

# SESIONES ORDINARIAS

## 2006

# ORDEN DEL DIA N° 252

### COMISIONES DE RELACIONES EXTERIORES Y CULTO Y DE LEGISLACION DEL TRABAJO

**Impreso el día: 19 de mayo de 2006.**

Término del artículo 113: 31 de mayo de 2006.

**SUMARIO: Convenio N° 158** de la Organización Internacional del Trabajo relativo a la terminación de la relación de trabajo por iniciativa del empleador, adoptado por la Conferencia Internacional del Trabajo en su 68ª reunión, celebrada en Ginebra en 1982. Aprobación.

1. **Piccinini y otros.** (1.421-D.-2005.)
2. **Recalde.** (858-D.-2006.)
3. **Pérez (A.).** (994-D.-2006.)<sup>1</sup>

- I. **Dictamen de mayoría.**
- II. **Dictamen de minoría.**

#### I

#### Dictamen de mayoría

*Honorable Cámara:*

Las comisiones de Relaciones Exteriores y Culto y de Legislación del Trabajo han considerado los proyectos de ley de los señores diputados Recalde, Pérez (A.) y de Piccinini y otros señores diputados por los que se aprueba el Convenio N° 158 de la Organización Internacional del Trabajo, relativo a la terminación de la relación de trabajo por iniciativa del empleador, adoptado por la Conferencia Internacional del Trabajo en su 68ª reunión, celebrada en Ginebra en 1982; y, por las razones expuestas en el informe que se acompaña y las que dará el miembro informante, aconsejan la sanción del siguiente

#### PROYECTO DE LEY

*El Senado y Cámara de Diputados,...*

Artículo 1° – Apruébase el Convenio N° 158 de la Organización Internacional del Trabajo relativo a

la terminación de la relación de trabajo por iniciativa del empleador, adoptado por la Conferencia Internacional del Trabajo en su 68ª reunión, celebrada en Ginebra en 1982, cuya fotocopia autenticada forma parte de la presente ley.

Art. 2° – Comuníquese al Poder Ejecutivo.

Sala de las comisiones, 4 de mayo de 2006.

*Héctor P. Recalde. – Federico T. M. Storani. – Delia B. Bisutti. – Juan C. Sluga. – Carlos F. Dellepiane. – Luciano R. Fabris. – Raúl G. Merino. – Alejandro M. Nieva. – Isabel A. Artola. – Alfredo N. Atanasof. – Manuel J. Baladrón. – Lía F. Bianco. – Rafael A. Bielsa. – Susana M. Canela. – Luis F. Cigogna. – Hugo O. Cuevas. – Edgardo F. Depetri. – Juliana Di Tullio. – Patricia S. Fadel. – Amanda S. Genem. – Ruperto E. Godoy. – María A. González. – Francisco V. Gutiérrez. – Griselda N. Herrera. – Juan M. Irrazábal. – Miguel A. Iturrieta. – Oscar S. Lamberto. – Claudio Lozano. – Heriberto E. Mediza. – Araceli E. Méndez de Ferreyra. – María C. Moisés. – Carlos A. Raimundi. – Rodolfo Roquel. – Juan A. Salim. – Mario A. Santander. – Paola R. Spátola. – Juan H. Sylvestre Begnis. – Jorge A. Villaverde.*

En disidencia parcial:

*Guillermo F. Baigorri.*

#### **C 158 Convenio sobre la terminación de la relación de trabajo, 1982**

Convenio sobre la terminación de la relación de trabajo por iniciativa del empleador. (Nota: fecha de entrada en vigor: 23-11-1985).

<sup>1</sup> Reproducido.

Descripción: (Convenio.)

Convenio: C 158.

Lugar: Ginebra.

Fecha de adopción: 22-6-1982.

Sesión de la Conferencia: 68.

ESTATUS: 06.

SUBJECT: 09 C 158.

Visualizar el documento en: Inglés-Francés.

Document No. (ilolex): 011982158.

Estatus: Sin conclusiones. El Grupo de Trabajo sobre política de revisión de normas no llegó a ninguna conclusión respecto del Convenio núm. 158 y de la Recomendación núm. 166.

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 2 junio 1982, en su sexagésima octava reunión;

Habiendo tomado nota de las normas internacionales que contiene la Recomendación sobre la terminación de la relación de trabajo, 1963;

Habiendo tomado nota de que desde la adopción de la Recomendación sobre la terminación de la relación de trabajo, 1963, se han registrado novedades importantes en la legislación y en la práctica de numerosos Estados Miembros relativas a las cuestiones abarcadas por dicha Recomendación;

Considerando que en razón de esas novedades es oportuno adoptar nuevas normas internacionales en la materia, habida cuenta en particular de los graves problemas que se plantean en esta esfera como consecuencia de las dificultades económicas y de los cambios tecnológicos sobrevenidos durante los últimos años en gran número de países;

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a la terminación de la relación de trabajo por iniciativa del empleador, cuestión que constituye el quinto punto del orden del día de la reunión, y

Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de un convenio,

Adopta, con fecha 22 de junio de mil novecientos ochenta y dos, el presente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre la terminación de la relación de trabajo, 1982:

## PARTE I

### Métodos de Aplicación, Campo de Aplicación y Definiciones

#### Artículo 1

Deberá darse efecto a las disposiciones del presente Convenio por medio de la legislación nacional, excepto en la medida en que esas disposicio-

nes se apliquen por vía de contratos colectivos, laudos arbitrales o sentencias judiciales, o de cualquier otra forma conforme a la práctica nacional.

#### Artículo 2

1. El presente Convenio se aplica a todas las ramas de actividad económica y a todas las personas empleadas.

2. Todo Miembro podrá excluir de la totalidad o de algunas de las disposiciones del presente Convenio a las siguientes categorías de personas empleadas:

- a) los trabajadores con un contrato de trabajo de duración determinada o para realizar determinada tarea;
- b) los trabajadores que efectúen un período de prueba o que no tengan el tiempo de servicios exigido, siempre que en uno u otro caso la duración se haya fijado de antemano y sea razonable;
- c) los trabajadores contratados con carácter ocasional durante un período de corta duración.

3. Se deberán prever garantías adecuadas contra el recurso a contratos de trabajo de duración determinada cuyo objeto sea eludir la protección que prevé el presente Convenio.

4. En la medida en que sea necesario, y previa consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores interesadas, cuando tales organizaciones existan, la autoridad competente o el organismo apropiado de cada país podrá tomar medidas para excluir de la aplicación del presente Convenio o de algunas de sus disposiciones a ciertas categorías de personas empleadas cuyas condiciones de empleo se rijan por disposiciones especiales que en su conjunto confieran una protección por lo menos equivalente a la que prevé este Convenio.

5. En la medida en que sea necesario, y previa consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores interesadas, cuando tales organizaciones existan, la autoridad competente o el organismo apropiado de cada país podrá tomar medidas para excluir de la aplicación del presente Convenio o de algunas de sus disposiciones a otras categorías limitadas de personas empleadas respecto de las cuales se presenten problemas especiales que revistan cierta importancia habida cuenta de las condiciones de empleo particulares de los trabajadores interesados o de la dimensión o naturaleza de la empresa que los emplea.

6. Todo Miembro que ratifique el presente Convenio deberá enumerar, en la primera memoria sobre la aplicación del Convenio que someta en virtud del artículo 22 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, las cate-

rías que hubieren sido excluidas en virtud de los párrafos 4 y 5 del presente artículo, explicando los motivos de dicha exclusión, y deberá indicar en las memorias subsiguientes el estado de su legislación y práctica respecto de las categorías excluidas y la medida en que aplica o se propone aplicar el Convenio a tales categorías.

### Artículo 3

A los efectos del presente Convenio, las expresiones terminación y terminación de la relación de trabajo significan terminación de la relación de trabajo por iniciativa del empleador.

## PARTE II

### Normas de Aplicación General

#### Sección A

##### *Justificación de la Terminación*

### Artículo 4

No se pondrá término a la relación de trabajo de un trabajador a menos que exista para ello una causa justificada relacionada con su capacidad o su conducta o basada en las necesidades de funcionamiento de la empresa, establecimiento o servicio.

### Artículo 5

Entre los motivos que no constituirán causa justificada para la terminación de la relación de trabajo figuran los siguientes:

- a) la afiliación a un sindicato o la participación en actividades sindicales fuera de las horas de trabajo o, con el consentimiento del empleador, durante las horas de trabajo;
- b) ser candidato a representante de los trabajadores o actuar o haber actuado en esa calidad;
- c) presentar una queja o participar en un procedimiento entablado contra un empleador por supuestas violaciones de leyes o reglamentos, o recurrir ante las autoridades administrativas competentes;
- d) la raza, el color, el sexo, el estado civil, las responsabilidades familiares, el embarazo, la religión, las opiniones políticas, la ascendencia nacional o el origen social;
- e) la ausencia del trabajo durante la licencia de maternidad.

### Artículo 6

1. La ausencia temporal del trabajo por motivo de enfermedad o lesión no deberá constituir una causa justificada de terminación de la relación de trabajo.

2. La definición de lo que constituye una ausencia temporal del trabajo, la medida en que se exigirá un certificado médico y las posibles limitaciones a la aplicación del párrafo 1 del presente artículo serán determinadas de conformidad con los métodos de aplicación mencionados en el artículo 1 del presente Convenio.

#### Sección B

##### *Procedimientos Previos a la Terminación o en Ocasión de ésta*

### Artículo 7

No deberá darse por terminada la relación de trabajo de un trabajador por motivos relacionados con su conducta o su rendimiento antes de que se le haya ofrecido la posibilidad de defenderse de los cargos formulados contra él, a menos que no pueda pedirse razonablemente al empleador que le conceda esta posibilidad.

