

4ª REUNION — 3ª SESION ORDINARIA — MAYO 31 DE 1974

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

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

Prosecretarios: señores RAFAEL ARANCIBIA LABORDA y DELFOR W. CARESSI

SENADORES PRESENTES:

ALLENDE, José Antonio
ANGELOZ, Eduardo César
AVALOS, Pedro Isaac
BARBORA de NASIF, Yamili
BARONI, Danilo Luis
BELENGUER, Emilio
BLANCO, Rodolfo E.
BRAVO, Leopoldo
BRITOS, Oraldo Norvel
CACERES, Rubén Osvaldo
CANTONI, Apolo
CARO, J. Armando
CERRO, Francisco Eduardo
CORNEJO LINARES, Juan Carlos
CULASSO MATTEI, Luis
CHALE, Juan Carlos
D'AGOSTINO, Lucio Roque
DE LA RÚA, Fernando
DÍAZ BIALET, Alejandro
EVANS, Carlos H.
FONROUGE, Alberto M.
FRANCO, Carlos A.
FROIS REGIS, Domingo Andrés
FRUGOLI, Amadeo Ricardo
GARCÍA, Justino
GRUBISICH, Pablo Eliseo
HERRERA, Dermidio Fernando L.
HERRERA, José Jorge
LEÓN, Luis A.
LORENZO, Ramón
LOSADA, Mario
LUDER, Ítalo A.
LUNA, Pedro Antonio
MARTIARENA, José H.
MARTÍNEZ, Julio César
MAYA, Héctor Domingo
MINICHELLI de COSTANZO, Martha S.

MOREIRA, Miguel Orlando
MORENO, Ramón Enrique
MURGUÍA, Edgardo P. V.
NAPOLI, Antonio Oscar
PAZ, Eduardo Alberto
PENNISI, Afrio
PERETTE, Carlos H.
PERONI, Carmelo
POSE, Jorge Juan
PUGLIESE, Juan Carlos
RODRÍGUEZ, Ginés Froilán
ROMERO, Humberto Antonio
SALAS CORREA, Luis I.
SALMOIRAGHI, José César
SAPAG, Elías
VALLE de GONZALEZ, Leni Rosa
VIVAS, Angel Juan Gregorio
ZARRIELLO, Raúl Jorge

AUSENTES, CON AVISO:

CÁMPORA, Pedro L.
CARNEVALE, Luis
ELÍAS, Florencio
GARCÍA, Américo Alberto
JAUREGUI, Rafael Zenón
LORENZO, Jorge Luis
SOLARI YRIGOYEN, Hipólito
VAI, Buenaventura Justo

AUSENTES, CON LICENCIA:

BENI, Juan Carlos E.
BRIZUELA, Guillermo Ramón
BRIZUELA, Hugo Genaro
ESPERANZA, Joaquín Horacio
MANCINI, Omar A.
SAADI, Vicente Leónides

SUMARIO

- 1.—Homenaje al Ejército Argentino. (Página 284.)
- 2.—Homenaje a obreros muertos en Pilar. (Página 285.)
- 3.—Homenaje a la memoria del doctor Arturo Jauretche. (Página 286.)
- 4.—Asuntos entrados:
 - I.—Decreto de la Presidencia. (Página 292.)
 - II.—Mensajes del Poder Ejecutivo por los que se solicitan acuerdos. (Página 292.)
 - III.—Mensaje y proyecto de ley del Poder Ejecutivo por el que se establece un sistema de conservación de documentos de valor histórico, legal o administrativo. (Página 292.)
 - IV.—Mensaje y proyecto de ley del Poder Ejecutivo sobre organización y procedimiento de la Justicia Nacional del Trabajo. (Página 293.)
 - V.—Mensaje del Poder Ejecutivo en contestación a la comunicación sobre aprovechamiento hidroeléctrico del río Paraná. (Página 341.)
 - VI.—Mensaje del Poder Ejecutivo en contestación a la comunicación del Honorable Senado sobre exportación de uva fresca como producto no tradicional. (Página 346.)
 - VII.—Mensaje del Poder Ejecutivo en contestación a la comunicación del Honorable Senado sobre construcción de gasoductos para el área del río Dulce y localidades de Santiago del Estero. (Página 347.)
 - VIII.—Mensaje del Poder Ejecutivo en contestación a la comunicación del Honorable Senado sobre beneficios impositivos para promover el cultivo de variedades de vid aptas para exportación. (Página 347.)
 - IX.—Comunicaciones de la Honorable Cámara de Diputados. (Página 348.)
 - X.—Comunicación de senadores. (Página 352.)
 - XI.—Comunicaciones oficiales. (Página 352.)
 - XII.—Dictámenes de comisiones. (Página 353.)
 - XIII.—Peticiones particulares. (Página 353.)
 - XIV.—Proyecto de ley del señor senador Salas Correa por el que se modifica el decreto ley 18.226 (Lotería de Beneficencia Nacional y Casinos). (Página 353.)
 - XV.—Proyecto de ley del señor senador Blanco por el que se crea una comisión bicameral de control de obras públicas. (Página 354.)
 - XVI.—Proyecto de ley del señor senador Baróni por el que se transfieren a la provincia del Chaco terrenos y obras de arte para la construcción de un camino. (Página 355.)
 - XVII.—Proyecto de ley de los señores senadores Cáceres y de la Rúa por el que se crea una comisión bicameral para el estudio del desarrollo de localidades de frontera. (Página 355.)
 - XVIII.—Proyecto de ley del señor senador Saadi sobre suministro de gas natural a las ciudades de La Rioja, Catamarca y Villa Mercedes (San Luis). (Página 356.)
 - XIX.—Proyecto de resolución del señor senador Solari Yrigoyen por el que se piden informes al Poder Ejecutivo sobre la crisis lanera. (Página 357.)
 - XX.—Proyecto de ley del señor senador Frugoli por el que se fija la jornada laboral y horarios de trabajo para empleados de comercio. (Página 357.)
 - XXI.—Proyecto de comunicación de los señores senadores Angeloz y Pugliese por el que se piden informes al Poder Ejecutivo sobre la licitación pública para la adquisición de marcapasos cardiacos. (Página 358.)
 - XXII.—Proyecto de comunicación del señor senador Rodríguez sobre desarrollo y explotación de recursos geotérmicos. (Página 360.)
 - XXIII.—Proyecto de ley de los señores senadores Pugliese y de la Rúa por el que se crea la Universidad Nacional del Centro. (Página 361.)
 - XXIV.—Proyecto de ley del señor senador Luna sobre construcción de edificio para la sede de la Supervisión de Escuelas Nacionales en Santiago del Estero. (Página 362.)
 - XXV.—Proyecto de ley del señor senador Maya sobre las asociaciones patronales mutuas previstas en la ley 9.688 (Accidentes del trabajo). (Página 362.)

XXVI.—Proyecto de ley del señor senador **Lorenzo (J. L.)** por el que se dona un inmueble a la **Municipalidad de Río Gallegos**. (Página 365.)

XXVII.—Proyecto de declaración del señor senador **Solari Yrigoyen** por el cual se expresa la preocupación del **Honorable Senado** ante la situación económica del personal docente de **Chubut**. (Página 366.)

XXVIII.—Proyecto de ley del señor senador **Perette** y otros señores senadores por el que se acuerda pensión a las señoritas **Julia** y **Francisca Eudotta Galassi**. (Página 366.)

XXIX.—Proyecto de ley del señor senador **Moreira** sobre servicios cloacales en varias localidades de **Misiones**. (Página 367.)

XXX.—Proyecto de ley del señor senador **Grubisich** por el que se restablece la vigencia del artículo 52 de la ley 14.473 (Estatuto del Docente) y se fija el índice del artículo 36. (Página 368.)

XXXI.—Proyecto de ley del señor senador **D'Agostino** y otros señores senadores por el que se acuerda un subsidio a la **Comisión de Homenaje** constituida con motivo de los festejos del 125º aniversario del **Colegio del Uruguay**. (Página 369.)

