

19ª REUNION — 16ª SESION ORDINARIA — SEPTIEMBRE 11 DE 1974

Presidencia del doctor JOSE ANTONIO ALLENDE, presidente provisional del Honorable Senado, de la señora YAMILI BARBORA DE NASIF, vicepresidente 1º del Honorable Senado, y del doctor AMERICO A. GARCÍA, vicepresidente 2º del Honorable Senado

Secretarios: señor ALDO HERMES CANTONI y escribana pública IRMA SOSA DE CESARETTI

Prosecretarios: señores RAFAEL ARANCIBIA LABORDA y DELFOR W. CARESSI

MINISTRO PRESENTE:

de Trabajo.

señor RICARDO OTERO

SENADORES PRESENTES:

ALLENDE, José Antonio
AVALOS, Pedro Isaac
BARBORA de NASIF, Yamilí
BELENGUER, Emilio
BLANCO, Rodolfo E.
BRAVO, Leopoldo
BRITOS, Oraldo Norvel
BRIZUELA Guillermo Ramón
BRIZUELA Hugo Genaro
CAMPORA, Pedro L.
CARO, J. Armando
CERRO, Francisco Eduardo
CORNEJO LINARES, Juan Carlos
CHAILÉ, Juan Carlos
D'AGOSTINO, Lucio Roque
DE LA RÚA, Fernando
DÍAZ BIALET, Alejandro
ESPERANZA, Joaquín Horacio
EVANS, Carlos H.
FONROUGE, Alberto M.
FROIS REGIS, Domingo Andrés
FRUGOLI, Amadeo Ricardo
GARCÍA, Américo Alberto
GARCÍA, Justino
GRUBISICH, Pablo Eliseo
HERRERA, Dermidio Fernando L.
HERRERA, José Jorge
JAUREGUI, Rafael Zenón
LEÓN, Luis A.
LORENZO, Jorge Luis
LORENZO, Ramón
LUDER, Italo A.
LUNA, Pedro Antonio
MANCINI, Omar A.

MARTIARENA, José H.
MARTÍNEZ, Julio César
MAYA, Héctor Domingo
MINICHELLI de COSTANZO, Martha S.
MOREIRA, Miguel Orlando
MORENO, Ramón Enrique
MURGUIA, Edgardo P. V.
NÁPOLI, Antonio Oscar
PENNISI, Afrio
PERETTE, Carlos H.
PERONI, Carmelo
POSE, Jorge Juan
PUGLIESE, Juan Carlos
RODRÍGUEZ, Ginés Froilán
ROMERO, Humberto Antonio
SAADI, Vicente Leónides
SALAS CORREA, Luis I.
SALMOIRAGHI, José César
VAL, Buenaventura Justo
VIVAS, Angel Juan Gregorio
ZARRIELLO, Raúl Jorge

AUSENTES CON LICENCIA:

BENI, Juan Carlos E.
CÁCERES, Rubén Osvaldo

AUSENTES, CON AVISO:

ANGELOZ, Eduardo César
CANTONI, Apolo
CARNEVALE, Luis
CULASSO MATTEI, Luis
ELÍAS, Florencio
FRANCO, Carlos A.
LOSADA, Mario
PAZ, Eduardo Alberto
SAPAG, Elías
VALLE de GONZALEZ, Leni Rosa

AUSENTES, EN MISIÓN OFICIAL:

BARONI, Danilo Luis
SOLARI YRIGOYEN, Hipólito

SUMARIO

- 1.—Invitación para concurrir al recinto al señor ministro de Trabajo. (Página 1657.)
- 2.—Dictamen de la Comisión de Trabajo y Previsión Social: régimen de contrato de trabajo. Se aprueba. (Página 1657.)
- 3.—Homenaje con motivo del Día de Maestro. (Página 1713.)
- 4.—Asuntos entrados:
 - I.—Mensajes del Poder Ejecutivo por los que solicita acuerdos. (Página 1724.)
 - II.—Comunicaciones oficiales. (Página 1724.)
 - III.—Comunicación de comisión. (Página 1724.)
 - IV.—Dictámenes de comisiones. (Página 1724.)
 - V.—Peticiónes particulares. (Página 1726.)
 - VI.—Proyecto de comunicación del señor senador Saadi: búsqueda de petróleo en Catamarca. (Página 1726.)
 - VII.—Proyecto de comunicación de los señores senadores Allende y Losada: construcción de un edificio para dos escuelas de la localidad de Loreto, Misiones. (Página 1726.)
 - VIII.—Proyecto de comunicación de los señores senadores Perón y Romero: donación de un edificio al Colegio Ramón J. Cárcano, de Monte Caseros, Corrientes. (Página 1727.)
 - IX.—Proyecto de ley del señor senador Avalos: construcción de línea férrea en Misiones y electrificación de su recorrido. (Página 1728.)
 - X.—Proyecto de ley del señor senador Herrera (D. F. L.): subsidio al Congreso Latinoamericano de Medicina Física. (Página 1728.)
 - XI.—Proyecto de ley del señor senador Allende: construcción de un gasoducto para suministro de gas a localidades de Córdoba. (Página 1729.)
 - XII.—Proyecto de ley del señor senador Rodríguez: transferencia de tierras al Ministerio de Bienestar Social de la provincia del Chaco para la construcción de viviendas obreras. (Página 1729.)
 - XIII.—Proyecto de ley del señor senador Rodríguez: subsidio a la delegación de Presidencia Roque Sáenz Peña, Chaco, de la Confederación General del Trabajo. (Página 1730.)
 - XIV.—Proyecto de ley del señor senador León: subsidio a la cooperadora escolar de la Escuela N° 16, de Las Palmas, Chaco. (Página 1730.)
 - XV.—Proyecto de resolución del señor senador León: causas de la rebaja del precio para el rollizo de quebracho colorado. (Página 1731.)
 - XVI.—Proyecto de comunicación del señor senador Saadi: actividades desarrolladas por la empresa Cristalerías Rigolleau. (Página 1731.)
 - XVII.—Proyecto de resolución del señor senador Pennisi: institución de la Fiesta Nacional de las Cosechadoras. (Pág. 1731.)
 - XVIII.—Proyecto de ley de los señores senadores Allende y García (A. A.): pensión a la señora María H. A. Basualdo de Godoy. (Página 1732.)
 - XIX.—Proyecto de ley de los señores senadores Allende y García (A. A.): pensión a la pensión a la señora Rosario E. G. Cibeira de Cantoni. (Página 1733.)
 - XX.—Proyecto de resolución del señor senador Perette: política naviera en materia de transportes de hidrocarburos. (Página 1733.)
 - XXI.—Proyecto de ley del señor senador Cerro: traslado de la Capital Federal de la República a la provincia de Santiago del Estero. (Página 1735.)
 - XXII.—Proyecto de ley del señor senador Belenguer: subsidio a la Municipalidad de Ingeniero Jacobacci, Río Negro. (Página 1736.)
 - XXIII.—Proyecto de declaración del señor senador Belenguer: puesta en servicio de una red de riego en ciudades de Río Negro. (Página 1737.)
 - XXIV.—Proyecto de ley del señor senador Zarrillo: incorporación de una sala de arte en las escuelas nacionales y adquisición de serigrafías. (Página 1737.)
 - XXV.—Proyecto de ley del señor senador Jáuregui: reducción de la jornada laboral a trabajadores que cursen estudios superiores al ciclo básico. (Página 1738.)
 - XXVI.—Proyecto de ley del señor senador Saadi: franquicias impositivas y crediticias para diversas actividades económicas en Catamarca. (Página 1739.)
 - XXVII.—Proyecto de ley del señor senador Saadi: pensión a la señorita María Elena Ferrary. (Página 1741.)
 - XXVIII.—Proyecto de ley del señor senador Saadi: pensión a la señora Rosa Elías. (Página 1742.)
 - XXIX.—Proyecto de ley del señor senador Saadi: pensión a la señora Celia C. Del Mazo Suárez de Avanza. (Página 1742.)
 - XXX.—Proyecto de ley de los señores senadores Vai y Saadi: régimen de regula-

ción y control de la competencia y creación de una comisión a tal efecto. (Página 1743.)

XXXI.—Proyecto de comunicación de los señores senadores Murguía y Rodríguez: creación de la **Facultad de Ingeniería** (especialización minera y carboquímica) en Río Turbio, Santa Cruz. (Pág. 1749.)

XXXII.—Proyecto de ley del señor senador Puigliese transferencia de terreno a la **Municipalidad de General Sarmiento**, Buenos Aires para la construcción de un nuevo cementerio. (Página 1750.)

XXXIII.—Proyecto de resolución del señor senador Grubisich: causas del brote epidémico de sarampión en una escuela de Santa Rosa, La Pampa. (Página 1750.)

XXXV.—Proyecto de ley del señor senador Gardor de la Rúa y otros señores senadores: preocupación ante manifestaciones del señor ministro de Cultura y Educación. (Página 1751.)

XXXV.—Proyecto de ley del señor senador García (A. A.): subsidio a la **Comisión Honoraria Damnificados Inundaciones de Jáchal**, San Juan. (Página 1751.)

5.—A indicación de los señores senadores García (A. A.) y Rodríguez se modifica el destino de proyectos. (Página 1752.)

6.—Dictamen de la **Comisión de Comunicaciones y Transportes**: invitación a la **Honorable Cámara de Diputados** a crear una **Comisión Interparlamentaria de Radiodifusión y Televisión**. Se aprueba. (Página 1752.)

7.—A moción del señor senador Martiarena se resuelve levantar la sesión. (Página 1754.)

8.—Apéndice:

I.—Sanciones del **Honorable Senado**. (Página 1754.)

II.—Inserción. (Página 1783.)

—En Buenos Aires, a los once días del mes de septiembre de 1974, a la hora 19 y 20, dice el

Sr. Presidente (Allende). — Con la presencia en el recinto de cuarenta señores senadores, que constituyen quórum reglamentario, queda abierta la decimosexta sesión ordinaria del presente período de sesiones.

1

INVITACION AL SEÑOR MINISTRO DE TRABAJO

Sr. Presidente (Allende). — Según lo resuelto por el cuerpo en la última sesión, corresponde tratar el dictamen de la Comisión de Trabajo y

Previsión Social en el proyecto de ley devuelto con modificaciones por la Honorable Cámara de Diputados, sobre régimen de contrato de trabajo.

Hallándose en la casa el señor ministro de Trabajo, la Presidencia lo invitará a pasar al recinto, si así lo disponen los señores senadores. Para ello se haría un breve cuarto intermedio hasta que el señor ministro se haga presente en la sala.

—Asentimiento.

Sr. Perette. — Pido la palabra.

Sr. Presidente (Allende). — Tiene la palabra el señor senador por Entre Ríos.

Sr. Perette. — En nombre del bloque de la Unión Cívica Radical celebramos la decisión de la Presidencia y la comparecencia del señor ministro de Trabajo al tratarse esta ley fundamental de régimen de contrato de trabajo.

Sr. Presidente (Allende). — Habiendo asentimiento, se invitará al señor ministro a concurrir al recinto y se pasará a cuarto intermedio hasta que se haga presente.

—Luego de breves instantes ocupa su sitio en el recinto el ministro de Trabajo, señor Ricardo Otero.

2

CONTRATO DE TRABAJO

Sr. Presidente (Allende). — Continúa la sesión. Por Secretaría se va a leer el dictamen.

Sr. Secretario (Cantoni). — (Leyendo):

Dictamen de comisión

Honorable Senador:

Vuestra Comisión de Trabajo y Previsión Social ha considerado las modificaciones introducidas por la Honorable Cámara de Diputados en el proyecto de ley que le fuera pasado en revisión sobre régimen de contrato de trabajo; y, por las razones que dará el miembro informante, os aconseja aceptar las mismas.

De acuerdo con los términos del artículo 91 del reglamento del Honorable Senado, este dictamen pasa directamente al orden del día.

Sala de la comisión, 6 de septiembre de 1974.

Afrío Pennisi. — Luis I. Salas Correa. — Oraldo Norvel Britos. — Edgardo P. V. Murguía. — Carmelo Peroni. — Francisco Eduardo Cerro.

Sanción de la Honorable Cámara de Diputados de la Nación

(5 de septiembre de 1974)

Se substituye el artículo 17, por el siguiente:

«Artículo 17. — Los usos y costumbres más favorables al trabajador y, en su caso, los usos de empresa, que revistan igual carácter, pre-

valecen sobre las normas dispositivas de la ley, convenciones colectivas y el contrato de trabajo.»

En el artículo 18: A continuación de «gremiales» se agrega «o de edad».

En el artículo 22: A continuación de «El trabajador» se agrega «o sus derechohabientes», y se substituye «sus otros bienes» por «su vivienda».

En el artículo 23: A continuación de «persona» se agrega «física».

En el artículo 31: Se modifica el primer párrafo de la siguiente forma: «Los trabajadores que habiendo sido contratados por terceros con vistas a proporcionarlos a las empresas, serán considerados empleados directos de quien utilice su prestación».

En el artículo 32: Como último párrafo de este artículo, se agrega: «Cuando se contrata o subcontrate, cualquiera sea el acto que le dé origen, obras, trabajos 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 respectiva del personal afectado a tal contratación o subcontratación, está constituida con el principal, especialmente a los fines de la aplicación de las convenciones colectivas de trabajo y de la representación sindical de la actividad respectiva».

En el artículo 53: como último párrafo de este artículo, se agrega: «No obstante el vicio de forma, el acto no es oponible al trabajador».

En el artículo 80: se modifica en la siguiente forma: «Artículo 80. — Los reconocimientos médicos, salvo los concernientes a la admisión del trabajador en el empleo y los previstos en materia de higiene y seguridad, sólo podrán efectuarse según lo previsto en el artículo 227 de esta ley».

En el artículo 83: se modifica en la siguiente forma: «Artículo 83. — El empleador debe hacer observar las pausas y limitaciones a la duración del trabajo establecidas en esta 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».

»Está obligado a observar las disposiciones legales y reglamentarias pertinentes sobre higiene y seguridad en el trabajo. El trabajador podrá rehusar 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 proporcionara los elementos que dicha autoridad establezca.»

En el artículo 87: a continuación de «empleador y», se suprime «además».

En el artículo 120: se modifica el primer párrafo de la siguiente forma: «En el caso de los artículos 117, 118 y 119 de esta ley se garantizará al trabajador o a quien lo represente el libre acceso a los libros y demás documentación a fin de efectuar las comprobaciones y ejercer los controles pertinentes de las ventas y de las utilidades que resulten, pudiendo designar éstos un representante de control por intermedio de sus organizaciones sindicales».

En el artículo 123: a continuación de «competente» se agrega «o convenidos por las partes».

En el artículo 125: a continuación de «vivienda digna» se agrega «educación».

En el inciso g) del artículo 154: se agrega, al final del inciso citado, «expresado en números y letras».

En el mismo artículo 154, se agrega un nuevo inciso: «k) Fecha de ingreso y tarea cumplida o categoría en que efectivamente se desempeñó durante el período de pago».

En el artículo 168: se substituye «quince días (15)» por «sesenta días (60)».

En el mismo artículo 168: se agrega como último párrafo: «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 períodos».

En el artículo 179: se agrega como párrafo final: «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».

En el artículo 188: a continuación de «alcance» se agrega «y en tanto no establezcan límites inferiores a 44 horas semanales».

En el artículo 197: a continuación de «después de seis (6) meses antes», se agrega «o doce (12) meses después».

En el artículo 213: a continuación de «alcance» se agrega «y en tanto no establezcan límites inferiores a 44 horas semanales».

En el artículo 217: se intercala entre el segundo y tercer párrafos, el siguiente: «En lo que atañe a los servicios prestados en tareas penosas, mortificantes, riesgosas, determinantes de vejez o agotamiento prematuro, el Poder Ejecutivo determinará directamente o a solicitud de parte interesada los casos en que debe regir esta jornada limitada, sin perjuicio de los mayores

beneficios acordados a los trabajadores por leyes, estatutos especiales y/o convenciones colectivas; tal jornada limitada en ningún caso importará rebaja alguna o disminución en las retribuciones».

En el artículo 225: a continuación de la palabra «económicas» (último párrafo) agregar «o disciplinarias».

En el artículo 226: a continuación de «omisión» agregar «injustificada».

En el artículo 243: se substituye «calificación» por «valoración»; y a continuación de «particular» (párrafo segundo), se agrega «y en presencia de la calificación administrativa que pudiese haberse dictado».

Se substituye el artículo 249 por el siguiente: «Artículo 249. — 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 todo 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 existentes 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 248.

»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.»

En el artículo 258: se modifica de la siguiente forma: «Artículo 258. — Salvo lo dispuesto en la última parte del artículo 257, durante el plazo del preaviso el trabajador tendrá derecho, sin reducción de su salario, a gozar de una licencia de dos horas diarias dentro de la jornada legal de trabajo, pudiendo optar por las dos primeras o las dos últimas de la jornada. El trabajador podrá igualmente optar por acumular las horas de licencia en una o más jornadas íntegras»

En el artículo 263: se substituye «calificación» (segundo párrafo) por «valoración».

En el artículo 265: a continuación de «judicial» se agrega «firme».

En el artículo 266: se substituye por el siguiente: «Artículo 266. — 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 mes de sueldo por cada año de ser-

vicio o fracción mayor de tres meses, tomando como base la mejor remuneración mensual percibida durante el último año o durante el plazo de prestación de servicio. Dicha base no podrá exceder del equivalente a tres veces el importe mensual del salario mínimo, vital, vigente al tiempo de la extinción del contrato.

»El importe de esta indemnización en ningún caso podrá ser inferior a dos meses de sueldo calculados en base al sistema del párrafo anterior.

»En el caso de sistemas indemnizatorios establecidos en razón de la antigüedad en regímenes particulares y estatutos profesionales aprobados por leyes o decretos leyes sus montos se incrementarán en un 50 %».

En el artículo 272: se modifica por el siguiente: «Artículo 272. — Si la quiebra del empleador motivara la extinción del contrato de trabajo y aquélla fuera debida a causas no imputables al mismo, ni inherentes al riesgo propio de la empresa, la indemnización correspondiente al trabajador será la prevista en el artículo 268. En cualquier otro supuesto dicha indemnización se calculará conforme a lo previsto en el artículo 266. La determinación de las circunstancias a que se refiere este artículo será efectuada por el juez con competencia en lo laboral.»

En el artículo 273: a continuación de «empleador» (primer párrafo), se agrega «que pretendiese disponer el cese de la relación».

Artículo 302: queda suprimido.

ANTECEDENTE

Sanción del Honorable Senado

(Junio 5/6 de 1974)

Contrato de trabajo

El Senado y Cámara de Diputados, etc.

Artículo 1º — Apruébase el régimen del contrato de trabajo (L. C. T.), cuyas disposiciones se considerarán incorporadas a la presente y se observarán como ley de la Nación.

Art. 2º — La ley de contrato de trabajo entrará en vigor a partir de la promulgación de la presente y se aplicará aun a las consecuencias de las relaciones y situaciones jurídicas existentes.

Art. 3º — Las disposiciones de los artículos 15, 22, 29, 35, 51, 60, 61, 62, 63, 65 segundo párrafo, 66, 75, 87, 104 primer párrafo, 107, 123, 194, 197, 218, 224, 264 segundo párrafo, 272 con relación a las indemnizaciones que correspondieran a la fecha del despido, 281, 282, 290, 291, 300 y 301, serán de aplicación a las causas judiciales pendientes.

Art. 4º — Las prescripciones en curso en el momento de entrar en vigencia esta ley se entenderán ampliadas a los plazos previstos en la misma.

Art. 5º — Los plazos de caducidad establecidos en la ley de contrato de trabajo se computarán a partir de la fecha de su vigencia.

Art. 6º — Las disposiciones de los artículos 56, 57, 58, 90, 154, 155, 156 y 158 de la ley de contrato de trabajo serán de aplicación a partir de los noventa (90) días de la promulgación de la presente.

Art. 7º — Quedan derogados por esta ley y substituidos los artículos 154 a 160 del Código de Comercio, según ley 11.729 y decretos leyes 20.163/73, 18.913/70 y 18.523/69; las leyes 16.593, 16.577, 15.015, 12.383 y el decreto ley 17.709/63; artículos 2º, 44, 45, 46 y 47 del decreto ley 33.302/45 (ley 12.921) y el decreto ley 17.620/63, el decreto ley 18.596/70; artículos 1º, 2º, 3º, 4º, 9º, 11 —primera parte— y 13 de la ley 16.450; ley 11.317 salvo en sus artículos 10, 11 y 19 a 24; decreto ley 1.740/45 (ley 12.921) y el decreto ley 18.338/69, salvo lo dispuesto en su artículo 7º, del que se deroga el último párrafo; decreto ley 2.446/56, salvo en su artículo 1º (ley 14.467), artículo 7º del decreto ley 17.258/67, y toda otra disposición legal o reglamentaria que se oponga a la misma.

Art. 8º — Las partes firmantes de las convenciones colectivas de trabajo que hayan adoptado la forma de retribución prevista en el artículo 118 de la ley de contrato de trabajo deberán ajustar la distribución de las comisiones o porcentajes colectivos en la forma que el mismo prevé dentro del plazo de noventa (90) días a contar de su vigencia.

A falta de acuerdo, la fijación se hará por única vez por el Ministerio de Trabajo de la Nación y substituirá a las cláusulas respectivas de las convenciones colectivas de trabajo aplicables.

De idéntica forma se procederá en el caso previsto en el artículo 121, primer párrafo, de la ley de contrato de trabajo.

Art. 9º — El Ministerio de Trabajo de la Nación será autoridad de aplicación de la presente ley. Ello no implica enervar el derecho de ejercer las acciones pertinentes por parte de los interesados para obtener su cumplimiento.

Las infracciones a las disposiciones de la ley de contrato de trabajo serán sancionadas por el régimen del decreto ley 18.694/70, hasta tanto se dicte un nuevo régimen de sanciones.

Art. 10. — Facúltase al Poder Ejecutivo para ordenar las leyes mencionadas en el artículo 7º de la presente ley.

Art. 11. — Comuníquese al Poder Ejecutivo.

LEY DE CONTRATO DE TRABAJO

TITULO I

Disposiciones generales

FUENTES DE REGULACION

Artículo 1º — El contrato de trabajo y la relación de trabajo se rigen:

- a) Por esta ley;
- 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.

AMBITO DE APLICACION

Art. 2º — En los casos de actividades regladas por estatutos o regímenes particulares, leyes generales y/o especiales, las disposiciones de esta ley serán aplicables cuando contemplen situaciones no previstas en aquéllos o consagren beneficios superiores a los establecidos por los mismos, considerándose en particular cada instituto del derecho del trabajo.

En ambas circunstancias la vigencia de esta ley quedará condicionada a que la aplicación de sus disposiciones resulte compatible con la naturaleza y modalidades de la actividad de que se trate y con el específico régimen jurídico a que se halle sujeta.

Las disposiciones de esta ley no serán aplicables:

- a) A los dependientes de la administración pública nacional, provincial o municipal, excepto que por acto expreso se los incluya en la misma o en el régimen de las convenciones colectivas de trabajo;
- b) A los trabajadores del servicio doméstico.

LEY APLICABLE

Art. 3º — Esta ley regirá 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, cualquiera sea la nacionalidad de las partes. La ley extranjera podrá ser aplicada aun de oficio por los jueces, en la medida que resulte más favorable al trabajador.

Los contratos de trabajo celebrados en el país para ser cumplidos en el extranjero, cualquiera sea la nacionalidad de los contratantes, se regirán por las leyes del país en que se cumplan, salvo lo que resulte por aplicación del régimen más favorable al trabajador.

CONCEPTO DE TRABAJO

Art. 4º — Constituye trabajo, a los fines de esta ley, toda actividad lícita que se preste en favor de quien tiene la facultad de dirigirla, mediante una remuneración.

El contrato de trabajo tiene como principal objeto la actividad productiva y creadora del hombre en sí. Sólo después ha de entenderse que media entre las partes una relación de intercambio y un fin económico en cuanto se disciplina por esta ley.

EMPRESA - EMPRESARIO

Art. 5º — A los fines de esta ley, se entiende como «empresa» la organización instrumental de medios personales, materiales e inmateriales, ordenados bajo una dirección para el logro de fines económicos o benéficos.

A los mismos fines, se llama «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 éstos en la gestión y dirección de la «empresa».

ESTABLECIMIENTO

Art. 6º — Se entiende por «establecimiento» la unidad técnica o de ejecución destinada al logro de los fines de la empresa, a través de una o más explotaciones.

CONDICIONES MENOS FAVORABLES - NULIDAD

Art. 7º — 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. Tales actos llevan aparejada la sanción prevista en el artículo 46 de esta ley.

CONDICIONES MAS FAVORABLES PROVENIENTES DE CONVENCIONES COLECTIVAS DE TRABAJO

Art. 8º — Las convenciones colectivas de trabajo o laudos con fuerza de tales, que contengan normas más favorables a los trabajadores, serán válidas y de aplicación. Las que reúnan los requisitos formales exigidos por la ley y que hubieran sido debidamente individualizadas, no estarán sujetas a prueba en juicio.

EL PRINCIPIO DE LA NORMA MAS FAVORABLE PARA EL TRABAJADOR

Art. 9º — En caso de duda sobre la aplicación de normas legales o convencionales prevalecerá la más favorable al trabajador, considerándose la norma o conjunto de normas que rija cada una de las instituciones del derecho del trabajo.

Si la duda recayese en la interpretación o alcance de la ley, 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.

CONSERVACION DEL CONTRATO

Art. 10. — En caso de duda las situaciones deben resolverse en favor de la continuidad o subsistencia del contrato.

PRINCIPIOS DE INTERPRETACION Y APLICACION DE LA LEY

Art. 11. — 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 a los principios de la justicia social, a los generales del derecho del trabajo, la equidad y la buena fe.

IRRENUNCIABILIDAD

Art. 12. — Será nula y sin valor toda convención de partes que suprima o reduzca los derechos previstos en esta ley, los estatutos profesionales o las convenciones colectivas, ya sea al tiempo de su celebración o de su ejecución,

o del ejercicio de derechos provenientes de su extinción.

SUBSTITUCION DE LAS CLAUSULAS NULAS

Art. 13. — 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 substituidas de pleno derecho por éstas.

NULIDAD POR FRAUDE LABORAL

Art. 14. — 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.

ACUERDOS TRANSACCIONALES CONCILIATORIOS O LIBERATORIOS - SU VALIDEZ

Art. 15. — Los acuerdos transaccionales, conciliatorios o liberatorios sólo serán válidos cuando se realicen con intervención de la autoridad judicial o administrativa, y mediante resolución fundada de cualquiera de estas que acredite que mediante tales actos se ha alcanzado una justa composición de los derechos e intereses de las partes.

APLICACION ANALOGICA DE LAS CONVENCIONES COLECTIVAS DE TRABAJO - SU EXCLUSION

Art. 16. — Las convenciones colectivas de trabajo no son susceptibles de aplicación extensiva o analógica, pero podrán ser tenidas en consideración para la resolución de casos concretos, según la profesionalidad del trabajador.

USOS Y COSTUMBRES - PRACTICAS DE EMPRESAS

Art. 17. — Los usos y costumbres más favorables al trabajador prevalecen sobre las normas dispositivas de la ley.

Los usos y costumbres no prevalecen sobre el contrato y la convención de trabajo; pero los usos de empresa, en cuanto signifiquen un beneficio mayor para el trabajador, rigen la relación de trabajo.

PROHIBICION DE HACER DISCRIMINACIONES

Art. 18. — Por esta ley se prohíbe cualquier tipo de discriminación entre los trabajadores por motivo de sexo, raza, nacionalidad, religiosos, políticos o gremiales.

DESIGUALDADES CREADAS POR LA LEY

Art. 19. — Las desigualdades que creara esta ley en favor de una de las partes, sólo se entenderán como forma de compensar otras que de por sí se dan en la relación.

TIEMPO DE SERVICIO

Art. 20. — Cuando se concedan derechos al trabajador en función de su antigüedad, se considerará tiempo de servicio el de la duración 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 que, cesado en el trabajo por cualquier causa, reingrese a las órdenes del mismo empleador.

PLAZO DE PREAVISO

Art. 21. — Se considerará igualmente tiempo de servicio el que corresponda al plazo de preaviso que se fija por esta ley o por los estatutos especiales, aun cuando el mismo fuese omitido.

GRATUIDAD

Art. 22. — El trabajador gozará del beneficio de la gratuidad en los procedimientos judiciales o administrativos derivados de la aplicación de esta ley, estatutos profesionales o convenciones colectivas de trabajo. Ni sus ingresos por salarios, en la cuota prevista de embargabilidad ni sus otros bienes, podrán ser afectados al pago de costas, salvo el caso demostrado de mejoramiento de fortuna.

En cuanto de los antecedentes del proceso resultase pluspetición inexcusable, las costas deberán ser soportadas por el profesional actuante.