#### Sección C

##### *Recurso Contra la Terminación*

### Artículo 8

1. El trabajador que considere injustificada la terminación de su relación de trabajo tendrá derecho a recurrir contra la misma ante un organismo neutral, como un tribunal, un tribunal del trabajo, una junta de arbitraje o un árbitro.

2. Si una autoridad competente ha autorizado la terminación, la aplicación del párrafo 1 del presente artículo podrá variar de conformidad con la legislación y la práctica nacionales.

3. Podrá considerarse que el trabajador ha renunciado a su derecho de recurrir contra la terminación de su relación de trabajo si no hubiere ejercido tal derecho dentro del un plazo razonable después de la terminación.

### Artículo 9

1. Los organismos mencionados en el artículo 8 del presente Convenio estarán facultados para examinar las causas invocadas para justificar la terminación de la relación de trabajo y todas las demás circunstancias relacionadas con el caso, y para pronunciarse sobre si la terminación estaba justificada.

2. A fin de que el trabajador no esté obligado a asumir por su sola cuenta la carga de la prueba de que su terminación fue injustificada, los métodos de aplicación mencionados en el artículo 1 del presente Convenio deberán prever una u otra de las siguientes posibilidades, o ambas:

- a) incumbirá al empleador la carga de la prueba de la existencia de una causa justificada

das para la terminación, tal como ha sido definida en el artículo 4 del presente Convenio;

- b) los organismos mencionados en el artículo 8 del presente Convenio estarán facultados para decidir acerca de las causas invocadas para justificar la terminación habida cuenta de las pruebas aportadas por las partes y de conformidad con los procedimientos establecidos por la legislación y la práctica nacionales.

3. En los casos en que se invoquen para la terminación de la relación de trabajo razones basadas en necesidades de funcionamiento de la empresa, establecimiento o servicio, los organismos mencionados en el artículo 8 del presente Convenio estarán facultados para verificar si la terminación se debió realmente a tales razones, pero la medida en que esos organismos estarán facultados también para decidir si esas razones son suficientes para justificar la terminación deberá determinarse por los métodos de aplicación mencionados en el artículo de este Convenio.

#### Artículo 10

Si los organismos mencionados en el artículo 8 del presente Convenio llegan a la conclusión de que la terminación de la relación de trabajo es injustificada y si en virtud de la legislación y la práctica nacionales no estuvieran facultados o no consideraran posible, dadas las circunstancias, anular la terminación y eventualmente ordenar o proponer la readmisión del trabajador, tendrán la facultad de ordenar el pago de una indemnización adecuada u otra reparación que se considere apropiada.

#### Sección D

##### *Plazo de Preaviso*

#### ARTÍCULO 11

El trabajador cuya relación de trabajo vaya a darse por terminada tendrá derecho a un plazo de preaviso razonable o, en su lugar, a una indemnización, a menos que sea culpable de una falta grave de tal índole que sería irrazonable pedir al empleador que continuara empleándolo durante el plazo de preaviso.

#### Sección E

##### *Indemnización por fin de Servicios y Otras Medidas de Protección de los Ingresos*

#### Artículo 12

1. De conformidad con la legislación y la práctica nacionales, todo trabajador cuya relación de trabajo se haya dado por terminada tendrá derecho:

- a) a una indemnización por fin de servicios o a otras prestaciones análogas, cuya cuantía se fijará en función, entre otras cosas, del tiempo de servicios y del monto del salario, pagaderas directamente por el empleador o por un fondo constituido mediante cotizaciones de los empleadores; o
- b) a prestaciones del seguro de desempleo, de un régimen de asistencia a los desempleados o de otras formas de seguridad social, tales como las prestaciones de vejez o de invalidez, bajo las condiciones normales a que están sujetas dichas prestaciones; o
- c) a una combinación de tales indemnizaciones o prestaciones.

2. Cuando el trabajador no reúna las condiciones de calificación para tener derecho a las prestaciones de un seguro de desempleo o de asistencia a los desempleados en virtud de un sistema de alcance general, no será exigible el pago de las indemnizaciones o prestaciones mencionadas en el párrafo 1, apartado a), del presente artículo por el solo hecho de que el trabajador no reciba prestaciones de desempleo en virtud del apartado b) de dicho párrafo.

3. En caso de terminación por falta grave podrá preverse la pérdida del derecho a percibir las indemnizaciones o prestaciones mencionadas en el párrafo 1, apartado a), del presente artículo por los métodos de aplicación mencionados en el artículo 1 del presente Convenio.

### PARTE III

#### **Disposiciones Complementarias sobre la Terminación de la Relación de Trabajo por Motivos Económicos, Tecnológicos, Estructurales o Análogos**

#### Sección A

##### *Consulta de los Representantes de los Trabajadores*

#### Artículo 13

1. Cuando el empleador prevea terminaciones por motivos económicos, tecnológicos, estructurales o análogos:

- a) proporcionará a los representantes de los trabajadores interesados, en tiempo oportuno, la información pertinente, incluidos los motivos de las terminaciones previstas, el número y categorías de los trabajadores que puedan ser afectados por ellas y el período durante el cual habrían de llevarse a cabo dichas terminaciones;
- b) de conformidad con la legislación y la práctica nacionales, ofrecerá a los representan-

tes de los trabajadores interesados, lo antes posible, una oportunidad para entablar consultas sobre las medidas que deban adoptarse para evitar o limitar las terminaciones y las medidas para atenuar las consecuencias adversas de todas las terminaciones para los trabajadores afectados, por ejemplo, encontrándoles otros empleos.

2. La aplicación del párrafo 1 del presente artículo se podrá limitar, mediante los métodos de aplicación mencionados en el artículo 1 del presente Convenio, a los casos en que el número de trabajadores cuya relación de trabajo se prevea dar por terminada sea por lo menos igual a una cifra o a un porcentaje determinados del personal.

3. A los efectos del presente artículo, la expresión representantes de los trabajadores interesados se aplica a los representantes de los trabajadores reconocidos como tales por la legislación o la práctica nacionales, de conformidad con el Convenio sobre los representantes de los trabajadores, 1971.

## Sección B

### *Notificación a la Autoridad Competente*

#### Artículo 14

1. De conformidad con la legislación y la práctica nacionales, el empleador que prevea terminaciones por motivos económicos, tecnológicos, estructurales o análogos las notificará lo antes posible a la autoridad competente, comunicándole la información pertinente, incluida una constancia por escrito de los motivos de las terminaciones previstas, el número y las categorías de los trabajadores que puedan verse afectados y el período durante el cual habrían de llevarse a cabo dichas terminaciones.

2. La legislación nacional podrá limitar la aplicabilidad del párrafo 1 del presente artículo a los casos en que el número de trabajadores cuya relación de trabajo se prevea dar por terminada sea por lo menos igual a un número o a un porcentaje determinados del personal.

3. El empleador notificará a las autoridades competentes las terminaciones a que se hace referencia en el párrafo 1 del presente artículo con un plazo mínimo de antelación a la fecha en que se procederá a las terminaciones, plazo que será especificado por la legislación nacional.

## PARTE IV

### *Disposiciones Finales*

#### Artículo 15

Las ratificaciones formales del presente Convenio serán comunicadas, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.

#### Artículo 16

1. Este Convenio obligará únicamente a aquellos Miembros de la Organización Internacional del Trabajo cuyas ratificaciones haya registrado el Director General.

2. Entrará en vigor doce meses después de la fecha en que las ratificaciones de dos Miembros hayan sido registradas por el Director General.

3. Desde dicho momento, este Convenio entrará en vigor, para cada Miembro, doce meses después de la fecha en que haya sido registrada su ratificación.

#### Artículo 17

1. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio podrá denunciarlo a la expiración de un período de diez años, a partir de la fecha en que se haya puesto inicialmente en vigor, mediante un acta comunicada, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo. La denuncia no surtirá efecto hasta un año después de la fecha en que se haya registrado.

2. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio y que, en el plazo de un año después de la expiración del período de diez años mencionado en el párrafo precedente, no haga uso del derecho de denuncia previsto en este artículo quedará obligado durante un nuevo período de diez años, y en lo sucesivo podrá denunciar este Convenio a la expiración de cada período de diez años, en las condiciones previstas en este artículo.

#### Artículo 18

1. El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo notificará a todos los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo el registro de cuantas ratificaciones, declaraciones y denuncias le comuniquen los Miembros de la Organización.

2. Al notificar a los Miembros de la Organización el registro de la segunda ratificación que le haya sido comunicada, el Director General llamará la atención de los Miembros de la Organización sobre la fecha en que entrará en vigor el presente Convenio.

#### Artículo 19

El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo comunicará al Secretario General de las Naciones Unidas, a los efectos del registro y de conformidad con el artículo 102 de la Carta de las Naciones Unidas, una información completa sobre todas las ratificaciones, declaraciones y actas de denuncia que haya registrado de acuerdo con los artículos precedentes.

## Artículo 20

Cada vez que lo estime necesario, el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo presentará a la Conferencia una memoria sobre la aplicación del Convenio, y considerará la conveniencia de incluir en el orden del día la Conferencia la cuestión de su revisión total o parcial.

## Artículo 21

1. En caso de que la Conferencia adopte un nuevo convenio que implique una revisión total o parcial del presente, y a menos que el nuevo convenio contenga disposiciones en contrario:

- a) la ratificación, por un Miembro, del nuevo convenio revisor implicará, *ipso jure*, la denuncia inmediata de este Convenio, no obstante las disposiciones contenidas en el artículo 17, siempre que el nuevo convenio revisor haya entrado en vigor;
- b) a partir de la fecha en que entre en vigor el nuevo convenio revisor, el presente convenio cesará de estar abierto a la ratificación por los Miembros.

2. Este Convenio continuará en vigor en todo caso, en su forma y contenido actuales, para los Miembros que lo hayan ratificado y no ratifiquen el convenio revisor.