XXXII.—Proyecto de resolución del señor senador **Pennisi** sobre instalación de una destilería de petróleo en la ciudad de **Santa Fe**. (Página 369.)

XXXIII.—Proyecto de resolución del señor senador **León** por el que se piden informes al **Poder Ejecutivo** sobre la licitación internacional de consultores para el proyecto y licitación de **Yacyretá**. (Página 370.)

XXXIV.—Proyecto de ley del señor senador **Lorenzo (J. L.)** sobre la construcción de un edificio para la **Delegación Santa Cruz** de la **Universidad del Sur**, en **Río Gallegos**. (Página 371.)

XXXV.—Proyecto de ley del señor senador **Herrera (J. J.)** sobre aporte nacional para infraestructura aeronáutica y obras complementarias en **La Rioja**. (Página 372.)

XXXVI.—Proyecto de comunicación del señor senador **Perette** y otros señores senadores sobre fomento de la actividad citrícola. (Página 379.)

XXXVII.—Proyecto de comunicación del señor senador **León** sobre creación de una escuela de educación técnica en **Charata, Chaco**. (Página 379.)

XXXVIII.—Proyecto de comunicación del señor senador **León** sobre construcción de un edificio para la **Escuela Nacional N° 266** en **Charata, Chaco**. (Página 380.)

XXXIX.—Proyecto de comunicación del señor senador **León** sobre construcción de silos en **Charata, Chaco**. (Página 380.)

5.—Licencia solicitada por el señor senador **Mancini**. Se acuerda con goce de dieta. (Página 380.)

6.—Invitación al señor ministro de **Economía** para concurrir a informar al **Honorable Senado** sobre el desarrollo de la política económica y el resultado de gestiones realizadas en varios países. (Página 380.)

7.—A moción del señor senador **Paz** se resuelve tratar sobre tablas los dictámenes de la **Comisión de Defensa Nacional** sobre donación de elementos de veterinaria y de material bélico al **Paraguay**. (Página 381.)

8.—Consideración del dictamen de la **Comisión de Defensa Nacional** sobre donación de elementos de veterinaria al **Paraguay**. Se aprueba. (Página 381.)

9.—Consideración del dictamen de la **Comisión de Defensa Nacional** sobre donación de material bélico al **Paraguay**. Se aprueba. (Página 383.)

10.—A moción del señor senador **Maya** se considera sobre tablas el proyecto de ley del que es autor junto con otros señores senadores por el que se acuerda un subsidio a la **Comisión de Homenaje** por el 125º Aniversario del **Colegio del Uruguay**. Se aprueba. (Página 385.)

11.—A moción del señor senador **Perette** se resuelve tratar sobre tablas el proyecto de comunicación del que es autor junto con otros señores senadores sobre fomento de la actividad citrícola. Se aprueba. (Página 386.)

12.—Consideración del dictamen de las comisiones de **Trabajo y Previsión Social** y de **Legislación General** sobre régimen de contrato de trabajo. A moción del señor senador **Martíarena** se resuelve pasar a cuarto intermedio hasta el miércoles próximo para continuar con su consideración. (Página 388.)

13.—Apéndice:

Sanciones del **Honorable Senado**. (Página 568.)

tremendos problemas que estamos padeciendo los argentinos, a fin de que podamos aprovechar nuestra riqueza cítrica y frutícola en general, utilizando plenamente los elementos mecánicos que nos brinda el avance de la tecnología. De esta manera no se repetirá en el futuro la desgracia y el dolor de los hombres de campo que hoy están gritando su impotencia por no haber podido aprovechar el fruto de sus desvelos y de sus sacrificios.

Sr. Presidente (Allende). — Si no se hace más uso de la palabra, se va a votar en general.

—Se vota y resulta afirmativa.

—En particular, sin observaciones, es igualmente aprobado.

Sr. Presidente (Allende). — Queda aprobado. Se procederá en consecuencia.

12

CONTRATO DE TRABAJO

Sr. Presidente (Allende). — Corresponde considerar el orden del día número 3: dictamen de las comisiones de Trabajo y Previsión Social y de Legislación General en el mensaje y proyecto de ley del Poder Ejecutivo sobre régimen de contrato de trabajo.

Por Secretaría se dará lectura.

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

Dictamen de comisiones

Honorable Senado:

Vuestras comisiones de Trabajo y Previsión Social y de Legislación General han considerado el mensaje y proyecto de ley del Poder Ejecutivo por el que solicita la aprobación del régimen de contrato de trabajo; y, por las razones que dará el miembro informante, os aconseja la sanción del siguiente

PROYECTO DE LEY

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 correspondie-

ran a la fecha del despido. 281, 282, 290, 291 y 300 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 17.709/68; artículos 2º, 44, 45, 46 y 47 del decreto ley 33.302/45 (ley 12.921) y el decreto ley 17.620/68; el decreto ley 18.596/70; artículos 1º, 2º, 3º, 4º, 9º, 11 —primera parte— y 13 de la ley 16.459; 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 reguladas 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 regirá por las leyes del país en que se cumplen, 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 laudos 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 rijan 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 decidirán 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 mediare resolución fundada de cualquiera de éstas que acredite que mediante tales actos se ha alcanzado una justa composición de los derechos e intereses de las partes.

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 colectiva 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 se obligue a realizar actos, eje-

cutar 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 motivan 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 circunstancias 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.

CAPÍTULO 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, cualquiera 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 le 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. Exceptúanse 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 concierten, los terceros contratantes y la empresa para la cual los trabajadores presten o hayan prestado servicios responderán solidariamente de todas las obligaciones emergentes de la relación laboral y de las que se deriven del régimen de la seguridad social.

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.

MEJORES 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 está siempre dirigida al empleador.

NULIDAD DEL CONTRATO DE OBJETO ILICITO

Art. 43. — El contrato de objeto ilícito no produce consecuencias entre las partes que se derivan 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 derivan 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 ILICITUD 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 ausentes 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 equipo, la facultad de designar las personas que lo integran y que deban adquirir los derechos y contraer las obligaciones que se derivan del contrato, salvo que por la índole de las prestaciones resulte indispensable la determinación anticipada de los mismos.

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 efectos 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 hiciere 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 tratara de profesión que exija título expedido por la autoridad competente.

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

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 generen 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, salvo lo dispuesto en el artículo 61 de esta ley, 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 exceptúan aquellos casos en que se demostrara que el trabajador no sabe o no ha podido firmar, en cuyo caso bastará la individualización mediante impresión digital, pero la validez del acto dependerá de los restantes elementos de prueba que acrediten la efectiva realización del mismo.

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 de-

claraciones 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 dadas 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 estos.

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 pausas 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 transgre-

sión 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 le proveyesse 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 trabajador 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 estuviese 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 extinguiera 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, hiciere 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 propiedad 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 requieran, en caso de peligro grave o inminente para las personas o para las cosas incorporadas a la empresa.

TÍTULO III

De las modalidades del contrato de trabajo

CAPÍTULO 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 íntegramente 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, tenidos 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 representantes, 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 substituirlo 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.

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

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 a un representante permanente 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 atendiendo 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 MINIMO 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 aquéllas 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 la 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 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 referencia 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 requiriente.

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 acreditare dolo o un ejercicio abusivo de esta facultad el trabajador podrá exigir el pago total de las remuneraciones que correspondan al período de pago sin perjuicio de las acciones a que 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 sociedades mutuales o cooperativas, así como por servicios sociales y demás prestaciones que otorguen dichas entidades;
- d) Reintegro de precios por la adquisición de viviendas o arrendamientos de las mismas, o por compra de mercaderías de que sean acreedores entidades sindicales, mutualistas o cooperativistas;
- e) Pago de cuotas 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 general, a un empleador o grupo de empleadores, a efectos de su utilización respecto de la totalidad de su personal y mientras no le fuese revocada por la misma autoridad que la concediera.