TITULO II

Del contrato de trabajo en general

CAPÍTULO I

Del contrato y la relación de trabajo

CONTRATO DE TRABAJO

Art. 23. — Habrá contrato de trabajo, cualquiera sea su forma o denominación, siempre que una persona física se obligue a realizar actos, ejecutar obras o prestar servicios en favor de la otra y bajo la dependencia de ésta, durante un período determinado o indeterminado de tiempo, mediante el pago de una remuneración. 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.

RELACION DE TRABAJO

Art. 24. — Habrá relación de trabajo cuando una persona realice actos, ejecute obras o preste servicio en favor de otra, bajo la dependencia de ésta en forma voluntaria y mediante el pago de una remuneración, cualquiera sea el acto que le dé origen.

PRESUNCION DE LA EXISTENCIA DEL CONTRATO DE TRABAJO

Art. 25. — 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, y en tanto que por las cir-

cunstancias no sea dado calificar de empresario a quien presta el servicio.

EFFECTOS DEL CONTRATO SIN RELACION DE TRABAJO

Art. 26. — 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, 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 mes de la remuneración que se hubiere convenido, o la que resulte de la aplicación de la convención colectiva de trabajo correspondiente.

CAPITULO II

De los sujetos del contrato de trabajo

TRABAJADOR

Art. 27. — Se considera «trabajador», a los fines de esta ley, a la persona física que se obligue o preste servicios en las condiciones previstas en los artículos 23 y 24 de esta ley, cualesquiera que sean las modalidades de la prestación.

EMPLEADOR

Art. 28. — Se considera «empleador» a la persona física o conjunto de ellas, o jurídica, tenga o no personalidad jurídica propia, que requiera los servicios de un trabajador.

SOCIO-EMPLEADO

Art. 29. — 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 les impartan o pudieran impartírseles para el cumplimiento de tal actividad, serán consideradas como trabajadores dependientes de la sociedad a los efectos de la aplicación de esta ley y de los regímenes legales o convencionales que regulan y protegen la prestación de trabajo en relación de dependencia. Exceptuánse las sociedades de familia entre padres e hijos. Las prestaciones accesorias a que se obligaren los socios, aun cuando ellas resultasen del contrato social, si existieran las modalidades consignadas, se considerarán obligaciones de terceros con respecto a la sociedad y regidas por esta ley o regímenes legales o convencionales aplicables.

AUXILIARES DEL TRABAJADOR

Art. 30. — Si el trabajador estuviese autorizado a servirse de auxiliares, éstos 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.

INTERPOSICION Y MEDIACION - SOLIDARIDAD

Art. 31. — Los trabajadores que habiendo sido contratados o reclutados por terceros con vistas

a proporcionarlos o cederlos temporaria o definitivamente 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 convierten, 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.

SUBCONTRATACION Y DELEGACION - SOLIDARIDAD

Art. 32. — Quienes contraten o subcontraten con otros la realización de obras o trabajos, o cedan total o parcialmente a otros el establecimiento o explotación habilitado a su nombre para la realización de obras o prestación de servicios que hagan a su actividad principal o accesoria, tenga ésta o no fines de lucro, deberán exigir a éstos el adecuado cumplimiento de las normas relativas al trabajo y los organismos de seguridad social, siendo en todos los casos solidariamente responsables de las obligaciones contraídas con tal motivo con los trabajadores y la seguridad social durante el plazo de duración de tales contratos o al tiempo de su extinción, cualquiera que sea el acto o estipulación que al efecto hayan concertado.

EMPRESAS SUBORDINADAS O RELACIONADAS. SOLIDARIDAD

Art. 33. — 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 industrial, comercial o de cualquier otro orden, de carácter permanente o accidental, o para la realización de obras o trabajos determinados 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.

CAPÍTULO III

De los requisitos esenciales y formales del contrato de trabajo

CAPACIDAD

Art. 34. — Los menores desde los dieciocho (18) años y la mujer casada, sin autorización del marido, pueden celebrar contrato de trabajo.

Los mayores de catorce (14) años y menores de dieciocho (18), que con conocimiento de sus padres o tutores vivan independientemente de ellos, gozan de aquella misma capacidad.

Los menores a que se refiere el párrafo anterior, que ejercieren cualquier tipo de actividad en relación de dependencia, se presumen suficientemente autorizados por sus padres o representantes legales, para todos los actos concernientes al mismo.

FACULTAD PARA ESTAR EN JUICIO

Art. 35. — Los menores, desde los catorce (14) años, están facultados para estar en juicio laboral en acciones vinculadas al contrato o relación de trabajo y para hacerse representar por mandatarios mediante el instrumento otorgado en la forma que prevén las leyes locales, con la intervención previa del ministerio público.

FACULTAD DE LIBRE ADMINISTRACION Y DISPOSICION DE BIENES

Art. 36. — Los menores desde los dieciocho (18) 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.

MENORES EMANCIPADOS POR MATRIMONIO

Art. 37. — Los menores emancipados por matrimonio gozarán de plena capacidad laboral.

ACTOS DE LAS PERSONAS JURIDICAS

Art. 38. — 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

PRINCIPIO GENERAL

Art. 39. — El contrato de trabajo tendrá por objeto la prestación de una actividad personal e infungible, indeterminada o determinada. En este último caso, será conforme a la categoría profesional del trabajador si se la hubiese tenido en consideración al tiempo de celebrar el contrato o en el curso de la relación, de acuerdo a lo que prevean los estatutos profesionales y convenciones colectivas de trabajo.

SERVICIOS EXCLUIDOS

Art. 40. — No podrá ser objeto del contrato de trabajo la prestación de servicios ilícitos o prohibidos.

TRABAJO ILICITO

Art. 41. — Se considerará ilícito el objeto cuando el mismo fuese contrario a la moral y a las buenas costumbres, pero no se considerará tal si, por las leyes, las ordenanzas municipales o los reglamentos de policía se consintiera, tolerara o regulara a través de los mismos.

TRABAJO PROHIBIDO

Art. 42. — 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 esta siempre dirigida al empleador.

NULIDAD DEL CONTRATO DE OBJETO ILCITO

Art. 43. — El contrato de objeto ilícito no produce consecuencias entre las partes que se deriven de esta ley.

NULIDAD DEL CONTRATO DE OBJETO PROHIBIDO - INOPONIBILIDAD AL TRABAJADOR

Art. 44. — El contrato de objeto prohibido no afectará el derecho del trabajador a percibir las remuneraciones e indemnizaciones que se deriven de su extinción por tal causa, conforme a las normas de esta ley y a las previstas en los estatutos profesionales y las convenciones colectivas de trabajo.

PROHIBICION PARCIAL

Art. 45. — Si el objeto del contrato fuese sólo parcialmente prohibido, su supresión no perjudicará lo que del mismo resulte válido, siempre que ello 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.

NULIDAD POR ILCITUD O PROHIBICION - SU DECLARACION

Art. 46. — La nulidad del contrato por ilicitud o prohibición de su objeto tendrá las consecuencias asignadas en los artículos 43 y 44 de 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 cesar los actos que lleven aparejados tales vicios.

CAPÍTULO V

De la formación del contrato de trabajo

CONSENTIMIENTO

Art. 47. — El consentimiento debe manifestarse por propuestas hechas por una de las partes del contrato de trabajo, dirigidas a la otra y aceptadas por ésta, se trate de auctores o presentes.

ENUNCIACION DEL CONTENIDO ESENCIAL - SUFICIENCIA

Art. 48. — Bastará, a los fines de la expresión del consentimiento, el enunciado de lo esencial del objeto de la contratación, quedando regido lo restante por lo que dispongan las leyes, los estatutos profesionales o las convenciones colectivas de trabajo, o lo que se conceptúe habitual en la actividad de que se trate, con relación al valor e importancia de los servicios comprometidos.

CONTRATO POR EQUIPO - INTEGRACION

Art. 49. — Cuando el contrato se formalice con la modalidad prevista en el artículo 110 de esta ley, se entenderá reservada al delegado o representante del grupo de trabajadores o equi-

po, 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.

INTERVENCION DE OFICINAS DE COLOCACION

Art. 50. — Cuando el contrato de trabajo se formalizara mediante la intervención de oficinas de colocaciones u otros servicios de empleo autorizados, el consentimiento se entenderá manifestado a través del pedido nominal del empleador y su asignación por aquellas oficinas o servicios, surtiendo todos los efectos del contrato a partir del conocimiento por el empleador del acto de asignación hecho saber por el trabajador o por el organismo de colocaciones. Para que la asignación surta efecto debe corresponder a la persona requerida.

INCORPORACION DEL TRABAJADOR - OBLIGATORIEDAD - RESARCIMIENTO DE DAÑOS

Art. 51. — El empleador, en el caso del artículo 50 de esta ley, estará obligado a incorporar al trabajador o, en su defecto, al resarcimiento de daños.

Si la asignación del trabajador se hiciera para prestar servicios durante un plazo cierto y el empleador no lo incorporase, cargará con la obligación de pagar una suma equivalente a los salarios que aquél hubiere percibido de haberse operado su incorporación.

CAPÍTULO VI

De la forma y prueba del contrato de trabajo

FORMA

Art. 52. — 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.

NULIDAD POR OMISION DE LA FORMA

Art. 53. — 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.

PRUEBA

Art. 54. — El contrato de trabajo se prueba por los modos autorizados por las leyes procesales y lo previsto en el artículo 25 de esta ley.

APLICACION DE ESTATUTOS PROFESIONALES O CONVENCIONES COLECTIVAS DE TRABAJO

Art. 55. — Cuando por las leyes, estatutos profesionales o convenciones colectivas de trabajo se exigiera algún documento, licencia o carné para el ejercicio de una determinada actividad, su falta no excluirá la aplicación del estatuto o régimen especial, salvo que se tra-

tara 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.

LIBRO ESPECIAL - FORMALIDADES - PROHIBICIONES

Art. 56. — Los empleadores deberán llevar un libro especial, registrado y rubricado, en las mismas condiciones que se exigen para los libros principales de comercio, en el que se consignará:

- a) Individualización íntegra y actualizada del empleador;
- b) Nombre del trabajador;
- c) Estado civil;
- d) Fecha de ingreso y egreso;
- e) Remuneraciones asignadas y percibidas;
- f) Individualización de personas que generan derecho a la percepción de asignaciones familiares;
- g) Demás datos que permitan una exacta evaluación de las obligaciones a su cargo;
- h) 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.

OMISION DE FORMALIDADES - CARENIA DE VALIDEZ PROBATORIA

Art. 57. — Los libros que carezcan de alguna de las formalidades prescritas en el artículo 56 o que tengan alguno de los defectos allí consignados, no tendrán valor en juicio en favor del empleador y no servirán para acreditar el cumplimiento de obligaciones y deberes en materia de derecho de trabajo y de la seguridad social.

APLICACION A LOS REGISTROS, PLANILLAS U OTROS ELEMENTOS DE CONTRALOR

Art. 58. — Idéntico requisito de validez deberán reunir los registros, planillas u otros elementos de contralor, exigidos por los estatutos profesionales o convenciones colectivas de trabajo.

OMISION DE SU EXHIBICION - INVERSION DE LA CARGA DE LA PRUEBA - DECLARACION JURADA

Art. 59. — En los casos en que, a requerimiento judicial o administrativo, no se exhiba el libro, registro, planillas u otros elementos de contralor previstos en los artículos 56 y 58 de esta ley, o resultara que éstos no reúnen los requisitos exigidos, o que adolecen de los defectos consignados, incumbirá al empleador la prueba contraria, si el trabajador o sus causahabientes prestan declaración jurada sobre los hechos que debieran consignarse en los mismos.

REMUNERACIONES - INVERSION DE LA CARGA DE LA PRUEBA - FACULTAD DE LOS JUECES

Art. 60. — En los casos en que se controvierta el monto o cobro de remuneraciones, la prueba contraria a la reclamación en juicio del trabajador corresponderá al empleador demandado. Lo dispuesto no excluye la demostración por el trabajador del hecho que dio origen al crédito.

Si por aplicación de lo dispuesto en el párrafo anterior se arribase, en cuanto al monto del salario, a una manifiesta desproporción en las prestaciones, el juez podrá apartarse, por decisión fundada, de la petición, y fijará el importe del crédito de acuerdo a las circunstancias de cada caso.

INTIMACIONES - PRESUNCION

Art. 61. — El silencio del empleador, ante la intimación hecha por el trabajador, de modo fehaciente, relativa al cumplimiento o incumplimiento de las obligaciones derivadas del contrato de trabajo, sea al tiempo de su formalización, ejecución, suspensión, reanudación, extinción o cualquier otra circunstancia que haga que se creen, modifiquen o extingan derechos derivados del mismo, será considerado como un obrar opuesto al principio de buena fe e interpretado como una expresión de consentimiento tácito respecto de la reclamación formulada. A tal efecto dicho silencio deberá subsistir durante un lapso razonable, el que nunca será inferior a dos días hábiles.

RENUNCIA AL EMPLEO - EXCLUSION DE PRESUNCIONES A SU RESPECTO

Art. 62. — 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.

DESPIDO - PRESUNCION

Art. 63. — Probada por el trabajador la existencia de la relación de trabajo y su cesación, se presume el despido, salvo prueba en contrario.

FIRMA - IMPRESION DIGITAL

Art. 64. — La firma es condición esencial en todos los actos extendidos bajo forma privada, con motivo del contrato de trabajo. Se excep-

túan 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.

FIRMA EN BLANCO - INVALIDEZ - MODOS DE OPOSICION

Art. 65. — 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. Esta demostración podrá ser hecha por cualquier medio de prueba.

Los jueces podrán apartarse del contenido del documento cuya firma ha sido judicialmente reconocida, si se dieran otros elementos de convicción que conduzcan a demostrar lo contrario.

FORMULARIOS

Art. 66. — 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.

CAPÍTULO VII

De los derechos y deberes de las partes

OBLIGACION GENERICA DE LAS PARTES

Art. 67. — Las partes están obligadas, activa y pasivamente, no sólo a lo que resulta expresamente de los términos del contrato, sino a todos aquellos comportamientos que sean consecuencia del mismo, resulten de esta ley, de los estatutos profesionales o convenciones colectivas de trabajo, apreciados con criterio de colaboración y solidaridad.

PRINCIPIO DE LA BUENA FE

Art. 68. — 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.

FACULTAD DE ORGANIZACION

Art. 69. — El empleador tiene facultades suficientes para organizar económica y técnicamente la empresa, explotación o establecimiento, con la participación que las leyes asignen al personal o delegados de éste.

FACULTAD DE DIRECCION

Art. 70. — Las facultades de dirección que asisten al empleador deberán ejercitarse con carácter funcional, atendiendo a los fines de la empresa, a las exigencias de la producción, tanto como la preservación y mejora de los derechos personales y patrimoniales del trabajador.

FACULTAD DE MODIFICAR LAS FORMAS Y MODALIDADES DEL TRABAJO

Art. 71. — 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.

Cuando el empleador disponga medidas vedadas por este artículo, al trabajador 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.

FACULTADES DISCIPLINARIAS - LIMITACION

Art. 72. — El empleador podrá aplicar medidas disciplinarias proporcionadas a las faltas o incumplimiento demostrados por el trabajador. Para que ello sea procedente deberá oírse previamente al trabajador. Este podrá cuestionar ante los organismos competentes la procedencia, el tipo o extensión de la medida aplicada, para que se la suprima, substituya por otra o limite, según los casos.

MODALIDADES DE SU EJERCICIO

Art. 73. — 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 éstos 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.

MODIFICACION DEL CONTRATO DE TRABAJO - SU EXCLUSION COMO SANCION DISCIPLINARIA

Art. 74. — No podrán aplicarse sanciones disciplinarias que constituyan una modificación del contrato de trabajo.

SUSPENSIONES DISCIPLINARIAS ANTERIORES

Art. 75. — Transcurridos doce (12) meses de la aplicación de una sanción disciplinaria no se la podrá tener en cuenta a ningún efecto.

CONTROLES PERSONALES

Art. 76. — 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.

CONOCIMIENTO

Art. 77. — Los controles referidos en el artículo anterior, así como los relativos a la actividad del trabajador, deberán ser conocidos por éstos.

APROBACION

Art. 78. — Los sistemas en todos los casos deberán tener la aprobación de la autoridad de aplicación, la que consultará a la asociación profesional firmante de la convención colectiva que rija la relación de trabajo.

REGLAMENTACIONES

Art. 79. — La autoridad de aplicación podrá dictar reglamentaciones de carácter general, por zona o por actividad o rama de actividad, así como resolver casos particulares atendiendo a las modalidades y necesidades de los supuestos y con consulta previa a las organizaciones profesionales de trabajadores.

RECONOCIMIENTOS MEDICOS

Art. 80. — Los reconocimientos médicos, salvo los concernientes a la admisión del trabajador en el empleo y los previstos en materia de higiene y seguridad, sólo podrán efectuarse con las formalidades señaladas en el artículo 227 de esta ley.

ENCUESTAS Y PESQUISAS - PROHIBICION - LIBERTAD DE EXPRESION

Art. 81. — El empleador no podrá, ya sea al tiempo de su contratación, durante la duración del contrato o con vista a su disolución, realizar encuestas o pesquisas sobre las opiniones políticas, religiosas o sindicales del trabajador. Este podrá expresar libremente sus opiniones sobre tales aspectos en los lugares de trabajo, en tanto ello no constituya factor de indisciplina o interfiera en el normal desarrollo de las tareas.

PAGO DE LA REMUNERACION

Art. 82. — El empleador está obligado a satisfacer el pago de la remuneración debida al trabajador en los plazos y condiciones previstos en esta ley.

DEBER DE SEGURIDAD

Art. 83. — El empleador debe hacer observar las pautas y limitaciones a la duración del trabajo establecidas en esta ley y demás normas reglamentarias, y adoptar en el ejercicio de la empresa 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.

Está obligado a observar las disposiciones legales y reglamentarias pertinentes sobre higiene y seguridad en el trabajo. El trabajador podrá

rehusar 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 proporcionara los elementos que dicha autoridad establezca.

REINTEGRO DE GASTOS Y RESARCIMIENTO DE DAÑOS

Art. 84. — 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.

DEBER DE PROTECCION - ALIMENTACION Y VIVIENDA

Art. 85. — El empleador debe prestar protección a la vida y bienes del trabajador cuando éste habite en el establecimiento. Si se lo 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 refacciones indispensables, conforme a las exigencias del medio y confort.

DEBER DE OCUPACION

Art. 86. — El empleador deberá garantizar al trabajador ocupación efectiva, salvo que el incumplimiento responda a motivos fundados que impidan la satisfacción de tal deber, garantizándole el goce de la remuneración respectiva. La ocupación deberá ser, además, aquella que corresponda a la calificación o categoría profesional del trabajador para la que hubiese sido contratado, o la superior a la que hubiese sido promovido. Si el trabajador fuese destinado a tareas superiores, distintas de aquellas 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.

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.

DEBER DE DILIGENCIA E INICIATIVA DEL EMPLEADOR

Art. 87. — El empleador deberá cumplir con las obligaciones que resulten de esta ley, de los estatutos profesionales, convenciones colectivas de trabajo 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. No podrá invocar en ningún caso el incumplimiento de parte del tra-

bajador de las obligaciones que le están asignadas y del que se derive la pérdida total o parcial de aquellos beneficios si la observancia de las obligaciones dependiese de la iniciativa del empleador y, además, no probase el haber cumplido oportunamente de su parte las que estuviesen en su cargo como agente de retención, contribuyente u otra condición similar.

DEBER DE OBSERVAR LAS OBLIGACIONES FRENTE A LOS ORGANISMOS SINDICALES Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL - CERTIFICADO DE TRABAJO

Art. 88. — 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 así mismo una obligación contractual.

El empleador, por su parte, deberá dar al trabajador cuando éste lo requiriese, durante el tiempo de la relación o a la época de su extinción, constancia documentada de ello.

Cuando el contrato de trabajo se extinguiere por cualquier causa, el empleador estará obligado a entregar al trabajador un certificado de trabajo, conteniendo las indicaciones sobre el tiempo de prestación de servicios, naturaleza de éstos, constancia de los sueldos percibidos y de los aportes y contribuciones efectuados con destino a los organismos de la seguridad social.

IGUALDAD DE TRATO

Art. 89. — El empleador debe dispensar a todos los trabajadores igual trato en identidad de situaciones. Se considerará arbitrario el trato desigual en tales situaciones si, actuando el empleador con las facultades que le están conferidas por esta ley, hiciese discriminaciones que no respondan a causas objetivas. La exigencia de igualdad de trato no podrá afectar las condiciones más favorables que tenga reconocidas el trabajador, provenientes del contrato de trabajo que lo vincula al empleador.

DERECHOS DE ESCALAFON, ASCENSOS Y PREFERENCIAS

Art. 90. — El empleador está obligado a preferir, en igualdad de condiciones, a los trabajadores del propio establecimiento para cubrir cargos superiores, y a los eventuales, transitorios o de temporada, para los cargos efectivos y de prestación continua. Los estatutos profesionales y convenciones colectivas deberán prever los procedimientos mediante los cuales los trabajadores que se encuentren en tales condiciones podrán optar por los empleos vacantes o de nueva creación.

INVENCIONES DEL TRABAJADOR

Art. 91. — 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 derivan de los procedimientos industriales, métodos o instalaciones del establecimiento o de experimentaciones, investigaciones, mejoras o perfeccionamiento de los ya empleados, son pro-

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

PREFERENCIA DEL EMPLEADOR - PROHIBICION - SECRETO

Art. 92. — 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, en el caso del primer párrafo del artículo 91 de esta ley.

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

DEBERES DE DILIGENCIA Y COLABORACION

Art. 93. — El trabajador 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.

DEBER DE FIDELIDAD

Art. 94. — 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.

CUMPLIMIENTO DE ORDENES E INSTRUCCIONES

Art. 95. — 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.

RESPONSABILIDAD POR DAÑOS

Art. 96. — 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.

DEBER DE NO CONCURRENCIA

Art. 97. — El trabajador debe abstenerse de ejecutar negociaciones por cuenta propia o ajena, que pudieran afectar los intereses del empleador, salvo autorización de éste.

AUXILIOS O AYUDAS EXTRAORDINARIAS

Art. 98. — El trabajador estará obligado a prestar los auxilios que se requirieran, en caso de peligro grave o inminente para las personas o para las cosas incorporadas a la empresa.

TITULO III

De las modalidades del contrato de trabajo

CAPITULO I

Principios generales

INDETERMINACION DEL PLAZO

Art. 99. — 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.

ALCANCE

Art. 100. — 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.

PRUEBA

Art. 101. — La carga de la prueba de que el contrato es por tiempo determinado estará a cargo del empleador.

CAPÍTULO II

Del contrato de trabajo a plazo fijo

DURACION

Art. 102. — El contrato de trabajo a plazo fijo durará hasta el vencimiento del plazo convenido, no pudiendo celebrarse por más de cinco (5) años.

DEBER DE PREAVISAR CONVERSION DEL CONTRATO

Art. 103. — 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. Aquella que lo omitiera, se entenderá que acepta la conversión del mismo como de plazo indeterminado, salvo acto expreso de renovación de un plazo igual o distinto del previsto originariamente, y sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 99, segunda parte, de esta ley.

DESPIDO ANTES DEL VENCIMIENTO DEL PLAZO - INDEMNIZACION

Art. 104. — En los contratos a plazo fijo, el despido injustificado dispuesto antes del vencimiento del plazo, dará derecho al trabajador, además de las indemnizaciones que correspondan por extinción del contrato en tales condiciones, a la de daños y perjuicios provenientes del derecho común, la que se fijará en función directa de 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.

Cuando la extinción del contrato se produjere mediante preaviso, y estando el contrato inte-

gramente cumplido, el trabajador recibirá una suma de dinero equivalente a la indemnización prevista en el artículo 271 de esta ley.

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 III

Del contrato de trabajo de temporada

CARACTERIZACION

Art. 105. — Habrá contrato de trabajo de temporada cuando la relación entre las partes, originada en necesidades permanentes de la empresa o explotación, se cumpla en determinadas épocas del año solamente y esté sujeta a repetirse por un lapso dado en cada ciclo en razón de la naturaleza de la actividad.

EQUIPARACION A LOS CONTRATOS A PLAZO FIJO - PERMANENCIA

Art. 106. — El despido 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 establecidos en el artículo 104, primer párrafo, de esta ley.

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.

COMPORTAMIENTO DE LAS PARTES A LA EPOCA DE LA REINICIACION DEL TRABAJO RESPONSABILIDAD

Art. 107. — En tiempo útil u oportuno, antes de la iniciación de cada temporada, las partes estarán obligadas, concurrentemente, a manifestar su disposición de desempeñar el cargo o empleo de parte del trabajador, y de ocuparlo en la forma y con las modalidades convenidas, de parte del empleador. Responderá por las consecuencias de la extinción del contrato de trabajo la parte que no consiente la reiteración de la relación en las épocas y por los plazos previstos, lo que estará regido por lo dispuesto en los artículos 10, 61, 62 y 63 de esta ley.

CAPÍTULO IV

Del contrato de trabajo eventual

CARACTERIZACION

Art. 108. — Cualquiera sea su denominación, se considerará que media contrato de trabajo eventual cuando la actividad del trabajador se ejerce bajo la dependencia de un empleador para la satisfacción de resultados concretos, te-

nidos en vista por éste, en relación a servicios extraordinarios determinados de antemano, o exigencias extraordinarias y transitorias de la empresa, explotación o establecimiento. Se entenderá además que media tal tipo de relación cuando el vínculo comienza y termina con la realización de la obra, la ejecución del acto o la prestación de 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.

APLICACION DE LA LEY - CONDICIONES

Art. 109. — 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 V

Del contrato de trabajo de grupo o por equipo

CARACTERIZACION - RELACION DIRECTA CON EL EMPLEADOR - SUBSTITUCION DE INTEGRANTES - SALARIO COLECTIVO - DISTRIBUCION - COLABORADORES

Art. 110. — Habrá contrato de trabajo de grupo o por equipo cuando el mismo se celebre 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.

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.

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. 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 en razón de 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.

TRABAJO PRESTADO POR INTEGRANTES DE UNA SOCIEDAD - EQUIPARACION - CONDICIONES

Art. 111. — 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.

TITULO IV

De la remuneración del trabajador

CAPÍTULO I

Del sueldo o salario en general

CONCEPTO

Art. 112. — 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 o, en su caso, al mínimo profesional o al salario profesional.

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.

FORMAS DE DETERMINAR LA REMUNERACION

Art. 113. — 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.

FORMAS DE PAGO - PRESTACIONES COMPLEMENTARIAS

Art. 114. — El salario puede 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.

VIATICOS

Art. 115. — 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.

REMUNERACION EN DINERO

Art. 116. — Las remuneraciones que se fijen por las convenciones colectivas deberán expresarse, en su totalidad, en dinero.

COMISIONES

Art. 117. — Cuando el trabajador sea remunerado en base a comisión, ésta se liquidará sobre las operaciones concertadas, con prescindencia de su resultado.

COMISIONES COLECTIVAS O PORCENTAJES SOBRE VENTAS - DISTRIBUCION

Art. 118. — 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.

PARTICIPACION EN LAS UTILIDADES - HABILITACION O FORMAS SIMILARES

Art. 119. — Si se hubiese pactado una participación en las utilidades, habilitación o formas similares, éstas se liquidarán sobre utilidades netas.

VERIFICACION Y CONTROL

Art. 120. — En los casos de los artículos 117, 118 y 119 de esta ley se garantizará a los trabajadores el libre acceso a los libros y demás documentación, a fin de efectuar las comprobaciones y ejercer los controles pertinentes a las ventas y de las utilidades, designando éstos un representante de control, por intermedio de su organización sindical. Estas medidas también serán ordenadas, a petición de parte, por los órganos jurisdiccionales competentes mediante la designación de veedor, con la sola facultad de comprobar entradas y gastos, dando cuenta al juez de toda irregularidad que advierta en la administración, e informando el resultado de su gestión. No será menester la existencia de juicio para la adopción de tales medidas.

SALARIOS POR UNIDAD DE OBRA

Art. 121. — Si se hubiesen establecido salarios por hora, pieza u otra forma de destajo, en las convenciones colectivas o acuerdos celebrados con intervención de la asociación profesional pertinente, se determinará en cada caso, el ritmo de producción para un trabajo normal de ocho (8) horas, que garantice la percepción de un salario suficiente, nunca inferior al establecido en la convención colectiva de trabajo de la actividad o en su defecto al salario vital mínimo y móvil. Con tales antecedentes, se formularán las tarifas de destajo respectivas.

Cuando iguales sistemas de remuneración hubiesen sido establecidos unilateralmente por el empleador, su aplicabilidad estará condicionada a la observancia de iguales requisitos. El empleador estará obligado a garantizar la dación de trabajo en cantidad adecuada, que se preverá en aquellos mismos acuerdos, de modo de permitir la percepción de salarios en tales condiciones, respondiendo por la supresión o reducción injustificada de trabajo.

PROPINAS

Art. 122. — 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.

DETERMINACION DE LA REMUNERACION POR LOS JUECES

Art. 123. — Cuando no hubiese sueldo o salario fijado por convenciones colectivas o actos emanados de autoridad competente, su cuantía será fijada por los jueces ateniéndose a la importancia de los servicios y demás condiciones en que se prestan los mismos, al esfuerzo realizado y a los resultados obtenidos.