## Artículo 22

Las versiones inglesa y francesa del texto de este Convenio son igualmente auténticas.

## INFORME

*Honorable Cámara:*

Las comisiones de Relaciones Exteriores y Culto y de Legislación del Trabajo, al considerar los proyectos de ley de los señores diputados Recalde, Pérez (A.) y de Piccinini y otros señores diputados por los que se aprueba el Convenio N° 158 de la Organización Internacional del Trabajo relativo a la terminación de la relación de trabajo por iniciativa del empleador, adoptado por la Conferencia Internacional de Trabajo en su 68ª reunión, celebrada en Ginebra en 1982, luego de un exhaustivo análisis acuerdan en dictaminarlo favorablemente, unificados como proyecto de ley.

*Héctor P. Recalde.*

## II

## Dictamen de minoría

*Honorable Cámara:*

Las comisiones de Relaciones Exteriores y Culto y de Legislación del Trabajo han considerado el pro-

yecto de ley de la autoría del señor diputado Recalde por el cual se propicia la aprobación del Convenio 158 de la Organización Internacional del Trabajo, adoptado por la Conferencia Internacional del Trabajo en su 68ª reunión celebrada en Ginebra, Suiza, en 1982; y, por las razones expuestas en el informe que se acompaña y las que dará el miembro informante, aconsejan no aprobar dicho proyecto de ley.

Sala de las comisiones, 4 de mayo de 2006.

*Federico Pinedo. – Guillermo E. Alchouron. – Alicia M. Comelli.*

## INFORME

*Honorable Cámara:*

En primer lugar, cabe decir que este proyecto debe ser rechazado pues vulnera la división de poderes establecida por el sistema republicano de gobierno adoptado por el artículo 1º de la Constitución Nacional. En efecto, se trata de una iniciativa de un diputado para ser aprobada por el Congreso como proyecto de ley, cuando la Constitución prevé que la facultad de concluir y firmar “tratados y otras negociaciones requeridas para el mantenimiento de buenas relaciones con las organizaciones internacionales” es exclusiva y excluyente del Poder Ejecutivo nacional (artículo 99, inciso 11, de la Constitución Nacional). El Congreso, por su parte, sólo puede “aprobar o desechar tratados concluidos con las organizaciones internacionales” (artículo 75, inciso 22, de la Constitución Nacional), razón por la cual no tiene facultad propia de iniciativa en este tipo de leyes. El presidente concluye todas las negociaciones con organizaciones internacionales, como lo es la OIT, y el Congreso sólo puede aceptar o rechazar lo que decidió el presidente. Esto es así porque el Poder Ejecutivo nacional, como jefe supremo de la Nación, jefe del gobierno y responsable político de la administración general del país (artículo 99, inciso 1, de la Constitución Nacional), es quien tiene el manejo de las relaciones exteriores. De este modo, un convenio de una organización internacional sólo puede ser ratificado si ello es iniciativa del Poder Ejecutivo, y éste no es el caso.

Sin perjuicio de lo anterior, que es determinante, analizando el fondo de la cuestión cabe mencionar que este convenio implica un grave avance sobre las facultades más elementales que tienen los empleadores, como lo son la de organizar y dirigir la empresa, reconocidas por la Ley de Contrato de Trabajo (LCT) en sus artículos 64 y 65, entre otros.

Nuestro sistema de derecho laboral sostiene la llamada “estabilidad relativa”, conforme la cual a los trabajadores despedidos sin justa causa se les debe pagar una indemnización. Nuestro país no ha adoptado un sistema de estabilidad absoluta, la cual sólo

se da en aquellos casos específicos en los cuales las leyes los consagren (verbigracia: estabilidad de los empleados públicos; o la dispuesta en la ley 23.551 para los representantes gremiales).

Esta adhesión al sistema de estabilidad relativa es aceptada pacíficamente por doctrina y jurisprudencia enormemente mayoritarias. Se entiende que con las distintas indemnizaciones por despido contempladas en la ley para casos generales y para situaciones especiales se da acabado cumplimiento con la "protección contra el despido arbitrario" que consagra el artículo 14 bis de la Constitución Nacional.

Es más, dicho artículo 14 bis se ha ocupado expresamente de remarcar cuándo debe estarse a la llamada estabilidad absoluta, consagrando la estabilidad del empleado público y la de los dirigentes gremiales. Fuera de dichas situaciones excepcionales y específicas, no existe norma superior que ordene adoptar la estabilidad absoluta.

Se ha sostenido infinidad de veces en fallos y doctrina que el sistema de estabilidad relativa es el que se condice con la expresa garantía constitucional que tienen los empleadores de ejercer toda industria lícita (artículo 14), que es fundamento para las facultades de organización, dirección y control que todo empleador debe tener y la misma LCT reconoce.

No debe olvidarse que en nuestro sistema legal no existen derechos absolutos (más allá del derecho a la vida y a la integridad personal), según lo ha dicho infinidad de veces la Corte Suprema de Justicia de la Nación (en casos como "Siri" y "Kot", entre otros), y que por tanto los distintos derechos y garantías constitucionales deben sopesarse entre sí para convivir armónicamente.

Los fundamentos del proyecto parten de hechos y presupuestos errados, que no es bueno consentir (sin perjuicio de lo estéril que puede ser la discusión). El desempleo del 25 % no fue en los 90. En 1999 era del 13 %, es decir, igual al de ahora sin contar planes sociales. Si es cierto aquello de que las leyes no generan empleo (como sostienen ciertos sectores ligados a la iniciativa en debate), no lo es menos que tampoco generan desempleo. En todo caso, deberá verse qué políticas económicas se adoptaron para analizar por qué se llegó a un desempleo tan elevado.

Las consideraciones de los puntos precedentes mueven al total rechazo de los artículos 4, 7, 8, 9 y 10 del Convenio OIT 158.

En otros aspectos, el proyecto introduce reformas que, o bien ya están contempladas en nuestra legislación nacional (se cumple así lo que pide el artículo 1 del Convenio), o pueden introducirse en todo caso en leyes o artículos específicos que traten sobre las circunstancias descritas en algunos de sus distintos artículos, sin necesidad de por ello

tener que adherir a un convenio que, como ya dijimos, introduce conceptos que nuestro sistema legal rechaza. Veamos ello en los distintos artículos del proyecto que se describen seguidamente:

#### *Artículo 5*

Incisos *a)* y *b)*: estas ideas ya están contempladas en la ley 23.551.

Inciso *c)*: el artículo 67 LCT permite ya impugnar este tipo de decisiones del empleador. En todo caso, podría reformarse dicho artículo para adaptarlo a esa idea del convenio.

Inciso *d)*: ya está contemplado en los artículos 17 y 81 de la LCT y en la ley 23.592 (contra la discriminación). Los mismos fundamentos del proyecto de ley dicen esto.

Inciso *e)*: Si la ausencia se refiere a la madre trabajadora, está por demás cubierto esto en la LCT. Si se refiere al padre, es difícil que un tribunal acepte ello como ausencia injustificada. Aún así, se quiere introducir esto, bien puede hacerse en el capítulo específico de la LCT (protección a la maternidad, o en el de régimen de licencias).

#### *Artículo 6*

Párrafo 1: es innecesario pues ya está contemplado en el artículo 208 y siguientes de la LCT, para las enfermedades o accidentes inculpables, y en la ley 24.557 para las enfermedades o accidentes laborales.

Párrafo 2: puede introducirse dicha modificación mediante la reforma pertinente a las normas señaladas en el punto anterior.

#### *Artículos 7 y 8*

Además de los reproches de fondo ya vistos, cabe apuntar que el artículo 67 de la LCT ya contiene la esencia de lo que dichos artículos disponen. En todo caso se podría modificar dicha norma, sin alterar el sistema de estabilidad relativa.

#### *Artículo 11*

Ya existe en nuestra LCT el pago por preaviso.

#### *Artículo 12*

Las indemnizaciones y prestaciones previstas en este artículo ya están contempladas en la LCT y en la ley 24.013. En todo caso, pueden introducirse dichas modificaciones mediante las reformas pertinentes a las normas de dichas leyes.

#### *Artículos 13 y 14*

El procedimiento que prevén dichas normas ya está contemplado en la ley 24.013 (artículo 98 y siguientes) como procedimiento preventivo de crisis. No obstante, la norma de consulta prevista para despidos por problemas económicos o tecnológicos pareciera en este caso llegar a un callejón sin salida

si se aprueba el artículo 4° del convenio que no considera justificada la terminación del vínculo laboral por estas causales. En el régimen de casos previstos, la ley 24.013, en cambio, la falta de acuerdo entre partes en los plazos y casos previstos, termina el procedimiento, rigiendo de ahí en más el derecho a ejercer industria lícita (artículo 14 de la Constitución), que incluye por cierto el derecho a dejar de ejercerla, por ejemplo.

Por las razones expuestas y las que mencionaremos en el recinto, se aconseja no aprobar el presente proyecto de ley.

*Federico Pinedo. – Guillermo E. Alchouron. – Alicia M. Comelli.*

## ANTECEDENTES

### 1

#### PROYECTO DE LEY

*El Senado y Cámara de Diputados,...*

Artículo 1° – Apruébase el Convenio de la Organización Internacional del Trabajo 158, sobre la terminación de la relación de trabajo por iniciativa del empleador, adoptado en la sexagésima octava (68ª) reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, celebrada en Ginebra, 1982, cuya copia autenticada forma parte de la presente ley.

Art. 2° – Comuníquese al Poder Ejecutivo.