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

DAÑOS 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 contratistas 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 a la orden de los correspondientes organismos dentro de los quince (15) días de retenidos. La retención procederá aunque los contratistas o intermediarios no adeudaren a los trabajadores importe alguno por los conceptos indicados en el párrafo anterior.

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

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 embargables 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 veintiún (21) días corridos cuando siendo la antigüedad mayor de cinco (5) años no exceda de diez (10);
- c) De veintiocho (28) días corridos, cuando la antigüedad siendo mayor de diez (10) años no exceda de veinte (20);
- d) De treinta y cinco (35) días corridos, cuando la antigüedad exceda de veinte (20) años.

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 aquél en que el trabajador gozare del descanso semanal o el subsiguiente hábil si aquél fuese feriado.

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

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 periodo 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 al 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 periodo 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 periodo 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 periodos 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 periodos 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 ex. 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.

DÍAS 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

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

CAPACIDAD - PROHIBICION DE TRATO DISCRIMINATORIO

Art. 187. — La mujer podrá celebrar toda clase de contrato de trabajo, no pudiendo consagrarse por las convenciones colectivas de trabajo, o reglamentaciones autorizadas, ningún tipo de discriminación en su empleo fundada en el sexo o estado civil de la misma, aunque este último se altere en el curso de la relación laboral.

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

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, 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 autorizare 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 periodos 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 aquélla 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 representantes 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

CAPÍTULO 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 predeterminedada 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 preste 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 sábados después de las trece (13) horas, domingos 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

PROHIBICIÓN 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 preste 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 período de tres (3) meses, si su antigüedad en el servicio fuere menor de cinco (5) años, y de seis (6) meses si fuera mayor. En los casos que el trabajador tuviere carga de familia y por las mismas circunstancias se encontrara impedido de concurrir al trabajo, los períodos durante los cuales tendrá derecho a percibir su remuneración se extenderán a seis (6) y doce (12) meses respectivamente, según si su antigüedad fuese inferior o superior a cinco (5) años. La recidiva de enfermedades crónicas no será considerada enfermedad, salvo que se manifestara transcurridos los dos (2) años. La remuneración que en estos casos corresponda abonar al trabajador se liquidará conforme a la que perciba en el momento de la interrupción de los servicios, con más los aumentos que durante el período de interrupción fueren acordados a los de su misma categoría por aplicación de una norma legal, convención colectiva de trabajo o decisión del empleador. Si el salario estuviere integrado por remuneraciones variables, se liquidará en cuanto a esta parte según el promedio de lo percibido en el último semestre de prestación de servicios, no pudiendo, en ningún caso, la remuneración del trabajador enfermo o accidentado ser inferior a la que hubiese percibido de no haberse operado el impedimento. Las prestaciones en especie que el trabajador dejare de percibir como consecuencia del accidente o enfermedad serán valorizadas adecuadamente.

La suspensión por causas económicas 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 período 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, dejan 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, dejaren de prestar servicios, tendrán derecho a la reserva de su empleo por parte del empleador y a su reincorporación hasta treinta (30) días después de concluido el ejercicio de sus funciones, no pudiendo ser despedidos durante los plazos que fije la ley respectiva, a partir de la cesación de las mismas. El período de tiempo durante el cual los trabajadores hubieran desempeñado las funciones precedentemente aludidas será considerado período de trabajo 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.

SUSPENSIÓN 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.

SUSPENSIÓN 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 agravantes o injuriosas para el trabajador y no fuesen aceptadas por éste, le darán derecho a considerarse en situación de despido.

CAPÍTULO VI

Efectos de la huelga y otras medidas de acción directa

ALCANCE - REINTEGRACIÓN DEL TRABAJADOR - PROHIBICIÓN DE TRATO DISCRIMINATORIO

Art. 243. — La huelga y las otras medidas de acción directa que interrumpan 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.

SUSTITUCIÓN DEL TRABAJADOR - PROHIBICIÓN

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.

SITUACIÓN 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 mediere 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 CESIÓN 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 ce-

sionario, 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 mediere 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 re-

ducción 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 intimación 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, hubiese o no mediado preaviso, éste deberá abonar al trabajador una indemnización equivalente de 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 éste 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 253, 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 cinco (5) años anteriores al fallecimiento. Tratándose de un trabajador casado y presentándose la situación antes contemplada, igual derecho tendrá la mu-

jer del trabajador cuando la esposa hubiere estado separada de hecho sin voluntad de unirse.

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 a lo 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.

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 disponer la extinción del contrato invocando esa situación, con obligación de preavisarlo y abonar la indemnización en razón de la antigüedad prevista en el artículo 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:

- Cesación de las actividades de la empresa y consiguiente extinción de los contratos de trabajo;
- Suspensión de las actividades empresarias y consiguiente suspensión de los contratos de trabajo;
- 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.

TITULO 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, suspenderá 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 efec-

tuado 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.

TITULO 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 nulos 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 promoviere 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 respectivos 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 273 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 cualquiera otro respecto de los mismos bienes, con excepción de los acreedores prendarios por saldo de precio, y de lo adeudado al retenedor por razón de las mismas cosas, si fueren retenidas.

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 créditos 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 a 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 in-

demnizaciones 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 declare 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.

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

Afrío Pennisi. — Alejandro Díaz Biallet. — Francisco Eduardo Cerro. — Carmelo Peroni. — Oraldo Norvel Britos. — Edgardo P. V. Murguía. — Luis I. Salas Correa. — Domingo Andrés Frois. — Carlos H. Perette. — Fernando de la Rúa.

ANTECEDENTES

Mensaje del Poder Ejecutivo

Buenos Aires, 8 de marzo de 1974.

Al Honorable Congreso de la Nación.

Tengo el honor de dirigirme a vuestra honorabilidad sometiendo un proyecto de ley aprobatorio del texto de la ley de Contrato de Trabajo, que se considerará incorporado a las disposiciones de la presente iniciativa y que regula, además, la extensión y vigencia del régimen y la operatoria de su aplicación.

Las normas que se propenden llevan al plano de la dignidad jurídica positiva concepciones de justicia social insitas en las doctrinas que tienen al hombre como destinatario de sus postulados, no importando para estas filosofías su comportamiento aislado sino como ser que vive comprometido plenamente dentro de la comunidad organizada.

Hay un momento histórico en nuestro país en el que esta concepción cultural y correlativamente un nuevo contenido ético en las relaciones entre el capital y el trabajo, cobran significación profunda e

irreversible. Se trata de aquel período que forjó sucesivos avances en el terreno de la justicia social y en el que el hombre argentino toma conciencia de la necesidad de grandes transformaciones colectivas. Se plasman ahora verdaderos ideales igualitarios, cobra cuerpo la fe en un reformismo social que anhela cuajar en nuevas instituciones, y como expresión elevada de política social, la relación armónica entre trabajadores y empresarios comienza a exhibirse como comportamiento prestigioso e instrumento ineludible del cambio social.

Decir que entre los años 1945 y 1955, de su condición de rama jurídica dependiente la legislación del trabajo pasa gradualmente al rango de doctrina social es sólo enunciar una evidencia que pertenece al campo de las verdades universales. Fue de lejos una filosofía de la acción que combina el conocimiento de la realidad con la pragmática de su transformación.

Ahora legitimado éticamente, el Derecho del Trabajo paseó sus logros a lo largo y a lo ancho del país y en vivo extendió su tutela hasta los más alejados lindes. Todo hombre de trabajo, el más mo-

desto obrero de nuestra fábrica y el más olvidado peón de nuestros campos, supo ya erguirse firme y altivo al percibir el advenimiento de un mundo adecuado para realizar en él su verdadera y absoluta dignidad.

En años siguientes esta legislación lleva una existencia módica, y a excepción de contadas iniciativas constitucionales de prestigio el proceso se exhaustiva en una elaboración de contenidos recurrentes, falta por lo regular de verdadero rigor normativo. Lo asistemático se hace regla; figuras nuevamente ensayadas se agolpan dentro de un esquema en el que la desagregación se convierte en nota distintiva. En ocasiones las ventajas materiales conferidas no alcanzan a disimular un sesgo paternalista. De todos modos es concluyente la ausencia de preocupaciones originales ante la perentoriedad, al cabo más marcada, de hallar bases comunes y sentar criterios de organicidad particularmente en materia relativa al contrato de trabajo.