ONEROSIDAD - PRESUNCION

Art. 124. — El trabajo no se presume gratuito.

CAPÍTULO II

Del salario mínimo vital y móvil

CONCEPTO

Art. 125. — 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, vestuario, asistencia sanitaria, transporte y esparcimientos, vacaciones y previsión.

ALCANCE

Art. 126. — 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.

MODALIDADES DE SU DETERMINACION

Art. 127. — 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.

PROHIBICION DE ABONAR SALARIOS INFERIORES

Art. 128. — Por ninguna causa podrá abonarse salarios inferiores a los que se fijen de conformidad al presente capítulo, salvo los que resulten de reducciones para aprendices o menores, o para trabajadores de capacidad manifiestamente disminuida o que cumplan jornada de trabajo reducida, no impuesta por la calificación, naturaleza o características especiales del trabajo que se preste.

MOVILIDAD Y UNIFORMIDAD

Art. 129. — El salario mínimo vital será reajustado periódicamente, conforme a las variaciones del costo de la vida, y no será objeto de quitas zonales.

INEMBARGABILIDAD

Art. 130. — El salario mínimo vital es inembargable en la proporción que establezca la reglamentación, salvo por deudas alimentarias.

CAPÍTULO III

*Del salario mínimo profesional*CONCEPTO - RELACION CON EL SALARIO
MÍNIMO VITAL

Art. 131. — Cuando por las formas de remuneración adoptadas o de su liquidación, no se pudieran establecer salarios profesionales en las convenciones colectivas, con relación a todos o algunos de los trabajadores comprendidos, se deberá fijar en las mismas el salario mínimo profesional que asegure al trabajador un ingreso adecuado, atendiendo a su profesión, oficio, categoría o calificación.

Este salario se establecerá previéndose las distinciones de grado correspondientes a las circunstancias precedentemente indicadas, y constituirá la menor retribución que deba percibir en efectivo el trabajador de que se trate.

El salario mínimo profesional no podrá ser inferior, en ningún caso, al salario mínimo vital más una proporción sobre el mismo que establecerá la reglamentación.

OPORTUNIDAD DE SU DETERMINACION

Art. 132. — La determinación de los salarios mínimos profesionales se efectuará, en su caso, al concertarse la convención colectiva de trabajo. Si en dicha oportunidad no hubiere acuerdo, será fijado por el mismo organismo que tenga a su cargo la determinación del salario mínimo vital.

Si durante la vigencia de la convención colectiva de trabajo el salario mínimo vital experimentara modificaciones, los salarios mínimos profesionales se corregirán automáticamente en idéntica proporción y a partir de la misma fecha.

CAPÍTULO IV

De los salarios profesionales

CONCEPTO - REMUNERACIONES SUPERIORES

Art. 133. — A través de las convenciones colectivas o laudos arbitrales con fuerza de tales, y de los actos dictados por la autoridad competente, se fijarán los salarios profesionales que corresponderán a la naturaleza del trabajo, riesgos del mismo, aptitud técnica exigida, capacidad económica y demás características del sector de la actividad a que corresponda la empresa, explotación o establecimiento.

En caso de modificación de estas remuneraciones, en oportunidad de la renovación de las convenciones colectivas o por acto que haga sus veces, los trabajadores que perciban sueldos superiores a los profesionales previstos en los mismos serán acreedores a un incremento proporcional a los acordados con respecto a los salarios profesionales.

CAPÍTULO V

Del sueldo anual complementario

CONCEPTO

Art. 134. — Se entiende por sueldo anual complementario la doceava parte del total de las

remuneraciones definidas en el artículo 112 de esta ley, percibidas por el trabajador en el respectivo año calendario.

EPOCAS DE PAGO

Art. 135. — El sueldo anual complementario será abonado en dos cuotas: la primera de ellas el treinta de junio y la segunda el treinta y uno de diciembre de cada año. El importe a abonar en cada semestre, será igual a la doceava parte de las retribuciones devengadas en dichos lapsos, determinados de conformidad al artículo 134 de la presente ley.

EXTINCION DEL CONTRATO DE TRABAJO -
PAGO PROPORCIONAL

Art. 136. — 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 VI

*De la tutela y pago de la remuneración*MEDIOS DE PAGO - CONTROL - INEFICACIA
DE LOS PAGOS

Art. 137. — Las remuneraciones en dinero debidas al trabajador con motivo de la relación de trabajo, deberán ser pagadas en efectivo, cheque a la orden del trabajador o mediante la acreditación en cuenta abierta a su nombre y orden en institución de ahorro oficial.

A pedido del trabajador o de la asociación profesional de trabajadores representativa, la autoridad de aplicación deberá disponer que en determinadas actividades, empresas, explotaciones o establecimientos o en determinadas zonas o épocas, el pago de las remuneraciones en dinero debidas al trabajador se haga mediante cualquiera de las dos últimas formas previstas, y con el control y supervisión de funcionarios o agentes dependientes de la misma y de la asociación profesional requiriente.

El pago que se efectúe sin cumplir con tales requisitos, será nulo y carente de eficacia como medio extintivo de la obligación.

PAGO EN DINERO - ORDENES DE PAGO

Art. 138. — Salvo lo dispuesto en el artículo 137 de esta ley, el pago de las remuneraciones deberá realizarse, bajo pena de nulidad, en dinero efectivo hasta la suma que fije la reglamentación que dicte el Poder Ejecutivo nacional.

Las remuneraciones cuya cuantía excediere de aquellas cuyo pago debe realizarse en dinero efectivo, salvo las excepciones previstas en el artículo 137 de esta ley, podrán abonarse en cheque a la orden del trabajador, o mediante acreditación en cuenta abierta a su nombre y orden, en institución de ahorro oficial.

Para el supuesto previsto por el segundo párrafo del artículo 137, el Banco Central de la

República Argentina instituirá un sistema de cheques u órdenes de pago, no transmisibles por vía de endoso, destinado exclusivamente al pago de salarios, que garantice la efectiva provisión de fondos y su conversión en cualquiera de las entidades que integren el sistema bancario. Dicho sistema, además, deberá asegurar el cumplimiento de la obligación de efectuar aportes y contribuciones a cargo del empleador así como aquellos respecto de los cuales éste hubiera sido instituido como agente de retención.

Si se adoptare tal sistema de pago para el cumplimiento de las obligaciones de parte del empleador, y fuese el mismo omitido, el pago que realizare sin tales requisitos llevará aparejada la misma sanción prevista en el artículo 137, última parte, de esta ley.

CONSTANCIAS BANCARIAS - PRUEBA DE PAGO

Art. 139. — La documentación obrante en el banco o la constancia que éste entregare al empleador, constituirá prueba suficiente del hecho del pago.

PERIODOS DE PAGO

Art. 140. — El pago de las remuneraciones deberá realizarse en uno de los siguientes periodos:

- 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 periodos, y una suma proporcional al valor del resto del trabajo realizado, pudiéndose retener como garantía una cantidad no mayor de la tercera parte de dicha suma.

REMUNERACIONES ACCESORIAS

Art. 141. — Cuando se hayan estipulado remuneraciones accesorias, deberán abonarse juntamente con la retribución principal.

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

Las comisiones individuales o colectivas, así como la época de pago de los premios, primas, bonificaciones y demás retribuciones, deberán ser consignadas en un anuncio o cartel, que se ubicará en el sitio de trabajo y de pago.

La autoridad de aplicación podrá disponer que en dichos carteles se haga constar, en forma indicativa, las cuantías, porcentajes y proporciones respectivos con referencias a las retribuciones que correspondan.

PLAZO

Art. 142. — 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.

DIAS, HORAS Y LUGAR DE PAGO

Art. 143. — 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.

Cuando el trabajador se encuentre imposibilitado para concurrir al lugar de trabajo por enfermedad o accidente, el pago se efectuará en su domicilio o lugar donde se asista.

También podrá realizarse el pago a un familiar del trabajador imposibilitado o a otro trabajador acreditado por una autorización suscrita por aquél, pudiendo el empleador exigir la certificación de la firma por la autoridad administrativa laboral, judicial o policial del lugar.

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.

Los días y horas de pago deberán comunicarse antes del día 10 de enero de cada año, a la autoridad de aplicación que corresponda, y así mismo deberán ser puestos en conocimiento de los trabajadores mediante anuncios colocados en lugares visibles, sin perjuicio de comunicar en cada caso los cambios que se dispusiesen sobre los días y horas de pago.

Si el día de pago coincidiera con un día en que no desarrolle 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 se hubiera fijado más de un (1) día de pago, deberá comunicarse del mismo modo previsto anteriormente, ya sea nominalmente, o con número de orden el personal que percibirá sus remuneraciones en cada uno de los días de pago habilitados.

La autoridad de aplicación a pedido del trabajador, o de la asociación profesional de trabajadores representativa de la actividad, deberá ejercitar el control y supervisión de los pagos en los días y horas previstos en la forma consignada en el segundo párrafo del artículo 137 de esta ley, de modo que el mismo se efectúe en presencia de los funcionarios o agentes de la administración laboral y representantes de la asociación profesional requeriente.

El pago que se efectúe sin cumplir con este recaudo, hecho saber previamente al empleador el control y supervisión a efectuarse, será nulo y carente de eficacia como medio extintivo de la obligación.

ADELANTOS - AUTORIZACION PREVIA

Art. 144. — 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 (50) por ciento de las mismas. A tal efecto deberá requerir por anticipado a la autoridad de aplicación la autorización correspondiente para efectuar adelantos de remuneraciones al trabajador, correspondientes a no más de un período de pago.

La autorización que se otorgue se sujetará a requisitos y condiciones que aseguren los intereses y exigencias del trabajador, el principio de intangibilidad de la remuneración y el control eficaz de la excepción que se conceda, no pudiendo exceder del cincuenta (50) por ciento de su monto.

En caso de especial gravedad y urgencia el empleador podrá efectuar los adelantos previstos por este artículo sin autorización previa, pero si se acreditaré 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 hubiese lugar.

Los recibos por anticipo o entregas a cuenta de salarios, hechas al trabajador, deberán ajustarse en su forma y contenido a lo que se prevé en los artículos 152, 153 y 154 de la presente ley.

RETENCIONES - DEDUCCIONES Y COMPENSACIONES

Art. 145. — 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.

EXCEPCIONES

Art. 146. — La prohibición que resulta del artículo 145 de esta ley 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 del artículo 144 de esta ley;
- 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 so-

ciudades 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 o 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. La deducción no podrá exceder del veinticinco por ciento (25 %) del monto del salario.

PORCENTAJE MAXIMO DE RETENCION - AUTORIZACION ADMINISTRATIVA - CONFORMIDAD DEL TRABAJADOR

Art. 147. — Salvo lo dispuesto en el artículo 144 de esta ley, en el caso de adelanto de remuneraciones, la deducción, retención o compensación no podrá insumir en conjunto más del veinte por ciento (20 %) del monto total de la remuneración en dinero que tenga que percibir el trabajador en el momento en que se practiquen.

Las mismas podrán consistir además, siempre dentro de dicha proporción, en sumas fijas y previamente determinadas. En ningún caso podrán efectuarse las deducciones, retenciones o compensaciones a las que se hace referencia en el artículo 146 de esta ley sin el consentimiento expreso del trabajador, salvo aquellas que provengan del cumplimiento de las leyes, estatutos profesionales o convenciones colectivas de trabajo.

Las deducciones, retenciones o compensaciones, en todos los restantes casos, requerirán además la previa autorización del organismo competente, exigencias ambas que deberán reunirse en cada caso particular, aunque la autorización puede ser conferida, con carácter ge-

neral, 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 y, en todo caso, con intervención de la asociación profesional de trabajadores representativa de la actividad.

OTROS RECAUDOS - CONTROL

Art. 148. — Además de los recaudos previstos en el artículo 147 de esta ley, para que proceda la deducción, retención o compensación en los casos de los incisos d), g), h) e i) del artículo 146 se requerirá el cumplimiento de las siguientes condiciones:

- 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 adquirente;
- 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.

DANOS GRAVES E INTENCIONALES - CADUCIDAD

Art. 149. — Exceptúase de lo dispuesto en el artículo 145 de esta ley el caso en que el trabajador hubiera causado daños graves e intencionales en los talleres, instrumentos o materiales de trabajo. Producido el daño, el empleador deberá consignar judicialmente el porcentaje de la remuneración previsto en el artículo 147 de esta ley, a las resultas de las acciones que sean pertinentes. La acción de responsabilidad caducará a los treinta (30) días.

CONTRATISTAS E INTERMEDIARIOS

Art. 150. — Sin perjuicio de lo dispuesto en los artículos 31 y 32 de esta ley, 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 éstos, 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 con-

tratistas o intermediarios, los importes que éstos 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 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.

MORA

Art. 151. — La mora en el pago de las remuneraciones se producirá por el solo vencimiento de los plazos señalados en el artículo 142 de esta ley, y cuando el empleador deduzca, retenga o compense todo o parte del salario, contra las prescripciones de los artículos 145, 146 y 147.

RECIBOS Y OTROS COMPROBANTES DE PAGO

Art. 152. — Todo pago en concepto de salario u otra forma de remuneración deberá instrumentarse mediante recibo firmado por el trabajador, o en las condiciones del artículo 64 de esta ley, si fuese el caso, los que deberán ajustarse en su forma y contenido a las disposiciones siguientes:

DOBLE EJEMPLAR

Art. 153. — El recibo será confeccionado por el empleador en doble ejemplar, debiendo hacer entrega del duplicado al trabajador.

CONTENIDO NECESARIO

Art. 154. — El recibo de pago deberá necesariamente contener, como mínimo, las siguientes enunciaciones:

- a) Nombre íntegro o razón social del empleador y su domicilio;
- b) Nombre y apellido del trabajador y su calificación profesional;
- c) 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;
- d) Los requisitos del artículo 12 del decreto ley 17.250/67;
- e) 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;
- f) Importe de las deducciones que se efectúan por aportes jubilatorios u otras autorizadas por esta ley; embargos y demás descuentos que legalmente correspondan;

- g) Importe neto percibido;
- h) Constancia de la recepción del duplicado por el trabajador;
- i) Lugar y fecha que deberán corresponder al pago real y efectivo de la remuneración al trabajador;
- j) En el caso de los artículos 137 y 143 de esta ley, firma y sello de los funcionarios o agentes dependientes de la autoridad y supervisión de los pagos;

RECIBOS SEPARADOS

Art. 155. — 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, deberán ser hechas constar en recibos por separado de las que correspondan a remuneraciones ordinarias, los que deberán reunir los mismos requisitos en cuanto a su forma y contenido que los previstos para éstas en cuanto sean pertinentes. Ello en la medida que no medie una autorización administrativa facultando al empleador a usar un recibo único.

VALIDEZ PROBATORIA

Art. 156. — El recibo de pago, por cualquiera de los conceptos referidos en los artículos 154 y 155 de esta ley, que no reúna algunos de los requisitos consignados, o cuyas menciones no guarden debida correlación con la documentación laboral, previsional, comercial y tributaria, carecerá de eficacia probatoria para acreditar el pago total o parcial.

CONSERVACION - PLAZO

Art. 157. — 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.

LIBROS Y REGISTROS - EXIGENCIA DEL RECIBO DE PAGO

Art. 158. — 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.

RENUNCIA - NULIDAD

Art. 159. — El recibo no debe contener renunciaciones 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.

RECIBOS Y OTROS COMPROBANTES DE PAGO ESPECIALES

Art. 160. — A petición de la asociación profesional que corresponda, la autoridad de apli-

cación, mediante resolución fundada, podrá establecer, en actividades determinadas, requisitos o modalidades que aseguren la validez probatoria de los recibos, la veracidad de sus enunciaci-ones, la intangibilidad de la remuneración y el más eficaz contralor de su pago.

Los recibos que se establezcan por vía de tales disposiciones serán de inexcusable utilización para la demostración y acreditación de los pagos.

CUOTA DE EMBARGABILIDAD

Art. 161. — Las remuneraciones debidas a los trabajadores serán inembargables en la proporción resultante de la aplicación del artículo 130, salvo por deudas alimentarias.

En lo que exceda de este monto, quedarán afectadas a embargo en la proporción que fije la reglamentación que dicte el Poder Ejecutivo nacional, con la salvedad de las cuotas por alimentos o litis expensas, las que deberán ser fijadas dentro de los límites que permita la subsistencia del alimentante.

CESION

Art. 162. — 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.

APLICACION AL PAGO DE INDEMNIZACIONES U OTROS BENEFICIOS

Art. 163. — 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.

TITULO V

De las vacaciones y otras licencias

CAPÍTULO I

Régimen general

LICENCIA ORDINARIA

Art. 164. — 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 veintidós (22) 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.

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

REQUISITOS PARA SU GOCE - COMIENZO DE LA LICENCIA

Art. 165. — El trabajador, para tener derecho cada año al beneficio establecido en el artículo 164 de esta ley, 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 aquel 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.

TIEMPO TRABAJADO - SU COMPUTO

Art. 166. — 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 inculparable o por infortunio en el trabajo, o por otras causas no imputables al mismo.

FALTA DE TIEMPO MINIMO - LICENCIA PROPORCIONAL

Art. 167. — Cuando el trabajador no llegase a totalizar el tiempo mínimo de trabajo previsto en el artículo 165 de esta ley, gozará de un período de descanso anual, en proporción de un día de descanso por cada veinte (20) días de trabajo efectivo, computable de acuerdo al artículo anterior.

En el caso de cierre del establecimiento por vacaciones, por un período superior al tiempo de licencia que pueda corresponderle al trabajador, éste tendrá derecho a percibir los salarios correspondientes a todo el período del cierre que no fueren compensados por el período de vacaciones que le pueda corresponder.

EPOCA DE OTORGAMIENTO - COMUNICACION

Art. 168. — El empleador deberá conceder el goce de las 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 quince (15) días, a la autoridad de aplicación y 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, y previa intervención de la asociación profesional respectiva, 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.

RETRIBUCION

Art. 169. — 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 al 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.

INDEMNIZACION

Art. 170. — 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 de año trabajada.

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

En los casos de extinción del contrato de trabajo cuando el trabajador no haya gozado vacaciones correspondientes a períodos anteriores al contemplado en el primer apartado de este artículo tendrá derecho a percibir una compensación equivalente a dos veces y media el valor correspondiente a los períodos adeudados.

OMISION DEL OTORGAMIENTO - FALTA DE PAGO DE LOS SALARIOS

Art. 171. — Si vencido el tiempo para conceder las vacaciones establecidas en el presente título el empleador no las hubiere concedido, el trabajador hará uso de ese derecho, previa comunicación formal de ello, con la anticipación prevista en el artículo 168 hecha a su empleador.

En este caso, el salario por vacaciones se incrementará en dos veces y media el valor del mismo, graduado sobre el que resulta de la aplicación del artículo 169 de esta ley.

El mismo salario por vacaciones deberá abonar el empleador cuando, habiendo notificado al trabajador la oportunidad en que éste debe gozar de la licencia, no abonase los salarios al comenzar la misma.

CAPÍTULO II

Régimen de las licencias especiales

CLASES

Art. 172. — El trabajador gozará de las siguientes licencias especiales:

- a) Por nacimiento de hijo, dos (2) 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 hijos 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.

SALARIO - CALCULO

Art. 173. — Las licencias a que se refiere el artículo 172 serán pagas, y el salario se calculará con arreglo a lo dispuesto en el artículo 169 de esta ley.

DIA HABIL

Art. 174. — En las licencias referidas en los incisos a), c) y d) del artículo 172, deberá necesariamente computarse un día hábil, cuando las mismas coincidieran con días domingo, feriados o no laborables.

LICENCIA POR EXAMENES - REQUISITOS

Art. 175. — A los efectos del otorgamiento de la licencia a que alude el inciso e) del artículo 172, los exámenes 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 instituto en el cual curse los estudios.

CAPÍTULO III

Disposiciones comunes

COMPENSACION EN DINERO - PROHIBICION

Art. 176. — Las vacaciones previstas en este título no son compensables en dinero, salvo lo dispuesto en el artículo 170 de esta ley.

TRABAJADORES DE TEMPORADA

Art. 177. — Los trabajadores que presten servicios discontinuos o de temporada, tendrán derecho a un período anual de vacaciones al concluir cada ciclo de trabajo, graduada su extensión de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 167 de esta ley.

REGIMENES MAS FAVORABLES

Art. 178. — Lo dispuesto en el presente título no modifica el derecho más favorable que acuerden a los trabajadores los estatutos profesionales o las convenciones colectivas de trabajo.

ACUMULACION

Art. 179. — Podrá acumularse a un período de vacaciones la tercera parte de un período inmediatamente anterior que no se gozare 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 y hecha saber a la autoridad de aplicación en la oportunidad del artículo 168.

El empleador, a solicitud del trabajador, deberá conceder el goce de las vacaciones previstas en el artículo 164, acumuladas a las que resultan del artículo 172, inciso b), aun cuando ello implicase alterar la oportunidad de su concesión frente a lo dispuesto en el artículo 168 de esta ley.

TÍTULO VI

De los feriados obligatorios y días no laborables

Art. 180. — Serán feriados nacionales y días no laborables los establecidos en el régimen legal y convencional que los regule.

APLICACION DE LAS NORMAS SOBRE DESCANSO SEMANAL - SALARIO - SUPLEMENTACION

Art. 181. — En los días feriados nacionales rigen las normas legales sobre el descanso dominical en cuanto a la prohibición del trabajo. En dichos días, los trabajadores que no gozaren de la remuneración respectiva percibirán el salario correspondiente a los mismos, aun cuando coincidan con domingo.

Todo trabajador que preste servicios por estar afectado a las excepciones previstas en aquellas normas legales cobrará la suma que tenga asignada, más una cantidad igual.

DIAS NO LABORABLES - OPCION

Art. 182. — En los días no laborables, el trabajo será optativo para el empleador, salvo en bancos, seguros y actividades afines, conforme lo determine la reglamentación. En dichos días, los trabajadores que presten servicio, percibirán el salario simple.

En caso de optar el empleador como día no laborable, el jornal será igualmente abonado al trabajador.

CONDICIONES PARA PERCIBIR EL SALARIO

Art. 183. — Los trabajadores tendrán derecho a percibir la remuneración indicada en el artículo 181, 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.

SALARIO - SU DETERMINACION

Art. 184. — Para liquidar las remuneraciones se tomará como base de su cálculo lo dispuesto en el artículo 169. 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, 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.

CASO DE ACCIDENTE O ENFERMEDAD

Art. 185. — En caso de accidente o enfermedad, los salarios correspondientes a los días feriados se liquidarán de acuerdo a los artículos 181 y 182 de esta ley.

TRABAJO A DOMICILIO

Art. 186. — 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.

TITULO VII

Trabajos de mujeres

CAPITULO I

Disposiciones generales

CAPACIDAD - PROHIBICION DE TRATO DISCRIMINATORIO

Art. 187. — La mujer podrá celebrar toda clase de contrato de trabajo, no pudiendo consa-

grarse 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.

JORNADA DE TRABAJO

Art. 188. — No podrá ocuparse en ningún tipo de tareas a mujeres mayores de dieciocho (18) años, más de ocho (8) horas diarias o cuarenta y ocho (48) semanales.

Las normas legales que las provincias hubieren sancionado o sancionaren atendiendo a la modalidad o características de la actividad y/o de las zonas o provincias de que se trate, en miras a adecuar la extensión de la jornada de trabajo de la mujer en sus respectivos ámbitos, se tendrán por incorporadas, con ese alcance, y a la normativa federal sobre la materia.

TRABAJO NOCTURNO - ESPECTACULOS PUBLICOS

Art. 189. — No se podrá ocupar a mujeres en trabajos nocturnos, entendiéndose por tales el intervalo comprendido entre las veinte (20) y las seis (6) horas del día siguiente, salvo en aquellos de naturaleza no industrial que deban ser preferentemente desempeñados por mujeres.

En los establecimientos de espectáculos públicos nocturnos podrán trabajar mujeres mayores de dieciocho (18) años. En caso de establecimientos fabriles, que desarrollen tareas en tres turnos diarios que abarquen las veinticuatro (24) horas del día, el período de prohibición absoluta del primer párrafo será substituido por uno comprendido entre las veintidós (22) y las seis (6) horas del día siguiente.

DESCANSO AL MEDIODIA

Art. 190. — 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 autorizase la adopción de horarios continuos, con supresión o reducción de dicho período de descanso.

TRABAJO A DOMICILIO - PROHIBICION

Art. 191. — Queda prohibido encargar la ejecución de trabajos a domicilio a mujeres ocupadas en algún local u otra dependencia de la empresa.

TAREAS PENOSAS, PELIGROSAS O INSALUBRES - PROHIBICION

Art. 192. — Queda prohibido ocupar a mujeres en trabajos que revistan carácter penoso, peligroso o insalubre.

La reglamentación determinará las industrias comprendidas en esta prohibición.

Regirá con respecto al empleo de mujeres lo dispuesto en el artículo 212.

CAPÍTULO II

De la protección de la maternidad

PROHIBICION DE TRABAJAR - CONSERVACION DEL EMPLEO - DESPIDO POR CAUSA DEL EMBARAZO

Art. 193. — Queda prohibido el trabajo del personal femenino, dentro de cuarenta y cinco (45) días antes del parto hasta cuarenta y cinco (45) días después del mismo. Sin embargo, la interesada podrá optar por que se le reduzca la licencia anterior al parto, que en ningún caso podrá ser inferior a treinta (30) días; en tal supuesto, el resto del período total de licencia se acumulará al período de descanso posterior al parto.

La trabajadora deberá comunicar dicha circunstancia al empleador, con presentación de certificado médico en el que conste que el parto se producirá presumiblemente en los plazos fijados, o requerir su comprobación por el empleador, en la forma prevista en el artículo 80 de esta ley.

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

Garantízase 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 de la concepción, cuando ello acontezca en el curso de la relación laboral, o a partir del momento de la iniciación de la misma, si el hecho de la concepción fuese anterior al inicio del vínculo de empleo.

En caso de permanecer ausente de su trabajo durante un tiempo mayor, a consecuencia de enfermedad que según certificación médica deba su origen al embarazo o parto y la incapacite para reanudarlo vencidos aquellos plazos, será acreedora a los beneficios previstos en el artículo 225 de esta ley.

La mujer que fuere despedida durante los plazos previstos en este artículo tendrá derecho a percibir una indemnización duplicada a la prevista en el artículo 198 de esta ley. Se presume, en tales casos, que el despido obedece al estado de embarazo de la trabajadora, sin admitirse prueba en contrario.

PRESUNCION

Art. 194. — Se presume, salvo prueba en contrario, que el despido de la mujer trabajadora obedece a razones de maternidad o embarazo cuando fuese dispuesto dentro del plazo de seis

(6) meses anteriores a la fecha en que debió comenzar el período de licencia establecido por el artículo anterior, o posteriores a la finalización del mismo. En tales condiciones, dará lugar al pago de una indemnización duplicada a la prevista en el artículo 198 de esta ley.

DESCANSOS DIARIOS POR LACTANCIA

Art. 195. — Toda trabajadora madre de lactante podrá disponer de dos (2) descansos de media hora para amamantar a su hijo, en el transcurso de la jornada de trabajo.

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

NULIDAD

Art. 196. — 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.

PRESUNCION

Art. 197. — 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 produzca dentro del plazo de seis (6) meses antes o después de celebrado el matrimonio.

INDEMNIZACION ESPECIAL

Art. 198. — En caso de incumplimiento de esta prohibición, el empleador abonará una indemnización equivalente a un año de remuneraciones, que se acumulará a la establecida en el artículo 266.

CAPÍTULO IV

Del estado de excedencia

DISTINTAS SITUACIONES - OPCION EN FAVOR DE LA MUJER

Art. 199. — 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 le asigna esta ley, o los mayores beneficios que surjan de los estatutos profesionales o convenciones colectivas de trabajo;

- c) Quedar en situación de excedencia por un período no inferior a seis (6) meses ni superior a un (1) año.

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, u optar en el momento de la finalización de las licencias que pudieren haberle correspondido, por la percepción de la compensación que establece el inciso b) calculada a la época del alumbramiento. 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 que le está conferida de reintegrarse a la actividad que desempeñaba luego de transcurrido dicho plazo y de percibir la compensación por tiempo de servicio del apartado b).

Lo normado en el presente artículo es de aplicación para la madre en los supuestos de cuidado de hijo enfermo menor de edad a su cargo, con los alcances y limitaciones que establezca la reglamentación.

REINGRESO

Art. 200. — El reingreso de la mujer trabajadora en situación de excedencia será dispuesto por el empleador a solicitud de aquella dentro de los sesenta (60) días del pedido formal que efectúe:

- 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 se limitará a la prevista en el artículo 202 de esta ley.

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

REQUISITO DE ANTIGÜEDAD

Art. 201. — Para gozar de los derechos del artículo 199, apartados b) y c), de esta ley, la trabajadora deberá tener un (1) año de antigüedad, como mínimo, en la empresa.