## CONFERENCIA INTERNACIONAL DEL TRABAJO

### Convenio N° 158

#### **Convenio sobre la terminación de la relación de trabajo, 1982**

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 2 junio 1982, en su sexagésima octava reunión;

Habiendo tomado nota de las normas internacionales que contiene la Recomendación sobre la terminación de la relación de trabajo, 1963;

Habiendo tomado nota de que desde la adopción de la Recomendación sobre la terminación de la relación de trabajo, 1963, se han registrado novedades importantes en la legislación y en la práctica de numerosos Estados Miembros relativas a las cuestiones abarcadas por dicha Recomendación;

Considerando que en razón de esas novedades es oportuno adoptar nuevas normas internacionales en la materia, habida cuenta en particular de los graves problemas que se plantean en esta esfera como consecuencia de las dificultades económicas

y de los cambios tecnológicos sobrevenidos durante los últimos años en gran número de países;

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a la terminación de la relación de trabajo por iniciativa del empleador, cuestión que constituye el quinto punto del orden del día de la reunión, y

Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de un convenio, adopta, con fecha 22 de junio de mil novecientos ochenta y dos, el presente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre la terminación de la relación de trabajo, 1982:

## Parte I. Métodos de Aplicación, Campo de Aplicación y Definiciones

### Artículo 1

Deberá darse efecto a las disposiciones del presente Convenio por medio de la legislación nacional, excepto en la medida en que esas disposiciones se apliquen por vía de contratos colectivos, laudos arbitrales o sentencias judiciales, o de cualquier otra forma conforme a la práctica nacional.

### Artículo 2

1. El presente Convenio se aplica a todas las ramas de actividad económica y a todas las personas empleadas.

2. Todo Miembro podrá excluir de la totalidad o de algunas de las disposiciones del presente Convenio a las siguientes categorías de personas empleadas:

- a) Los trabajadores con un contrato de trabajo de duración determinada o para realizar determinada tarea;
- b) Los trabajadores que efectúen un período de prueba o que no tengan el tiempo de servicios exigido, siempre que en uno u otro caso la duración se haya fijado de antemano y sea razonable;
- c) Los trabajadores contratados con carácter ocasional durante un período de corta duración.

3. Se deberán prever garantías adecuadas contra el recurso a contratos de trabajo de duración determinada cuyo objeto sea eludir la protección que prevé el presente Convenio.

4. En la medida en que sea necesario, y previa consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores interesadas, cuando tales organizaciones existan, la autoridad competente o el organismo apropiado de cada país podrá tomar medidas para excluir de la aplicación del presente Convenio o de algunas de sus disposiciones a ciertas categorías de personas empleadas cuyas condiciones



de empleo se rijan por disposiciones especiales que en su conjunto confieran una protección por lo menos equivalente a la que prevé este Convenio.

5. En la medida en que sea necesario, y previa consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores interesadas, cuando tales organizaciones existan, la autoridad competente o el organismo apropiado de cada país podrá tomar medidas para excluir de la aplicación del presente Convenio o de algunas de sus disposiciones a otras categorías limitadas de personas empleadas respecto de las cuales se presenten problemas especiales que revistan cierta importancia habida cuenta de las condiciones de empleo particulares de los trabajadores interesados o de la dimensión o naturaleza de la empresa que los emplea.

6. Todo Miembro que ratifique el presente Convenio deberá enumerar, en la primera memoria sobre la aplicación del Convenio que someta en virtud del artículo 22 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, las categorías que hubieren sido excluidas en virtud de los párrafos 4 y 5 del presente artículo, explicando los motivos de dicha exclusión, y deberá indicar en las memorias subsiguientes el estado de su legislación y práctica respecto de las categorías excluidas y la medida en que aplica o se propone aplicar el Convenio a tales categorías.

### Artículo 3

A los efectos del presente Convenio, las expresiones terminación y terminación de la relación de trabajo significan terminación de la relación de trabajo por iniciativa del empleador.

## Parte II. Normas de Aplicación General

### Sección A. Justificación de la Terminación

#### Artículo 4

No se pondrá término a la relación de trabajo de un trabajador a menos que exista para ello una causa justificada relacionada con su capacidad o su conducta o basada en las necesidades de funcionamiento de la empresa, establecimiento o servicio.

#### Artículo 5

Entre los motivos que no constituirán causa justificada para la terminación de la relación de trabajo figuran los siguientes:

- a) La afiliación a un sindicato o la participación en actividades sindicales fuera de las horas de trabajo o, con el consentimiento del empleador, durante las horas de trabajo;
- b) Ser candidato a representante de los trabajadores o actuar o haber actuado en esa calidad;

- c) Presentar una queja o participar en un procedimiento entablado contra un empleador por supuestas violaciones de leyes o reglamentos, o recurrir ante las autoridades administrativas competentes;
- d) La raza, el color, el sexo, el estado civil, las responsabilidades familiares, el embarazo, la religión, las opiniones políticas, la ascendencia nacional o el origen social;
- e) La ausencia del trabajo durante la licencia de maternidad.

### Artículo 6

1. La ausencia temporal del trabajo por motivo de enfermedad o lesión no deberá constituir una causa justificada de terminación de la relación de trabajo.

2. La definición de lo que constituye una ausencia temporal del trabajo, la medida en que se exigirá un certificado médico y las posibles limitaciones a la aplicación del párrafo 1 del presente artículo serán determinadas de conformidad con los métodos de aplicación mencionados en el artículo 1 del presente Convenio.

### Sección B. Procedimientos Previos a la Terminación o en Ocasión de ésta

#### Artículo 7

No deberá darse por terminada la relación de trabajo de un trabajador por motivos relacionados con su conducta o su rendimiento antes de que se le haya ofrecido la posibilidad de defenderse de los cargos formulados contra él, a menos que no pueda pedirse razonablemente al empleador que le conceda esta posibilidad.

### Sección C. Recurso Contra la Terminación

#### Artículo 8

1. El trabajador que considere injustificada la terminación de su relación de trabajo tendrá derecho a recurrir contra la misma ante un organismo neutral, como un tribunal, un tribunal del trabajo, una junta de arbitraje o un árbitro.

2. Si una autoridad competente ha autorizado la terminación, la aplicación del párrafo 1 del presente artículo podrá variar de conformidad con la legislación y la práctica nacionales.

3. Podrá considerarse que el trabajador ha renunciado a su derecho de recurrir contra la terminación de su relación de trabajo si no hubiere ejercido tal derecho dentro de un plazo razonable después de la terminación.

#### Artículo 9

1. Los organismos mencionados en el artículo 8 del presente Convenio estarán facultados para exa-

minar las causas invocadas para justificar la terminación de la relación de trabajo y todas las demás circunstancias relacionadas con el caso, y para pronunciarse sobre si la terminación estaba justificada.

2. A fin de que el trabajador no esté obligado a asumir por su sola cuenta la carga de la prueba de que su terminación fue injustificada, los métodos de aplicación mencionados en el artículo 1 del presente Convenio deberán prever una u otra de las siguientes posibilidades, o ambas:

- a) Incumbirá al empleador la carga de la prueba de la existencia de una causa justificada para la terminación, tal como ha sido definida en el artículo 4 del presente Convenio;
- b) Los organismos mencionados en el artículo 8 del presente Convenio estarán facultados para decidir acerca de las causas invocadas para justificar la terminación habida cuenta de las pruebas aportadas por las partes y de conformidad con los procedimientos establecidos por la legislación y la práctica nacionales.

3. En los casos en que se invoquen para la terminación de la relación de trabajo razones basadas en necesidades de funcionamiento de la empresa, establecimiento o servicio, los organismos mencionados en el artículo 8 del presente Convenio estarán facultados para verificar si la terminación se debió realmente a tales razones, pero la medida en que esos organismos estarán facultados también para decidir si esas razones son suficientes para justificar la terminación deberá determinarse por los métodos de aplicación mencionados en el artículo 1 de este Convenio.

#### Artículo 10

Si los organismos mencionados en el artículo 8 del presente Convenio llegan a la conclusión de que la terminación de la relación de trabajo es injustificada y si en virtud de la legislación y la práctica nacionales no estuvieran facultados o no consideraran posible, dadas las circunstancias, anular la terminación y eventualmente ordenar o proponer la readmisión del trabajador, tendrán la facultad de ordenar el pago de una indemnización adecuada u otra reparación que se considere apropiada.

#### Sección D. *Plazo de Preaviso*

##### Artículo 11

El trabajador cuya relación de trabajo vaya a darse por terminada tendrá derecho a un plazo de preaviso razonable o, en su lugar, a una indemnización, a menos que sea culpable de una falta grave de tal índole que sería irrazonable pedir al empleador que continuara empleándolo durante el plazo de preaviso.

#### Sección E. *Indemnización por fin de Servicios y Otras Medidas de Protección de los Ingresos*

##### Artículo 12

1. De conformidad con la legislación y la práctica nacionales, todo trabajador cuya relación de trabajo se haya dado por terminada tendrá derecho:

- a) A una indemnización por fin de servicios o a otras prestaciones análogas, cuya cuantía se fijará en función, entre otras cosas, del tiempo de servicios y del monto del salario, pagaderas directamente por el empleador o por un fondo constituido mediante cotizaciones de los empleadores; o
- b) A prestaciones del seguro de desempleo, de un régimen de asistencia a los desempleados o de otras formas de seguridad social, tales como las prestaciones de vejez o de invalidez, bajo las condiciones normales a que están sujetas dichas prestaciones; o
- c) A una combinación de tales indemnizaciones o prestaciones.

2. Cuando el trabajador no reúna las condiciones de calificación para tener derecho a las prestaciones de un seguro de desempleo o de asistencia a los desempleados en virtud de un sistema de alcance general, no será exigible el pago de las indemnizaciones o prestaciones mencionadas en el párrafo 1, apartado a), del presente artículo por el solo hecho de que el trabajador no reciba prestaciones de desempleo en virtud del apartado b) de dicho párrafo.