El Poder Ejecutivo nacional ha asumido la responsabilidad de promover un orden jurídico para la liberación nacional. Tiene clara conciencia de sus compromisos y en la misma medida que ha de empeñar los mayores esfuerzos para su cabal cumplimiento, aprecia muy en particular que el papel regulador y la solvencia de las estructuras jurídico-laborales no quedan eficientemente legitimados sin la participación activa de sus verdaderos destinatarios. De aquí la especial significación que adquiere esta iniciativa, al consignar que ella es la resultante de una labor interactuada del Ministerio de Trabajo de la Nación con la Confederación General del Trabajo de la República Argentina.

En cuanto a la técnica y metodología en que se asienta la elaboración del texto proyectado de ley de Contrato de Trabajo, adelantamos que sus normas no vienen a legislar a nuevo sobre instituciones de esta rama del derecho. Así se enuncia en la exposición de motivos que se acompaña y forma parte integrante del presente mensaje. En igual sentido son claras sus referencias al puntualizar que ha debido tomarse como punto de partida la normativa vigente así como su entorno jurisprudencial y doctrinario; sin perjuicio de ponerse también de relieve que en correspondencia con las ideas centrales que lo orientan, se ha dotado a todo el dispositivo de una sistemática y concepción común, integrada e inescindible.

Se advertirá que esta programática acentúa una connotación especialmente cualitativa. El texto de la ley configura un elemento de todo un complejo básico de regulación, que se inserta en un orden normativo diagramado jerárquicamente y conforme a una matriz abierta al progreso y sistematización de las instituciones. En ello privan substancialmente criterios de organicidad e integración.

Esto no importa sellar un pacto con lo ya alcanzado. Pues aparte de su propia dinámica interna la iniciativa implica el aporte de realidades nuevas. También ellas constituyen expresión de su singularidad. Convendrá aclarar sin embargo que las innovaciones recogidas por el proyecto de ley de Contrato de Trabajo, y cuya fundamentación sustenta en cada caso la exposición de motivos, no provocarán desvíos en nuestro marco socio-económico de vigencias. Se ha partido de datos racionales, regularidades de conducta, y es posible adelantar que su correspondencia quedará asegurada al ser la resultante de una pro-

mediación racional de necesidades y comportamientos, previamente indagados y sometidos a hipótesis de eficiencia y criterios de factibilidad.

La ley de contrato de trabajo constituirá, entonces, la normativa integral de una relación que desde el punto de vista ético y del bien común no se reduce a un mero intercambio de prestaciones, sino a una problemática que tiene como centro al hombre que trabaja y su contorno familiar.

El derecho encarna siempre un diálogo con la situación. No se agota en la pura dimensión normativa. También es, y esencialmente, compromiso, creatividad, instrumento del cambio. De ahí la gran fuerza renovadora del principio de la Justicia Social que en toda su vivencia se transmite a la ley, recortando la total autonomía del Derecho del Trabajo con respecto a la materialidad económica, al punto de gravitar sobre esta última hasta condicionarla y subordinarla. Consubstanciadas con dicho principio, y del mismo modo operando como verdaderas ideas fuerzas, las notas de solidaridad y colaboración, de que también se nutren las disposiciones del proyecto, delinearán una relación de condicionamientos mutuos, cuya fecundidad reorientará espontáneamente la marcha de las instituciones hacia el logro de ulteriores y más profundas transformaciones.

Artífice natural de este proceso es el trabajador argentino. El hace el derecho, su derecho, no lo vive pasivamente.

Dios guarde a vuestra honorabilidad.

JUAN D. PERÓN.

Ricardo Otero. — José B. Gelbard. — Antonio J. Benítez.

PROYECTO DE LEY

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 2º párrafo, 66, 75, 87, 104 1er. párrafo, 107, 123, 194, 197, 218, 224, 264 2º párrafo, 272 con relación a las indemnizaciones que correspondieran a la fecha del despido, 281, 282, 290, 291 y 300, 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, 17.709/68; artículos 2º, 44, 45, 46 y 47 del decreto ley 33.302/45 (ley 12.921) y el decreto ley

17.620/68; el decreto ley 18.596/70; artículos 1º, 2º, 3º, 4º, 9º, 11 y 13 de la ley 16.459; 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 114 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. — Comuníquese al Poder Ejecutivo.

Antonio J. Benítez. — Ricardo Otero. —
José B. Gelbard.

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 regirá 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 mediante una remuneración, en favor de quien tiene la facultad de dirigirla.

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 laudos 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 rijan 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 decidirán 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 contraríen 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 éstas, 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 colectiva 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, reintegrese 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 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 plausible la imputación de costas, 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.—Habrà contrato de trabajo cualquiera fuese su forma o denominación, siempre que una persona se obligue a realizar actos, ejecutar obras o prestar

servicio: en favor de la otra y bajo la dependencia de ésta, durante un periodo determinado o indeterminado, mediante el pago de una remuneración.

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.

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.

CAPÍTULO 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, cualquiera 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 le impartan o pudieran impartirse para el cumplimiento de tal actividad, serán considerados 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. Exceptúanse 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 revistieran 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 sea el acto o estipulación que al efecto concierne, 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 sea el acto o estipulación que al efecto hayan concertado.

No se podrá subcontratar obras, trabajos o servicios, cualquiera sea el acto que le dé origen cuando ello afectase la unidad de ejecución definida en el artículo 6º de esta ley.

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

Los menores de catorce (14) años que ejercieren cualquier tipo de empleo, 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, está siempre dirigida al empleador.

NULIDAD DEL CONTRATO DE OBJETO ILICITO

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 ILICITUD 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 ausentes 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 equipo, la facultad de designar las personas que lo integran y que deban adquirir los derechos y contraer las obligaciones que se derivan del contrato, salvo que por la índole de las prestaciones resulte indispensable la determinación anticipada de los mismos.

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 efectos 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 tratara de profesión que exija título expedido por la autoridad competente.

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:

- Individualización íntegra y actualizada del empleador;
- Nombre del trabajador;
- Estado civil;
- Fecha de ingreso y egreso;
- Remuneraciones asignadas y percibidas;
- Demás datos que permitan una exacta evaluación de las obligaciones a su cargo;
- Los que establezca la reglamentación.

Se prohíbe:

- Alterar los registros correspondientes a cada persona empleada.
- Dejar blancos o espacios.
- 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.

- 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 del 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. — La intimación hecha por una de las partes del contrato de trabajo a la otra, relativa al cumplimiento o incumplimiento de las obligaciones derivadas del mismo, 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 creará, cuando no fueren contestadas en un plazo adecuado a las circunstancias y que nunca será inferior a dos días hábiles, una presunción en favor de quien la hubiere hecho, salvo prueba en contrario.

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 con-

venciones colectivas de trabajo que conduzcan a sostener la renuncia al empleo o a cualquier otro derecho, salvo lo dispuesto en el artículo 61 de esta ley, 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 exceptúan aquellos casos en que se demostrara que el trabajador no sabe o no ha podido firmar, en cuyo caso bastará la individualización mediante impresión digital, pero la validez del acto dependerá de los restantes elementos de prueba que acrediten la efectiva realización del mismo.

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 solo a lo que resulta expresamente de los términos del contrato, sino a todos aquellos comportamientos que sean consecuencias 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 a 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 del trabajo hasta que recaiga sentencia definitiva.

FACULTADES DISCIPLINARIAS - LIMITACION

Art. 72. — El empleador podrá aplicar medidas disciplinarias proporcionadas a las faltas o incumplimientos 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 pausas 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 personalidad moral 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.

