenta ($ 480,00) anuales.

aa) Las compañías de telefonía celular y / o telefonía fija deberán abonar un aporte solidario obligatorio de pesos uno ($ 1,00) por cada cliente que tenga la compañía en forma semestral.

bb) Las empresas proveedoras del servicio de internet deberán realizar un aporte previsional obligatorio solidario de pesos uno ($ 1,00) por cada cliente que tenga la empresa en forma semestral.

cc) Las empresas proveedoras del servicio de televisión por cable, deberán realizar un aporte previsional obligatorio solidario de pesos uno ($ 1,00) por cada cliente que tenga la empresa en forma semestral.

dd) Las personas humanas y / o jurídicas que compren en las distintas entidades financieras y bancarias moneda extranjera deberán realizar un aporte previsional obligatorio de pesos treinta ($ 30,00) por operación.

ee) Las personas humanas y / o jurídicas que realicen extracciones o cancelaciones de plazo fijo en entidades bancarias deberán pagar un aporte previsional obligatorio de pesos treinta ($ 30,00) por cada operación.

ff) Las entidades bancarias deberán pagar un aporte previsional obligatorio en forma semestral en razón de pesos uno ($ 1,00) por cada cinco (5) clientes que tengan en su cartera, debiendo formular el pago con la declaración jurada de su cartera en forma semestral. Los pagos serán en el mes de marzo y septiembre de cada año.

gg) Las empresas de distribución domiciliaria de gas y de electricidad, deberán pagar en forma semestral a razón de pesos ($ 1,00) por cada cien (100) clientes del servicio, debiendo realizar el pago en los meses de marzo y septiembre de cada año, con la declaración jurada de su cartera de clientes.

hh) Las empresas de distribución de agua y de servicios cloacales deberán pagar en forma semestral a razón de pesos ($ 1,00) por cada cien (100) clientes del servicio, debiendo realizar el pago en los meses de marzo y septiembre de cada año, con la declaración jurada de su cartera de clientes.

ii) Las empresas de telefonía fija y móvil deberán pagar en forma semestral a razón de pesos uno ($ 1,00) por cada cien (100) clientes del servicio, debiendo realizar el pago en los meses de marzo y septiembre de cada año, con la declaración jurada de su cartera de clientes.

jj) Se impondrá un aporte previsional obligatorio excepcional a todos los establecimientos comerciales que realizaren ventas de mercaderías, de bienes y / o servicios, cuyo monto de facturación supere los pesos dos mil ($ 2.000,00)

deberá abonar un aporte previsional obligatorio de pesos ($ 1,00) por cada operación realizada.

Artículo 913° — Prohibición. El aporte obligatorio solidario determinado para las empresas enunciadas en el artículo precedente, de ninguna manera podrá ser trasladada al usuario y / o consumidor del servicio de que se trate.

Artículo 914° — Reglamentación. La reglamentación y la Administración Federal de Ingresos Públicos (AFIP) dispondrá el mecanismo para ser operativo la presente disposición y recaudación del Aporte Previsional Obligatorio Solidario.

Artículo 915° — Contribuyentes obligados. Las personas humana y / o jurídicas, por cada establecimiento comercial o sucursal, con actividad comercial y / o prestación servicios, radicados en el territorio nacional con inscripción mediante la CUIT (Clave Única de Identificación Tributaria) ante la Administración Federal de Ingresos Públicos, deberá abonar por año calendario un aporte previsional obligatorio solidario de pesos cincuenta ($ 50,00) por año, debiendo exhibir el establecimiento el comprobante de cancelación conjuntamente con el formulario de Data Fiscal, o el que en el futuro lo reemplace, que deberá incluir la leyenda identificatoria del cumplimiento del pago anual del Aporte Previsional Obligatorio solidario por el año calendario vigente. La Administración Federal de Ingresos Públicos (AFIP) deberá imponer como obligatorio la renovación anual del formulario de Data Fiscal e implementar los medios para que los contribuyentes puedan formular el pago en forma electrónica y conste en el certificado de Data Fiscal el pago realizado. Para aquellos contribuyentes que no realicen el pago anual, le será exigible al momento de solicitar el certificado el pago de todos los períodos adeudados.