3. En caso de terminación por falta grave podrá preverse la pérdida del derecho a percibir las indemnizaciones o prestaciones mencionadas en el párrafo 1, apartado a), del presente artículo por los métodos de aplicación mencionados en el artículo 1 del presente Convenio.

#### Parte III. *Disposiciones Complementarias sobre la Terminación de la Relación de Trabajo por Motivos Económicos, Tecnológicos, Estructurales o Análogos*

##### Sección A. *Consulta de los Representantes de los Trabajadores*

##### Artículo 13

1. Cuando el empleador prevea terminaciones por motivos económicos, tecnológicos, estructurales o análogos:

- a) Proporcionará a los representantes de los trabajadores interesados, en tiempo oportuno, la información pertinente, incluidos los motivos de las terminaciones previstas, el número y categorías de los trabajadores que puedan ser afectados por ellas y el período

durante el cual habrían de llevarse a cabo dichas terminaciones;

- b) De conformidad con la legislación y la práctica nacionales, ofrecerá a los representantes de los trabajadores interesados, lo antes posible, una oportunidad para entablar consultas sobre las medidas que deban adoptarse para evitar o limitar las terminaciones y las medidas para atenuar las consecuencias adversas de todas las terminaciones para los trabajadores afectados, por ejemplo, encontrándoles otros empleos.

2. La aplicación del párrafo 1 del presente artículo se podrá limitar, mediante los métodos de aplicación mencionados en el artículo 1 del presente Convenio, a los casos en que el número de trabajadores cuya relación de trabajo se prevea dar por terminada sea por lo menos igual a una cifra o a un porcentaje determinados del personal.

3. A los efectos del presente artículo, la expresión representantes de los trabajadores interesados se aplica a los representantes de los trabajadores reconocidos como tales por la legislación o la práctica nacionales, de conformidad con el Convenio sobre los representantes de los trabajadores, 1971.

#### Sección B. *Notificación a la Autoridad Competente*

##### Artículo 14

1. De conformidad con la legislación y la práctica nacionales, el empleador que prevea terminaciones por motivos económicos, tecnológicos, estructurales o análogos las notificará lo antes posible a la autoridad competente, comunicándole la información pertinente, incluida una constancia por escrito de los motivos de las terminaciones previstas, el número y las categorías de los trabajadores que puedan verse afectados y el período durante el cual habrían de llevarse a cabo dichas terminaciones.

2. La legislación nacional podrá limitar la aplicabilidad del párrafo 1 del presente artículo a los casos en que el número de trabajadores cuya relación de trabajo se prevea dar por terminada sea por lo menos igual a un número o a un porcentaje determinados del personal.

3. El empleador notificará a las autoridades competentes las terminaciones a que se hace referencia en el párrafo 1 del presente artículo con un plazo mínimo de antelación a la fecha en que se procederá a las terminaciones, plazo que será especificado por la legislación nacional.

#### Parte IV. *Disposiciones Finales*

##### Artículo 15

Las ratificaciones formales del presente Convenio serán comunicadas, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.

##### Artículo 16

1. Este Convenio obligará únicamente a aquellos Miembros de la Organización Internacional del Trabajo cuyas ratificaciones haya registrado el Director General.

2. Entrará en vigor doce meses después de la fecha en que las ratificaciones de dos Miembros hayan sido registradas por el Director General.

3. Desde dicho momento, este Convenio entrará en vigor, para cada Miembro, doce meses después de la fecha en que haya sido registrada su ratificación.

##### Artículo 17

1. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio podrá denunciarlo a la expiración de un período de diez años, a partir de la fecha en que se haya puesto inicialmente en vigor, mediante un acta comunicada, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo. La denuncia no surtirá efecto hasta un año después de la fecha en que se haya registrado.

2. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio y que, en el plazo de un año después de la expiración del período de diez años mencionado en el párrafo precedente, no haga uso del derecho de denuncia previsto en este artículo quedará obligado durante un nuevo período de diez años, y en lo sucesivo podrá denunciar este Convenio a la expiración de cada período de diez años, en las condiciones previstas en este artículo.

##### Artículo 18

1. El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo notificará a todos los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo el registro de cuantas ratificaciones, declaraciones y denuncias le comuniquen los Miembros de la Organización.

2. Al notificar a los Miembros de la Organización el registro de la segunda ratificación que le haya sido comunicada, el Director General llamará la atención de los Miembros de la Organización sobre la fecha en que entrará en vigor el presente Convenio.

##### Artículo 19

El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo comunicará al Secretario General de las Naciones Unidas, a los efectos del registro y de conformidad con el artículo 102 de la Carta de las Naciones Unidas, una información completa sobre todas las ratificaciones, declaraciones y actas de denuncia que haya registrado de acuerdo con los artículos precedentes.

##### Artículo 20

Cada vez que lo estime necesario, el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo

jo presentará a la Conferencia una memoria sobre la aplicación del Convenio, y considerará la conveniencia de incluir en el orden del día de la Conferencia la cuestión de su revisión total o parcial.

#### Artículo 21

1. En caso de que la Conferencia adopte un nuevo convenio que implique una revisión total o parcial del presente, y a menos que el nuevo convenio contenga disposiciones en contrario:

- a) La ratificación, por un Miembro, del nuevo convenio revisor implicará, *ipso iure*, la denuncia inmediata de este Convenio, no obstante las disposiciones contenidas en el artículo 17, siempre que el nuevo convenio revisor haya entrado en vigor;
- b) A partir de la fecha en que entre en vigor el nuevo convenio revisor, el presente Convenio cesará de estar abierto a la ratificación por los Miembros.

2. Este Convenio continuará en vigor en todo caso, en su forma y contenido actuales, para los Miembros que lo hayan ratificado y no ratifiquen el convenio revisor.

#### Artículo 22

Las versiones inglesa y francesa del texto de este Convenio son igualmente auténticas.

*Alberto J. Piccinini. – Miguel L. Bonasso. – Susana R. García. – María A. González. – Margarita O. Jarque. – Claudio Lozano. – Eduardo G. Macaluse. – Héctor T. Polino. – María F. Ríos. – Marcela V. Rodríguez. – José A. Roselli.*

## 2

### PROYECTO DE LEY

*El Senado y Cámara de Diputados,...*

Artículo 1° – Apruébase el Convenio 158 de la Organización Internacional del Trabajo, relativo a la terminación de la relación de trabajo por iniciativa del empleador, adoptado por la Conferencia Internacional del Trabajo, en su 68ª reunión, celebrada en Ginebra en 1982, cuya copia forma parte de la presente ley.

Art. 2° – Comuníquese al Poder Ejecutivo.

### CONVENIO N° 158

*Convenio sobre la terminación de la relación de trabajo por iniciativa del empleador.*

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 2 junio 1982, en su sexagésima octava reunión;

Habiendo tomado nota de las normas internacionales que contiene la recomendación sobre la terminación de la relación de trabajo, 1963;

Habiendo tomado nota de que desde la adopción de la recomendación sobre la terminación de la relación de trabajo, 1963, se han registrado novedades importantes en la legislación y en la práctica de numerosos Estados Miembros relativas a las cuestiones abarcadas por dicha recomendación;

Considerando que en razón de esas novedades es oportuno adoptar nuevas normas internacionales en la materia, habida cuenta en particular de los graves problemas que se plantean en esta esfera como consecuencia de las dificultades económicas y de los cambios tecnológicos sobrevenidos durante los últimos años en gran número de países;

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a la terminación de la relación de trabajo por iniciativa del empleador, cuestión que constituye el quinto punto del orden del día de la reunión, y

Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de un convenio, adopta, con fecha 22 de junio de mil novecientos ochenta y dos, el presente convenio, que podrá ser citado como el convenio sobre la terminación de la relación de trabajo, 1982:

#### PARTE I

### Métodos de aplicación, campo de aplicación y definiciones

#### Artículo 1

Deberá darse efecto a las disposiciones del presente convenio por medio de la legislación nacional, excepto en la medida en que esas disposiciones se apliquen por vía de contratos colectivos, laudos arbitrales o sentencias judiciales, o de cualquier otra forma conforme a la práctica nacional.

#### Artículo 2

1. El presente convenio se aplica a todas las ramas de actividad económica y a todas las personas empleadas.
2. Todo miembro podrá excluir de la totalidad o de algunas de las disposiciones del presente convenio a las siguientes categorías de personas empleadas:

- a) Los trabajadores con un contrato de trabajo de duración determinada o para realizar determinada tarea;
- b) Los trabajadores que efectúen un período de prueba o que no tengan el tiem-

po de servicios exigido, siempre que en uno u otro caso la duración se haya fijado de antemano y sea razonable;

- c) Los trabajadores contratados con carácter ocasional durante un período de corta duración.
3. Se deberán prever garantías adecuadas contra el recurso a contratos de trabajo de duración determinada cuyo objeto sea eludir la protección que prevé el presente convenio.
  4. En la medida en que sea necesario, y previa consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores interesadas, cuando tales organizaciones existan, la autoridad competente o el organismo apropiado de cada país podrá tomar medidas para excluir de la aplicación del presente convenio o de algunas de sus disposiciones a ciertas categorías de personas empleadas cuyas condiciones de empleo se rijan por disposiciones especiales que en su conjunto confieran una protección por lo menos equivalente a la que prevé este convenio.
  5. En la medida en que sea necesario, y previa consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores interesadas, cuando tales organizaciones existan, la autoridad competente o el organismo apropiado de cada país podrá tomar medidas para excluir de la aplicación del presente convenio o de algunas de sus disposiciones a otras categorías limitadas de personas empleadas respecto de las cuales se presenten problemas especiales que revistan cierta importancia habida cuenta de las condiciones de empleo particulares de los trabajadores interesados o de la dimensión o naturaleza de la empresa que los emplea.
  6. Todo miembro que ratifique el presente convenio deberá enumerar, en la primera memoria sobre la aplicación del convenio que someta en virtud del artículo 22 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, las categorías que hubieren sido excluidas en virtud de los párrafos 4 y 5 del presente artículo, explicando los motivos de dicha exclusión, y deberá indicar en las memorias subsiguientes el estado de su legislación y práctica respecto de las categorías excluidas y la medida en que aplica o se propone aplicar el convenio a tales categorías.