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 le proveyese de alimentación y vivienda, aquélla deberá ser sana y suficiente, y la última, adecuada a las necesidades del trabajador y su familia. Debe efectuar a su costa las reparaciones y refecciones indispensables, conforme a las exigencias del medio y confort. Las habitaciones que se provean deberán contar con las dimensiones y demás características que se prevea en cada caso por la legislación, los estatutos profesionales o convenciones colectivas de trabajo, de modo que garantice su empleo adecuado y la separación de los ambientes entre los integrantes del grupo familiar.

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 trabajador 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 a 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, hiciere 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 deriven de los procedimientos industriales, métodos o instalaciones del establecimiento o de experimentaciones, investigaciones, mejoras o perfeccionamiento de los ya empleados son propiedad del empleador. Son igualmente de 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, dedicación y una productividad adecuada a las características de su empleo y medios instrumentales que se le provean.

Deberá aplicar su voluntad y capacidad profesional, de modo de lograr la mayor eficiencia y rendimiento en el trabajo a que se le destine.

DEBER DE FIDELIDAD

Art. 94. — El trabajador debe observar todos aquellos deberes de lealtad que deriven de la índole de las tareas que tengan 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 a 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 buen 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, sin permiso del empleador, si afectare los intereses de éste y del contrato resultare expresa o implícitamente tal prohibición.

AUXILIOS O AYUDAS EXTRAORDINARIAS

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

TITULO III

De las modalidades del contrato de trabajo

CAPÍTULO 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:

- Que las modalidades de las tareas o de la actividad, razonablemente apreciadas, así lo justifiquen;
- Que se haya fijado en forma expresa y por escrito, el tiempo de su duración.

La formalización de contratos por plazo determinado en forma sucesiva, que exceda de las exigencias previstas en el apartado a) de este artículo, torna el contrato 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 asignen los regímenes de seguridad social, por límites de edad y años de servicios, salvo que se configuren algunas de las causas 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 íntegramente 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, tenidos 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 representantes, 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, en los casos previstos en la ley.

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 cualesquiera 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. — La parte en dinero de la remuneración al trabajador no podrá ser inferior al noventa por ciento del total de la misma.

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 aquellas 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 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. 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. 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 de trabajo que preste, tuviese oportunidad de obtener beneficios o ganancias, los ingresos en concepto de propinas o recompensas serán consideradas 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, atendiendo 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 MINIMO 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 experimentará modificaciones, los salarios mínimos profesionales se corregirán automáticamente en idéntica proporción 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 característicos 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 definida 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 la institución de ahorro oficial.

El Banco Central de la República Argentina instituirá un sistema de cheques u órdenes de pago, no transmisibles por vía de endoso, destinados 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.

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 de que la retribución accesorio 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 referencia 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 debe 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 hora 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, deberá ser puesto 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 sabados, domingos, feriados o no laborables, 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 requiriente.

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 acreditare dolo o un ejercicio abusivo de esta facultad el trabajador podrá exigir el pago total de las remuneraciones que correspondan al período de pago sin perjuicio de las acciones a que 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 sociedades mutuales o cooperativas, así como por servicios sociales y demás prestaciones que otorguen dichas entidades;
- d) Reintegro de precios por la adquisición de viviendas o arrendamientos de las mismas, o por compra de mercaderías de que sean acreedores entidades sindicales, mutualistas o cooperativistas;
- e) Pago de cuotas 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 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 general a un empleador o grupo de empleadores a efectos de su utilización respecto de la totalidad de su personal y mientras no le fuese revocada por la misma autoridad que la concediera.

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

DAÑOS GRAVES E INTENCIONALES - CADUCIDAD

Art. 149. — Exceptuase 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.

CONTRATISTA E INTERMEDIARIOS

Art. 150. — Sin perjuicio de lo dispuesto en los artículos 21 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.

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, o 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 enunciaci-

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

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 veintiuno (21) días corridos cuando siendo la antigüedad mayor de cinco (5) años no exceda de diez (10);
- c) De veintiocho (28) días corridos cuando la antigüedad siendo mayor de diez (10) años no exceda de veinte (20);

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

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 inculpable 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.

EPOCA DE SU 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 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 al 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 trabajado.

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.

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 las mismas.

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 unida 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 domingos, 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 organismos 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.

TITULO 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 domingos.

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 servicios, percibirán el salario simple.

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 continuarán trabajando en cualesquiera 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 obligatorios, se liquidarán de conformidad con lo que establezcan las leyes respectivas.

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

Trabajo de mujeres

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

CAPACIDAD - PROHIBICION DE TRATO DISCRIMINATORIO

Art. 187. — La mujer podrá celebrar toda clase de contrato de trabajo, no pudiendo consagrarse por las convenciones colectivas de trabajo, o reglamentaciones autorizadas, ningún tipo de discriminación en su empleo, fundada en el sexo o estado civil de la misma, aunque este último se altere en el curso de la relación laboral.

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

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, sin perjuicio de la distribución desigual de las horas laborables en uno o más días de la semana, según lo prevean las leyes que reglamentan la duración del trabajo por cuenta ajena.

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 autorizare 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 a domicilio de trabajos a mujeres ocupadas en algún local u otra dependencia de la empresa.

TAREAS PENOSAS, PELIGROSAS O INSALUBRES - PROHIBICION

Art. 192. — Queda prohibido ocupar 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, a opción de la interesada, la licencia anterior al parto podrá reducirse a cuarenta (40) días, en cuyo caso el lapso posterior al mismo será de cincuenta (50) días.

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 mujer trabajadora conservará su empleo durante los periodos 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 periodo en que resulte prohibido su empleo u ocupación, todo de conformidad a las exigencias y demás requisitos que prevean las reglamentaciones respectivas.

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 reanudarlos vencidos aquellos plazos, será acreedora a los beneficios previstos en el artículo 225 de esta ley.

No podrá despedirse a ninguna mujer durante los plazos previstos en este artículo, rigiendo al respecto lo dispuesto 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 periodo de licencia establecido por el artículo anterior o posteriores a la finalización del mismo. En tales condiciones, dará lugar al pago de la indemnización 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 de mujeres 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 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:

- Continuar su trabajo en la empresa en las mismas condiciones en que lo venía haciendo;
- 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;
- Quedar en situación de excedencia por un periodo 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:

- 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 contrato 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 a 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.

Tampoco podrá ocupar a menores 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 a 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 (10) por ciento 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 representantes 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

CAPÍTULO I

Jornada de trabajo

DETERMINACION

Art. 213. — La extensión de la jornada de trabajo, será fijada por las leyes, los estatutos profesionales y las reglamentaciones que se dicten, conforme a la modalidad o características de la actividad de que se trate.

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 sujetas a las limitaciones diarias que en forma predeterminada 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

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 veintinueve 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 preste servicios en horas suplementarias, medie o no autorización del organismo administrativo competente, un recargo del cincuenta (50) por ciento calculado sobre el salario habitual, si se tratare de días comunes, y del ciento (100) por ciento en días sábados después de las trece (13) horas, domingos 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 establecido 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 - EXCLUSIONES

Art. 223. — En ningún caso se podrá 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 no gozaren del descanso compensatorio, tendrá derecho a percibir el salario habitual con el ciento (100) por ciento de recargo.

TITULO 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. 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 aquella 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 268 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 266 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 268 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 aquella o a la fecha del alta, según demostración que hiciese el empleador.

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 con-

vocatorias 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 período 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 no 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 dejaran de prestar servicios, tendrán derecho a la reserva de su empleo por parte del empleador, y a su reincorporación hasta treinta (30) días después de concluido el ejercicio de sus funciones, no pudiendo ser despedido 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:

- 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;
- 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 rescimiento.

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 dejaren de prestar servicios, tendrán derecho a la reserva de su empleo por parte del empleador y a su reincorporación hasta treinta (30) días después de concluido el ejercicio de sus funciones, no pudiendo ser despedidos durante los plazos que fije la ley respectiva, a partir de la cesación de las mismas. El período de tiempo durante el cual los trabajadores hubieran desempeñado las funciones precedentemente aludidas, será considerado período de trabajo 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. — En caso de fuerza mayor debidamente comprobada, se podrá extender la suspensión del artículo 237 a sesenta y cinco (75) días en el plazo de un (1) año, contado desde la primera suspensión.