COMPENSACION POR TIEMPO DE SERVICIO

Art. 202. — La compensación del artículo 199, apartado b), será equivalente al veinticinco por ciento de la remuneración de la trabajadora, calculada en base al promedio fijado en el artículo 266 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.

OPCION TACITA

Art. 203. — Si la mujer no se reincorporara a su empleo luego de vencidos los plazos de licencia de que gozare, 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 por tiempo de servicio.

El derecho que se le 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.

TITULO VIII

Del trabajo de los menores

DISPOSICIONES GENERALES - CAPACIDAD - IGUALDAD DE REMUNERACION - APRENDIZAJE Y ORIENTACION PROFESIONAL

Art. 204. — Los menores de uno y otro sexo, mayores de catorce (14) años y menores de dieciocho (18) podrán celebrar toda clase de contratos de trabajo, en las condiciones previstas en los artículos 34 y siguientes de esta ley. Las reglamentaciones, convenciones colectivas de trabajo o tablas de salarios que se elaboren, garantizarán al trabajador menor la igualdad de retribución, cuando cumpla jornadas de trabajo o realice tareas propias de trabajadores mayores.

El régimen de Aprendizaje y Orientación Profesional aplicable a los menores de catorce (14) a dieciocho (18) años, estará regido por las disposiciones respectivas vigentes, o que al efecto se dicten.

CERTIFICADO DE APTITUD FISICA

Art. 205. — 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.

MENORES DE 14 AÑOS - PROHIBICION DE SU EMPLEO

Art. 206. — Queda prohibido a los empleadores ocupar menores de catorce (14) años en cualquier tipo de actividad, persiga o no fines de lucro.

Esa prohibición no alcanzará, cuando medie autorización del ministerio pupilar, a aquellos menores ocupados en las empresas en que sólo trabajen los miembros de la misma familia y siempre que no se trate de ocupaciones nocivas, perjudiciales o peligrosas.

Tampoco podrá ocuparse a menores de edad superior a la indicada que, comprendidos en la edad escolar, no hayan completado su instrucción obligatoria, salvo autorización expresa extendida por el ministerio pupilar, cuando el trabajo del menor fuese considerado indispensable para la subsistencia del mismo o de sus familiares directos, siempre que se llene en forma satisfactoria el mínimo de instrucción escolar exigida.

JORNADA DE TRABAJO - TRABAJO NOCTURNO

Art. 207. — No podrá ocuparse menores de catorce (14) a dieciocho (18) años en ningún tipo de tareas durante más de seis (6) horas diarias o treinta y seis (36) semanales, sin perjuicio de la distribución desigual de las horas laborables.

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

No se podrá ocupar a menores de uno u otro sexo 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 turnos diarios que abarquen las veinticuatro (24) horas del día, el período de prohibición absoluta en cuanto al empleo de menores, estará regido por este título y lo dispuesto en el artículo 189, última parte, de esta ley, pero sólo para los menores varones de más de dieciséis (16) años.

DESCANSO AL MEDIODIA - TRABAJO A DOMICILIO - TAREAS PENOSAS, PELIGROSAS O INSALUBRES - REMISION

Art. 208. — Con relación a los menores de dieciocho (18) años de uno u otro sexo, que trabajen en horas de la mañana y de la tarde, regirá lo dispuesto en los artículos 190, 191 y 192 de esta ley.

AHORRO

Art. 209. — El empleador, dentro de los treinta (30) días de la ocupación de un menor comprendido entre los catorce (14) y dieciocho (18) años, deberá gestionar la obtención de una libreta de ahorro, de la institución de ahorro oficial, la cual permanecerá en su poder y custodia mientras el menor trabaje a sus órdenes, debiendo ser devuelta a éste o a sus padres o tutores al extinguirse el contrato de trabajo, o cuando el menor cumpla los dieciocho (18) años de edad.

IMPORTE A DEPOSITAR - COMPROBACION

Art. 210. — El empleador deberá depositar en la cuenta del menor el diez por ciento (10 %) de la remuneración que le corresponda, dentro de los tres (3) días subsiguientes a su pago, importe que le será deducido de aquélla.

El empleador deberá acreditar ante la autoridad administrativa, el menor o sus represen-

tantes legales, el cumplimiento oportuno de lo dispuesto en el presente artículo.

VACACIONES

Art. 211. — Los menores de uno u otro sexo gozarán de un período mínimo de licencia anual, no inferior a quince (15) días, en las condiciones previstas en el título V de esta ley.

ACCIDENTE O ENFERMEDAD - PRESUNCION DE CULPA DEL EMPLEADOR

Art. 212. — En caso de accidente de trabajo o de enfermedad de un menor, si se comprueba ser su causa alguna de las tareas prohibidas a su respecto, o efectuada en condiciones que signifiquen infracción a sus requisitos, o de encontrarse el menor en un sitio de trabajo en el cual es ilícita o prohibida su presencia, se considerará por ese solo hecho al accidente o a la enfermedad como resultante de culpa del empleador, sin admitirse prueba en contrario.

TITULO IX

De la duración del trabajo y descanso semanal

CAPITULO I

Jornada de trabajo

DETERMINACION

Art. 213. — La extensión de la jornada de trabajo será fijada por las leyes, los estatutos profesionales y las convenciones colectivas de trabajo. Las normas legales que las provincias hubieren sancionado o sancionaren atendiendo a la modalidad o características de la actividad y/o de las zonas o provincias de que se trate, en miras de adecuar la extensión de la jornada en sus respectivos ámbitos, se tendrán por incorporadas, con ese alcance, a la normativa federal sobre la materia.

CONCEPTO - DISTRIBUCION DEL TIEMPO DE TRABAJO - LIMITACIONES

Art. 214. — Se entiende como jornada de trabajo todo el tiempo durante el cual el trabajador esté a disposición del empleador, cumpla o no tareas, en tanto no pueda disponer de su actividad en beneficio propio.

Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 216, la distribución de las horas de trabajo será hecha por el principal, atendiendo a las modalidades de la explotación, pero ello deberá hacerse siempre de modo que garantice la salud física, intelectual y moral del trabajador.

En la diagramación de los horarios deberán observarse las pausas o interrupciones que en cada caso se prevean, y si se adoptase el sistema de ciclos u otras formas similares, estarán sujetos a las limitaciones diarias que en forma pre-determinada fijen las normas aplicables.

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

Queda prohibido referir la duración del trabajo exclusivamente al cumplimiento de la tarea asignada al trabajador o del acto o conjunto de actos a ejecutar.

JORNADA REDUCIDA O DE TIEMPO LIMITADO

Art. 215. — Las leyes, convenciones colectivas y reglamentos especiales podrán prever, en el caso de ocupación de mujeres con obligaciones familiares, y atendiendo a las particularidades de la actividad, la adopción de sistema de jornada de trabajo reducida o de tiempo limitado.

LIMITE MAXIMO: EXCEPCIONES

Art. 216. — El límite de duración del trabajo admitirá las excepciones que las leyes consagren en razón de 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.

TRABAJO NOCTURNO E INSALUBRE

Art. 217. — La jornada de trabajo nocturno no podrá exceder de siete (7) horas, entendiéndose por tal la que se cumpla entre las veintiuna (21) y las seis (6) horas del día siguiente.

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

Por la ley, su reglamentación, los estatutos profesionales o las convenciones colectivas de trabajo, se contemplará lo pertinente cuando el trabajo se preste por equipos o no admita interrupciones, a condición de que el término medio de duración sobre un determinado período no exceda de ocho (8) horas por día o de cuarenta y ocho (48) semanales, y se haya previsto su limitación diaria, siguiendo el criterio fijado por el artículo 214, segundo párrafo, última parte, de esta ley.

HORAS SUPLEMENTARIAS

Art. 218. — El empleador deberá abonar al trabajador que prestare servicios en horas suplementarias, medie o no autorización del organismo administrativo competente, 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 sábado después de las trece (13) horas, domingo y feriados.

HORARIO - ANUNCIOS

Art. 219. — Los horarios asignados al trabajador deben ser fijados de antemano con la anticipación que determinen los estatutos profesionales, las normas sobre jornada de trabajo o las convenciones colectivas, y hacerlos saber al trabajador mediante anuncios colocados en lugares visibles u otros medios apropiados que se provean en esos mismos ordenamientos.

OBLIGACION DE PRESTAR SERVICIOS EN HORAS SUPLEMENTARIAS

Art. 220. — 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 empresa, juzgado su comportamiento en base al criterio de colaboración en el logro de los fines de la misma.

CAPÍTULO II

Del descanso semanal

PROHIBICION DE TRABAJAR

Art. 221. — Queda prohibida la ocupación del trabajador desde las trece (13) horas del día sábado hasta las veinticuatro (24) del día domingo siguiente, salvo los casos de excepción que las leyes o reglamentaciones profesionales prevean, en cuyo caso el trabajador gozará de un descanso compensatorio de la misma duración, en la forma y oportunidad que fijen esas disposiciones.

SALARIOS

Art. 222. — La prohibición de trabajo establecida en el artículo 221 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.

EXCEPCIONES - EXCLUSION

Art. 223. — En ningún caso se podrán aplicar las excepciones que se dicten a los trabajadores menores de dieciséis (16) años.

SALARIOS POR DIAS DE DESCANSO NO GOZADOS

Art. 224. — Cuando el trabajador prestase servicios en los días y horas mencionados en el artículo 221, medie o no autorización, sea por disposición del empleador o por cualquiera de las circunstancias previstas en el artículo 220, o por estar comprendido en las excepciones que con carácter permanente o transitorio se dicten, y se omitiere 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 24 horas. El empleador, en tal caso, estará obligado a abonar el salario habitual con el ciento por ciento (100 %) de recargo.

TÍTULO X

De la suspensión de ciertos efectos del contrato de trabajo

CAPÍTULO I

De los accidentes y enfermedades inculpables

PLAZO - REMUNERACION

Art. 225. — Cada accidente o enfermedad inculpable que impida la prestación del servicio no

afectará el derecho del trabajador a percibir su remuneración durante un periodo 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 que el trabajador tuviere carga de familia y por las mismas circunstancias se encontrara impedido de concurrir al trabajo, los periodos 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 periodo 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 dispuesta 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.

AVISO AL EMPLEADOR

Art. 226. — El trabajador deberá dar aviso oportuno al empleador de la enfermedad o accidente. Su omisión será considerada como acto de indisciplina, pero no alterará su derecho a la percepción de las remuneraciones respectivas si su existencia, teniendo en consideración su carácter y gravedad, resultase inequívocamente acreditada mediante certificado médico extendido por facultativo habilitado.

ELECCION DEL MEDICO - CONTROL - CASO DE DISCREPANCIA

Art. 227. — Corresponde al trabajador la libre elección de su médico, pero estará obligado a someterse al control que se efectúe por el facultativo designado por el empleador. En caso de discrepancia entre el médico del trabajador y el del empleador, éste deberá solicitar a la autoridad de aplicación la designación de un médico oficial, quien dictaminará al respecto.

Si el empleador no cumpliera con este requisito, se estará al certificado presentado por el trabajador.

CONSERVACION DEL EMPLEO

Art. 228. — 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. El cumplimiento de este plazo no produce por sí solo la extinción del contrato.

REINCORPORACION

Art. 229. — Vencido el plazo de conservación del empleo o antes del mismo, 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 última obligación por causa que no le fuera imputable, deberá abonar al trabajador una indemnización igual a la prevista en el artículo 266 de esta ley. Si estando en condiciones de hacerlo no le asignase tareas compatibles con la aptitud física o psíquica del trabajador, estará obligado a abonarle una indemnización igual a la establecida en el artículo 198 de esta ley.

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 266 de esta ley. Este beneficio no es incompatible y se acumula con el reconocimiento que por los estatutos profesionales o convenciones colectivas de trabajo se hiciese al trabajador de otras prestaciones.

DESPIDO DEL TRABAJADOR

Art. 230. — 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.

CAPÍTULO II

Servicio militar y convocatorias especiales

RESERVA DEL EMPLEO - COMPUTO COMO TIEMPO DE SERVICIO

Art. 231. — El empleador conservará el empleo al trabajador cuando éste deba prestar servicio militar obligatorio, por llamado ordinario, movilización o convocatorias especiales, 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 periodo de trabajo a los efectos del cómputo de su antigüedad, frente a los beneficios que por esta ley, estatutos profesionales o

convenciones colectivas de trabajo le hubiesen correspondido en el caso de haber prestado servicios. El tiempo de permanencia en servicio será considerado para determinar los promedios de remuneración a los fines de la aplicación de las mismas disposiciones.

CAPÍTULO III

Del desempeño de cargos electivos

RESERVA DEL EMPLEO - COMPUTO COMO TIEMPO DE SERVICIO

Art. 232. — Los trabajadores que por razón de ocupar cargos electivos en el orden nacional, provincial o municipal, dejen 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 el término de un (1) año 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 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.

DESPIDO O NO REINCORPORACION DEL TRABAJADOR

Art. 233. — Producido el despido o no reincorporación de un trabajador que se encontrare en la situación del artículo 232, éste podrá optar:

- a) Por requerir al juez o tribunal competente que se declare la nulidad de la medida y se disponga su reincorporación, además del pago de la remuneración de substanciación;
- b) Por reclamar el pago de las indemnizaciones que le corresponden por despido injustificado y por falta u omisión del preaviso conforme a esta ley, a los estatutos profesionales o convenciones colectivas de trabajo, más todas las remuneraciones que hubiera percibido durante el período de estabilidad, de no haber mediado el despido o haber sido reincorporado.

La acción de nulidad y reinstalación prevista en este artículo caducará a los treinta (30) días de producido el hecho que la motiva entendiéndose en tal caso que el trabajador opta por la acción de resarcimiento.

CAPÍTULO IV

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

RESERVA DEL EMPLEO - COMPUTO COMO TIEMPO DE SERVICIO - FUERO SINDICAL

Art. 234. — Los trabajadores que se encontraren en las condiciones previstas en el presente capítulo y que, por razón del desempeño de esos cargos, dejen 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 en las mismas condiciones y con el alcance de los artículos 231 y 232, segunda parte, sin perjuicio de los mayores beneficios que sobre la materia establezca la ley de garantía de la actividad sindical.

CAPÍTULO V

De las suspensiones por causas económicas y disciplinarias

REQUISITOS DE SU VALIDEZ

Art. 235. — 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.

La suspensión deberá ser notificada con una anticipación mínima de un (1) día hábil antes de comenzar su ejecución.

Este requisito no será exigible cuando la suspensión obedeciera a fuerza mayor.

JUSTA CAUSA

Art. 236. — 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.

A los efectos previstos por esta norma, no se considerará disminución o falta de trabajo no imputable al empleador aquella que obedeciera a riesgo propio de la empresa.

PLAZO MAXIMO - REMISION

Art. 237. — 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 año, contados a partir de la primera suspensión.

Las suspensiones fundadas en razones disciplinarias deberán ajustarse a lo dispuesto por el

artículo 72. sin perjuicio de las condiciones que se fijaren en función de lo previsto en el artículo 73.

FUERZA MAYOR

Art. 238. — Las suspensiones fundadas por fuerza mayor debidamente comprobada 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 el de suspensión por falta o disminución de trabajo, deberá comenzarse por el personal menos antiguo y, respecto del ingresado en un mismo semestre, por el que tuviere menos cargas de familia, aunque con ello se alterase lo primero.

SITUACION DE DESPIDO

Art. 239. — Toda suspensión dispuesta por el empleador de las previstas en los artículos 236, 237 y 238 que excedan de los plazos fijados 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 siguiente.

SALARIOS DE SUSPENSION

Art. 240. — Cuando el empleador no observare las prescripciones de los artículos 235 a 238 sobre causas, plazo, notificación y audiencia al trabajador en el caso de sanciones disciplinarias, éste tendrá derecho a percibir la remuneración por todo el tiempo que estuviere suspendido, hubiese o no mediado impugnación de la suspensión y haya o no ejercitado el derecho que le está conferido por el artículo 239 de esta ley.

SUSPENSION PREVENTIVA - DENUNCIA DEL EMPLEADOR Y DE TERCEROS

Art. 241. — Cuando la suspensión se origine en denuncia 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, en razón de las circunstancias del caso, por considerarse en situación de despido.

Si la suspensión se originara en denuncia efectuada por terceros o en actuación de oficio de la autoridad competente, 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.

SUSPENSIONES INJURIOSAS

Art. 242. — Las suspensiones dispuestas por el empleador menores de treinta (30) días, que por las circunstancias del caso o la índole o naturaleza de la relación resultasen agraviantes o injuriosas para el trabajador y no fuesen aceptadas por éste, le darán derecho a considerarse en situación de despedido.

CAPÍTULO VI

Efectos de la huelga y otras medidas de acción directa

ALCANCE - REINTEGRACION DEL TRABAJADOR - PROHIBICION DE TRATO DISCRIMINATORIO

Art. 243. — La huelga y las otras medidas de acción directa que interrumpen la prestación de los servicios sólo suspenderán los efectos de la relación laboral por todo el tiempo que duren.

La participación en ella del trabajador en ningún caso puede constituir causa de despido, ni aun mediando intimación del empleador de reintegro al trabajo, salvo que se diese la situación prevista en el artículo 263, según calificación que harán los jueces prudencialmente en cada caso en particular,

Importará trato ilegal y discriminatorio la no reincorporación de parte del personal involucrado en una huelga u otra medida de acción directa, luego de su cesación, invocándose como única razón la participación del trabajador en la misma, hubiese o no mediado intimación del empleador de reintegro al trabajo.

SUBSTITUCION DEL TRABAJADOR - PROHIBICION

Art. 244. — El empleador no podrá concertar durante el tiempo de duración de la huelga u otras medidas de acción directa aprobadas por la organización sindical pertinente nuevos contratos de trabajo que tiendan a substituir o reemplazar en su cargo al trabajador, ni adoptar medidas disciplinarias en su contra, ni alterar la situación o condición en que se encontrara revistando en la empresa.

HUELGA POR CULPA DEL EMPLEADOR - REMUNERACIONES

Art. 245. — Cuando la huelga u otras medidas de acción directa aprobadas por la organización sindical pertinente obedecieren a culpa del empleador, el trabajador que participe en las mismas tendrá derecho a percibir la remuneración correspondiente al tiempo de su duración.

TÍTULO XI

De la transferencia del contrato de trabajo

TRANSFERENCIA DEL ESTABLECIMIENTO

Art. 246. — 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 aquellas 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.

SITUACION DE DESPIDO

Art. 247. — El trabajador podrá considerar extinguido el contrato de trabajo si, con motivo de la transferencia del establecimiento, se le infiriese un perjuicio actual o futuro que, apreciado con el criterio del artículo 263, justificare el acto de denuncia. A tal objeto se ponderará 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, dependencias o sucursales de la empresa, de modo que se derive de ello disminución de la responsabilidad patrimonial del empleador.

ARRENDAMIENTO O CESION TRANSITORIA DEL ESTABLECIMIENTO

Art. 248. — Las disposiciones de los artículos 246 y 247 se aplican en caso de arrendamiento o cesión transitoria del establecimiento.

Al vencimiento de los plazos de éstos, 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 246, cuando recupere el establecimiento cedido precariamente.

SOLIDARIDAD

Art. 249. — Quedarán solidariamente obligados todos quienes, por cualquier título y para surtir efecto en forma permanente o transitoria, cediesen o adquiriesen un establecimiento en cuanto a las obligaciones emergentes del contrato de trabajo, ya sea al tiempo de la transmisión por las que competen al transmitente con relación al adquirente, arrendatario, usufructuario o de cualquier otro modo tenedor precario, y a la de éstos al tiempo de la restitución del establecimiento, conforme a lo dispuesto en la última parte del artículo 248. La solidaridad que se consagra en este artículo, comprende también los supuestos de transferencia de contratos de obra, de explotación u otros análogos, cualquiera sea la naturaleza y el carácter de los mismos.

CESION DEL PERSONAL

Art. 250. — 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.

TRANSFERENCIA A FAVOR DEL ESTADO

Art. 251. — 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 empresa del Estado similares.

TITULO XII

De la extinción del contrato de trabajo

CAPÍTULO I

Del preaviso

PLAZOS

Art. 252. — 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, cuando el contrato se disuelva por voluntad del empleador.

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

- a) Por el trabajador, de un (1) mes;
- b) Por el empleador: de un (1) mes cuando el trabajador tuviese una antigüedad en el empleo que no exceda de cinco (5) años; de dos (2) meses cuando no fuere superior a los diez (10) años, y de tres (3) meses cuando la antigüedad exceda de los diez (10) años.

Estos plazos deberán cumplirse íntegramente, no pudiendo substituirse parcialmente por indemnizaciones.

INDEMNIZACION SUBSTITUTIVA

Art. 253. — 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 252.

COMIENZO DEL PLAZO - INTEGRACION DE LA INDEMNIZACION CON LOS SALARIOS DEL MES DEL DESPIDO

Art. 254. — Los plazos del artículo 252 correrán a partir del primer día del mes 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 substitutiva debida al trabajador se integrará con una suma igual a los salarios por los días faltantes hasta el último día del mes en que el despido se produjera.

RETRACTACION

Art. 255. — El despido no podrá ser retractado, salvo acuerdo de partes.

PRUEBA

Art. 256. — La notificación del preaviso deberá probarse por escrito.

EXTINCION - RENUNCIA AL PLAZO FALTANTE - EXIMICION DE LA OBLIGACION DE PRESTAR SERVICIOS

Art. 257. — 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. Esta manifestación deberá hacerse en la forma prevista en el artículo 261.

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

LICENCIA DIARIA

Art. 258. — Salvo lo dispuesto en la última parte del artículo 257, durante el plazo del preaviso el trabajador tendrá derecho a gozar de una licencia de dos (2) horas diarias, sin reducción de su remuneración, las que coincidirán con las dos (2) primeras horas de la jornada de trabajo.

OBLIGACIONES DE LAS PARTES

Art. 259. — Durante el transcurso del preaviso subsistirán las obligaciones emergentes del contrato de trabajo, pero las facultades disciplinarias que pudiese ejercer el empleador deberán apreciarse con criterio restrictivo, de modo de garantizar al trabajador la íntegra percepción de sus retribuciones durante los plazos respectivos.

NULIDAD

Art. 260. — Será nulo el preaviso notificado al trabajador, cuando el contrato de trabajo o la prestación de servicios estuviesen suspendidos o interrumpidos por cualquier causa, o el trabajador gozara de alguna de las licencias previstas en esta ley, o en el caso del contrato de trabajo de temporada, durante los períodos de receso. Si la suspensión del contrato de trabajo o de la prestación del servicio fuese sobreviniente al 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

FORMA

Art. 261. — 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 correo 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, siendo ello suficiente a los fines del artículo 256 de esta ley.

CAPÍTULO III

De la extinción del contrato de trabajo por voluntad concurrente de las partes

FORMAS Y MODALIDADES

Art. 262. — 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

JUSTA CAUSA

Art. 263. — 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 ni aun a título provisorio.

La calificación 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.

COMUNICACION - CAUSAS DE OPOSICION

Art. 264. — El despido por justa causa dispuesto por el empleador deberá comunicarse por escrito al trabajador, haciéndose constar la fecha y los hechos que lo motivan. No se admitirá a la demanda que promoviere el trabajador la invocación de otros motivos de oposición que los consignados en la comunicación a que se ha hecho referencia.

DELITOS - ABANDONO DEL TRABAJO

Art. 265. — Si el empleador invocara como causa del despido la comisión de actos calificados como delitos, deberá acreditarla mediante sentencia judicial.

El abandono del trabajo como acto de incumplimiento del trabajador sólo se configurará previa constitución en mora, mediante intima-

ción hecha en forma fehaciente a que se reintegre al trabajo, por el plazo que impongan las modalidades que resulten en cada caso.

INDEMNIZACION POR ANTIGÜEDAD O DESPIDO

Art. 266. — 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 el promedio de las remuneraciones percibidas durante el último año, o durante todo el plazo de la prestación del servicio si este fuese menor. Dicho promedio no podrá exceder del equivalente a tres veces el importe mensual del salario mínimo vital vigente al tiempo de la extinción del contrato.

El importe de esta indemnización en ningún caso podrá ser inferior a dos (2) meses de sueldo, calculado en base al promedio del párrafo anterior.

Para fijar el promedio de remuneraciones se estará a lo dispuesto en los artículos 112 y 114 de esta ley.

En el caso de sistemas indemnizatorios establecidos por estatutos, leyes especiales o regímenes particulares, los montos de los mismos se incrementarán en un 50 por ciento.

DESPIDO INDIRECTO

Art. 267. — Cuando el trabajador hiciere denuncia del contrato de trabajo fundado en justa causa, tendrá derecho a las indemnizaciones previstas en los artículos 243, 254 y 266.

CAPÍTULO V

De la extinción del contrato de trabajo por fuerza mayor o por falta o disminución de trabajo

MONTO DE LA INDEMNIZACION

Art. 268. — 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 de la prevista en el artículo 266 de esta ley.

A los efectos previstos por esta norma, no se considerará falta o disminución de trabajo no imputable al empleador aquella que obedeciera a riesgo propio de la empresa.

En este caso, el despido deberá comenzar por el personal menos antiguo y, entre el que hubiese ingresado en un mismo semestre, por el de menos carga de familia, aunque con ello se alterase lo primero.

CAPÍTULO VI

De la extinción del contrato de trabajo por muerte del trabajador

INDEMNIZACION POR ANTIGÜEDAD - MONTO - BENEFICIARIOS

Art. 269. — En caso de muerte del trabajador, las personas enumeradas en el artículo 37 del decreto ley 18.037/69 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 268 de esta ley. A los efectos indicados queda equiparada a la viuda, para cuando el trabajador fallecido fuere soltero, la mujer que hubiese vivido públicamente con el mismo, en aparente matrimonio, durante un mínimo de dos (2) años anteriores al fallecimiento. Tratándose de un trabajador casado y presentándose la situación antes contemplada, igual derecho tendrá la mujer del trabajador cuando la esposa por su culpa o culpa de ambos estuviere divorciada o separada de hecho al momento de la muerte del causante, siempre que esta situación se hubiere mantenido durante los 5 años anteriores al fallecimiento.

Esta indemnización es independiente de la que se reconozca a los causahabientes del trabajador por la ley de accidentes de trabajo, según el caso, y de cualquier otro beneficio que por las leyes, estatutos profesionales, 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

CONDICIONES - MONTO DE LA INDEMNIZACION

Art. 270. — Se extingue el contrato de trabajo por muerte del empleador cuando sus condiciones personales o legales, actividad profesional u 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 268 de esta ley.

CAPÍTULO VIII

De la extinción del contrato de trabajo por vencimiento del plazo

MONTO DE LA INDEMNIZACION - REMISION

Art. 271. — Cuando la extinción del contrato se produjera por vencimiento del plazo asignado al mismo, mediando preaviso y estando el contrato íntegramente cumplido, se estará a lo dispuesto en el artículo 104, segundo párrafo, de esta ley, siendo el trabajador acreedor a la indemnización prevista en el artículo 268.

CAPÍTULO IX

De la extinción del contrato de trabajo por quiebra o concurso del empleador

CALIFICACION DE LA CONDUCTA DEL EMPLEADOR - MONTO DE LA INDEMNIZACION

Art. 272. — Si la conducta del empleador en la quiebra o concurso fuese calificada como culpable o fraudulenta, la indemnización debida al trabajador será igual a la prevista en el artículo 266 de esta ley.

Cuando la quiebra o concurso fuese calificada como casual, la indemnización debida al trabajador se reducirá a la mitad. La calificación que efectúe el juez del concurso determinará la procedencia de una u otra indemnización.

Para que la quiebra o concurso constituya causal de la extinción del contrato de trabajo debe determinar la cesación definitiva de la actividad del empleador.

En todos los casos, y en la pertinente etapa de conocimiento en sede laboral, conforme al normado en el artículo 289 de esta ley, se reconocerá en favor del trabajador la indemnización a que se refiere el párrafo segundo, sin supereditarse ello a la calificación de la conducta del empleador en el procedimiento concursal. Hecha tal calificación, y dado el caso previsto en el párrafo primero, las indemnizaciones quedarán reajustadas de pleno derecho. A estos fines, deberán efectuarse las reservas correspondientes en aquel procedimiento.

CAPÍTULO X

De la extinción del contrato de trabajo por jubilación del trabajador

OBLIGACION DE PREAVISAR - PLAZO DE MANTENIMIENTO DE LA RELACION

Art. 273. — Cuando el trabajador reuniese los requisitos exigidos para obtener la jubilación ordinaria, el empleador deberá preavisarlo por los plazos previstos en esta ley e 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 la caja respectiva otorgue el beneficio, y por un plazo máximo de un (1) año. Este plazo no regirá cuando el otorgamiento del beneficio demande un mayor tiempo de tramitación y no existiera en el caso responsabilidad del trabajador.

Concedido el beneficio o vencido dicho plazo, el contrato de trabajo quedará extinguido sin obligación del empleador de indemnizar por antigüedad.