Artículo 916° — Creación del Certificado Único de Aporte Obligatorio Solidario. Crease el Certificado Único de Aporte Obligatorio Solidario. Dispónese el valor del Certificado Único de Aporte Obligatorio Solidario en la suma de pesos treinta ($ 30,00). El Certificado será emitido con los datos del aportante, mención de la fecha y el año al que corresponde su cancelación y podrá ser adquirido en el Banco de la Nación Argentina, en cualquiera de sus sucursales y / o en los bancos que disponga la reglamentación; también, mediante formulario en cualquier oficina del Correo Argentino y / o del Registro Nacional de las Personas, en los Registros Nacionales de la Propiedad Automotor o por los sistemas informáticos que se habiliten al efecto.

El Certificado tendrá la validez de un (1) año calendario y será requerido para la presentación de todo trámite en sede administrativa nacional, provincial y / o municipal.

Las personas humanas por cada año calendario deberán contar con un Certificado Único de Aporte Obligatorio Solidario. Para los contribuyentes que cuenten con el certificado de Data Fiscal del artículo precedente, tendrá el mismo efecto que el

Certificado Único de Aporte Obligatorio Solidario y con la presentación de éste se lo deberá tener por cumplido.

También será requerido en las presentaciones judiciales, de todos los fueros y jurisdicciones, con excepción de aquellas en las que se actuare con beneficio de litigar sin gastos, donde se contare con sentencia judicial firme.

Ni la autoridad administrativa, ni las judiciales en sede civil y comercial, Juzgados de Paz, con la excepción del fuero penal en cualquiera de sus jurisdicciones, podrán disponer medidas procesales de impulso de procedimientos, habilitaciones comerciales, entre otras, sin antes estar acreditado el cumplimiento de las partes de la presentación del Certificado Único de Aporte Obligatorio Solidario y / o en su defecto el certificado de Data Fiscal.

La administración nacional y las administraciones provinciales y la Ciudad Autónoma de Buenos Aires que adhieran a la presente ley, impondrán con carácter obligatorio en sus jurisdicciones la presentación del Certificado Único Obligatorio Previsional Solidario en todos los trámites administrativos y judiciales, teniendo como meta el objetivo de concientizar que el sistema previsional argentino es solidario y de reparto y debe ser imperiosamente necesario el aporte de todos los argentinos**.**

Artículo 917° — Facultades del Poder Ejecutivo. Sin renunciar a las atribuciones propias del Poder Legislativo, facultase al Poder Ejecutivo de la Nación a imponer dentro de los límites de su valor y creación el Aporte Previsional Obligatorio Solidario a las actividades, actos, desarrollos, personas que estime corresponder. Asimismo, facultase al Poder Ejecutivo Nacional a que celebre con las provincias que adhieran a la presente ley los convenios que hacen al desarrollo, procedimiento y ejecución de los enunciados de los artículos precedentes.

Artículo 918° — Creación del Registro Nacional de Cumplimiento del APOS. Créase el Registro Nacional de Cumplimiento del Aporte Previsional Obligatorio Solidario, el que se conformará de acuerdo a lo dispuesto en el presente:

a) Actuará en el ámbito de la ANSeS.

b) Llevará un registro anual de cumplimiento de las personas físicas identificadas con sus datos personales y la CUIT/CUIT o CDI.

c) Deberá expedir a requerimiento de las personas, el certificado de cumplimiento anual, por medio de un sistema informático sin necesidad de tramitaciones con presencia personal ante el organismo.

d) Deberá ser accesible para toda las Administración Públicas nacional, provincial y municipal, Poder Judicial, Poder Ejecutivo, ministerios, Registros Públicos; como

sistema de consulta de cumplimiento a los efectos de iniciar las actuaciones que correspondan ante el organismo, teniendo en cuenta que el certificado de cumplimiento deberá ser exigido para cualquier trámite por ante la administración pública de que se trate. El consultante podrá tener acceso al estado de cumplimiento con el ingreso de la CUIT/CUIL/CDI del obligado al pago

CAPÍTULO XXI

Delitos contra la integración de los fondos al Sistema Integrado de Jubilaciones y Pensiones.

Artículo 919° — Infracciones al deber de información. Será reprimido con prisión de quince (15) días a un (1) año el empleador que, estando obligado por las disposiciones de esta ley, no diera cumplimiento a las obligaciones establecidas en la presente. El delito se configurará cuando el obligado no diera cumplimiento a los deberes aludidos dentro de los treinta (30) días de notificada la intimación respectiva en su domicilio real o en el asiento de sus negocios.