En uno y otro caso deberá comenzarse por el personal menos antiguo y, entre el que hubiese ingresado en un mismo semestre, por el de 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 despido.

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 interrumpan 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 prudentialmente 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 y calificación del conflicto.

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 nuevos contratos de trabajo que tiendan a substituir o remplazar 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 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.

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 fuera 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 DE 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 inequívocadamente 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 a 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 promoviére 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 acreditarlo mediante sentencia judicial.

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

INDEMNIZACION POR ANTIGÜEDAD O DESPIDO

Art. 266. — En los casos de despido dispuesto por el empleador sin justa causa, hubiese o no mediado preaviso, aquél deberá abonar al trabajador una indemnización equivalente de 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 fuere 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.

DESPIDO INDIRECTO

Art. 267. — Cuando el trabajador hiciese denuncia del contrato de trabajo fundado en justa causa, tendrá derecho a las indemnizaciones previstas en los artículos 253, 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, aquélla que obedeciera a riesgo propio de la empresa. En este caso, el despido deberá comenzar por el personal menos antiguo.

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. Queda equiparada a la viuda la mujer que hubiese vivido públicamente con el trabajador fallecido, en aparente matrimonio, durante un mínimo de cinco (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 causal, 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 a lo normado en el artículo 289 de esta ley, se reconocerá en favor del trabajador la indemnización a que se refiere el párrafo segundo, sin supeditarse 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.

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 que gozare de jubilación ordinaria íntegra volviera a prestar servicios en relación de dependencia, en virtud de las

excepciones que establezcan las leyes de seguridad social, el empleador podrá disponer la extinción del contrato de trabajo invocando dicha situación; pero, en tal caso, deberá preavisarlo para que efectúe los trámites pertinentes a fin de obtener se le vuelva a acordar el pleno goce de las prestaciones jubilatorias. El plazo de preaviso no podrá ser inferior a dos (2) meses, vencido el cual el contrato de trabajo quedará extinguido, sin obligación para el empleador de abonar la indemnización en razón de la antigüedad.

Si el trabajador, en las mismas circunstancias que contempla este artículo, fuese despedido sin justa causa, tendrá derecho a percibir una indemnización igual a la prevista en el artículo 266 de esta ley.

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:

- Cesación de las actividades de la empresa y consiguiente extinción de los contratos de trabajo;
- Suspensión de las actividades empresarias y consiguiente suspensión de los contratos de trabajo;
- 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 preverá 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 - DEDUCCIÓN 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 de la determinación de la incapacidad o el fallecimiento de la víctima.

INTERRUPCION - ACTUACIONES ADMINISTRATIVAS - CONSTITUCION EN MORA DEL EMPLEADOR

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

INTERRUPCION - DEMANDA CONTRA TERCEROS - INACTIVIDAD PROCESAL - GESTION SINDICAL

Art. 282. — Se interrumpirá 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 aquella, sin perjuicio de la responsabilidad que las leyes le asignen a sus representantes o apoderados.

Se interrumpe 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 a 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 nulos 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 irrenunciabiles, 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 promovié 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 respectivos 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 del 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 de que el trabajador fuese contratado directamente por el propietario como cuando el empleador fuese un contratista o subcontratista.

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

TÍTULO 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 perdiera 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 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.

Ricardo Otero. — Antonio J. Benítez. — José B. Gelbard.

LEY DE CONTRATO DE TRABAJO (L. C. T.)

EXPOSICION DE MOTIVOS

I. CONSIDERACIONES GENERALES

1. — Este proyecto se integra en un conjunto general de reformas a la legislación laboral vigente, que en materia relativa al contrato de trabajo, estará de ahora en más, regulado por esta ley, como ordenamiento básico, los estatutos profesionales y a partir de éstos, por las convenciones colectivas de trabajo. Se establece así no sólo un ordenamiento jerárquico de normas, comenzando por las que resultan de la Constitución Nacional, sino que se aspira con ello a conferir organicidad a todo el sistema de regulación del contrato de trabajo.

La ley que se proyecta —excluida la codificación, pero que en realidad constituye un capítulo de ésta— confiere así las bases comunes de regulación, salvo los casos de exclusión expresamente previstos. Sus normas, en las condiciones que la misma ley prevé, serán de por sí aplicables a todos los contratos de trabajo que se celebren en el país, para tener ejecución en él y aun los concertados en el extranjero para ser ejecutados dentro de nuestras fronteras o en los límites de su soberanía (artículo 3°), sin perjuicio de la aplicación de la norma más favorable al trabajador, como principio admitido por la ley, lo que implica sujeción de aquellas relaciones a la que se proyecta como ley de la Nación (artículo 99°).

Los ordenamientos profesionales o estatutos de base receptorán los principios fundamentales de la ley que se proyecta, pero atenderán a las modalidades de cada una de las relaciones de trabajo por ellos disciplinadas.

Este orden normativo se integra con el instrumento que se considera más adecuado para la regulación profesional, tal cual es la convención colectiva de trabajo. Sin que sea menester abordar los más amplios temas de la pluralidad de soberanías que coexisten en el Estado moderno, se reconoce a los grupos sociales organizados una autonomía normativa que se compatibiliza con el interés general a través de la intervención del Estado en la concertación de la convención colectiva, que se presenta, así, como un negocio jurídico triangular interconectados sus extremos por las líneas comunicantes de intereses.

Esta ley por consiguiente sólo configura un elemento de todo un complejo de regulación en el que se irá progresando del modo siguiente: a) con el perfeccionamiento de las regulaciones ya existentes, que por lo mismo que van relacionadas con la general que se proyecta, deben simplificarse necesariamente, eliminando todas aquellas disposiciones que ya aparecerán contenidas en la ley de contrato de

trabajo, pero manteniendo las mejoras o derechos más extensos incorporados a los estatutos especiales (artículo 2° del proyecto), y b) dictando aquellos ordenamientos básicos que se haga menester.

ESTRUCTURA DEL PROYECTO

2. — La ley de contrato de trabajo se estructura en 15 títulos, los cuales a su vez comprenden capítulos, y cada uno de sus artículos en los 300 que integran la ley, contiene la determinación sumaria de lo que constituye su objeto. Se trata con ello de simplificar la estructura de la ley, lograr la facilidad de su examen, partiéndose de la comprensión que esta ley no sólo está destinada a personas versadas en derecho y cuya orientación es segura, sino que será abordada por otras sin esa preparación. Por algo el contrato de trabajo es el más vulgarizado en el mundo jurídico.

Se ha tratado de dotar al proyecto de una forma de expresión simple, utilizando en todos aquellos casos en que ha resultado posible la terminología aceptada, sin ingresar en innecesarias innovaciones, por más que ello pueda significar el sacrificar algo de precisión técnico-jurídica, lo que de cualquier modo se ha tratado de preservar. La ley siempre es un instrumento técnico, cuya estricta aplicación exige tales precisiones, pero sin caer en el exceso de extrañarse del mundo que está destinado a regir, y que constituye el mundo del trabajo.

FUENTES

3. — Para la concreción del proyecto se han tomado en consideración en primer lugar las ideas fundamentales de justicia social y luego, a partir de las normas constitucionales, el material legislativo acumulado en la estructura vigente; otras derogadas y aun aquellas que habiendo obtenido sanción legislativa como la ley 16.881, no tuvieron vigencia por acto de veto, cuya oportunidad no toca aquí considerar.

Se ha atendido a las enseñanzas de la doctrina nacional y extranjera y a la jurisprudencia del Fuero del Trabajo en el país e incluso a las previsiones de convenciones colectivas de trabajo, que vienen ahora a tener consagración legislativa y un ámbito de aplicación general.