TRABAJADOR JUBILADO

Art. 274. — 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 dis-

poner la extinción del contrato invocando esa situación, con obligación de preavisarlo y abonar la indemnización en razón de la antigüedad prevista en el artículo 266 de esta ley o en su caso lo dispuesto en el artículo 268.

CAPÍTULO XI

De la extinción del contrato de trabajo por incapacidad o inhabilidad del trabajador

INCAPACIDAD E INHABILIDAD - MONTO DE LA INDEMNIZACION

Art. 275. — 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 229 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 268, salvo que la inhabilitación provenga de dolo o culpa grave e inexcusable de su parte.

CAPÍTULO XII

De la extinción del contrato de trabajo por causas objetivas que se operen en el seno de la empresa

PROCEDIMIENTO DE CRISIS

Art. 276. — Cuando a consecuencia de un estado de crisis que comprenda a la actividad se operasen en el seno de la empresa situaciones o circunstancias objetivas de receso que afecten considerablemente a su desenvolvimiento y a una pluralidad de trabajadores, el empleador, por los procedimientos que prevea la ley, podrá solicitar se le autorice a adoptar cualquiera de las siguientes medidas:

- a) Cesación de las actividades de la empresa y consiguiente extinción de los contratos de trabajo;
- b) Suspensión de las actividades empresarias y consiguiente suspensión de los contratos de trabajo;
- c) Modificación de las cláusulas contractuales, modificación o reducción de los planteles del personal, jornada u otras condiciones o modalidades de empleo y desenvolvimiento de las relaciones de trabajo.

La ley proveerá los alcances y consecuencias de la resolución que en tales procedimientos se dicte, con relación a la extinción o subsistencia del contrato de trabajo y a las indemnizaciones que en cada caso correspondan al trabajador, de acuerdo a las circunstancias demostradas. Será parte legítima en tales procedimientos la asociación profesional representativa en la actividad de que se trate.

CAPÍTULO XIII*Disposición común***REINGRESO DEL TRABAJADOR - DEDUCCION DE LAS INDEMNIZACIONES PERCIBIDAS**

Art. 277. — La antigüedad del trabajador se establecerá conforme a lo dispuesto en los artículos 20 y 21 de esta ley, pero si hubiera mediado reingreso a las órdenes del mismo empleador se deducirá de las indemnizaciones de los artículos 266, 267, 268, 271, 272, 274 y 275 lo percibido por igual concepto por despidos anteriores.

TÍTULO XIII**De la prescripción y caducidad****PLAZO COMUN**

Art. 278. — Las acciones derivadas del contrato de trabajo que no tuvieran señalado un plazo especial prescribirán a los cuatro (4) años de la extinción del mismo.

CREDITOS POR REMUNERACIONES

Art. 279. — En igual plazo prescribirán los créditos por remuneraciones, debiendo computarse el mismo a partir del momento fijado por la ley para su pago.

ACCIDENTES Y ENFERMEDADES PROFESIONALES

Art. 280. — 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.

SUSPENSION - ACTUACIONES ADMINISTRATIVAS - CONSTITUCION EN MORA DEL EMPLEADOR

Art. 281. — Las actuaciones administrativas o la constitución en mora del empleador, efectuada en forma auténtica, suspenderán el curso de la prescripción por el plazo de un (1) año. La suspensión proveniente de esta última forma podrá operarse por una sola vez.

SUSPENSION - DEMANDA CONTRA TERCEROS - INACTIVIDAD PROCESAL - GESTION SINDICAL

Art. 282. — Se suspenderá el curso de la prescripción por demanda promovida contra un tercero al que el trabajador atribuyese erróneamente la calidad de empleador, en tanto el error resulte excusable y aun cuando por ello fuese desistida la acción.

La inactividad procesal no puede afectar, por vía de prescripción, derechos indisponibles para el trabajador, debiendo los jueces suplir aquélla, sin perjuicio de la responsabilidad que las leyes les asignen a sus representantes o apoderados.

Se suspende la prescripción por el plazo señalado en el artículo anterior en virtud de las gestiones o reclamos hechos por la asociación profesional con personería gremial, en representación del trabajador o del personal de uno o

varios establecimientos o empresas determinados, aun cuando no contase con mandato expreso al respecto.

CADUCIDAD

Art. 283. — No hay otros modos de caducidad que los que resultan de esta ley.

PAGO INSUFICIENTE

Art. 284. — 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***ALCANCE**

Art. 285. — 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.

CAUSAHABIENTES

Art. 286. — Los privilegios de los créditos laborales se transmiten a los sucesores del trabajador.

ACUERDOS CONCILIATORIOS O LIBERATORIOS

Art. 287. — 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 nullos a instancia del trabajador, dado el caso de concurrencia de acreedores sobre bienes del empleador, sea con carácter general o particular.

IRRENUNCIABILIDAD

Art. 288. — Los privilegios laborales son irrenunciables, medie o no concurso.

EXCLUSION DEL FUERO DE ATRACCION

Art. 289. — El concurso preventivo, quiebra, concurso civil u otro medio de liquidación colectiva de los bienes del empleador, no atrae las acciones judiciales que tenga promovidas o promoviére el trabajador por créditos u otros derechos provenientes de la relación laboral; éstas se iniciarán o continuarán ante los tribunales del fuero del trabajo, con intervención de los res-

pectivos representantes legales, cesando su competencia con la etapa de conocimiento, debiendo proseguirse la ejecución ante el juez del concurso, conforme a los procedimientos previstos por las leyes para estos casos.

La sucesión del empleador no atrae las acciones previstas en el primer párrafo de este artículo, que se tramitarán del mismo modo y con intervención de los respectivos representantes legales, incluso en los trámites de ejecución, salvo el caso de concurso.

DERECHO DE PRONTO PAGO

Art. 290. — El juez del concurso debe autorizar el pago de las remuneraciones debidas al trabajador, las indemnizaciones por accidente y las previstas en los artículos 253 y 266 a 275 de esta ley que tengan el privilegio asignado por el artículo 292, previa comprobación de sus importes por el síndico, los que deberán ser satisfechos prioritariamente con el resultado de la explotación, con los primeros fondos que se recauden o con el producto de los bienes sobre los que recaigan los privilegios especiales que resulten de esta ley.

CONTINUACION DE LA EMPRESA

Art. 291. — Cuando por las leyes concursales o actos de poder público se autorizase la continuación de la empresa, aun 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 los artículos 140 y 142 de esta ley, y con iguales garantías que las conferidas a los créditos por salarios y otras remuneraciones.

CAPÍTULO II

De las clases de privilegios

PRIVILEGIOS ESPECIALES

Art. 292. — 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.

BIENES EN PODER DE TERCEROS

Art. 293. — 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.

PREFERENCIA

Art. 294. — Los créditos previstos en el artículo 292 gozan de preferencia sobre cualquier 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.

OBRAS Y CONSTRUCCIONES - CONTRATISTAS

Art. 295. — Gozarán de privilegio, en la extensión conferida por el artículo 292 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 réditos por remuneraciones y fondo de desempleo. No se incluyen los que pudieran resultar por reajuste de remuneraciones o sus accesorios.

SUBROGACION

Art. 296. — 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.

En cuanto excedan de dichos importes, los créditos a que se refiere el artículo 292 gozarán del privilegio general que resulta del artículo 297 de esta ley, dado el caso de concurso.

PRIVILEGIOS GENERALES

Art. 297. — 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.

DISPOSICIONES COMUNES

Art. 298. — Los privilegios no se extienden a los gastos y costas, salvo lo dispuesto en el artículo 297 de esta ley. Se extienden a los intereses, pero sólo por el plazo de dos (2) años a contar de la fecha de la mora.

TITULO XV

Disposiciones complementarias

EXTENSION DEL ARTICULO 198 AL CASO DEL TRABAJADOR

Art. 299. — Lo dispuesto en el artículo 198 de esta ley podrá extenderse excepcionalmente al caso del trabajador despedido, de acuerdo a las circunstancias de cada caso, apreciado con criterio restrictivo.

CONDUCTA MALICIOSA Y TEMERARIA

Art. 300. — 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 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 sinrazón, 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.

ACTUALIZACION POR DEPRECIACION MONETARIA

Art. 301. — Los créditos provenientes de las relaciones individuales de trabajo, demandados judicialmente, serán actualizados teniendo en cuenta la depreciación monetaria que se operara desde que cada suma es debida hasta el momento del efectivo pago. A tal fin, los jueces, de oficio o a petición de parte, aplicarán los índices oficiales de incremento del costo de vida.

Art. 302. — Comuníquese al Poder Ejecutivo.

Sr. Presidente (Allende). — En consideración en general.

Tiene la palabra el señor miembro informante.

Sr. Pennisi. — Compañero presidente, compañeros senadores: creo que para el Senado de la Nación la posibilidad de dar sanción definitiva a un proyecto de este tipo tiene que significar un profundo orgullo.

Este proyecto se analizó ya en todos sus aspectos con anterioridad, habiendo expuesto nosotros nuestra posición. Al considerar ahora las modificaciones introducidas por la Honorable Cámara de Diputados, se hace indispensable recordar algunos de los tópicos primordiales involucrados, debiendo considerarse los fundamentos vertidos en la sesión del 5 al 6 de junio de 1974 como base de interpretación de este proyecto de ley.

Para ello deseo destacar que en el artículo 4º se consagra como norma positiva para nuestro derecho una concepción humanista del trabajo.

El trabajo es la actividad productiva y creadora del hombre en sí. O sea, tomando en cuenta los conceptos filosóficos de nuestro movimiento, se le da al hombre en sí la parte que le corresponde dentro del concierto de la Nación.

En su artículo 9º, el contrato de trabajo consagra el principio de que siempre corresponde la aplicación de la norma y condición más favorables para el trabajador así como también determina el *in dubio pro operario*, es decir, que en caso de duda debe resolverse favorablemente para el trabajador.

En el artículo 22 establece que el trabajador gozará del derecho de gratuidad en los procedimientos judiciales o administrativos, aspecto que era muy necesario fijar dentro de una ley a los efectos de posibilitar que el trabajador no se vea precisado, luego de soportar un juicio derivado de situaciones emergentes de su contrato laboral y habiéndolo perdido por circunstancias especiales, a abonar una serie de honorarios y costas, lo cual resulta muy difícil luego de haber atravesado las contingencias derivadas de su situación.

En el artículo 31 se determina que los trabajadores contratados por terceros pasan a ser operarios directos del empleador para quien se desempeñen, siendo responsables tanto el contratista como el empleador de todas las obligaciones emergentes de la relación laboral, como también las derivadas del régimen de seguridad social; «los terceros contratantes —dice el artículo 31— y la empresa para la que 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».

O sea que este contrato de trabajo prevé circunstancias que hasta el presente eran utilizadas por algunos sectores empresarios para tratar de burlar las disposiciones legales, así como también las convencionales, y con el pretexto del contratista procuraban eludir todas las normas a que se hacía acreedor el compañero trabajador. Como digo, el contrato de trabajo que analizamos prevé sabiamente esta situación

y consagra el principio de la responsabilidad solidaria conjunta del contratista y el empleador, de todas las condiciones que surjan del contrato laboral.

Así mismo el artículo 32 establece que: «Quiénes contraten o subcontraten con otros la realización de obras o trabajos, o cedan total o parcialmente a otros el establecimiento o explotación habilitado a su nombre para la realización de obras o prestación de servicios que hagan a su actividad principal o accesorio, tenga ésta o no fines de lucro, deberán exigir a éstos el adecuado cumplimiento de las normas relativas al trabajo y los organismos de seguridad social...»

El artículo 56 de la ley de contrato de trabajo, especifica en detalle las formalidades que deben reunir los libros del empleador, quitándoles toda validez cuando adolezcan de deficiencias.

Debemos también destacar que en su artículo 76 se prohíben los sistemas de controles personales que afecten la dignidad del trabajador. Al respecto, cualquier control que quiera establecerse deberá ser aprobado por la autoridad competente.

Esta es una norma que hacía falta introducir dentro de nuestra legislación laboral, y así lo he planteado en sinnúmero de reuniones sindicales realizadas. Cuando los compañeros trabajadores salen con su bolso de trabajo, se los trata de denigrar sometiéndolos a un tipo de revisión que no se efectúa con los jefes, directores, ni con cierto personal jerárquico de la empresa, siendo que lo que desaparece de la fábrica o establecimiento —y que en su mayoría lo es en grandes cantidades—, no se lo lleva el trabajador en su bolso, sino que muchas veces ocurre que esos individuos, que gozan de la confianza de la empresa, son en definitiva los responsables de esas sustracciones que quieren atribuir al compañero que trabaja.

En su artículo 83, el contrato de trabajo consagra el deber de seguridad que debe proporcionar el empleador a su trabajador, incluso el derecho de éste a negarse a la prestación de trabajo, sin mengua de su salario, cuando el empleador no le proporcione las condiciones de seguridad necesarias para el desarrollo de sus tareas. Era necesario que nuestra legislación contemplara también este aspecto, que es muy importante. Muchos establecimientos realizan sus tareas en condiciones completamente insalubres. Luego que concurren los organismos de aplicación que establecen normas para que se pongan en condiciones algunas empresas, sabiendo que sólo serán pasibles de una multa, no efectúan los arreglos necesarios, y el compañero trabajador sigue soportando las condiciones inadecuadas que pueden significar un riesgo para su propia vida.

El contrato de trabajo que estamos considerando contempla esta posibilidad. Luego de la intervención de los organismos correspondientes,

si la parte empresaria no efectúa los arreglos indicados el trabajador no tiene la obligación de realizar sus tareas, pero el empleador sí tiene la obligación de abonar los salarios hasta que el establecimiento esté en las condiciones determinadas por la policía de trabajo.

Por el artículo 116 se impone la obligación de abonar el salario en dinero y sólo podrá imputarse el veinte por ciento en especie.

Por el artículo 65, se quita toda validez a los recibos firmados en blanco. Esta irregularidad afectaba primordialmente a los compañeros trabajadores del interior.

Por el artículo 72 se limitan las facultades disciplinarias del empleador y se autoriza al trabajador a cuestionar las mismas. En ese aspecto, el contrato de trabajo establece normas positivas. Antes de procederse a la suspensión de un trabajador, la parte empleadora deberá citar al mismo a los efectos de conversar sobre el tema. Si realmente no se encuentra solución al problema, luego de la intervención del representante sindical, recién se aplicarán las medidas que pudieran corresponder, pero no con los abusos que tenían lugar hasta ahora.

En una reunión gremial en la que participé hace pocos días, señalaba que no nos deben llamar la atención las libertades que hasta ahora han tenido los empresarios en ese aspecto. Muchas veces, cuando el compañero trabajador se encontraba celebrando las fiestas de fin de año con sus familiares recibía, como regalo de Navidad o de Año Nuevo, un telegrama de suspensión. Eso ocurría con la legislación vigente.

En el artículo 120 se establece que cuando el trabajador recibe remuneración por comisiones, o por porcentajes en las ventas, se consagre el derecho de que pueda revisar los libros y la documentación correspondiente. Pero la norma no se fija solamente para las remuneraciones por comisión o porcentaje ya que los artículos 117, 118 y 119 otorgan el mismo derecho en los casos en que se acuerden premios por acuerdo con la parte empresaria. El representante obrero designado por el sindicato tiene también acceso a la revisión de los libros.

Expresaba los otros días que de esta manera nosotros estamos incursionando en un principio de coestión. Es decir, estamos dándoles a los compañeros trabajadores facultades propias para la revisión de los libros de los empleadores cuando su trabajo, además de la remuneración establecida en las convenciones colectivas, importa el pago de premios, etcétera.

Dije ya que un solo periódico, el diario «La Prensa», criticó el artículo 120 del contrato de trabajo, señalando que era imposible, que no se podía permitir, que era un avasallamiento de las facultades propias de la parte empresaria. Pero nosotros decimos, como legisladores de la Nación, que cuando alguien tiene la seguridad de que lleva sus libros de acuerdo con la ley, de que es decente en su proceder, no debe temer

que los compañeros trabajadores puedan revisar esos libros. Sólo tienen temor en ese sentido, y no están de acuerdo con este artículo, quienes se encuentran acostumbrados a hacer trampa en sus libros y llevan una doble contabilidad.

En el artículo 164 se establece un régimen de vacaciones y licencias en virtud del cual el trabajador gozará de catorce días de descanso cuando su antigüedad en el empleo no exceda de cinco años; de veintidós días, cuando la antigüedad sea mayor de cinco años y no exceda de diez; de veintiocho días cuando tenga más de diez años de antigüedad y menos de veinte, y de treinta y cinco días cuando la antigüedad sea mayor de veinte años.

En el artículo 167 se consagra el derecho del trabajador a percibir los salarios correspondientes a todo el período de cierre del establecimiento por vacaciones, aun cuando el mismo exceda la cantidad de días que corresponden al trabajador por su antigüedad. Esto se justifica porque en numerosas oportunidades las empresas cierran sus establecimientos por treinta días aunque tengan trabajadores a los cuales sólo les corresponde el mínimo de vacaciones. Así, el compañero trabajador, de acuerdo con las disposiciones vigentes, se veía obligado a soportar una suspensión de dieciocho días, sin causa que la justificara. De esta manera las empresas deben abonar esos días, por cuanto nadie las obliga a cerrar sus establecimientos, ya que pueden otorgar las vacaciones a su personal en forma escalonada.

El artículo 168 dispone que la comunicación de la fecha de vacaciones debe realizarse con sesenta días de anticipación, en lugar de quince días, como hasta el presente. Además se establece que cada trabajador debe gozar de vacaciones durante la temporada de verano por lo menos una vez cada tres períodos. En ambos casos se aprecia la sabiduría que inspira el proyecto, por cuanto la notificación anticipada brinda la oportunidad al trabajador de programar con su familia el goce de sus vacaciones. Así mismo, la obligación de conceder licencia anual durante el verano, por lo menos una vez cada tres períodos, elimina los privilegios que pueden existir en algunas empresas, en las cuales había hijos que permanentemente tomaban vacaciones en verano y entenados que lo hacían invariablemente en invierno.

El artículo 179 se modifica con el agregado de una cláusula en virtud de la cual cuando un matrimonio se desempeña a las órdenes del mismo empleador debe gozar de vacaciones en forma conjunta.

Por otra parte, en el artículo 171 existe una sanción para el empleador que no acuerde vacaciones a los trabajadores, consistente en dos veces y media el valor del salario omitido por este concepto. En este aspecto, la legislación laboral no preveía hasta ahora ninguna norma positiva. Más aún: cuando quedaba roto el vínculo labo-

ral el compañero trabajador no podía percibir las vacaciones adeudadas y se veía condenado a dejar en manos del empresario lo que legítimamente le correspondía.

El proyecto establece que las vacaciones son para gozarlas y que deben ser abonadas antes de que el compañero trabajador comience a disfrutarlas. Sin embargo, nos encontramos hasta ahora con serias dificultades, que no se abonaban con anticipación las vacaciones y recién se pagaban cuando el compañero regresaba, no pudiendo, por tanto, gozar de ellas. En esta oportunidad, el proyecto sobre contrato de trabajo prevé que si no se abonan las vacaciones con antelación a su comienzo, cuando regrese el compañero deberá pagársele un importe equivalente a dos veces y media el que le hubiera correspondido.

En el artículo 182 se establece el temperamento a seguir en los feriados no laborables. El proyecto que consideramos no innova en la facultad de la parte empresaria para decidir si se trabajará o no en los mismos, pero establece que en caso de que se resuelva no trabajar, el empleador deberá abonar el jornal como si se hubiera trabajado normalmente.

El artículo 193 se refiere a la protección de la maternidad y al derecho a la estabilidad absoluta durante la gestación, y junto con el artículo 199 prevé la protección para el período posterior al nacimiento. Se establece que la mujer embarazada no puede ser despedida bajo ningún concepto durante el período de la gestación ni durante un año a partir del momento del nacimiento del hijo. Si por circunstancias especiales se procediera al despido de la mujer en ese estado o durante ese período, se prevé que aparte del pago de la indemnización que establece la ley tendrá que abonársele, por el daño que se le causa, un importe equivalente a dos años del salario correspondiente. También se dispone, en el artículo 193, que si por circunstancias especiales no puede reintegrarse a su trabajo debido a que no se lo permiten sus condiciones de salud luego de la gestación, tendrá derecho a seguir percibiendo sus jornales durante seis o doce meses, según que su antigüedad en el empleo sea menor o mayor de cinco años.

El artículo 196 establece la prohibición absoluta del despido por matrimonio. Muchas veces encontrábamos que la parte empresaria se enteraba de que un compañero o compañera trabajador iba a contraer matrimonio y procedía a despedirlo. El proyecto en tratamiento prevé que si se actúa de esta manera tendrá que abonársele un año de salarios en compensación de los daños causados a la pareja.

En el artículo 199 se estipulan los derechos que asisten a la mujer para el caso de maternidad, los que se extienden para la atención de un hijo menor enfermo.

El proyecto de contrato de trabajo es sabio en su artículo 213, al que quiero dar lectura

porque es muy importante en la medida en que su aplicación no signifique crear dificultades en el país, sino que se efectúe en base a las circunstancias propias que existen en este momento y sobre el estado de emergencia que estamos viviendo. Dice así: «La extensión de la jornada de trabajo será fijada por las leyes, los estatutos profesionales y las convenciones colectivas de trabajo. Las normas legales que las provincias hubieren sancionado o sancionaren atendiendo a la modalidad o características de la actividad y/o de las zonas o provincias de que se trate, en miras a adecuar la extensión de la jornada en sus respectivos ámbitos, se tendrán por incorporadas, con ese alcance y en tanto no establezcan límites inferiores a 44 horas semanales a la normativa federal sobre la materia». O sea que, respetando el auténtico federalismo, da facultades a las provincias para que puedan legislar sobre la materia.

En el artículo 217, relativo a trabajo nocturno y tarea insalubre, se fijan normas que son muy importantes, que determinan pautas a las que nos hemos referido cuando señalamos la posición del trabajador, en oportunidad de discutir este proyecto en el Honorable Senado.

Por el artículo 221 se consagra la prohibición de trabajar después de las trece horas del día sábado y hasta las veinticuatro horas del domingo, no significando ello ninguna reducción del salario. Ya hemos considerado este aspecto mediante una ley sancionada oportunamente, relacionada con la situación planteada en los supermercados. Dijimos en aquel momento que siendo la doctrina de nuestro movimiento esencialmente cristiana, prevé por sobre todas las cosas la unidad de la familia, y precisamente esta unidad se logra en la medida en que el trabajador tenga posibilidades de pasar los sábados y domingos con su familia, permitiéndole fortalecer el vínculo que en ella pueda existir.

El artículo 224 prevé la sanción al empleador con la obligación de pagar un ciento por ciento de recargo al trabajador por descansos semanales no otorgados.

El artículo 225 establece que no se podrá suspender a un compañero trabajador enfermo por razones económicas o disciplinarias. Creo que este aspecto merece una consideración que debemos destacar, por cuanto un compañero trabajador que está enfermo, que debe hacer frente a los gastos que ello origina, no puede aun soportar una suspensión invocada por la patronal por razones económicas o disciplinarias. Con este artículo se trata, de alguna manera, de evitar que el trabajador no goce de un derecho que tiene adquirido y que le corresponde. En este sentido, cuando hablamos de razones económicas, yo interpreto que este artículo tiene suficiente amplitud para que se lo tenga en cuenta cuando deba aplicarse, y de este modo se pretenda coartar aquello que este Senado de la Nación entiende que es justo.

En este artículo también se prevé una norma positiva para el trabajador. En efecto; hasta ahora la ley preveía que un trabajador con una antigüedad menor de diez años tenía tres meses pagos por enfermedad o accidente inculpable, y con una antigüedad mayor de diez años aquel plazo era de seis meses. En base a lo que se establece en este artículo, cuando el trabajador tenga cargas de familia y una antigüedad menor de cinco años le corresponden seis meses pagos, y cuando esa antigüedad sea mayor de cinco años le corresponderán doce meses pagos. De esa manera, la ley trata de cubrir todos los aspectos y las contingencias que se le puedan presentar a un compañero trabajador que atraviese esas vicisitudes.

El artículo 226 establece que la falta de aviso por enfermedad al empleador no le hace perder el derecho a percibir los salarios correspondientes. Su omisión injustificada será considerada como acto de indisciplina. Hasta la fecha, la legislación no contemplaba en modo alguno esta situación, de manera tal que a un compañero trabajador enfermo que no pudiera comunicar a la parte empresaria la enfermedad que estaba padeciendo se le descontaban los jornales. Con la modificación introducida por esta ley ello no habrá de suceder y cobrará el salario correspondiente a los días en que no ha trabajado.

El artículo 227 acuerda al trabajador el derecho de elegir su propio médico.

En el artículo 229 se eleva la indemnización para el caso de que el trabajador quede incapacitado debido a un accidente o enfermedad inculpable, debiéndosele acordar indemnización doble. Actualmente se paga solamente la simple.

Además, se establece una cláusula —diría— muy especial, en el sentido de que cuando el empleador no pueda asignarle al trabajador otro tipo de tareas acorde con las condiciones físicas en que ha quedado luego de haber sufrido la enfermedad inculpable o el accidente, tendrá que resarcirlo por el daño causado en un monto equivalente a los salarios de un año.

El artículo 243 consagra el derecho de huelga y otras medidas de acción directa, no pudiendo el empleador despedir por tal motivo al trabajador y establece que la huelga no rompe el contrato de trabajo ni el vínculo laboral, sino que solamente los suspende.

El artículo 252 fija plazos superiores a los existentes, en cuanto al preaviso, pues los aumenta a tres meses, cuando la antigüedad del obrero exceda de los diez años.

El artículo 266 determina las pautas para el pago de la indemnización y establece una norma positiva en cuanto a su monto, que si bien no podrá exceder del equivalente de tres veces el importe mensual del salario mínimo vital —con lo que actualmente se eleva a 390.000 pesos moneda nacional, y que variará cuando se in-

cremente dicho salario móvil— se calculará sobre la base del mejor sueldo percibido por el trabajador durante el último año.

En el artículo 269 se reconoce el derecho de la concubina de percibir la indemnización en caso de fallecimiento del trabajador, exigiéndose para recibir este beneficio dos años de convivencia cuando el mismo fuere soltero y cinco años cuando fuere casado, en la medida en que la separación sea sin voluntad de unirse o el divorcio se haya producido por culpa de la esposa o de ambos.

En este aspecto, señor presidente, la legislación laboral incursiona en un tema que hasta hace poco tiempo era tabú en nuestro país, y los trabajadores entendemos que con esta medida se rompe con normas que habían tenido vigencia hasta ahora, y que entiendo debían ser modificadas en atención a una realidad que no se puede desconocer, para otorgar a cada uno lo que le corresponde por derecho propio.

En el artículo 274 se establecen normas que favorecen a los jubilados, pues hasta ahora se daba el caso de que los empleadores aprovechaban esta condición para pagarles un salario menor, porque si aquéllos reclamaban igualdad de remuneración con los trabajadores en actividad eran despedidos sin consideración, por cuanto la ley no prevé el pago de ningún tipo de indemnización en estas circunstancias.

De acuerdo con este artículo, los compañeros jubilados que fueran despedidos gozarán de los mismos derechos y beneficios de los trabajadores en actividad, debiéndoseles abonar, en consecuencia, la indemnización correspondiente.

De esta forma, señor presidente, eliminamos una de las maneras de la competencia desleal utilizadas últimamente en nuestro país.

El artículo 301 prevé lo establecido en una ley especial con respecto a la depreciación monetaria, y así fija que los juicios pendientes sobre créditos provenientes de las relaciones individuales de trabajo deberán ser actualizados, teniendo en cuenta el importe correspondiente de acuerdo con la inflación que exista en el momento del pago según la estadística oficial.

Antes de entrar en las modificaciones que habían aprobado los compañeros diputados quise recordar un poco los aspectos principales del contrato de trabajo como un ayuda memoria para que nos ubiquemos en el contexto general: qué es lo que ha querido decir el justicialismo y principalmente el general Perón en este contrato de trabajo que lleva su firma y que hoy esperamos sancionar por unanimidad para que los compañeros trabajadores del país gocen de una pieza extraordinaria que desde hace muchos años hacía falta en la Argentina. Por las distintas interrupciones en el orden constitucional como consecuencia de golpes militares que se han venido produciendo, lamentablemente, a pesar de la buena predisposición existente en

algunos gobiernos constitucionales, no se pudo llevar adelante el proyecto de código de trabajo porque no tuvieron el tiempo necesario.

Nosotros consideramos que vamos a concretar este sueño de los compañeros trabajadores y, principalmente, el del general Perón, de brindar un contrato de trabajo.

Los compañeros diputados han introducido algunas modificaciones en los artículos del contrato de trabajo. La Comisión de Trabajo y Previsión Social de este Senado, luego de un estudio exhaustivo, ha considerado que son correctas. Estas modificaciones, en realidad, se han hecho en forma conjunta, por cuanto la Comisión de Trabajo y Previsión Social, en reunión realizada con los compañeros de la Comisión de Trabajo de la Cámara de Diputados, han establecido normas y pautas que surgen de nuevas sugerencias llegadas del organismo oficial, de la Confederación General del Trabajo y de distintos sectores de trabajadores del país.