Artículo 920° — Infracción al deber de actuación como agente de retención o percepción, al deber de depósito y evasión de aportes y contribuciones. Las infracciones del empleador establecidas en el acápite serán reprimidas conforme lo prescrito por el Régimen Penal Tributario, sus modificaciones, sustituciones y el Código Penal.

Artículo 921° — Delitos contra la adecuada imputación de los depósitos al S.I.J.P..Omisiones de transferencia de depósitos. Será reprimido con prisión de tres (3) a seis (6) años el depositario de los aportes y contribuciones que estuviera obligado por esta ley a transferirlos a los administradores de los regímenes del SIJP y no transfiera total o parcialmente los mismos, en los plazos establecidos en esta ley y sus normas reglamentarias.

Artículo 922° — Delitos contra el deber de información. Delitos contra el deber de suministrar información. Será reprimido con prisión de seis (6) meses a dos (2) años el obligado por esta ley a suministrar información, que omitiera hacerlo oportunamente. El delito se configurará cuando el obligado no diera cumplimiento a los deberes aludidos dentro de los cinco (5) días de notificada la intimación respectiva en su domicilio legal.

Artículo 923° — Información falsa. Será reprimido con prisión de tres (3) a ocho (8) años de prisión, el obligado por esta ley a suministrar la información cuando al hacerlo brindara información falsa o engañosa con el propósito de aparentar una situación distinta a la real.

Artículo 924° — Aplicación del Código Penal y leyes penales específicas. Las disposiciones del presente Título serán aplicables siempre que la conducta no estuviese prevista con una pena mayor en el Código Penal u otras leyes penales.

Artículo 925° — Personas de existencia ideal. Cuando el delito se hubiera cometido a través de una persona de existencia ideal, pública o privada, la pena de prisión se aplicará a los funcionarios públicos, directores, gerentes, síndicos, miembros del consejo de vigilancia, administradores, mandatarios o representantes, que hubiesen intervenido en el hecho, o que por imprudencia, negligencia o inobservancia de los deberes a su cargo hubiesen dado lugar a que el hecho se produjera.

Artículo 926° — Funcionarios públicos. Las escalas penales se incrementarán en un tercio (1/3) del mínimo y del máximo para el funcionario público que participe de los delitos previstos en la presente ley cuando lo haga en el ejercicio de sus funciones.

Artículo 927° — Inhabilitación a funcionarios públicos, escribanos y contadores. Los funcionarios públicos, escribanos y contadores, que, en violación de las normas de actuación de su cargo o profesión, a sabiendas informen, den fe, autoricen o certifiquen actos jurídicos, balances, cuadros contables o documentación, para la comisión de los delitos previstos en este Título, serán sancionados con la pena que corresponda al delito en que han participado y con inhabilitación especial por el doble tiempo de la condena.

Artículo 928° — Sanciones. Modalidad del deber de denuncia. El procedimiento para la aplicación de una sanción a imponer por los organismos de control pertinentes no estará supeditado a la previa denuncia penal, ni será suspendido por la tramitación de la correspondiente causa penal.

Cuando la autoridad de control pertinente, de oficio o a instancia de un particular, tomare conocimiento de la presunta comisión de un delito previsto por este Título, lo comunicará de inmediato al Juez competente, solicitando las medidas judiciales de urgencia, en caso de que lo estimare necesario para garantizar el éxito de la investigación. En el plazo de treinta (30) días elevará un informe adjuntando los elementos probatorios que obraren en su poder y las conclusiones técnicas a las que hubiera arribado.

En los supuestos de denuncias formuladas directamente ante el juez, sin perjuicio de las medidas de urgencia, correrá vista por treinta días a la autoridad de control a los fines dispuestos en el párrafo anterior.

Artículo 929° — Caución real. En todos los casos de los delitos previstos en esta ley en que procediera la excarcelación o la eximición de prisión, éstas se concederán bajo caución real.

Artículo 930° — Juez competente. Será competente la Justicia Federal para entender en los procesos por delitos tipificados en el presente Título.

En la Capital Federal será competente la Justicia Nacional en lo Penal Económico.

CAPÍTULO XXII

Disposiciones Complementarias y Transitorias.