Se ha tenido en consideración la legislación extranjera en muchas de las disposiciones que ahora se incorporan a la normativa general del contrato de trabajo, las propuestas y recomendaciones de congresos nacionales e internacionales y documentos de la Organización Internacional del Trabajo —OIT—, y proyectos elaborados en el país, en especial el de Código de Trabajo, de los doctores Nápoli, Despontín

y Tissembaum, del año 1966, en la parte respectiva, aunque como se advertirá en el examen en particular se aparte de la sistemática seguida por aquél, con la pretensión de ganar en simplicidad, aunque con iguales alcances.

No parece propio consignar aquí los antecedentes compulsados, pero no debe en cambio dejarse de apuntar que en modo alguno el proyecto viene a legislar a nuevo sobre instituciones de Derecho del Trabajo que tienen en el país una larga y fecunda tradición, tanto en la ley, como en la doctrina y la jurisprudencia en permanente elaboración y relación del concepto y alcance de las mismas. Tampoco ha parecido propio anotar las fuentes de cada artículo o disposición, salvo en determinados casos.

Si alguna pretensión no tiene esta ley, es precisamente la de su originalidad. Es más una obra de recopilación que de creación, con el solo mérito que puedan significar lo primero, en tanto se ha dotado a todo el dispositivo de una sistemática y concepción común e inescindible.

PRINCIPIOS GENERALES QUE ORIENTAN EL PROYECTO

4.—El primer y central principio, está dado por la transmisión a la ley de la idea de justicia social. La L.C.T. no es sino un instrumento puesto al servicio de su logro, como máxima aspiración del hombre y de los pueblos.

El siguiente, es la prolongación de esa idea en el principio protectorio que orienta el Derecho del Trabajo y su destino, el hombre que trabaja. No siendo propio de la ley consignar principios tan generales y difundidos como aquél, que el trabajo no constituye mercancía se ha querido establecer como norma básica orientadora, que el contrato que regula esta ley tiene por objeto la actividad productiva y creadora del hombre en sí. Sólo luego de ello habrá de entenderse que media entre las partes una relación de intercambio y un fin económico. Va implícito en ello la subordinación de la economía al derecho y de allí mismo que no se vacila en consignar, además, que las desigualdades que se crean y consagran por la ley, constituyen una forma de compensar las desigualdades que de por sí se dan en la relación objeto de la regulación (artículos 4º y 19 del proyecto). A la igualdad de las partes que suponen otras regulaciones de figuras contractuales, opone la presente la realidad de una desigualdad que la ley intenta corregir.

La ley que se proyecta se ciñe a un estricto criterio de factibilidad de modo de convertirse en un instrumento apto para la realización de su objeto en un determinado estado socio-económico, lo que no descarta las expectativas de ulteriores y más profundas transformaciones. Es el tercer principio que orienta el proyecto.

Se ha entendido que la ley de contrato de trabajo es una regulación de conductas y modos de obrar, regidos por el principio de la buena fe, inclusive de una buena fe calificada, proveniente de la índole de la relación, que debe observarse tanto al tiempo de la formalización, como durante el cumplimiento y extinción del contrato. Con esa cuarta idea básica se ha entendido que el contrato de trabajo configura fundamentalmente una relación a la cual las partes se obligan de modo de complementarse, cada una desde el punto de vista de su especial interés y razón de ser, en el marco de una colaboración y solidaridad (artículo 67 del proyecto).

Sin que ello implique pretender conceptualizar jurídicamente la «empresa», se la ha previsto e inclusive caracterizado a los solos fines de esta ley, bien entendido que ella constituye el ámbito natural de exteriorización de aquellos comportamientos. Pero no se ha limitado a ello. Dentro de lo que es objeto de regulación se han insinuado ciertamente las ideas de coparticipación, que no implica prejuzgar sobre los modos de gestión, pero que sí anticipa la idea definida de la urgencia de la transformación de la empresa puesta la misma en función social.

II. CONSIDERACIONES EN PARTICULAR

TITULO I

Disposiciones generales

En este título se reúnen ciertos presupuestos generales de la ley que se proyecta, tales como las fuentes de regulación del contrato (artículo 1º), algunas de las cuales han hecho menester las explicaciones que se consideraron convenientes y adecuadas: Se mencionan como fuentes a esta misma ley, las leyes y estatutos especiales, las convenciones colectivas o laudos con fuerza de tales, la voluntad de las partes y los usos y costumbres. Lo que define inclusive ideológicamente a la ley, es lo dispuesto en el artículo 1º, inciso d), al hacerse referencia a la «voluntad de las partes», porque, aun aceptada la teoría de la relación, la idea del contrato de trabajo como negocio jurídico de derecho privado está dada por el acto de voluntad (idea de libertad del sujeto), por más que la misma se vea rigurosamente limitada por injerencia de la ley con vistas a la consagración del principio protectorio. Este virtual contenido inderogable que se asigna al contrato no por ello hace perder de vista la idea del acto de voluntad.

El artículo 2º contempla la aplicación de los estatutos especiales, garantizando la de esta ley en los casos de beneficios no previstos en aquéllos, o cuando mejore los existentes, considerándose en particular cada instituto del derecho del trabajo.

Se contemplan las exclusiones, sólo referidas al personal del sector público, salvo que se los incluya en la misma o en el régimen de las convenciones colectivas de trabajo y los trabajadores del servicio doméstico.

El artículo 3º consagra el principio de la *lex loci executionis* para los casos en que el contrato de trabajo se hubiese celebrado en el país, o fuera de él, para ser ejecutado en su territorio, o celebrado en éste, para ser cumplido en el extranjero. Siguiendo el principio del artículo 18 de la ley, no se consiente distinción entre la nacionalidad de los contratantes.

El contenido inderogable que esta ley confiere al contrato de trabajo está reflejado en el artículo 7º de la ley y su mejora a través de las convenciones colectivas de trabajo en su artículo 8º, que se correlaciona así con lo previsto en el artículo 6º de la ley 14.250.

Estas convenciones, cuando han sido individualizadas, no requieren demostración en juicio (el mismo artículo 8º).

Definido en su esencia el concepto de trabajo, el proyecto se detiene en la caracterización de lo que sólo a los fines de esta ley se entenderá por «empresa», o «establecimiento», (artículos 4º, 5º y 6º).

Lo concreto de la enunciación excluye que pueda verse en ello una definición general de lo que no está aún definido para el derecho, como en el caso de la

«empresa», o tomando en diversas acepciones y con distinto alcance por otras leyes, en el del «establecimiento», (fondos de comercio en la ley 11.867, etcétera).

El principio de irrenunciabilidad es consagrado tal como se lo admite en la doctrina y reconoce como antecedente lo dispuesto en el artículo 158 del Código de Comercio, ley 11.729, comprendiéndose en la fórmula adoptada toda convención de partes que se celebre con vistas a suprimir o reducir los derechos previstos en esta ley, los estatutos profesionales o las convenciones colectivas de trabajo, tanto sea al tiempo de la celebración, de la ejecución o del ejercicio de los derechos que se deriven de la extinción de un contrato de trabajo (artículo 12).

En el artículo 14 se contemplan las consecuencias propias de los actos de fraude laboral, comprendiendo a toda vinculación que asumiendo formas contractuales no laborales, interposición de personas, etcétera, vaya dirigido a eludir las consecuencias de lo normado en la ley. Se ha preferido establecer una norma amplia con sólo alguna especificación, como la expresada, de modo de permitir la aplicación de la ley a la inagotable gama de formas de fraude y simulación utilizados. Declarada la existencia del acto de fraude, la relación no desaparece del mundo de la realidad y pasa a estar regida como forma laboral por la ley que se proyecta.

En el caso del artículo 15, como en otras disposiciones, se consagran normas comúnmente conocidas como instrumentales, para distinguir las de las substanciales. La ley se desentiende de tal distinción, considerando a aquéllas como normas de garantía, indispensables para su plena eficacia, lo que no por ello afecta el deslinde de facultades entre lo que es propio de la legislación de fondo y de forma, que corresponde dictar al Congreso de la Nación y a los gobiernos de provincia, según así reiteradamente ha sido resuelto por la Corte Suprema de la Nación («Fallos», 184-490; 190-124; 211-410, entre otros).