#### Artículo 3

A los efectos del presente convenio, las expresiones terminación y terminación de la relación de trabajo significan terminación de la relación de trabajo por iniciativa del empleador.

## PARTE II

### Normas de aplicación general

#### Sección A

##### *Justificación de la terminación*

#### Artículo 4

No se pondrá término a la relación de trabajo de un trabajador a menos que exista para ello una causa justificada relacionada con su capacidad o su conducta o basada en las necesidades de funcionamiento de la empresa, establecimiento o servicio.

#### Artículo 5

Entre los motivos que no constituirán causa justificada para la terminación de la relación de trabajo figuran los siguientes:

- a) La afiliación a un sindicato o la participación en actividades sindicales fuera de las horas de trabajo o, con el consentimiento del empleador, durante las horas de trabajo;
- b) Ser candidato a representante de los trabajadores o actuar o haber actuado en esa calidad;
- c) Presentar una queja o participar en un procedimiento entablado contra un empleador por supuestas violaciones de leyes o reglamentos, o recurrir ante las autoridades administrativas competentes;
- d) La raza, el color, el sexo, el estado civil, las responsabilidades familiares, el embarazo, la religión, las opiniones políticas, la ascendencia nacional o el origen social;
- e) La ausencia del trabajo durante la licencia de maternidad.

#### Artículo 6

1. La ausencia temporal del trabajo por motivo de enfermedad o lesión no deberá constituir una causa justificada de terminación de la relación de trabajo.
2. La definición de lo que constituye una ausencia temporal del trabajo, la medida en que se exigirá un certificado médico y las posibles limitaciones a la aplicación del párrafo 1 del presente artículo serán determinadas de conformidad con los métodos de aplicación mencionados en el artículo 1° del presente convenio.

#### Sección B

##### *Procedimientos previos a la terminación o en ocasión de ésta*

#### Artículo 7

No deberá darse por terminada la relación de trabajo de un trabajador por motivos relacionados con

su conducta o su rendimiento antes de que se le haya ofrecido la posibilidad de defenderse de los cargos formulados contra él, a menos que no pueda pedirse razonablemente al empleador que le conceda esta posibilidad.

### Sección C

#### *Recurso contra la terminación*

#### Artículo 8

1. El trabajador que considere injustificada la terminación de su relación de trabajo tendrá derecho a recurrir contra la misma ante un organismo neutral, como un tribunal, un tribunal del trabajo, una junta de arbitraje o un árbitro.
2. Si una autoridad competente ha autorizado la terminación, la aplicación del párrafo 1 del presente artículo podrá variar de conformidad con la legislación y la práctica nacionales.
3. Podrá considerarse que el trabajador ha renunciado a su derecho de recurrir contra la terminación de su relación de trabajo si no hubiere ejercido tal derecho dentro de un plazo razonable después de la terminación.

#### Artículo 9

1. Los organismos mencionados en el artículo 8° del presente convenio estarán facultados para examinar las causas invocadas para justificar la terminación de la relación de trabajo y todas las demás circunstancias relacionadas con el caso, y para pronunciarse sobre si la terminación estaba justificada.
2. A fin de que el trabajador no esté obligado a asumir por su sola cuenta la carga de la prueba de que su terminación fue injustificada, los métodos de aplicación mencionados en el artículo 1° del presente convenio deberán prever una u otra de las siguientes posibilidades, o ambas:
  - a) Incumbirá al empleador la carga de la prueba de la existencia de una causa justificada para la terminación, tal como ha sido definida en el artículo 4° del presente convenio;
  - b) Los organismos mencionados en el artículo 8° del presente convenio estarán facultados para decidir acerca de las causas invocadas para justificar la terminación habida cuenta de las pruebas aportadas por las partes y de conformidad con los procedimientos establecidos por la legislación y la práctica nacionales.
3. En los casos en que se invoquen para la terminación de la relación de trabajo razones

basadas en necesidades de funcionamiento de la empresa, establecimiento o servicio, los organismos mencionados en el artículo 8° del presente convenio estarán facultados para verificar si la terminación se debió realmente a tales razones, pero la medida en que esos organismos estarán facultados también para decidir si esas razones son suficientes para justificar la terminación deberá determinarse por los métodos de aplicación mencionados en el artículo 1° de este convenio.

#### Artículo 10

Si los organismos mencionados en el artículo 8° del presente convenio llegan a la conclusión de que la terminación de la relación de trabajo es injustificada y si en virtud de la legislación y la práctica nacionales no estuvieran facultados o no consideraran posible, dadas las circunstancias, anular la terminación y eventualmente ordenar o proponer la readmisión del trabajador, tendrán la facultad de ordenar el pago de una indemnización adecuada u otra reparación que se considere apropiada.

### Sección D

#### *Plazo de preaviso*

#### Artículo 11

El trabajador cuya relación de trabajo vaya a darse por terminada tendrá derecho a un plazo de preaviso razonable o, en su lugar, a una indemnización, a menos que sea culpable de una falta grave de tal índole que sería irrazonable pedir al empleador que continuara empleándolo durante el plazo de preaviso.

### Sección E

#### *Indemnización por fin de servicios y otras medidas de protección de los ingresos*

#### Artículo 12

1. De conformidad con la legislación y la práctica nacionales, todo trabajador cuya relación de trabajo se haya dado por terminada tendrá derecho:
  - a) A una indemnización por fin de servicios o a otras prestaciones análogas, cuya cuantía se fijará en función, entre otras cosas, del tiempo de servicios y del monto del salario, pagaderas directamente por el empleador o por un fondo constituido mediante cotizaciones de los empleadores;
  - b) A prestaciones del seguro de desempleo, de un régimen de asistencia a los desempleados o de otras formas de se-

guridad social, tales como las prestaciones de vejez o de invalidez, bajo las condiciones normales a que están sujetas dichas prestaciones;

- c) A una combinación de tales indemnizaciones o prestaciones.
2. Cuando el trabajador no reúna las condiciones de calificación para tener derecho a las prestaciones de un seguro de desempleo o de asistencia a los desempleados en virtud de un sistema de alcance general, no será exigible el pago de las indemnizaciones o prestaciones mencionadas en el párrafo 1, apartado *a*), del presente artículo por el solo hecho de que el trabajador no reciba prestaciones de desempleo en virtud del apartado *b*) de dicho párrafo.
  3. En caso de terminación por falta grave podrá preverse la pérdida del derecho a percibir las indemnizaciones o prestaciones mencionadas en el párrafo 1, apartado *a*), del presente artículo por los métodos de aplicación mencionados en el artículo 1° del presente convenio.

### PARTE III

#### **Disposiciones complementarias sobre la terminación de la relación de trabajo por motivos económicos, tecnológicos, estructurales o análogos**

##### Sección A

##### *Consulta de los representantes de los trabajadores*

##### Artículo 13

1. Cuando el empleador prevea terminaciones por motivos económicos, tecnológicos, estructurales o análogos:
  - a*) Proporcionará a los representantes de los trabajadores interesados, en tiempo oportuno, la información pertinente, incluidos los motivos de las terminaciones previstas, el número y categorías de los trabajadores que puedan ser afectados por ellas y el período durante el cual habrían de llevarse a cabo dichas terminaciones;
  - b*) De conformidad con la legislación y la práctica nacionales, ofrecerá a los representantes de los trabajadores interesados, lo antes posible, una oportunidad para entablar consultas sobre las medidas que deban adoptarse para evitar o limitar las terminaciones y las medidas para atenuar las consecuencias adver-

sas de todas las terminaciones para los trabajadores afectados, por ejemplo, encontrándoles otros empleos.

2. La aplicación del párrafo 1 del presente artículo se podrá limitar, mediante los métodos de aplicación mencionados en el artículo 1° del presente convenio, a los casos en que el número de trabajadores cuya relación de trabajo se prevea dar por terminada sea por lo menos igual a una cifra o a un porcentaje determinados del personal.
3. A los efectos del presente artículo, la expresión representantes de los trabajadores interesados se aplica a los representantes de los trabajadores reconocidos como tales por la legislación o la práctica nacionales, de conformidad con el convenio sobre los representantes de los trabajadores, 1971.

##### Sección B

##### *Notificación a la autoridad competente*

##### Artículo 14

1. De conformidad con la legislación y la práctica nacionales, el empleador que prevea terminaciones por motivos económicos, tecnológicos, estructurales o análogos las notificará lo antes posible a la autoridad competente, comunicándole la información pertinente, incluida una constancia por escrito de los motivos de las terminaciones previstas, el número y las categorías de los trabajadores que puedan verse afectados y el período durante el cual habrían de llevarse a cabo dichas terminaciones.
2. La legislación nacional podrá limitar la aplicabilidad del párrafo 1 del presente artículo a los casos en que el número de trabajadores cuya relación de trabajo se prevea dar por terminada sea por lo menos igual a un número o a un porcentaje determinados del personal.
3. El empleador notificará a las autoridades competentes las terminaciones a que se hace referencia en el párrafo 1 del presente artículo con un plazo mínimo de antelación a la fecha en que se procederá a las terminaciones, plazo que será especificado por la legislación nacional.

### PARTE IV

#### **Disposiciones finales**

##### Artículo 15

Las ratificaciones formales del presente convenio serán comunicadas, para su registro, al director general de la Oficina Internacional del Trabajo.