En el artículo 17, los compañeros diputados hacen la siguiente sustitución: «Los usos y costumbres más favorables al trabajador y, en su caso, los usos de empresa que revistan igual carácter prevalecen sobre las normas dispositivas de la ley, convenciones colectivas y el contrato de trabajo».

En su artículo 18 el proyecto en revisión dice: «Por esta ley se prohíbe cualquier tipo de discriminación entre los trabajadores por motivo de sexo, raza, nacionalidad, religiosos, políticos, gremiales» —y aquí agregan los compañeros diputados—, «o de edad».

En el artículo 22, a continuación de: «El trabajador» se agrega «o sus derechohabientes», y se substituye «sus otros bienes» por «su vivienda».

No leo el artículo en forma total para ir acelerando el tratamiento del asunto en consideración.

En el artículo 23, a continuación de «persona» se agrega la palabra «física».

El primer párrafo del artículo 31 queda redactado de la siguiente forma: «Los trabajadores que habiendo sido contratados por terceros con vistas a proporcionarlos a las empresas serán considerados empleados directos de quien utilice su prestación». Se ha quitado «o reclutados» a los efectos de dar la ubicación que en ese aspecto corresponde dentro de las normas establecidas.

Al artículo 32 se le agrega como último párrafo: «Cuando se contrate o subcontrate, cualquiera sea el acto que le dé origen, obras, trabajos 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 respectiva del personal afectado a tal contratación o subcontratación está constituida con el principal, especialmente a los fines de la aplicación de las convenciones colectivas de trabajo y de la representación sindical de la actividad respectiva».

En el artículo 53 se agrega como último párrafo: «No obstante el vicio de forma, el acto no es oponible al trabajador».

En el artículo 80 se agrega: «según lo previsto».

En el artículo 83 se agrega: «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».

En el artículo 87 se suprime la palabra «además».

En el artículo 120 se hacen las siguientes modificaciones en la primera parte: «...al trabajador o a quien lo represente ...» y «...de las utilidades que resulten, pudiendo designar éstos...».

En el artículo 123 se agrega: «o convenidos por las partes».

En el artículo 125 se agrega la palabra «educación».

En el artículo 154 se agrega un nuevo inciso: «k) Fecha de ingreso y tarea cumplida o categoría en que efectivamente se desempeñó durante el período de pago».

En el artículo 168 se substituye «quince días (15)» por «sesenta días (60)».

En el mismo artículo se agrega como último párrafo: «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 proveer en forma tal para que a cada trabajador le corresponda el goce de éstas por lo menos en una temporada de verano cada tres periodos».

En el artículo 179 se agrega un párrafo al final que dice: «Cuando un matrimonio se desemeñe 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».

En el artículo 188 se agrega: «y en tanto no establezcan límites inferiores a 44 horas semanales».

En el artículo 197 se agrega: «o doce (12) meses después».

En el artículo 213 se agrega: «y en tanto no establezcan límites inferiores a 44 horas semanales».

En el artículo 217 se agrega el siguiente párrafo: «En lo que atañe a los servicios prestados en tareas penosas, mortificantes, riesgosas, determinantes de vejez o agotamiento prematuro, el Poder Ejecutivo determinará directamente o a solicitud de parte interesada los casos en que debe regir esta jornada limitada, sin perjuicio de los mayores beneficios acordados a los trabajadores por leyes, estatutos especiales y/o convenciones colectivas, tal jornada limitada en ningún caso importará rebaja alguna o disminución en las retribuciones».

En el artículo 225 se agregan las palabras «o disciplinarias».

En el artículo 226 se agrega la palabra «injustificada».

En el artículo 243 se substituye «calificación» por «valoración», y a continuación de «particular», en el párrafo segundo, se agrega: «y en presencia de la calificación administrativa que pudiere haberse dictado».

En el artículo 258 el texto propuesto es el siguiente: «Salvo lo dispuesto en la última parte del artículo 257, durante el plazo del preaviso el trabajador tendrá derecho, sin reducción de su salario, a gozar de una licencia de dos horas diarias dentro de la jornada legal de trabajo, pudiendo optar por las dos primeras o las dos últimas de la jornada. El trabajador podrá igualmente optar por acumular las horas de licencia en una o más jornadas íntegras».

En el artículo 263 se substituye «calificación» por «valoración».

En el artículo 265, después de «judicial» se agrega la palabra «firme».

En el artículo 266 el texto propuesto es el siguiente: «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 mes de sueldo por cada año de servicio o fracción mayor de tres meses, tomando como base la mejor remuneración mensual percibida durante el último año o durante el plazo de prestación de servicio. Dicha base no podrá exceder del equivalente a tres veces el importe mensual del salario mínimo, vital, vigente al tiempo de la extinción del contrato.

»El importe de esta indemnización en ningún caso podrá ser inferior a dos meses de sueldo calculados en base al sistema del párrafo anterior.

»En el caso de sistemas indemnizatorios establecidos en razón de la antigüedad en regímenes particulares y estatutos profesionales aprobados por leyes o decretos leyes, sus montos se incrementarán en un 50 por ciento».

En el artículo 273, luego de «empleador», en el primer párrafo, se agrega: «que pretendiese disponer el cese de la relación»; finalmente, se suprime el artículo 302.

Compañeros: las razones expuestas en esta disertación un poco deshilvanada expresan el sentir de un trabajador con respecto a este proyecto, pieza fundamental para que la Confederación General del Trabajo y las organizaciones hermanas puedan cumplir con el objetivo señalado.

Vuelvo a repetir que para nosotros debe ser motivo de profundo orgullo el hecho de que luego de cuarenta años de haberse puesto en vigencia la ley 11.729 —plazo que se va a cumplir en el mes corriente—, en este recinto, que es el mismo en que aquélla se aprobó, nosotros estemos estudiando y dando la sanción corres-

pondiente a un proyecto de contrato de trabajo presentado por el Poder Ejecutivo nacional que va a tener una valoración fundamental para los trabajadores, porque esto es un poco la herencia que el general Perón nos deja a los «cabecitas negras». (Aplausos.)

Sr. Cerro. — Pido la palabra.

Sr. Presidente (Allende). — Tiene la palabra el señor senador por Santiago del Estero.

Sr. Cerro. — Señor presidente, señores senadores: en las sesiones del 31 de mayo y 5 al 6 de junio del corriente año, este Honorable Senado aprobó el proyecto de Código de Contrato de Trabajo remitido por el Poder Ejecutivo nacional.

En aquella oportunidad, como integrantes de la Comisión de Trabajo y Previsión Social de este honorable cuerpo, subscribimos por unanimidad el dictamen pertinente, juntamente con el resto de los miembros de dicha comisión, y expresamos que era lógico que en un código de trescientos artículos hubiera discrepancias parciales que podrían plantearse no solamente entre la bancada mayoritaria y las otras que componen esta Cámara, sino aun entre los mismos integrantes del bloque de la mayoría.

Hoy los hechos han confirmado ese aserto. La Honorable Cámara de Diputados, manteniendo la estructura del proyecto y respetando la filosofía y el texto general del Código, ha hecho una serie de modificaciones que, sin calificarlas como de detalle, no son, en realidad, trascendentes, y no hacen al todo o al cuerpo del proyecto de ley.

En aquella oportunidad dijimos que esas discrepancias parciales no autorizaban la firma de un despacho en disidencia parcial sino todo lo contrario, pues éstas no tenían la envergadura ni la importancia necesarias para ello. Hoy subscribimos por unanimidad el nuevo despacho de la Comisión de Trabajo y Previsión Social y señalamos, respondiendo a una íntima convicción personal y como testimonio en tal sentido, que estamos dándole al país una gran ley. Por ello, cumpliendo también un mandato de nuestro Partido Revolucionario Cristiano, la ratificamos con nuestro voto favorable.

No vamos a reiterar todo lo expresado en aquella sesión del 31 de mayo. El país está esperando hechos y no palabras. Pero si queremos dejar constancia de nuestra coincidencia con la filosofía del proyecto.

En ese aspecto voy a reafirmar lo expresado por el señor senador Pennisi cuando señaló que este proyecto «está inspirado en la filosofía de «nuestro movimiento» —dice el señor senador—, que es humanista y cristiano». Pero voy a agregar que también nuestro movimiento es humanista y cristiano...

Sr. Pugliese. — Como el nuestro, y el de todos.

Sr. Fonrouge. — Anda por la buena senda el señor senador.

Sr. Caro. — Pero hemos registrado el nombre.

Sr. Cerro. — ...y creo, como bien lo acota el señor senador Pugliese, que es la filosofía del país, la tradición del país, la gran herencia que debemos recordar sobre todo en momentos como los que vivimos, donde, si bien no estamos embarcados en la caza de brujas ni en la persecución ideológica, pues respetamos al hombre cualquiera sea su pensamiento, tampoco podemos caer en la ingenuidad de ignorar que hay formas de penetración totalitaria, de doctrinas foráneas y extrañas al ser nacional.

Por ello creo que esta ley une a los argentinos y pienso que constituye un homenaje al sector más importante, al pueblo del país, a los trabajadores.

En verdad, sería caer en repeticiones conocidas si reafirmamos que esta filosofía se opone frontalmente a aquella concepción liberal manchesteriana del trabajo como mercancía; estamos por la identificación del trabajo con la persona del trabajador —sostenemos una doctrina personalista—, y coincidimos también en otro gran principio caro al cristianismo, como es el de la justicia social. Por todo esto, más allá de las diferencias que ya señalamos en cuanto al orden general del proyecto, en el sentido de que no se trata de un código completo de trabajo y seguridad social, porque hay algunas materias omitidas, sino del código del Contrato de Trabajo, como bien lo dice el epígrafe del proyecto, de lo cual es consciente también el Poder Ejecutivo al enviarlo, más allá de esas pequeñas salvedades manifestamos nuestra entusiasta identificación con el mensaje del Poder Ejecutivo que fundamentó este proyecto y que llevaba la firma del entonces presidente de la República, teniente general Juan Perón.

No quisiera terminar esta breve exposición sin hacer una salvedad de tipo personal y partidario: creo que esta ley viene a perfeccionar y a dar la culminación de un estatuto legal dentro de un sistema. Pero no podemos ignorar que estamos viviendo una hora de cambio histórico, en la que hay un mundo que muere y una nueva edad histórica que nace; tampoco podemos desconocer que debemos ir hacia la superación del sistema económico y social bajo el que vivimos, que esta ley que cierra un ciclo es el primer paso hacia nuevas medidas revolucionarias que irán dando el Parlamento y el gobierno del país con el fin de superar ese régimen capitalista perimido. Y lo digo porque en la República Argentina existe un sindicalismo maduro, que ya ha superado la etapa de ser simplemente luchador de conquistas sociales y aumentos de salarios, y que está preparado para intervenir en la participación de las ganancias, en el accionariado obrero, en la copropiedad y codirección de la empresa, en la coestión y también en la autogestión; y no solamente me refiero a las empresas en particular, sino también a la dirección de la economía nacional. Y esa participación a la que me refiero es un reclamo histórico que debe realizarse y sobre el que tenemos que aguzar el

ingenio para ir dando los pasos necesarios, sin apresuramientos que puedan frustrar las buenas intenciones, pero sin detenernos, para poder realizar esa revolución pendiente reclamada por el país y que la queremos en paz y en libertad

Sr. Bravo. — Pido la palabra.

Sr. Presidente (Allende). — Tiene la palabra el señor senador por San Juan.

Sr. Bravo. — Señor presidente, señores senadores, señor ministro: este proyecto de ley que consideramos ha sufrido algunas modificaciones en la Honorable Cámara de Diputados, las cuales, en ciertos aspectos, hacen al fondo y en otros solamente a las formas. Lo importante es que no se ha desvirtuado el espíritu de la ley. Y con tales modificaciones se lo ha perfeccionado, aclarando algunas disposiciones y refirmando la protección al trabajador.

Al agregar en el artículo 18 la edad, entre las causas que no pueden ser motivo de discriminación, se hace más justo y amplio el derecho del trabajador legalmente amparado.

La nueva redacción del artículo 17, sancionada por la Honorable Cámara de Diputados, resulta más clara y coherente con el resto del articulado.

Mediante la inclusión de los derechohabientes del trabajador entre los beneficiarios del artículo 22, se ha llenado un vacío que había quedado por una injusta aunque involuntaria omisión. Al tratarse este artículo dije que: «...puede anotarse un factor negativo introducido como segundo apartado del mencionado artículo 22, que establece la absoluta inembargabilidad de los bienes o ingresos por salarios correspondientes al trabajador por concepto de costas, salvo el caso probado de mejoramiento de fortuna.

»Si el resto de este artículo evidencia un contenido de justicia, equidad y ética, no ocurre lo mismo con el segundo apartado».

Y como corolario, afirmé que «...el trabajador merece la mayor protección frente al empleador porque es el más débil en la relación laboral», sosteniendo luego que: «...esa protección no debe desnaturalizarse con el otorgamiento de privilegios que desvirtúen la igualdad ante la ley».

Esa observación, que no fue aceptada por este cuerpo en su oportunidad, ha sido contemplada por la Honorable Cámara de Diputados al reemplazar los términos «sus otros bienes» por los de «su vivienda». Por lo tanto, se protege al trabajador pero sin llegar a lo irritante. Es justo que se salvaguarde a la vivienda de cualquier eventualidad, pero injusto que tal protección de inembargabilidad abarque indiscriminadamente a todos los bienes.

Miro con beneplácito que el buen criterio haya privado y que la norma evidencie la ecuanimidad y justicia que se pretenden. Mediante el agregado de «física», luego de la palabra «persona», se aclara el concepto de lo que debe entenderse por contrato de trabajo a que se refiere esta ley.

No es objetable la modificación que se hace de los artículos 31, 32 y 53. Los dos primeros están encaminados a acentuar la protección del trabajador, y el tercero, a mejorar notablemente la redacción original.

Respecto del artículo 80, al reemplazar «formalidades» por «según lo previsto», se emplea una terminología más técnica y precisa, que considero contribuye a una mejor interpretación y aplicación de la norma.

El artículo 83 no debió ser tocado. La sanción de este cuerpo era, a mi criterio, perfecta, tanto en su forma como en el fondo; todas las posibilidades estaban contempladas. El agregado que se introduce no mejora en absoluto a esta norma, pero sirve como engendro de situaciones litigiosas por la imprecisión que se advierte.

En efecto, estimo inadecuado entrar a enumerar situaciones hipotéticas en cuanto menciona: «...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». Todo esto ya estaba previsto en el mismo artículo, que impone al empleador la obligación de «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».

El artículo 120 ha sido perfeccionado en su redacción y ha creado un mecanismo de aplicación que también lo mejora.

El artículo 123 introduce un factor importante para la determinación del sueldo o salario a falta de convención colectiva: el convenio de partes.

El artículo 125 incluye la educación entre los elementos a considerar para la determinación del salario mínimo. Esto es importante y merece aprobación.

La ampliación a 60 días del plazo de 15 para comunicar al trabajador la fecha de iniciación de sus vacaciones, así como la concesión de ellas en verano por lo menos una cada tres períodos, y las vacaciones simultáneas para los dos cónyuges cuando ambos estén empleados por el mismo empleador, constituyen una avanzada en materia de legislación laboral.

Estos principios están consagrados en las modificaciones introducidas a los artículos 168 y 173, y con ellos se tiende, evidentemente, a fortalecer el grupo familiar: las vacaciones se pueden programar con suficiente antelación al saberse que por lo menos en uno de cada tres períodos se podrán tomar en verano, y que tales vacaciones serán compartidas por los cónyuges.

También tiende a fortalecer el núcleo familiar la modificación introducida al artículo 197 en cuanto considera por causa de matrimonio el despido operado hasta 12 meses después de celebrado aquél.

Las modificaciones a los artículos 217, 225, 226, 243, 249, 258, 263, 265, 266, 272 y 273 son coherentes con las restantes efectuadas y con el contenido de la ley.

En resumen, salvo la única observación, referida al artículo 83, considero que las reformas de la Honorable Cámara de Diputados son atinadas, y si la ley antes era buena, con esto será mejor. Por lo tanto, anuncio mi voto afirmativo.

Sr. Salas Correa. — Pido la palabra.

Sr. Presidente (Allende). — Tiene la palabra el señor senador por Tucumán.

Sr. Salas Correa. — Compañero presidente, compañeros senadores: ante un hecho de tan trascendental importancia no podía dejar de exponer mi pensamiento, ya que se trata del futuro de los trabajadores argentinos.

Está a consideración del Honorable Senado de la Nación el proyecto devuelto con modificaciones por la Honorable Cámara de Diputados sobre ley de contrato de trabajo.

Como es necesario ponderar los alcances del proyecto, tanto en su parte formal como en sus elementos substantivos, como trabajador y como auténtico integrante del movimiento obrero argentino puedo afirmar que este instrumento legal representa también un hecho revolucionario que colocará a la República Argentina entre los países de avanzada, por no decir el primero. Nuestro país ha de contar, efectivamente, con un cuerpo tutelar que considera a la persona del trabajador como objetivo fundamental que el justicialismo ha perseguido y persigue a través de las enseñanzas de nuestro líder, el teniente general Juan Domingo Perón, para obtener de la convivencia social la concepción humanista y cristiana que caracteriza su doctrina.

Es oportuno indicar que no sólo se han consolidado normas o principios que hasta hoy se destacaban con determinada autonomía, sino que se ha recogido la enseñanza de la doctrina y en particular de la jurisprudencia creativa que animó a los Tribunales del Trabajo, creados en el año 1944 y que comenzaron a funcionar en julio de 1945.

Esa consolidación, ahora agrupada ordenadamente en la nueva ley de contrato de trabajo, representará una facilidad para las partes concurrentes a las relaciones laborales y aun para los estudiosos del derecho del trabajo; en especial para los magistrados llamados a dirimir los problemas que se puedan suscitar en el futuro. Esa facilidad se destaca tanto en la formulación expresa de las normas como en las soluciones que en cada caso se dan.

No es necesario expresar lo que esto representa para los dirigentes y representantes de los trabajadores, que ahora tendrán resumidos y ampliados en grado superlativo, en un solo cuerpo, los derechos consagrados a través de una legislación nacida al impulso generoso de nuestro líder y que se encontraba diseminada en distintos textos, lo que indudablemente no favorecía la

mejor ilustración del trabajador para encarar la defensa de sus intereses profesionales.

Puedo afirmar, con la absoluta seguridad de no equivocarme, que esta ley de contrato de trabajo cuenta con el consenso general de los trabajadores, de los empleadores, de las organizaciones sindicales, de las instituciones patronales representativas y en general de todo el pueblo argentino. Su programática de fondo se ajusta a la doctrina social de la Iglesia Católica, a las enseñanzas derivadas de las encíclicas papales, que sólo ponen en tela de juicio los reaccionarios, los que enarbolan las banderas del liberalismo y los aprovechadores de las necesidades de los trabajadores.

A sus campañas destructivas y de oposición oponemos nuestra firme intención de construir en paz una Nación grande y generosa. Oponemos nuestro firme propósito de enaltecer al hombre, como figura central e importante en toda la actividad que encara el Estado.

A su finalidad de sembrar el caos, nosotros oponemos nuestra férrea voluntad y decisión de elaborar todo los instrumentos legales que nos permitan obtener la felicidad del pueblo y construir definitivamente la Argentina Potencia, cimentada en los tres pilares básicos que forman la doctrina justicialista: una patria socialmente justa, económicamente libre y políticamente soberana.

Como trabajador auténtico, no puedo dejar de destacar, por ejemplo, el revolucionario sistema que incorpora la ley para la determinación de los montos indemnizatorios en favor del trabajador, que injustificada y arbitrariamente es despojado de su empleo o desplazado del mismo por un acto caprichoso, injusto o ilegal del empleador.

Esa sistemática de fijar como monto indemnizatorio el equivalente a un mes de sueldo por año de servicio —calculado en función al mejor sueldo o haber mensual obtenido por el asalariado y que juega en relación al importe de tres veces el salario vital mínimo vigente como tope— al producirse la extinción del contrato, consulta una personal inquietud del exponente y responde a las finalidades que siempre señalaron los trabajadores y sus dirigentes, en el sentido de que, con los sistemas hasta hoy vigentes, los resarcimientos no respondían al daño ocasionado por la cesantía arbitraria del trabajador.

Por otra parte, en el proyecto se afianza la institución vacacional. Se amplían sus términos y se lleva a cabo un perfecto ajuste a las necesidades del trabajador e incluso de la misma empresa, o sea de las partes que concurren a la relación de empleo.

El descanso, indispensable para recuperar las energías perdidas por el esfuerzo cotidiano, tiene en este proyecto su mejor institucionalización legislativa, al llevarlo a términos compatibles

con principios de medicina social, que durante años fueron olvidados o soslayados.

Para finalizar con esta breve exposición, pongo de manifiesto, señor presidente, que el proyecto contempla —con acabado espíritu social— la situación de la mujer trabajadora, que tanto hace por el engrandecimiento del país, y a quien, en este mismo momento, rindo mi humilde homenaje; igualmente exteriorizo mi enorme satisfacción por saberla ampliamente protegida a través de las distintas disposiciones que en el proyecto hacen referencia a sus derechos.

Rindo mi homenaje a esa mujer, que ha sabido —con su esfuerzo permanente y muchas veces inadvertido— elevar su concepción laboral, mientras elevaba su propio hogar.

Rindo mi homenaje así a la compañera incansable, a la protectora del hogar, a la tutela suprema de nuestros hijos, a la creadora singular de la familia y de la sociedad.

Crisol de estas virtudes, exponente cabal de cuanto ella representa, orgullo siento al decirlo, es nuestra querida presidente de la Nación, doña María Estela Martínez de Perón, que con la decisión de quien sabe hacia dónde avanza busca empeñosamente la felicidad de todos los argentinos.

El destino puso en sus manos el timón. Puso en sus manos la enorme responsabilidad de conducirnos hacia los grandes destinos que soñaron nuestros próceres. Presiento que la presencia permanente y viva de nuestro líder, el general Perón, la acompaña a toda hora, a cada instante, para iluminarla e iluminarnos a todos los que tenemos el deber, la obligación de ayudarla a lograr los grandes propósitos que él mismo nos impusiera: servir a la Nación, antes que a nosotros mismos.

Sr. Murguía. — Pido la palabra.

Sr. Presidente (Allende). — Tiene la palabra el señor senador por Santa Cruz.

Sr. Murguía. — Señor presidente, señores senadores: es con enorme satisfacción que voy a votar esta ley que nace en los principios de un conjunto de hombres que trabajaron y elaboraron en el anonimato, con su esfuerzo y con su cariño, esta norma que ha de regir las relaciones laborales.

La Confederación General de Empleados de Comercio es el nervio motor e inspirador de esta ley. Hace muy pocas horas, con cánticos, con fuerza y alegría en este país al que algunos pretenden convulsionar con noticias periodísticas, los empleados de comercio vivaban por una ley que les demandó muchos años de lucha y que hoy ya es realidad.

Es necesario, en este momento, en que algunos cantan a la violencia como el arma necesaria para que se produzca la revolución, destacar que nosotros, los peronistas, en este recinto alzamos nuestra arma: la ley, que beneficia a los trabajadores. Esa es nuestra satisfacción como hombres de trabajo y como peronistas. En este

momento quiero parafrasear a nuestra presidente cuando, hace pocos días, dijo que era el brazo abstracto de Perón. Yo creo que esta ley es el brazo abstracto de Perón que llega a todos los trabajadores argentinos.

Sr. Perette. — Pido la palabra.

Sr. Presidente (Allende). — Tiene la palabra el señor senador por Entre Ríos.

Sr. Perette. — Señor presidente, señores senadores: hemos debatido en esta Cámara el 31 de mayo y el 5 y 6 de junio últimos el proyecto de ley de contrato de trabajo. Hubo en aquella oportunidad un pronunciamiento unánime, sin perjuicio de las reservas, proposiciones y disidencias formuladas por los distintos sectores.

Nuestro sector hoy votará en general favorablemente, como lo hizo en la anterior oportunidad. Entendemos que el país necesita esta ley que ha de cumplir una labor trascendente.

Si bien no es un código de trabajo, es el aporte substancial para abrir paso a la gran obra transformadora que puede realizarse en materia de derecho laboral y de conquistas obreras.

Coincidimos en que este proyecto de ley, con las modificaciones introducidas por la Honorable Cámara de Diputados, y que han sido compartidas por nuestra Comisión de Trabajo y Previsión Social, tiene por objetivo, en primer lugar, una estructuración orgánica de la legislación laboral. En segundo término, introduce modificaciones substanciales tendientes a mejorar los derechos obreros y las conquistas de los trabajadores. En tercer lugar, abre una posibilidad de crear nuevos institutos que en materia laboral y social impone la sociedad contemporánea.

No necesito expresar, señor presidente, que nadie podrá reclamar el patrimonio absoluto de las ideas contenidas en este proyecto, nadie podrá darle color partidista. Precisamente, lo que se ha querido lograr en la Comisión de Trabajo y Previsión Social es que esta sanción sea producto del esfuerzo común del Parlamento argentino.

Esto es también una nueva notificación a los apologistas de la violencia, que no comprenden que están abiertos todos los canales y puertas para que dentro del sistema democrático, representativo, republicano, federal y parlamentario puedan satisfacerse las inquietudes populares.

Nosotros sabemos —es nuestra opinión como hombres del radicalismo— que nada se gestará con la injusticia social, y nada se hará con la explotación inhumana del hombre que trabaja.

Consideramos que el gremialismo argentino tiene plena mayoría de edad y fecundidad de pensamiento para el análisis de los grandes problemas argentinos.

En ese aspecto nosotros sostenemos un sentido defensivo de dos conceptos: del imperio de una democracia integral y de una justicia social plena.

Recordamos el pensamiento de Wallace, de que la economía no es un melón que puedan

distribuir a su antojo las grandes potencias y los grandes sectores sociales, en detrimento del resto del conjunto social y de naciones menos desarrolladas.

Sostenemos, señor presidente, que un valor substancial de este proyecto es que tiende a la nivelación y defensa de dos factores claves del desarrollo económico mundial, que son el capital y el trabajo. Es decir, que los coloca en un «real pie de equivalencia», tal como lo postulaba Yrigoyen en el mensaje que acompañó a su proyecto del Código del Trabajo. Es evidente que la sociedad debe hacerse cargo de la desigualdad real que existe entre el capital y el trabajo. Por eso recordamos el pensamiento de Couture, quien afirmaba que no puede darse lugar a que «el zorro libre entre en el gallinero libre para comerse todas las gallinas».

Esto significa que el Estado, la ley, el Parlamento deben intervenir como un poder regulador para asegurar esa equivalencia, esa igualdad social, que es fundamental para que la sociedad avance y avance con vigorosa dinámica.

Nosotros también recordamos con emoción, señor presidente, el nuevo aniversario de la ley 11.729, que ha sido el fruto de una lucha realmente magnífica de los trabajadores mercantiles del país, quienes también en esta oportunidad han trabajado con entusiasmo en favor de la sanción de la ley de contrato de trabajo.

Hemos señalado, señor presidente, que a este proyecto de contrato de trabajo deben seguir: primero, un pleno Código de Trabajo; segundo, la participación de los trabajadores en la propiedad y las ganancias; tercero, la cogestión y el control en la dirección de la empresa; cuarto, la protección contra el despido arbitrario; quinto, la estabilidad en el empleo; sexto, la preservación de las fuentes de trabajo y el correspondiente seguro contra el desempleo; séptimo, las normas garantizadoras del derecho de huelga, y octavo, la vigencia de un seguro social pleno y una verdadera transformación estructural que permitirá realizar la revolución en la justicia y en la paz que necesitan, y por la que claman los argentinos, y que todos estamos comprometidos a brindar a la República.

Nuestro partido tiene normas muy claras en materia laboral y ha consagrado dieciocho principios que yo pido que se inserten a esta altura de mi exposición.

—Asentimiento.

Política laboral

1. Sanción de la legislación que instrumente los derechos consagrados en el artículo 14 bis de la Constitución Nacional e implementación del Código del Trabajo y la Seguridad Social.

2. Legislación sobre participación en los beneficios y cogestión en las empresas privadas y estatales.

3. Afirmación del derecho constitucional de huelga, conforme a la legislación que reglamente

su ejercicio, y como expresión de la voluntad mayoritaria expresada por voto secreto en los lugares de trabajo.

4. Reimplantación del régimen sobre contratos colectivos y comisiones paritarias y actualización del de conciliación y arbitraje.

5. Reimplantación del salario vital, mínimo y móvil, que estableciera la U.C.R. desde el gobierno de acuerdo a la ley 16.459.

6. Ampliar y asegurar la estabilidad efectiva de los dirigentes sindicales.

7. Propiciar la unidad del movimiento sindical, y legislar para que su estructuración y la de la central de los trabajadores sea el resultado de la libre determinación de sus afiliados, expresada a través de sus organizaciones regionales de base.