Artículo 931° — Aplicación supletoria. Las disposiciones de las Ley N°24.241 y sus complementarias, que no se opongan ni sean incompatibles con las de esta ley, continuarán aplicándose supletoriamente en los supuestos no previstos en la presente, de acuerdo con las normas que sobre el particular dictará la autoridad de aplicación.

Capítulo XXIII

Consejo Nacional de Previsión Social.

Artículo 932° — Misión y objetivos. El Consejo Nacional de Previsión Social, creado por el artículo 169º de la Ley 24.241, tendrá por misión asegurar la participación de los trabajadores, empresarios y beneficiarios del Sistema Integrado de Jubilaciones y Pensiones en el desarrollo, supervisión y perfeccionamiento de dicho sistema.

Artículo 933° — Deberes. Son deberes del Consejo Nacional de Previsión Social:

a) Evaluar el cumplimiento de los objetivos de la fiscalización y regulación del Sistema Integrado de Jubilaciones y Pensiones por parte de la Administración Nacional de la Seguridad Social.

b) Evaluar el desarrollo del Sistema Integrado de Jubilaciones y Pensiones;

c) Considerar las iniciativas y proyectos que le sometan los sectores que representa;

d) Proponer a las autoridades competentes normas tendientes a corregir desvíos del sistema y mejorar su funcionamiento;

e) Todo otro cometido vinculado al cumplimiento de su misión.

Artículo 934° — Atribuciones y facultades. Para el cumplimiento de sus deberes, el Consejo Nacional de Previsión Social tendrá las siguientes facultades y atribuciones:

a) Requerir de los organismos de control del Sistema Integrado de Jubilaciones y Pensiones toda información que considere conveniente para el cumplimiento de su misión;

b) Denunciar ante las autoridades competentes todo incumplimiento de los deberes a su cargo por parte de los funcionarios y organismos de control del Sistema Integrado de Jubilaciones y Pensiones;

c) Efectuar por sí o por intermedio de terceros, con sujeción a las normas de contratación vigentes para el sector público, los estudios técnicos tendientes a determinar la evolución del Sistema Integrado de Jubilaciones y Pensiones;

d) Toda otra vinculada o que resulte necesaria para el cumplimiento de su misión y deberes.

Artículo 935° — Integración. El Consejo Nacional de Previsión Social estará integrado por tres (3) representantes de los trabajadores, tres (3) representantes de los empleadores y tres (3) representantes de los beneficiarios del Sistema Integrado de Jubilaciones y Pensiones, designados por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de acuerdo con los procedimientos que la reglamentación determine.

El Consejo será presidido por el Ministro de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, actuando como vicepresidente el secretario de Seguridad Social.

Artículo 936° — Gastos de funcionamiento. La Administración Nacional de la Seguridad Social pondrá a disposición del Consejo el personal que éste requiera para el cumplimiento de los cometidos asignados en el presente libro.

Los demás gastos que irrogue la constitución y funcionamiento del Consejo serán imputados a "Rentas generales".

CAPÍTULO XXIV

Normas sobre el financiamiento.

Artículo 937° — Facultad al Poder Ejecutivo. En la medida en que aumente la recaudación de los recursos de la seguridad social el Poder Ejecutivo queda

facultado para disminuir proporcionalmente la incidencia tributaria sobre el costo laboral, preservando un adecuado funcionamiento del sistema previsional.

Las contribuciones patronales destinadas al financiamiento de la Seguridad Social podrán ser disminuidas por el Poder Ejecutivo Nacional únicamente en la medida que fueran efectivamente compensadas con incrementos en la recaudación del sistema, o con aportes del Tesoros que equiparen dicha reducción.

Artículo 938° — Informe anual del SIJP. Anualmente, de manera conjunta con la remisión al Honorable Congreso de la Nación del presupuesto general de la Administración Nacional, el Poder Ejecutivo enviará un informe detallado de la situación del Sistema Integrado de Jubilaciones y Pensiones. Dicho informe, deberá incluir el estado financiero del régimen previsional público, desagregado en las diversas prestaciones que lo componen, debiéndose incluir las proyecciones financieras de por lo menos cinco (5) ejercicios presupuestarios.

Artículo 939° — Interpretación de la ley. A los efectos de la interpretación de la presente ley, debe estarse a lo siguiente: Las normas que no fueran expresamente derogadas mantienen su plena vigencia; siempre que no se opongan a la presente ley.