## Artículo 16

1. Este convenio obligará únicamente a aquellos miembros de la Organización Internacional del Trabajo cuyas ratificaciones haya registrado el director general.
2. Entrará en vigor doce meses después de la fecha en que las ratificaciones de dos miembros hayan sido registradas por el director general.
3. Desde dicho momento, este convenio entrará en vigor, para cada miembro, doce meses después de la fecha en que haya sido registrada su ratificación.

## Artículo 17

1. Todo miembro que haya ratificado este convenio podrá denunciarlo a la expiración de un período de diez años, a partir de la fecha en que se haya puesto inicialmente en vigor, mediante un acta comunicada, para su registro, al director general de la Oficina Internacional del Trabajo. La denuncia no surtirá efecto hasta un año después de la fecha en que se haya registrado.
2. Todo miembro que haya ratificado este convenio y que, en el plazo de un año después de la expiración del período de diez años mencionado en el párrafo precedente, no haga uso del derecho de denuncia previsto en este artículo quedará obligado durante un nuevo período de diez años, y en lo sucesivo podrá denunciar este convenio a la expiración de cada período de diez años, en las condiciones previstas en este artículo.

## Artículo 18

1. El director general de la Oficina Internacional del Trabajo notificará a todos los miembros de la Organización Internacional del Trabajo el registro de cuantas ratificaciones, declaraciones y denuncias le comuniquen los miembros de la organización.
2. Al notificar a los miembros de la organización el registro de la segunda ratificación que le haya sido comunicada, el director general llamará la atención de los miembros de la organización sobre la fecha en que entrará en vigor el presente convenio.

## Artículo 19

El director general de la Oficina Internacional del Trabajo comunicará al secretario general de las Naciones Unidas, a los efectos del registro y de conformidad con el artículo 102 de la Carta de las Naciones Unidas, una información completa sobre todas las ratificaciones, declaraciones y actas de de-

nuncia que haya registrado de acuerdo con los artículos precedentes.

## Artículo 20

Cada vez que lo estime necesario, el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo presentará a la conferencia una memoria sobre la aplicación del convenio, y considerará la conveniencia de incluir en el orden del día de la conferencia la cuestión de su revisión total o parcial.

## Artículo 21

1. En caso de que la conferencia adopte un nuevo convenio que implique una revisión total o parcial del presente, y a menos que el nuevo convenio contenga disposiciones en contrario:
  - a) La ratificación, por un miembro, del nuevo convenio revisor implicará, *ipso iure*, la denuncia inmediata de este convenio, no obstante las disposiciones contenidas en el artículo 17, siempre que el nuevo convenio revisor haya entrado en vigor;
  - b) A partir de la fecha en que entre en vigor el nuevo convenio revisor, el presente convenio cesará de estar abierto a la ratificación por los miembros.
2. Este convenio continuará en vigor en todo caso, en su forma y contenido actuales, para los miembros que lo hayan ratificado y no ratifiquen el convenio revisor.

## Artículo 22

Las versiones inglesa y francesa del texto de este convenio son igualmente auténticas.

*Héctor P. Recalde.*

3

## PROYECTO DE LEY

*El Senado y Cámara de Diputados,...*

Artículo 1º – Ratifícase el Convenio 158 relativo a la terminación de la relación de trabajo por iniciativa del empleador, adoptado por la Conferencia General de la Organización del Trabajo en su reunión del 22 de junio de 1982, cuyo texto forma parte de la presente ley.

Art. 2º – Comuníquese al Poder Ejecutivo.

*Adrián Pérez. – María E. Barbagelata. – Marcela V. Rodríguez. – Susana R. García. – Laura C. Musa. – Lucrecia Monteagudo. – Sergio A. Basteiro. – Jorge Rivas. – Eduardo G. Macaluse. –*



*Marta O. Maffei. – Fabián De Nuccio.  
– Héctor T. Polino.*

## CONVENIO 158

### *Convenio sobre la terminación de la relación de trabajo por iniciativa del empleador*

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 2 junio 1982, en su sexagésima octava reunión;

Habiendo tomado nota de las normas internacionales que contiene la recomendación sobre la terminación de la relación de trabajo, 1963;

Habiendo tomado nota de que desde la adopción de la recomendación sobre la terminación de la relación de trabajo, 1963, se han registrado novedades importantes en la legislación y en la práctica de numerosos Estados Miembros relativas a las cuestiones abarcadas por dicha recomendación;

Considerando que en razón de esas novedades es oportuno adoptar nuevas normas internacionales en la materia, habida cuenta en particular de los graves problemas que se plantean en esta esfera como consecuencia de las dificultades económicas y de los cambios tecnológicos sobrevenidos durante los últimos años en gran número de países;

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a la terminación de la relación de trabajo por iniciativa del empleador, cuestión que constituye el quinto punto del orden del día de la reunión; y

Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de un convenio, adopta, con fecha 22 de junio de mil novecientos ochenta y dos, el presente convenio, que podrá ser citado como el convenio sobre la terminación de la relación de trabajo, 1982:

### PARTE I

#### *Métodos de aplicación, campo de aplicación y definiciones*

#### Artículo 1

Deberá darse efecto a las disposiciones del presente convenio por medio de la legislación nacional, excepto en la medida en que esas disposiciones se apliquen por vía de contratos colectivos, laudos arbitrales o sentencias judiciales, o de cualquier otra forma conforme a la práctica nacional.

#### Artículo 2

1. El presente convenio se aplica a todas las ramas de actividad económica y a todas las personas empleadas.

2. Todo miembro podrá excluir de la totalidad o de algunas de las disposiciones del presente Convenio a las siguientes categorías de personas empleadas:

- a) Los trabajadores con un contrato de trabajo de duración determinada o para realizar determinada tarea;
- b) Los trabajadores que efectúen un período de prueba o que no tengan el tiempo de servicios exigido, siempre que en uno u otro caso la duración se haya fijado de antemano y sea razonable;
- c) Los trabajadores contratados con carácter ocasional durante un período de corta duración.

3. Se deberán prever garantías adecuadas contra el recurso a contratos de trabajo de duración determinada cuyo objeto sea eludir la protección que prevé el presente convenio.

4. En la medida en que sea necesario, y previa consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores interesadas, cuando tales organizaciones existan, la autoridad competente o el organismo apropiado de cada país podrá tomar medidas para excluir de la aplicación del presente convenio o de algunas de sus disposiciones a ciertas categorías de personas empleadas cuyas condiciones de empleo se rijan por disposiciones especiales que en su conjunto confieran una protección por lo menos equivalente a la que prevé este Convenio.

5. En la medida en que sea necesario, y previa consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores interesadas, cuando tales organizaciones existan, la autoridad competente o el organismo apropiado de cada país podrá tomar medidas para excluir de la aplicación del presente convenio o de algunas de sus disposiciones a otras categorías limitadas de personas empleadas respecto de las cuales se presenten problemas especiales que revistan cierta importancia habida cuenta de las condiciones de empleo particulares de los trabajadores interesados o de la dimensión o naturaleza de la empresa que los emplea.

6. Todo miembro que ratifique el presente convenio deberá enumerar, en la primera memoria sobre la aplicación del convenio que someta en virtud del artículo 22 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, las categorías que hubieren sido excluidas en virtud de los párrafos 4 y 5 del presente artículo, explicando los motivos de dicha exclusión, y deberá indicar en las memorias subsiguientes el estado de su legislación y práctica respecto de las categorías excluidas y la medida en que aplica o se propone aplicar el convenio a tales categorías.

#### Artículo 3

A los efectos del presente Convenio, las expresiones terminación y terminación de la relación de

trabajo significan terminación de la relación de trabajo por iniciativa del empleador.

## PARTE II

### *Normas de aplicación general*

#### Sección A

##### Justificación de la terminación

###### Artículo 4

No se pondrá término a la relación de trabajo de un trabajador a menos que exista para ello una causa justificada relacionada con su capacidad o su conducta o basada en las necesidades de funcionamiento de la empresa, establecimiento o servicio.

###### Artículo 5

Entre los motivos que no constituirán causa justificada para la terminación de la relación de trabajo figuran los siguientes:

- a) La afiliación a un sindicato o la participación en actividades sindicales fuera de las horas de trabajo o, con el consentimiento del empleador, durante las horas de trabajo;
- b) Ser candidato a representante de los trabajadores o actuar o haber actuado en esa calidad;
- c) Presentar una queja o participar en un procedimiento entablado contra un empleador por supuestas violaciones de leyes o reglamentos, o recurrir ante las autoridades administrativas competentes;
- d) La raza, el color, el sexo, el estado civil, las responsabilidades familiares, el embarazo, la religión, las opiniones políticas, la ascendencia nacional o el origen social;
- e) La ausencia del trabajo durante la licencia de maternidad.

###### Artículo 6

1. La ausencia temporal del trabajo por motivo de enfermedad o lesión no deberá constituir una causa justificada de terminación de la relación de trabajo.

2. La definición de lo que constituye una ausencia temporal del trabajo, la medida en que se exigirá un certificado médico y las posibles limitaciones a la aplicación del párrafo 1 del presente artículo serán determinadas de conformidad con los métodos de aplicación mencionados en el artículo 1 del presente Convenio.

#### Sección B

##### Procedimientos previos a la terminación o en ocasión de ésta

###### Artículo 7

No deberá darse por terminada la relación de trabajo de un trabajador por motivos relacionados con

su conducta o su rendimiento antes de que se le haya ofrecido la posibilidad de defenderse de los cargos formulados contra él, a menos que no pueda pedirse razonablemente al empleador que le conceda esta posibilidad.

#### Sección C

##### Recurso contra la terminación

###### Artículo 8

1. El trabajador que considere injustificada la terminación de su relación de trabajo tendrá derecho a recurrir contra la misma ante un organismo neutral, como un tribunal, un tribunal del trabajo, una junta de arbitraje o un árbitro.

2. Si una autoridad competente ha autorizado la terminación, la aplicación del párrafo 1 del presente artículo podrá variar de conformidad con la legislación y la práctica nacionales.