8. Legislación que afirme la democracia interna en la vida sindical, otorgando la representación a la minoría, reglamentando el poder de la jurisdicción administrativa para intervenir en la misma.

9. Reglamentar las formas y requisitos de y para acceder a las representaciones sindicales; establecer la no reelección de autoridades por más de dos periodos estatutarios consecutivos.

10. Establecer el voto obligatorio de todos los afiliados.

11. Legislar sobre descuentos y aportes extraordinarios y cuotas especiales para sindicatos y obras sociales, estableciendo que solamente podrán aplicarse previa consulta y decisión mediante el voto secreto en los lugares de trabajo.

12. Prohibición absoluta de la política partidista en los sindicatos.

13. Propender a una mayor agilización y funcionalidad de la justicia de trabajo en todo el país.

14. Establecer la instancia judicial por vía originaria y/o de recurso, con procedimiento sumario, para garantizar y controlar la democracia interna, el manejo de fondos, los procesos electorales, la prohibición de actuación pública partidista, los descuentos compulsivos y todo otro derecho sindical lesionado, impugnado o en debate.

15. Legislación sobre organismos laborales de la empresa:

- a) De carácter reivindicativo: delegados generales, comisiones internas, asambleas de personal, servicios gremiales, facultades;
- b) Cogestión, consejos de empresa, elección por todo el personal de la empresa, composición, facultades.

16. Legislación acerca de obras sociales y asistenciales que asegure autoridades independientes de la estructura gremial y cuyos fondos sean igualmente independientes de las decisiones de la autoridad de la rama gremial. Las autoridades representativas del sector gremial deberán

ser elegidas por el voto secreto y obligatorio de todos los trabajadores aportantes en sus lugares de trabajo.

17. Garantizar la autonomía de los sindicatos de primer grado dentro de una organización federal ante las asociaciones de segundo grado, a las que se encuentren adheridos, asegurándoles la posibilidad de su desenvolvimiento mediante el ingreso directo de los recursos provenientes de las cuotas sindicales y contribuciones que establezcan las convenciones colectivas.

18. Revisión de todas las normas de los poderes de facto dictadas a partir del 28 de junio de 1966 que anularon o limitaron derechos y conquistas laborales y sociales sancionadas por el Congreso de la Nación.

El primero de estos principios —como se puede apreciar— propugna la sanción de la legislación que instrumente los derechos consagrados en el artículo 14 bis de la Constitución Nacional e implemente el Código de Trabajo y la Seguridad Social.

Creemos, señor presidente, que esta ley va a mejorar fundamentalmente la legislación laboral argentina. Consideramos que en la Cámara de Diputados han predominado dos criterios que inspiraron las reformas introducidas. En primer término, hay un cambio en la redacción tendiente a mejorar el proyecto original, y, en segundo lugar, se advierte el propósito de una mejor técnica legislativa.

Nosotros aceptamos esta decisión, lo que no implica que constituya el desiderátum ni que comprometa nuestra opinión definitiva y total en esta materia ni deje sin efecto nuestras inquietudes y reclamos en materia laboral y social.

Señalamos que el artículo 17, de acuerdo con la modificación introducida por la Honorable Cámara de Diputados, sobre usos y costumbres y prácticas de empresas sólo ha sufrido alteraciones puramente gramaticales.

En el artículo 18, sobre prohibición de discriminaciones, como aquí se ha aludido, se ha incorporado la prohibición de hacer discriminaciones por la edad.

Con respecto al artículo 22 se ha establecido por el mismo la gratuidad en las actuaciones judiciales, aspecto que tal vez hubiera merecido una norma más plena y completa.

En el artículo 23 se substituye la expresión «persona» por «persona física», ciertamente más precisa, lo cual hace valedera esta modificación.

En el artículo 31 se prevé la interposición, mediación y solidaridad. En el mismo se han introducido variantes de redacción que sin alterar su contenido lo mejoran.

El artículo 32 trata de la subcontratación y delegación y la expresión de solidaridad. De acuerdo con la sanción de la Cámara de Diputados, se le ha agregado un último párrafo, aunque por su contenido parecería más bien que substituye a otro. De no ser así, el artículo quedaría excesivamente reiterativo, pero no da lugar a objeciones de fondo.

El artículo 53 se refiere a la nulidad por omisión de forma. Se propone agregar un párrafo que dice: «no obstante el vicio de forma, el acto no es oponible al trabajador». Este agregado es dudosamente comprensible y supone la existencia de una errata material. Un acto que «se tendrá por no sucedido», según dice el artículo, por cierto que no es oponible a nadie. El agregado debería ser otro ya que la nulidad y no el acto es no oponible al trabajador.

El artículo 80, sobre reconocimientos médicos, sufre una pequeña modificación, excluyéndose la expresión «con las formalidades», que antes no estaba realmente lograda y ahora sí.

El artículo 83 marca un deber de seguridad a la parte patronal. Se ha agregado hacia el final del primer párrafo una frase sobre la obligación del empleador de evitar los efectos perniciosos de tareas penosas. En ese sentido consideramos aceptable esta reforma.

El artículo 87 señala el deber de diligencia e iniciativa del empleador. Se propone la supresión de la palabra «además» hacia la parte final del artículo, vocablo que reforzaba el sentido de la disposición y cuya supresión no creo que sea realmente ventajosa.

El artículo 120 se refiere a verificación y control. En él se substituye el carácter necesario del control sobre ventas y utilidades por parte de las organizaciones sindicales por un control facultativo en caso de comisiones, porcentajes y participación en las utilidades. No vemos que esta reforma pueda ser valedera.

El artículo 123 trata de la determinación de la remuneración por los jueces. En el mismo se agrega la expresión «o convenidos por las partes». Se prevé la posibilidad de determinación judicial, lo cual consideramos aceptable.

En el artículo 125, que se refiere al concepto de salario mínimo, se agrega la palabra «educación». Este aditamento es aceptable, pero debemos señalar que subsiste nuestra preocupación sobre el funcionamiento del Consejo del Salario Mínimo, Vital y Móvil.

El artículo 154 regula el contenido necesario del recibo de pago. Al respecto se propone que el importe neto percibido se exprese en números y letras y que se incluya la tarea cumplida o la categoría en que efectivamente se desempeña. Pensamos que esta modificación es valedera.

El artículo 168 se ocupa de la época de otorgamiento de las vacaciones. La anticipación de quince días para comunicar la fecha de vacaciones es ampliada a sesenta. Consideramos que este cambio es aceptable y humano por cuanto permite planear con más tiempo el período de vacaciones, con beneficio para el trabajador y su familia. Se ha agregado también un último párrafo que indica la necesidad de que las vacaciones sean otorgadas por lo menos en una temporada de verano cada tres períodos.

El artículo 179 se refiere a la acumulación de vacaciones. Entiendo que es un principio

coherente con la norma analizada anteriormente y que se inspira en un propósito de solidaridad humana y familiar.

Por el artículo 188 sobre jornada de trabajo, que se vincula con el artículo 213, se limita la incorporación de normas provinciales a la normatividad federal con respecto al establecimiento de límite inferior a cuarenta y cuatro horas semanales.

Nuestro sector ha fijado su posición con respecto a la jornada de trabajo. Reiteramos muy expresamente lo dicho en el debate anterior. La finalidad puede ser buena, pero la redacción es mala, al fijar un límite mínimo que impide una paulatina evolución que restrinja en un futuro la duración de la jornada.

En el artículo 217, referente a trabajo nocturno e insalubre, se agrega el párrafo «en lo que atañe a los servicios prestados en tareas penosas, mortificantes, riesgosas», que también consideramos aceptable.

Con respecto al artículo 226, sobre aviso al empleador, se propone calificar la omisión como indisciplina del trabajador, si es injustificada. También es aceptable esta proposición.

Con respecto al artículo 243, que se refiere al concepto de huelga y al alcance y reintegración del trabajador, consideramos que la calificación de los jueces debe tener una decisión propia y no apreciar o depender de la calificación administrativa de la huelga.

La expresión «y en presencia de la calificación administrativa» es ambigua, porque sugiere la posibilidad de que el juez deba adecuarse a ella, lo que ciertamente no es factible. De otro modo el agregado es superfluo. Además, vemos gravitar sobre esto el concepto del «Arbitraje Obligatorio», que es un sistema que hemos criticado y al que también nos referimos en el debate anterior.

Con respecto al artículo 258, sobre licencia diaria en período de preaviso, se establece la posibilidad del trabajador de acumular en una o varias jornadas íntegras el uso de su licencia. El agregado es oportuno y significa también un sentido de eficiencia.

Con respecto al artículo 266 se refiere a la indemnización por antigüedad y despido, se agrega un último párrafo relativo a sistemas indemnizatorios por razones de antigüedad, lo que se considera aceptable.

He enumerado la casi totalidad de las modificaciones propuestas por la Cámara de Diputados. No he querido hacer un análisis minucioso y detenido de todo este articulado. Nos remitimos fundamentalmente, señor presidente, a lo que hemos señalado en el debate de fondo, cuando por primera vez se consideró tan importante tema en la sesión que el Senado realizó el 5/6 de junio del corriente año y a las reflexiones de nuestro sector en la Cámara de Diputados.

Hubiéramos deseado que este proyecto hubiese tenido sanción anteriormente. Consideramos que

el país necesita dar ejemplos de justicia social, de democracia dinámica y de comprensión humana.

Está muy en juego el patriotismo de los argentinos. Nos duele la bomba que destruyó el hogar y la vida del niño del rector Laguzzi, o el asesinato del doctor Curutchet, abogado de trabajadores, con cuyas ideas discrepamos fundamentalmente.

Queremos paz para la República, porque es el clima necesario de la justicia social. Pero decimos también que nadie tiene derecho a levantar el «Bando de la Guerra» entre los argentinos.

Nadie tiene derecho a ir a la ilegalidad y nadie tiene derecho a hacer la apología de la subversión.

Ningún civil debe pensar en ninguna aventura totalitaria y ningún militar debe enloquecerse. Queremos una civilidad unida con justicia social, con transformación, y con democracia, respetando el derecho de discrepar. Nosotros, como opositores, queremos el éxito del gobierno. Enjuiciaremos todos sus errores, pero advertimos que el país necesita la contribución patriótica y solidaria de todos los argentinos. (*¡Muy bien!*)

Sr. Grubisich. — Pido la palabra.

Sr. Presidente (Allende). — Tiene la palabra el señor senador por La Pampa.

Sr. Grubisich. — Señor presidente: en oportunidad del tratamiento por el Senado de este proyecto de ley, expusimos con toda claridad las reflexiones que este estudio nos provocaba. Dijimos entonces que apoyábamos en general el proyecto porque entendemos que el trabajo es el único medio digno que tiene el hombre para su subsistencia, y que ese esfuerzo conjunto constituye la riqueza de la Nación.

También sostuvimos que un pueblo laborioso y trabajador tiene siempre asegurado su futuro, cualesquiera fueran las contingencias a que se vea sometido, porque estará siempre en inmejorables condiciones para superar cualquier trance difícil.

La nueva redacción del proyecto, venido en revisión debido a las modificaciones que le ha introducido la Honorable Cámara de Diputados, tiende a mejorar en parte el texto original, si bien subsisten, para nosotros, algunas omisiones y errores de concepto, que brevemente quiero destacar.

Cuando este proyecto deja librado a las convenciones colectivas de trabajo los mayores beneficios a otorgar, coloca en desigualdad de condiciones a los gremios, ya que los que tienen menos fuerza por razón de su número o por la dispersión de sus integrantes, no están en la misma situación para negociar convenios colectivos de trabajo que los gremios que se encuentran cohesionados o con sus trabajadores concentrados en lugares determinados.

Esta serie de beneficios a obtener mediante tal clase de negociación tendría —en nuestra opinión— que estar incorporada a la ley, para posibilitar que todos los trabajadores, cual-

quiera fuere el gremio al que pertenecen o la situación geográfica en que se encuentren, puedan gozar de las mismas conquistas. Entendemos que tal como está redactado el proyecto margina los principios de igualdad y de solidaridad social que deben existir entre los trabajadores.

Por tal razón, insistimos en que los gremios del interior siguen siendo el eslabón más débil del movimiento gremial argentino, y siempre van a estar en condiciones desventajosas para negociar sus conquistas salariales, como es el caso específico de los trabajadores rurales.

También, señor presidente, destacamos que nos parece una contradicción que el Estado, que propicia un código de trabajo para los obreros de la actividad privada excluya a sus propios servidores del régimen de la ley, remitiendo a la posibilidad de negociación entre partes la obtención de los mismos beneficios que la ley acuerda a los trabajadores de la actividad privada.

En lo que respecta a otros aspectos parciales, destacamos que el pago del aguinaldo en dos cuotas es un error de concepto, porque lo desvincula de la finalidad por la que fue creado, que es permitir a los obreros que tengan la posibilidad de gozar de sus vacaciones anuales mediante una remuneración extra que les ayude a solventar los gastos que las mismas le significan.

Decimos, entonces, que el goce de las vacaciones es un derecho indiscutible para todos los habitantes de la República, cualquiera fuere su condición social, y que el aguinaldo pagado en una sola cuota establece la posibilidad de que todos los obreros tuvieran en el momento oportuno el medio económico para poder pagar los gastos que ellas demandaban.

Hablábamos también, señor presidente, que esta ley no va a alcanzar a los trabajadores del interior en la misma medida que lo hace con los trabajadores de la zona portuaria o de la urbanizada y más desarrollada.

Decíamos que el gran drama del interior argentino es la falta de trabajo o el trabajo discontinuo o en forma de changas. El desequilibrio marcado por la industrialización concentrada en algunas áreas significa que las mayores ventajas que se dan en estos lugares constituyen también un nuevo atractivo para que los trabajadores del interior sigan emigrando, abandonando su tierra, buscando en otros lugares la seguridad social y económica que su propio terruño es incapaz de brindarles.

De cualquier forma, señor presidente, consideramos que este proyecto es positivo, que beneficia no a la clase trabajadora sino a toda la comunidad. Cuando los obreros tienen la seguridad de que la ley los respalda, que su salario es digno y alcanza para subvenir a todas sus necesidades, es la comunidad entera la que recibe el beneficio, es la Nación la que se engrandece,

porque el mayor capital que tiene un país es precisamente su trabajo. Esa es su mayor riqueza, y es entonces la tarea de dirigentes inteligentes y lúcidos defender ese potencial.

Sr. García (A. A.). — Pido la palabra.

Sr. Presidente (Allende). — Tiene la palabra el señor senador por San Juan.

Sr. García (A. A.). — Señor presidente: mi intervención va a ser muy breve porque no deseo entrar en la discusión de algunas objeciones que han sido hechas en materia de detalles, y sería redundante, por otra parte, hablar del gran contenido social y el progreso que en materia de legislación significa la aprobación de este régimen de contrato de trabajo.

Hago esta intervención, fundamentalmente, por dos motivos: en primer lugar, para decir así, explícita y públicamente, que mi voto favorable a este proyecto de ley se funda, no en la mera disciplina de un bloque legislativo del cual formo parte, sino en la absoluta convicción, personal y de mi partido, de las bondades de este proyecto de ley y en lo que ello significa dentro del contexto social argentino: en segundo lugar, para manifestar en este instante —ya que se ha hecho referencia por parte de algunos señores senadores al artículo 14 bis de la Constitución Nacional— que el régimen de contrato de trabajo que hoy aprobamos tiene más la significación de una legislación hecha sobre la base de una concepción anterior al artículo 14 bis y que fue el capítulo de los derechos del trabajador contenido en la Constitución de 1949.

Por eso solicito, señor presidente, que se inserte en el Diario de Sesiones el capítulo correspondiente a todos los artículos que hacen a los derechos del trabajador que contiene la Constitución de 1949.

—Asentimiento (1).

Sr. de la Rúa. — Pido la palabra.

Sr. Presidente (Allende). — Tiene la palabra el señor senador por la Capital.

Sr. de la Rúa. — Señor presidente, señores senadores, señor ministro de Trabajo: hemos dado nuestro voto afirmativo a este proyecto de ley en el debate anterior y lo reiteramos hoy, pese a algunas observaciones que no justifican, desde luego, un despacho en disidencia.

Y esto es necesario decirlo porque en este recinto, donde leal y francamente hemos discrepado muchas veces con el ánimo de buscar las mejores soluciones para los problemas del país, es importante señalar cómo en este caso, frente a una ley de gran valor para los trabajadores argentinos, se pone el acento en la coincidencia. Y es así que los aportes que hemos efectuado en el seno de las comisiones tuvieron por objeto perfeccionar algunas disposiciones en el marco de un general acuerdo.

(1) Ver Apéndice.

No he de extenderme en mi exposición, señor presidente, porque ya el señor senador Pennisi nos ha ilustrado ampliamente sobre las modificaciones introducidas por la Honorable Cámara de Diputados. Lo ha hecho también, con mucha claridad y precisión, el presidente de nuestro bloque, señor senador Perette, y los demás señores senadores que me han precedido en el uso de la palabra.

Simplemente, creo que conviene señalar en este momento que el proyecto no agota el problema de las transformaciones sociales y de las reivindicaciones que deben otorgarse a los trabajadores.

Quedan muchas cuestiones pendientes que en un proceso de cambio deberán irse contemplando para darles solución adecuada. En el debate anterior hemos señalado el problema de la jornada legal de trabajo, que debe reducirse a 44 horas semanales, idea que seguramente se ha de concretar en un futuro próximo con un sentido igualitario y unificador para toda la República, de modo de no dejarla librada solamente a las disposiciones reglamentarias que puedan dictar las provincias.

Consideramos que también debe contemplarse la situación de desprotección en que se encuentran los trabajadores de origen extranjero, a quienes, en virtud de la jurisprudencia conocida, cuando no está regularizada su situación de radicación en el país no se les reconoce el amparo de las normas laborales. Hemos presentado un proyecto de ley para corregir esa injusticia, aunque entendemos que es una cuestión que debía estar incorporada en la regulación general del contrato de trabajo pero que, seguramente, recogiendo ése u otro proyecto, se solucionará más adelante a través de una nueva norma que contemple específicamente la situación.

También queda pendiente el problema del servicio doméstico, al que se refirió el señor senador Cerro en el debate anterior; el problema de los discapacitados, que es de confiar tenga solución a través del proyecto del señor senador Britos en base a otras iniciativas similares; el problema de precisar cuál es la ley aplicable en el caso de obras mixtas que puedan realizarse con otros países, como las que seguramente tendrá que hacer el nuestro con Paraguay o Uruguay. Queda también pendiente la perspectiva renovadora y revolucionaria de llegar a plasmar los principios de la cohesión y de la participación de los trabajadores, o la de encontrar otras formas más eficaces de estabilidad.

Así mismo, resta contemplar un aspecto fundamental que ya se planteó en el debate anterior: lograr el establecimiento de un seguro de ocupación en el país. Nosotros hemos presentado un proyecto de ley en tal sentido, proponiendo las pautas que deben ir implementándose para alcanzar su materialización en el más breve plazo posible, lo que requiere una serie de estudios previos, vinculados especialmente a los niveles de desocupación mínimos para que pueda esta-

blecerse un seguro de esta naturaleza. El tiempo que se pierda, señor presidente, repercutirá con demasiada intensidad, porque la instrumentación de soluciones de este tipo exige una serie de tareas preparatorias que, si no se realizan pronto, retardarán demasiado la solución. Y el momento es propicio porque, si son exactos los datos brindados por el Ministerio de Economía sobre que la desocupación actualmente sólo alcanza al 4 por ciento, estamos muy cerca de los índices que, según los técnicos, son los adecuados para establecer un seguro de ocupación que evite el drama de quienes transitoriamente carecen de trabajo.

El análisis y solución de todos estos problemas debe complementar el panorama de la protección del trabajador en la búsqueda de la igualdad y de la justicia social en que todos estamos empeñados.

Hay algo sobre lo que creo conveniente insistir en esta oportunidad, sobre todo porque contamos con la presencia del señor ministro de Trabajo.

Dijimos en el debate anterior que lo importante de estas leyes es su efectivo cumplimiento. La ley de nada sirve como declaración abstracta, sino que debe insertarse en la realidad de la vida. Aquí no se trata sólo del cumplimiento coactivo de la ley que pueda procurar el trabajador individualmente afectado, sino de que la autoridad de aplicación vigile el cumplimiento de leyes de este tipo, que tienen un evidente sentido de protección.

Recordamos en aquella sesión ciertos índices o estadísticas que revelan cómo las inspecciones son, necesariamente, insuficientes, y que en los hechos se producen situaciones de violación a la ley, sobre todo en lo que respecta a la jornada de labor y al trabajo de menores.

Hemos conocido, en estos días, denuncias de abusos o falta de cumplimiento de las leyes vigentes, como ocurre, por ejemplo, con el trabajo en las salinas, en la provincia de Córdoba, o en San Luis, donde se presenta una situación de injusticia e irregularidad para muchos trabajadores mineros. Incluso podemos señalar que menores de edad, niños, aparecen todos los días en un programa de televisión desempeñándose como una suerte de actores, y suponemos que para representar el papel en que aparecen, deben hacer esfuerzos previos de filmación y ensayos que insumen muchas horas, con lo que se está excediendo, evidentemente, la duración de la jornada límite establecida para el trabajo de menores y, por consiguiente, se le está produciendo un daño psíquico.

De modo que la tarea de vigilancia sobre el cumplimiento de la ley es fundamental para que ella no quede como una mera expresión de anhelos sino que opere concreta y realmente con un sentido de justicia efectiva lograda a través de la acción de los poderes públicos, con lo que remarcamos la importancia de las funciones de policía del trabajo.

Este proyecto tiende a la codificación y no la agota; tiende a la revolución, pero no la constituye. Es una pieza positiva, señor presidente; pero el futuro inmediato nos exige imaginación para buscar y lograr, por la vía pacífica, otras transformaciones de las estructuras socioeconómicas, elaborando los nuevos conceptos de empresa y de participación y resolviendo los desafíos de las reformas agraria y urbana para alcanzar formas más justas de participación en la riqueza nacional.

Se trata de realizar el principio de la democracia social que, como dijera con lucidez el presidente de nuestro partido, doctor Ricardo Balbín, se caracteriza por «una mayor participación de todos los sectores en las decisiones y en las utilidades mediante la efectivización de todas aquellas medidas que tiendan a la justa distribución de la riqueza», agregando que «ésta debe ser la respuesta a la irracional y paralizante violencia, cuyos réditos mayores se reducen a la inseguridad y el temor, o sea, que constituyen una nueva frustración».

Por eso nosotros sumamos con satisfacción nuestro voto a una ley de tanta trascendencia, que significa una transformación lograda por la vía pacífica y creadora de las instituciones, y expresamos nuestro anhelo de que sirva como un paso más en la búsqueda de la igualdad, cuya base es la justicia, y como refirmación de la dignidad y jerarquía que tiene el trabajo en nuestra sociedad.

Con esa aspiración adherimos a este proyecto, sin perjuicio de las disidencias que hemos expuesto en otras ocasiones, que se han reiterado hoy y que procuraban, desde luego, mejorarlo, unidos todos en el alto propósito de proteger y dignificar el trabajo.

Sr. Britos. — Pido la palabra.

Sr. Presidente (Allende). — Tiene la palabra el señor senador por San Luis.

Sr. Britos. — Compañero presidente: he escuchado atentamente los conceptos de nuestro presidente de comisión y miembro informante y los expresados por los distintos señores senadores.

Quizá muchos no puedan valorar la trascendencia del contrato de trabajo, es decir, lo que significa la iniciativa que este Honorable Senado está por convertir en ley.

Hay muchos que hacen un análisis filosófico de lo que se podría hacer; pero también hay muchos que no saben, por no haber tenido responsabilidad a través del movimiento obrero, cómo se siente y cómo se sufre en el desempeño de las tareas; no saben, tampoco, cómo puede plasmarse una ley y el porqué de la necesidad de su elaboración, que es tan positiva en las distintas regiones de nuestro país.

Aquí se ha dicho que posiblemente esta legislación pueda resultar muy buena para los grandes centros urbanos pero que quizá los hombres del interior se encuentren en desventaja.

Quien hizo esta afirmación se ha equivocado por cuanto esta ley es para todo el país.

Se ha dicho también que debemos tratar de que esta ley se haga cumplir por intermedio de nuestro Ministerio de Trabajo y yo respondo que justamente después del 25 de mayo, fecha en que el gobierno del pueblo asumió el poder, nuestras regionales dependientes de la Secretaría de Trabajo de las provincias pasaron a ser de la Nación, no por capricho, sino porque ya en 1946 el general Perón pudo actuar a través de esas regionales y así fue posible llegar al campo y a los distintos centros mineros.

Es cierto lo que señalaba el señor senador de la Rúa hace unos momentos sobre lo que les ocurre a los compañeros mineros, pero también lo es que hace escasos diez días fue sancionada la ley por la cual los trabajadores mineros con veinticinco años de servicios se pueden jubilar, y no me complazco solamente en decir esto por ser autor de esa ley, sino porque creo que es de estricta justicia. Es bien sabido que soy un hombre surgido del movimiento obrero y del movimiento nacional justicialista, el cual me ha permitido ocupar una banca en el Senado de la Nación. Ante este hecho no he podido menos que ser vocero de esos obreros y traer ese proyecto de ley a este gran cuerpo deliberativo, proyecto que hoy ya es ley.

Pero no se trata de legislar únicamente con un sentido revolucionario agresivo porque la revolución también puede realizarse en paz, como lo determinó nuestro jefe y conductor antes de morir. El nos habló de la gran unidad nacional, y el proceso hacia esa gran unidad nacional del pueblo argentino en este momento va a ser conducido, aunque no les guste a muchos compañeros, por el movimiento nacional peronista.

Decimos esto porque venimos de una larga noche en la que no podíamos legislar; nuestras ideas eran constantemente postergadas y nuestras leyes permanentemente pisoteadas. Por no haberse dado las condiciones necesarias no pudimos llegar a las universidades y, sin embargo, cada vez que hubo que defender el movimiento obrero en nuestras regionales debíamos hacerlo los trabajadores, porque recuerdo muy bien que en mi regional, Villa Mercedes, no teníamos un solo abogado que sirviera a los trabajadores.

Por eso cuando votamos instrumentos de esta importancia, que sabemos que los trabajadores después de leerlos verán que son la herramienta que les permitirá defenderse, nos sentimos honrados y con la seguridad de que con esta ley que nos da el gobierno del pueblo les estamos brindando a todos los compañeros del país la gran herramienta que necesitaban para abrir su propio camino.

En consecuencia, compañero presidente, me siento emocionado por ser uno de los partícipes que va a legislar el contrato de trabajo. Sin duda otros compañeros de distintas bancadas podrán discrepar y tal vez en el futuro puedan

hacer algo mejor que nosotros. No somos los precursores de esta legislación pero en este momento la convertimos en realidad: el contrato de trabajo que va a votar esta Honorable Cámara es una realidad.

Compañeros senadores: en 1974 estamos plantando una bandera para el movimiento obrero, y los trabajadores la vamos a saber salvaguardar.

Sr. Grubisich. — Pido la palabra.

Sr. Presidente (Allende). — Tiene la palabra el señor senador por La Pampa.

Sr. Grubisich. — He pedido la palabra al solo efecto de aclarar algunos conceptos que manifesté en mi exposición porque, al parecer, el señor senador por San Luis no ha interpretado estrictamente mis palabras.

Cuando yo dije que los gremios del interior estaban en condiciones desventajosas con respecto a los más cohesionados y fuertes, hacía referencia a que esta ley deja librada a las convenciones colectivas de trabajo la obtención de mayores beneficios; y sostenía entonces que los gremios con afiliados dispersos por razón de las características del trabajo, no alcanzan la cohesión que tienen en los centros urbanos, sobre todo los trabajadores industriales, que pueden peticionar con mucha más fuerza que aquellos que por su propia ocupación, no alcanzan el número suficiente como para imponer una huelga o pactar una negociación desde otro punto de vista.

En cuanto al desequilibrio regional, me voy a remitir a algo que dije en la oportunidad anterior en que se trató este proyecto en la Cámara, basado en una publicación del Instituto Nacional de Estadística y Censos. Decía entonces: «Aunque el censo no registra datos específicos acerca de las determinantes de los movimientos migratorios, puede afirmarse que los hechos surgidos de los datos analizados son consecuencia de los profundos desequilibrios en el ritmo de crecimiento de las economías regionales, que crean las condiciones que favorecen el éxodo de importantes sectores de la población hacia zonas que, en función de su mayor desarrollo, pueden ofrecer oportunidades ocupacionales, salarios más elevados y la posibilidad de acceso a ciertos servicios sociales tales como educación, vivienda y salud».

Es decir, señor presidente, que sostengo que si en un área del país hay mejores condiciones de trabajo, ella va a actuar como polo de desarrollo para atraer a los trabajadores que en su región, en su lugar de nacimiento o de radicación actual, no encuentran posibilidades iguales o parecidas a aquellas que les pueden brindar los centros urbanos.

Esa es la interpretación que hago de esta ley. Respeto las opiniones que se puedan haber vertido en este recinto y con las cuales no coincido; pero esto es lo que yo creo, y he llegado a ello como conclusión de la lectura del proyecto. En consecuencia, mantengo la posición sustentada en mi intervención anterior.