3. Podrá considerarse que el trabajador ha renunciado a su derecho de recurrir contra la terminación de su relación de trabajo si no hubiere ejercido tal derecho dentro de un plazo razonable después de la terminación.

###### Artículo 9

1. Los organismos mencionados en el artículo 8 del presente Convenio estarán facultados para examinar las causas invocadas para justificar la terminación de la relación de trabajo y todas las demás circunstancias relacionadas con el caso, y para pronunciarse sobre si la terminación estaba justificada.

2. A fin de que el trabajador no esté obligado a asumir por su sola cuenta la carga de la prueba de que su terminación fue injustificada, los métodos de aplicación mencionados en el artículo 1 del presente Convenio deberán prever una u otra de las siguientes posibilidades, o ambas:

- a) Incumbirá al empleador la carga de la prueba de la existencia de una causa justificada para la terminación, tal como ha sido definida en el artículo 4 del presente Convenio;
- b) Los organismos mencionados en el artículo 8 del presente convenio estarán facultados para decidir acerca de las causas invocadas para justificar la terminación habida cuenta de las pruebas aportadas por las partes y de conformidad con los procedimientos establecidos por la legislación y la práctica nacionales.

3. En los casos en que se invoquen para la terminación de la relación de trabajo razones basadas en necesidades de funcionamiento de la empresa, es-

tablecimiento o servicio, los organismos mencionados en el artículo 8 del presente Convenio estarán facultados para verificar si la terminación se debió realmente a tales razones, pero la medida en que esos organismos estarán facultados también para decidir si esas razones son suficientes para justificar la terminación deberá determinarse por los métodos de aplicación mencionados en el artículo 1 de este Convenio.

#### Artículo 10

Si los organismos mencionados en el artículo 8 del presente Convenio llegan a la conclusión de que la terminación de la relación de trabajo es injustificada y si en virtud de la legislación y la práctica nacionales no estuvieran facultadas o no consideraran posible, dadas las circunstancias, anular la terminación y eventualmente ordenar o proponer la readmisión del trabajador, tendrán la facultad de ordenar el pago de una indemnización adecuada u otra reparación que se considere apropiada.

#### Sección D

##### Plazo de preaviso

#### Artículo 11

El trabajador cuya relación de trabajo vaya a darse por terminada tendrá derecho a un plazo de preaviso razonable o, en su lugar, a una indemnización, a menos que sea culpable de una falta grave de tal índole que sería irrazonable pedir al empleador que continuara empleándolo durante el plazo de preaviso.

#### Sección E

##### Indemnización por fin de servicios y otras medidas de protección de los ingresos

#### Artículo 12

1. De conformidad con la legislación y la práctica nacionales, todo trabajador cuya relación de trabajo se haya dado por terminada tendrá derecho:

- a) A una indemnización por fin de servicios o a otras prestaciones análogas, cuya cuantía se fijará en función, entre otras cosas, del tiempo de servicios y del monto del salario, pagaderas directamente por el empleador o por un fondo constituido mediante cotizaciones de los empleadores; o
- b) A prestaciones del seguro de desempleo, de un régimen de asistencia a los desempleados o de otras formas de seguridad social, tales como las prestaciones de vejez o de invalidez, bajo las condiciones normales a que están sujetas dichas prestaciones; o

- c) A una combinación de tales indemnizaciones o prestaciones.

2. Cuando el trabajador no reúna las condiciones de calificación para tener derecho a las prestaciones de un seguro de desempleo o de asistencia a los desempleados en virtud de un sistema de alcance general, no será exigible el pago de las indemnizaciones o prestaciones mencionadas en el párrafo 1, apartado a), del presente artículo por el solo hecho de que el trabajador no reciba prestaciones de desempleo en virtud del apartado b) de dicho párrafo.

3. En caso de terminación por falta grave podrá preverse la pérdida del derecho a percibir las indemnizaciones o prestaciones mencionadas en el párrafo 1, apartado a), del presente artículo por los métodos de aplicación mencionados en el artículo 1 del presente Convenio.

### PARTE III

#### *Disposiciones complementarias sobre la terminación de la relación de trabajo por motivos económicos, tecnológicos, estructurales o análogos*

#### Sección A

##### Consulta de los representantes de los trabajadores

#### Artículo 13

1. Cuando el empleador prevea terminaciones por motivos económicos, tecnológicos, estructurales o análogos:

- a) Proporcionará a los representantes de los trabajadores interesados, en tiempo oportuno, la información pertinente, incluidos los motivos de las terminaciones previstas, el número y categorías de los trabajadores que puedan ser afectados por ellas y el período durante el cual habrían de llevarse a cabo dichas terminaciones;
- b) De conformidad con la legislación y la práctica nacionales, ofrecerá a los representantes de los trabajadores interesados, lo antes posible, una oportunidad para entablar consultas sobre las medidas que deban adoptarse para evitar o limitar las terminaciones y las medidas para atenuar las consecuencias adversas de todas las terminaciones para los trabajadores afectados, por ejemplo, encontrándoles otros empleos.

2. La aplicación del párrafo 1 del presente artículo se podrá limitar, mediante los métodos de aplicación mencionados en el artículo 1 del presente convenio, a los casos en que el número de trabajadores

cuya relación de trabajo se prevea dar por terminada sea por lo menos igual a una cifra o a un porcentaje determinados del personal.

3. A los efectos del presente artículo, la expresión representantes de los trabajadores interesados se aplica a los representantes de los trabajadores reconocidos como tales por la legislación o la práctica nacionales, de conformidad con el Convenio sobre los representantes de los trabajadores, 1971.

## Sección B

### Notificación a la autoridad competente

#### Artículo 14

1. De conformidad con la legislación y la práctica nacionales, el empleador que prevea terminaciones por motivos económicos, tecnológicos, estructurales o análogos las notificará lo antes posible a la autoridad competente, comunicándole la información pertinente, incluida una constancia por escrito de los motivos de las terminaciones previstas, el número y las categorías de los trabajadores que puedan verse afectados y el período durante el cual habrían de llevarse a cabo dichas terminaciones.

2. La legislación nacional podrá limitar la aplicabilidad del párrafo 1 del presente artículo a los casos en que el número de trabajadores cuya relación de trabajo se prevea dar por terminada sea por lo menos igual a un número o a un porcentaje determinados del personal.

3. El empleador notificará a las autoridades competentes las terminaciones a que se hace referencia en el párrafo 1 del presente artículo con un plazo mínimo de antelación a la fecha en que se procederá a las terminaciones, plazo que será especificado por la legislación nacional.

## PARTE IV

### *Disposiciones finales*

#### Artículo 15

Las ratificaciones formales del presente Convenio serán comunicadas, para su registro, al director general de la Oficina Internacional del Trabajo.

#### Artículo 16

1. Este Convenio obligará únicamente a aquellos miembros de la Organización Internacional del Trabajo cuyas ratificaciones haya registrado el director general.

2. Entrará en vigor doce meses después de la fecha en que las ratificaciones de dos miembros hayan sido registradas por el director general.

3. Desde dicho momento, este Convenio entrará en vigor, para cada miembro, doce meses después de la fecha en que haya sido registrada su ratificación.

#### Artículo 17

1. Todo miembro que haya ratificado este Convenio podrá denunciarlo a la expiración de un período de diez años, a partir de la fecha en que se haya puesto inicialmente en vigor, mediante un acta comunicada, para su registro, al director general de la Oficina Internacional del Trabajo. La denuncia no surtirá efecto hasta un año después de la fecha en que se haya registrado.

2. Todo miembro que haya ratificado este Convenio y que, en el plazo de un año después de la expiración del período de diez años mencionado en el párrafo precedente, no haga uso del derecho de denuncia previsto en este artículo quedará obligado durante un nuevo período de diez años, y en lo sucesivo podrá denunciar este Convenio a la expiración de cada período de diez años, en las condiciones previstas en este artículo.

#### Artículo 18

1. El director general de la Oficina Internacional del Trabajo notificará a todos los miembros de la Organización Internacional del Trabajo el registro de cuantas ratificaciones, declaraciones y denuncias le comuniquen los miembros de la organización.

2. Al notificar a los miembros de la organización el registro de la segunda ratificación que le haya sido comunicada, el director general llamará la atención de los miembros de la organización sobre la fecha en que entrará en vigor el presente Convenio.

#### Artículo 19

El director general de la Oficina Internacional del Trabajo comunicará al secretario general de las Naciones Unidas, a los efectos del registro y de conformidad con el artículo 102 de la Carta de las Naciones Unidas, una información completa sobre todas las ratificaciones, declaraciones y actas de denuncia que haya registrado de acuerdo con los artículos precedentes.

#### Artículo 20

Cada vez que lo estime necesario, el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo presentará a la conferencia una memoria sobre la aplicación del Convenio, y considerará la conveniencia de incluir en el orden del día la conferencia la cuestión de su revisión total o parcial.

#### Artículo 21

1. En caso de que la conferencia adopte un nuevo convenio que implique una revisión total o par-

cial del presente, y a menos que el nuevo convenio contenga disposiciones en contrario:

- a) La ratificación, por un miembro, del nuevo convenio revisor implicará, *ipso jure*, la denuncia inmediata de este Convenio, no obstante las disposiciones contenidas en el artículo 17, siempre que el nuevo convenio revisor haya entrado en vigor;
- b) A partir de la fecha en que entre en vigor el nuevo convenio revisor, el presente Conve-

nio cesará de estar abierto a la ratificación por los miembros.

2. Este Convenio continuará en vigor en todo caso, en su forma y contenido actuales, para los miembros que lo hayan ratificado y no ratifiquen el convenio revisor.

#### Artículo 22

Las versiones inglesa y francesa del texto de este Convenio son igualmente auténticas.