Sr. Presidente (Allende). — Tiene la palabra el señor ministro de Trabajo.

Sr. Ministro de Trabajo. — Compañero presidente, compañeros senadores: séame permitido hablar, no como ministro de Trabajo sino como un hombre de trabajo, toda vez que la función la ejerzo, precisamente por ser un hombre del movimiento obrero argentino y porque el advenimiento del general Perón restableció en nuestro país el imperio del principio de que nadie mejor que un trabajador entiende los problemas de los trabajadores.

Vuestra honorabilidad votará, dentro de algunos momentos, una ley trascendental para la vida de la Nación; una ley realmente revolucionaria, porque las revoluciones no se estancan jamás y, en consecuencia, toda ley de este tipo es perfectible y está sujeta a los cambios que esa misma revolución lleva implícitos en su proceso.

Cuando el teniente general don Juan Domingo Perón llama al ministro de Trabajo para encomendarle, juntamente con las 62 Organizaciones y la C. G. T., la elaboración de este anteproyecto de ley, cumple un mandato y un legado históricos que van más allá de lo que su paso por la vida le iba a señalar.

Es evidente que encontramos un país en total estado de deterioro; la legislación laboral argentina estaba estancada —como en el caso de la ley 11.729— desde hacía más de cuarenta años y, todo en su medida y armoniosamente, nos dimos a la tarea de crear esta ley que vuestra honorabilidad va a votar dentro de algunos instantes.

Teníamos un espectro social y había que buscar la solución que nos permitiera brindar a los trabajadores una ley de aplicación posible. Hemos aprendido del maestro que de nada sirve una ley maravillosamente buena si sólo va a adornar los anaqueles de una biblioteca. El señor senador de la Rúa y todos los señores senadores pueden estar absolutamente convencidos de que esta ley que el Honorable Senado va a sancionar se ha de cumplir, y para ello vamos a poner todo el peso de la misma. Esta es la respuesta que los señores legisladores, en representación del pueblo argentino, dan a los propiciadores del caos y la violencia; es la respuesta a quienes propugnan el crimen como sistema; es la respuesta que dan hombres con conciencia de patria. Esta maravillosa coincidencia de todos los sectores políticos del país nos permite vislumbrar que el destino de grandeza soñado por el general Perón para los argentinos habrá de alcanzarse inexorablemente.

Nosotros sabemos que la ley es buena o mala según quien la aplica. La ley 11.729 fue una gran conquista del movimiento obrero argentino, burlada permanentemente, y en algunos casos, sistemáticamente negada. Lo que queremos es que esta ley, que es punto de partida para las grandes realizaciones del movimiento obrero

argentino, vaya jalonando el terreno de las posibilidades, porque generalmente lo mejor suele estar reñido con lo bueno, y ésta es una muy buena ley. No es la mejor porque somos conscientes del estado en que vivimos y de que nada se gana con demagogia barata sino que se debe trabajar con esfuerzo, con tesón y con capacidad puestos al servicio de la comunidad.

Como hombre de trabajo quiero expresar mi gratitud a los señores senadores, a los compañeros diputados, a la C. G. T. y a las 62 Organizaciones, en nombre de todo el país, porque esta ley —lo señaló un legislador— no favorece solamente a los trabajadores sino al país entero, porque demuestra lo que se puede hacer cuando los argentinos se ponen a trabajar por la grandeza de la patria y la felicidad de sus habitantes.

Algunos legisladores han mostrado inquietudes relacionadas con el interior del país, y sobre todo con la fuerza necesaria para conquistar convenios de una u otra representación gremial. Al respecto, recuerdo a los señores senadores que los convenios colectivos de nuestro país se realizan con carácter nacional y su aplicación vale tanto en la Capital Federal como en la misma Antártida Argentina.

Nosotros queremos organizaciones fuertes y eso no es una novedad, pues el movimiento peronista ha reconocido desde su iniciación que la única forma de lograr el afianzamiento de la justicia social era a través de organizaciones gremiales fuertes. Nadie puede desconocer que precisamente fue el movimiento peronista el que implantó en el país la justicia social, ni que la ley de convenciones colectivas de trabajo es una de las más grandes conquistas del movimiento obrero mundial. Lo que se consigue mediante los convenios colectivos es precisamente fruto de la capacidad y madurez de los dirigentes gremiales y también —debemos decirlo con todas sus letras— del movimiento empresarial argentino. Al respecto, hace pocos días hemos vuelto a decir a quienes nos hayan querido oír en el foro más importante del trabajo mundial, la Organización Internacional del Trabajo, por boca de la entonces vicepresidente de la Nación y hoy presidente de los argentinos, que podíamos ofrecer al mundo el ejemplo que daba nuestro país. Efectivamente, la Organización Internacional del Trabajo hace treinta y siete años que viene luchando por la implantación del tripartismo, que en nuestro país es una realidad durante el gobierno de Perón, bajo la forma del Acta de Compromiso Nacional.

Por eso, compañeros senadores, expresamos nuestra gratitud como trabajadores por esta ley que marca el inicio del reencuentro de las grandes realidades argentinas y que señala indisolublemente para los argentinos el camino del trabajo, de la dignidad y del progreso histórico.

Por eso, séame permitido, señor presidente, brindar, como hombre de trabajo, como dirigente

sindical, mucho antes que como ministro, los sentimientos de nuestra más profunda gratitud por esta ley que será ejemplo, por encima de las discrepancias que fortuitamente puedan tenerse, y dejar también perfectamente establecido, porque así lo sentimos y lo queremos los argentinos, que señala el reencuentro activo, efectivo y leal de todos los sectores políticos argentinos para conseguir la Argentina Potencia por la que bregara y muriera el insigne conductor del país, el teniente general Perón. (*¡Muy bien! ¡Muy bien! Aplausos prolongados.*)

Sr. León. — Pido la palabra.

Sr. Presidente (Allende) — Tiene la palabra el señor senador por el Chaco.

Sr. León. — Señor presidente: muy brevemente entraré en este debate para explicar y esclarecer en nombre de nuestro sector, pese a que lo han hecho abundantemente colegas de mi bloque, nuestra posición y recoger algunas de las palabras aquí pronunciadas.

Advierta este Senado que no surgirá nunca de nuestro sector la pretensión de realizar un debate sobre una historia del pasado, que creemos que con alta actitud y generoso entendimiento la historia de estos días está superando. Pero no puede el bloque de un partido como el nuestro, que está aportando, como todos los argentinos, su cuota de esfuerzo al servicio de una elevada solidaridad nacional, dejar pasar el momento sin explicar que nos duele que pueda decir, por ejemplo, el senador Britos, que un sector de la República va a conducir el proceso de la unidad de los argentinos.

Creo que la enseñanza que nos muestra esta circunstancia, en la que todos los sectores vamos a votar una ley que contribuye a una mejor distribución, y que sirve al proceso de revolución permanente en el país, no es la de levantar las propias banderas de los distintos sectores políticos. Todos tenemos defectos y virtudes.

La historia que quedó atrás en el proceso social, contiene aportes de todos los sectores políticos argentinos y nadie inventó, sino que fue tomando la contribución constructiva de todos hacia el proceso, para que con nuestra responsabilidad política pudiéramos elaborar la perfección de la ley, que haga del hombre argentino y del hombre de trabajo, que no tiene más capital que su músculo y su intelectualidad un ser libre igual a los otros hombres libres de la tierra.

Por eso este partido, que está trabajando con todos los sectores, quiere expresar que nosotros vamos a dejar pasar esta circunstancia, porque estamos trabajando con una alta disposición al diálogo por esta unidad nacional a la que sirven leyes como la que estamos considerando y que por supuesto enfrentan a una subversión difusa, que me animo a decir que en lugar de servir al proceso de revolución está incubándose en el enemigo permanente de nuestra estabilidad y en las actitudes de una extranjería que no quiere la liberación definitiva del país para ubicarlo,

como aquí se ha dicho, entre las grandes naciones de la tierra.

Este bloque, cuando se debatió la ley de asociaciones profesionales, dijo que quería una clase obrera organizada, independiente y también fuerte.

Cuando se votó la ley que en este recinto se menciona lo hicimos por la Confederación General del Trabajo única.

Este partido estuvo, en todas las instancias de nuestros largos ya ochenta y cuatro años de vida, sin votar una sola vez una ley que significara un retroceso en el proceso que marca una mayor justicia para los argentinos. Nosotros no votamos nunca una ley que condene al hombre de trabajo, sino que siempre alentamos el avanzar hacia el mañana.

Todos cometimos errores. Yo también podría decir que cometió errores el sector que según aquí se ha dicho inventó la justicia social. Podría señalar que tampoco es justo que alguna vez el peronismo haya militarizado a los trabajadores como lo hizo.

Por eso, quiero que en este momento en que vamos a votar esta ley que sirve para la unidad de todos los argentinos no se diga que la historia sólo fue buena para unos...

Sr. Caro. — Es exacto, es exacto...

Sr. León. — La historia que debemos hacer tiene que ser suma de los pequeños esfuerzos de todos nosotros, con la humildad que señalaba también el señor senador Britos.

En el momento del voto nuestro bloque ratifica la voluntad revolucionaria y de un cambio en paz que sirva para crear una mejor distribución y la seguridad, porque sólo la seguridad en la legalidad, en el republicanismismo, en el proceso de igualdad y de fraternidad, va a producir los antidotos que impidan la subversión, que no quiere el rumbo que nosotros deseamos para el país.

Sr. Martiarena. — Pido la palabra.

Sr. Presidente (Allende). — Tiene la palabra el señor senador por Jujuy.

Sr. Martiarena. — Señor presidente: solamente deseo expresar dos palabras. Deploro que una mala interpretación pueda ubicar este tema tan importante y trascendente para la vida de la República en el terreno de las parcialidades políticas.

En nombre del Frente Justicialista de Liberación deseo expresar que cuando nosotros señalamos que vamos a conducir el proceso significa que reivindicamos para nosotros el derecho a ser los más responsables, los más comprometidos en el futuro de la patria. Ese es el sentido de nuestras expresiones y de nuestras luchas.

Sr. Caro. — Pido la palabra.

Sr. Presidente (Allende). — Tiene la palabra el señor senador por Salta.

Sr. Caro. — Deseo referirme a este tema que lamentablemente ha traído tan de los cabellos

el señor senador León, con quien nuestras coincidencias son evidentes en el fondo.

La expresión del señor senador Britos tiene claro acento republicano: el pueblo decide en determinado momento de su historia quién ha de conducir el proceso. Así, fueron conductores Hipólito Yrigoyen entre nosotros, Roosevelt en los Estados Unidos, de Gaulle en Francia. Ese es el sentido claro de nuestras palabras. El pueblo ha colocado sobre nosotros una gran responsabilidad: conducirlo hacia el destino de grandeza a que aspira.

La expresión del señor senador Britos no tiene ningún sentido jactancioso ni puede ser considerada ofensiva para nadie; tiene claro y prístino sentido republicano fundado en las mejores tradiciones del país.

En cuanto a la afirmación de ser o no inventores de la justicia social, reivindicamos también para nosotros el haberle dado el mayor impulso. La justicia social que leíamos en los textos universitarios en nuestros años juveniles era pura retórica. Fue necesario que el pueblo, multitudinariamente, tal vez desorganizadamente, irrumpiera en la escena política argentina para que quedaran definidas claramente las pautas de la justicia social.

Este proyecto tiene su antecedente en la ley 11.729. Y aquí recuerdo la memoria de uno de sus grandes propulsores, Angel Gabriel Borlenghi, a quien todavía el país le debe un homenaje por haber muerto ausente de su patria, pobre y vilipendiado.

Esta ley 11.729 fue bombardeada siempre por la reacción argentina de la derecha y de la izquierda. Fue atacada por la derecha porque no preservaba los intereses de la plutocracia nacional, y por la izquierda porque no contemplaba las ideas revolucionarias de quienes pretendían hacer de este país algo distinto de lo que debe ser por su tradición histórica. Sobrevivió a pesar de todos sus defectos gracias a la tenacidad y al empeño que pusieron los trabajadores.

Ahora votamos un instrumento que es mucho más perfecto. Yo quisiera que no hubiese alusiones al pasado sino que miráramos siempre hacia el futuro.

El señor senador Perette, a quien reitero todo el afecto y las consideraciones que merece por su larga militancia, por su inteligencia y por la vehemencia que pone en la defensa de sus ideas, ha cometido un pequeño desliz, porque nos introduce en el Diario de Sesiones, un poco de rondón, la plataforma de su partido en materia de legislación social. Eso ha obligado a nuestra bancada a insertar también nuestros antecedentes y blasones para que el pueblo que lee el Diario de Sesiones sepa quién es quién en esta materia.

Yo dije en alguna oportunidad que todos hemos contribuido a hacer este país, con sus virtudes y sus defectos, y todos tenemos un destino común que cumplir. Debemos exhortar a que re-

capaciten quienes están impidiendo la marcha de este proceso. Sobre la charca de sangre, donde ni los niños escapan, no podrá transitar jamás el pueblo que espera y ansía su liberación.

Repudiamos también la violencia como medio revolucionario. Nuestros blasones están en haber cambiado la escala de valores nacionales; en haber hecho una revolución pacífica con la ascensión, simplemente, de Perón al poder. No hubo en la historia nacional algo más trascendente que el 17 de octubre y el proceso que le subsigue. Así queremos esta revolución: un país que se ha fijado claramente sus metas y se ha dotado de los instrumentos para lograrlas, un país donde impere la justicia social, la independencia económica y la soberanía política.

Debemos romper todo tipo de dependencia, incluso la que nos marcan nuestras propias pasiones. Yo quisiera independizarme de ellas y que todos nos independizáramos de las pasiones que se agitaron en un pasado muy cercano y que todavía desgraciadamente son obstáculo para un entendimiento pleno entre todos los argentinos.

Esta es la exhortación que hago a los más jóvenes desde esta banca que me ha discernido el pueblo. Yo también he sido revoltoso, he sido impaciente, pero a esta altura de mi vida, en que he transitado también los caminos de la revolución pacífica, exhorto a las juventudes de todos los signos para que nos sigan con confianza porque somos la representación auténtica de la voluntad del pueblo, quien así lo ha querido y ha confiado a nuestra probidad de argentinos la responsabilidad de conducirlo.

Esta es la expresión de un viejo batallador que ya estuvo en las barricadas antes del 17 de octubre, que integró las huestes de quienes también habían puesto en duda la verdad de las bases de la organización social y política argentina. Yo también fui escéptico pero, al fin y al cabo, vi que cuando se confía en el pueblo como herramienta insubstituible de la historia toda violencia es inútil y, parafraseando a Hegel, podría decir que la historia no se escribe a pistolazos.

A la par de un llamado a la concordia parlamentaria, éste es también un llamado a la paz entre todos los argentinos, sugerido por las palabras del señor senador León, a quien le agradezco su intervención. (*Aplausos.*)

Sr. León. — Pido la palabra.

Sr. Presidente (Allende). — Tiene la palabra el señor senador por el Chaco.

Sr. León. — Señor presidente: yo no voy a cometer la inelegancia con el señor senador Caro —a quien también aprecio mucho— de decir que algunas de sus ideas pueden ser traídas de los cabellos. Tengo el derecho de expresar en este Senado mi propio pensamiento. Las palabras del señor presidente del bloque mayoritario aclaran bastante este asunto, pero del propio texto de lo manifestado por mi jerarquizado amigo, el señor senador Caro, surge que yo tengo razón. Yo no quise decir que se iba a conducir un proceso con

exclusividad pero sí quise marcar —y creo que en esto fui claro— que el radicalismo estaba haciendo su aporte para que este proceso, más que la unidad nacional surgida de la actitud de un sector, sea la expresión del conjunto de las grandes mayorías nacionales. Por otra parte, también hace a la justicia decir que la historia de esta Unión Cívica Radical, pese a los defectos anteriores de todos los sectores que yo anuncié, indica que ni una sola ley de avance en este proceso fue alguna vez votada en contra por el radicalismo argentino.

Sr. Perette. — Señor presidente: soy coincidente con los conceptos expuestos por los señores senadores de la Rúa y León. Las expresiones de mi distinguido colega doctor Caro me obligan a decir, a mi vez, algunas palabras. En primer término...

Sr. Caro. — El doctor Perette se está convirtiendo en «carólogo» y yo en «peretólogo».

Sr. Perette. — No le he entendido, señor senador. ¿Podría repetirlo?

Sr. Caro. — Se me va a enojar si lo repito.

Sr. León. — Andan mal las comunicaciones.

Sr. Caro. — Es el imperialismo.

Sr. Perette. — Lo doy por sobreentendido...

He dicho que los palabras del senador Caro, por quien siento gran afecto y respeto, han aludido a una mención mía sobre la plataforma de la Unión Cívica Radical. No la he traído de rondón. Es un derecho legítimo e incuestionable de los sectores fijar lealmente su criterio en una materia que los compromete ante la opinión pública. Más aún: ni siquiera le he dado lectura por razones de «economía de tiempo», lo que es mucho mejor que un «desliz». Repito: economía de tiempo y nada más.

Además, señor presidente, creo que en este debate está pasando una cosa rarísima: estamos todos de acuerdo y todos nos queremos pelear. (*Risas.*)

El sector de la mayoría ha vindicado su participación y su rol protagónico en la justicia social argentina y con relación a este proyecto de ley al cual considera trascendente. También nosotros lo creemos trascendente y pensamos que la Unión Cívica Radical y otros sectores argentinos —cito a Alfredo Palacios, por ejemplo— se han jugado, han trabajado y han luchado por la justicia social. Esta no ha nacido con un hombre, ni con un sector, ni morirá con nadie, porque eso hace a las apetencias incommensurables de los pueblos.

En ese sentido, señor presidente, cuando he citado el artículo 14 bis de la Constitución no he negado los principios que fijaba la ley suprema del 49 sobre los derechos obreros. Pero tiene que entenderse —y me parece que las palabras del señor senador Martiarena han sido valiosas— que cuando nosotros reaccionamos ante un pretendido «monopolio de la responsabilidad» es porque queremos señalar que en la institucionalización del país y con ella en el go-

bierno —y gobierno es Poder Ejecutivo y Parlamento— tenemos las mismas responsabilidades y el mismo deber. La desgracia sería, señores senadores de la mayoría, que nos colocáramos en el balcón dejando pasar los problemas argentinos y dejando sobre las espaldas de un solo sector todas las vicisitudes de la República.

Deseamos hacer lo contrario. Queremos decir que entre todos vamos a hacer el progreso del país, que entre todos estamos señalando los males y las injusticias sociales como la violencia, que es un supremo mal argentino, y que entre todos queremos vencer a esos flagelos.

Coincido con muchas palabras sensatas del señor ministro de Trabajo. Creo que esta sanción va a prestigiar al Parlamento argentino. No sé para quién serán los éxitos, pero no dudo de que se abre un gran camino, una amplia huella y, además, que es una obra humana y perfectible. Sepamos hacer de este debate un diálogo creador que permita comprender el derecho de discrepancia de los demás. Lo contrario sería una desgracia para el país.

Por estas razones, señor presidente, anticipo que el sector de la Unión Cívica Radical va a votar en general este proyecto y no hará observaciones en particular, remitiéndonos a todos los planteos, disidencias y reflexiones anteriores. Queremos que haya ley de contrato de trabajo; queremos que haya justicia social, como queremos que haya libertad en la vida argentina. (*¡Muy bien!*)

Sr. Díaz Biale. — Pido la palabra.

Sr. Presidente (Allende). — Tiene la palabra el señor senador por Capital Federal.

Sr. Díaz Biale. — Quiero agregar pocas palabras: conducir, como ha dicho el señor senador Britos, no quiere decir excluir, y en esto estamos todos de acuerdo.

Voy a disentir con el distinguido colega, doctor Perette, en el sentido que no nos queremos pelear, sino contribuir a la pacificación de la República con una ley de tal importancia de la que, ya en 1944, el general Perón pudo decir que, si no realizaba la revolución con su postulado de justicia social, aquélla sería inútil.

Sr. Presidente (Allende). — Si no se hace uso de la palabra, se va a votar en general el dictamen de la comisión.

—Se vota y resulta afirmativa por unanimidad. (*Aplausos prolongados.*)

—En particular, sin observaciones, es igualmente aprobado.

Sr. Presidente (Allende). — Queda sancionado el proyecto de ley. Se comunicará al Poder Ejecutivo. (*Aplausos.*)

La Presidencia, en nombre del Honorable Senado, agradece la presencia del señor ministro de Trabajo.

—Se retira del recinto el señor ministro de Trabajo don Ricardo Otero.

HOMENAJE

Sr. Esperanza. — Pido la palabra para un homenaje.

Sr. Presidente (Allende). — Tiene la palabra el señor senador por Formosa.

Sr. Esperanza. — Señor presidente: hoy, 11 de septiembre, el país todo, con reconocimiento sincero, recuerda en forma preferente a aquellos anónimos y humildes trabajadores del intelecto y del espíritu; a aquellos seres que, en el monte y en el llano, en todos los puntos cardinales de la República, han sentado, sientan y seguirán sentando las normas imprescindibles, y a la vez inmutables, de la nacionalidad, de la cultura y del alborear del pensamiento de nuestra niñez y de nuestra juventud. Me refiero, señor presidente, a los maestros argentinos, a esos hombres y mujeres que ponen lo mejor de sí mismos en la lucha constante, sin treguas ni descansos, para erradicar de nuestro suelo males que son estigmas, como la ignorancia, el miedo, la enfermedad y la miseria.

Señor presidente: cualificar nuestro pueblo es el objetivo principal del gobierno popular.

—Ocupa la Presidencia la señora Yamili Bárbora de Nasif, vicepresidente 1º del Honorable Senado.

Sr. Esperanza. — Y en este objetivo está implícita y explícita el alma del viejo maestro sanjuanino que fijó normas y marcó derroteros en la necesidad de educar, porque entendía, y hoy entendemos todos, que sin educación y sin cultura los pueblos retroceden y, por consiguiente, no responden a las expectativas históricas que los determinan.

No debemos olvidar nunca, señora presidente, que el hombre es eterno a través de las temporalidades sucesivas de los individuos, y que esas temporalidades, como su nombre lo indica, están marcadas y signadas por la época y por las circunstancias en que le toca vivir.

No debemos olvidar, así mismo, que la ubicación, la explicación y la fijación de esas temporalidades las conoce y las maneja el maestro. Vale decir que su accionar y su gestión se entroncan en el pasado con vivencias de presente y apetencias de futuro. Digo todo esto, señora presidente, porque pese a la esclarecida posición del maestro, creo necesario esclarecerla aún más dentro de los esquemas que configuran un plan de gobierno. Me refiero a la posición del maestro como arquetipo de formación y estructuración del alma y el sentir de los pueblos, dentro de ese maravilloso contexto que es la mente humana, comenzando desde su iniciación y sus posteriores ciclos evolutivos, y observando que en cada etapa, en cada estadio, es la presencia rectora y guía del maestro la que brilla con luz propia.

DISPOSICIONES COMUNES

Art. 298. — Los privilegios no se extienden a los gastos y costas, salvo lo dispuesto en el artículo 297 de esta ley. Se extienden a los intereses, pero sólo por el plazo de dos (2) años a contar de la fecha de la mora.

TITULO XV

Disposiciones complementarias

EXTENSION DEL ARTICULO 196 AL CASO DEL TRABAJADOR

Art. 299. — Lo dispuesto en el artículo 198 de esta ley podrá extenderse excepcionalmente al caso del trabajador despedido, de acuerdo a las circunstancias de cada caso, apreciado con criterio restrictivo.

CONDUCTA MALICIOSA Y TEMERARIA

Art. 300. — 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 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 accidentes de trabajo, atendiendo a las exigencias más

o menos perentorias provenientes del estado de la víctima, la omisión de los auxilios indispensable en tales casos, o cuando sin fundamento y teniendo conciencia de la propia sinrazón, 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.

ACTUALIZACION POR DEPRECIACION MONETARIA

Art. 301. — Los créditos provenientes de las relaciones individuales de trabajo, demandados judicialmente, serán actualizados teniendo en cuenta la depreciación monetaria que se operara desde que cada suma es debida hasta el momento del efectivo pago. A tal fin, los jueces, de oficio o a petición de parte, aplicarán los índices oficiales de incremento del costo de vida.

2

COMISION INTERPARLAMENTARIA DE
RADIO-DIFUSION Y TELEVISION

El Senado de la Nación

RESUELVE:

Elevar a ocho el número de los señores senadores que integrarán la Comisión Interparlamentaria de Radio-difusión y Televisión, creada por resolución D. R.-79/74.

II

INSERCIÓN SOLICITADA POR EL SEÑOR SENADOR GARCIA (A.A.)

CONSTITUCION DE 1949. CAPITULO DEDICADO
A LOS DERECHOS DEL TRABAJADOR

CAPITULO III

*Derechos del trabajador, de la familia, de la ancianidad
y de la educación y la cultura*

Art. 37. — Decláranse los siguientes derechos especiales:

I. — DEL TRABAJADOR

1. — *Derecho de trabajar.* El trabajo es el medio indispensable para satisfacer las necesidades espirituales y materiales del individuo y de la comunidad, la causa de todas las conquistas de la civilización y el fundamento de la prosperidad general; de ahí que el derecho de trabajar debe ser protegido por la sociedad, considerándolo con la dignidad que merece y proveyendo ocupación a quien la necesite.

2. — *Derecho a una retribución justa.* Siendo la riqueza, la renta y el interés del capital frutos exclusivos del trabajo humano, la comunidad debe organizar y reactivar las fuentes de producción en forma de posibilitar y garantizar al trabajador una retribución moral y material que satisfaga sus necesidades vitales y sea compensatoria del rendimiento obtenido y del esfuerzo realizado.

3. — *Derecho a la capacitación.* El mejoramiento de la condición humana y la preeminencia de los valores del espíritu imponen la necesidad de propiciar la elevación de la cultura y de la aptitud profesional, procurando que todas las inteligencias puedan orientarse hacia todas las direcciones del conocimiento, e incumbe a la sociedad estimular el esfuerzo individual proporcionando los medios para que, en igualdad de oportunidades, todo individuo pueda ejercitar el derecho a aprender y perfeccionarse.

4. — *Derecho a condiciones dignas de trabajo.* La consideración debida al ser humano, la importancia que el trabajo reviste como función social y el respeto recíproco entre los factores concurrentes de la producción, consagran el derecho de los individuos a exigir condiciones dignas y justas para el desarrollo de su actividad y la obligación de la sociedad de velar por la estricta observancia de los preceptos que las instituyen y reglamentan.

5. — *Derecho a la preservación de la salud.* El cuidado de la salud física y moral de los individuos debe ser una preocupación primordial y constante de la sociedad, a la que corresponde velar para que el régimen de trabajo reúna los requisitos adecuados de higiene y seguridad, no exceda las posibilidades normales del esfuerzo y posibilita la debida oportunidad de recuperación por el reposo.

6. — *Derecho al bienestar.* El derecho de los trabajadores al bienestar, cuya expresión mínima se con-

creta en la posibilidad de disponer de vivienda, indumentaria y alimentación adecuadas, de satisfacer sin angustias sus necesidades y las de su familia en forma que les permita trabajar con satisfacción, descansar libres de preocupaciones y gozar mesuradamente de expansiones espirituales y materiales. impone la necesidad social de elevar el nivel de vida y de trabajo con los recursos directos e indirectos que permita el desenvolvimiento económico.

7. — *Derecho a la seguridad social.* El derecho de los individuos a ser amparados en los casos de disminución, suspensión o pérdida de su capacidad para el trabajo, promueve la obligación de la sociedad de tomar unilateralmente a su cargo las prestaciones correspondientes o de promover regímenes de ayuda mutua obligatoria destinados, unos y otros, a cubrir o complementar las insuficiencias o inaptitudes propias de ciertos periodos de la vida o las que resulten de infortunios provenientes de riesgos eventuales

8. — *Derecho a la protección de su familia.* La protección de la familia responde a un natural designio del individuo, desde que en ella generan sus más elevados sentimientos afectivos, y todo empeño ten-

diente a su bienestar debe ser estimulado y favorecido por la comunidad, como el medio más indicado de propender al mejoramiento del género humano y a la consolidación de principios espirituales y morales que constituyen la esencia de la convivencia social.

9. — *Derecho al mejoramiento económico.* La capacidad productora y el empeño de superación hallan un natural incentivo en las posibilidades de mejoramiento económico, por lo que la sociedad debe apoyar y favorecer las iniciativas de los individuos tendientes a ese fin, y estimular la formación y utilización de capitales, en cuanto constituyan elementos activos de la producción y contribuyan a la prosperidad general.

10. — *Derecho a la defensa de los intereses profesionales.* El derecho de agremiarse libremente y de participar en otras actividades lícitas tendientes a la defensa de los intereses profesionales, constituyen atribuciones esenciales de los trabajadores, que la sociedad debe respetar y proteger, asegurando su libre ejercicio y reprimiendo todo acto que pueda dificultarlo o impedirlo.