La eficacia de los acuerdos transaccionales, conciliatorios o liberatorios son admitidos como excepción al principio de indisponibilidad de los derechos reconocidos por la ley en favor del trabajador por el artículo 15, en tanto se realicen con intervención de la autoridad judicial o administrativa y mediante resolución fundada de cualquiera de éstas en los límites de la competencia que le asignen las leyes a los organismos de mediación. Aún así no se limita la actuación de éstos a una acción mecánica que podría entrañar una forma de renuncia a derechos por parte del trabajador, sino que la resolución aprobatoria u homologatoria debe apreciar y tener por acreditado que mediante tales actos se ha alcanzado una justa composición de los derechos e intereses de las partes, lo que le impone cumplir un acto reflexivo y de apreciación del mérito de tales acuerdos, de lo que habrá de depender su validez y la eficacia extintiva de la obligación que se asigna a los mismos.

A los usos y costumbres más favorables al trabajador se le conceden prevalencias sobre las normas dispositivas de la ley, pero no con relación a la convención colectiva de trabajo. Sí en cambio a los usos de empresa.

La ley no consiente discriminaciones en razón de sexo, raza, nacionalidad o motivos religiosos, políticos o gremiales (artículo 18).

Por el artículo 22, el principio del mejoramiento de fortuna, para que el trabajador responda por costas, se lleva al derecho de fondo, convirtiendo la obligación en condicional, por lo que no habrá de poder verse

en lo sucesivo afectado principio constitucional alguno al supeditar a ello (al mejoramiento de fortuna) el cumplimiento de la obligación proveniente de su condenación en costas.

TÍTULO II

Del contrato de trabajo en general

CAPÍTULO I

Del contrato y la relación de trabajo

La ley consigna en qué situaciones se da la existencia de un contrato de trabajo (sin entrar en definiciones impropias de la ley) o relación de trabajo, reservando para esto último la referencia al trabajo en sí que fuese prestado, con prescindencia del acto que le da origen (artículos 23 y 24). La relación de trabajo presume la existencia del contrato (artículo 25).

El incumplimiento del contrato sin relación de trabajo se juzga por el derecho común a falta del elemento ponderable de la antigüedad o tiempo de servicio, en base al cual se gradúan las indemnizaciones por despido por esta ley. Aún así la indemnización no podrá ser inferior a la prevista para el preaviso en el caso de los trabajadores de menor antigüedad (artículo 26). La obligación se comprende es recíproca para las partes.

CAPÍTULO II

De los sujetos del contrato de trabajo

Se ha establecido qué se entiende por «trabajador», y «empleador» a los fines de esta ley, con lo cual se uniforma la denominación de los sujetos (artículos 27 y 28) y se ha previsto la situación del socio empleado de modo similar al contemplado por el artículo 19 de la ley 16.593, que se substituye por ésta (artículo 29). Se contempla la situación de los auxiliares del trabajador, a los que se confiere relación directa con el empleador de aquél (artículo 30).

En los artículos 31, 32 y 33 se atiende a tres distintas situaciones que han servido de base para la comisión de actos de fraude laboral. Guardan por consiguiente relación con lo dispuesto en el artículo 14, si fuese el caso.

El artículo 31 se refiere a la interposición y mediación, la que por involucrar a todos quienes utilicen trabajadores contratados o reclutados por terceros con vistas a proporcionarlos a otros, incluye las formas de «conchabo» en el reclutamiento de obreros de cosecha o zafra. Estas formas parasitarias quedan de tal modo suprimidas o reducida su intermediación al acto en sí, sin ninguna trascendencia en la relación empleador-trabajador, del modo que está configurado en los artículos 27 y 28, ya que se da por la ley una relación directa con supresión del intermediario en la contratación y en todo caso y para mayor cautela en favor del trabajador, con la solidaridad que se asigna a quien contrata o recluta, con quien emplea u ocupa efectivamente al trabajador. Se comprenden de por sí las llamadas «empresas de servicio», al punto que se garantiza debidamente la situación jurídica y el crédito del trabajador por dichos medios.

El artículo 32 contempla el caso de la contratación y subcontratación, que es necesariamente distinta de la prevista en el artículo 31. No se prohíbe la contratación y subcontratación, siempre que la misma fuese real. Si mediase simulación (caso del artículo 14), la

interposición jurídicamente es inexistente, pero para los casos reales se ha extendido la protección no sólo a los contratos de segundo, tercer y ulterior grado, sino que se lo ha llevado a la cesión total o parcial del establecimiento, para la prestación de servicios o realización de obras, que constituyan el objeto principal o accesorio de la actividad de quien ocupe trabajadores en esas condiciones, asignando al empleador principal y al de segundo o ulterior grado responsabilidad solidaria. No se admite la subcontratación si de ello se deriva afectación de la unidad de ejecución del artículo 6º.

En el artículo 33 se contempla por último la modalidad de las empresas subordinadas, vinculadas o de otro modo relacionadas, asignándole la misma responsabilidad solidaria con los trabajadores que ocupen, las unas con las otras, pero sólo a los fines de esta ley. Lo concreto de esta enunciación impide también que pueda extenderse la responsabilidad entre las diversas empresas a otros fines que excedan del objeto de esta ley y de las obligaciones que provengan de la seguridad social.

CAPÍTULO III

De los requisitos esenciales y formales del contrato de trabajo

En los artículos 34 a 37 se trata de la capacidad para contratar a menores y mujeres, la que se equipara a la de los hombres y en cuanto a los menores a partir de los 14 años con la cautela de la intervención previa del ministerio pupilar. El artículo 36 consagra una real habilitación de edad laboral y modifica en cuanto se refiere a bienes obtenidos con el producto del trabajo personal, lo previsto en el Código Civil en cuanto a la capacidad para adquirir, modificar o transmitir derechos sobre esos bienes.

El artículo 38 de la ley altera en la medida de su alcance lo previsto en el artículo 36 del Código Civil, con respecto a las personas jurídicas, dando plena eficacia a los actos del representante o mandatario aparente.

CAPÍTULO IV

Del objeto del contrato de trabajo

En los artículos 39 a 46 se prevé todo lo referente al objeto del contrato y a su nulidad, distinguiéndose entre el trabajo ilícito y el prohibido. En cuanto al primero no se le asigna consecuencia alguna, mientras que respecto del segundo la prohibición no afectará el derecho del trabajador a las remuneraciones en cuanto al trabajo prestado, consecuencia reconocida por la doctrina a las nulidades propias del derecho del trabajo, pero a ello se agregan las indemnizaciones a que diere lugar la extinción del contrato por prohibición de su objeto (artículo 44), consecuente con lo establecido en el sentido que la prohibición está dirigida al empleador (artículo 42, 2º párrafo).

CAPÍTULO V

De la formación del contrato de trabajo

Se recepta el principio general en cuanto a la forma de perfeccionarse el consentimiento, tanto sea entre ausentes como presentes (artículo 47), pero en cuanto a la enunciación del contenido, basta con lo esencial del objeto de la contratación, quedando lo demás regido por las leyes, los estatutos profesionales o

las convenciones colectivas de trabajo e incluso por lo que se conceptúe habitual para la actividad de que se trate, según las circunstancias de tiempo y lugar donde deban cumplirse los servicios comprometidos (artículo 48).

El artículo 49 contempla los casos especiales de los contratos de trabajo de grupo o por equipo. La integración de éstos queda reservada al representante o delegado. La infungibilidad referida a la prestación que debe verse en el artículo 39 de la ley se ve visiblemente atenuada en el caso, salvo que por la índole de las prestaciones resulte indispensable la determinación anticipada de los integrantes del grupo o equipo. Lo dispuesto guarda estricta relación con lo que establece el artículo 110, apartado 4º de la ley, a propósito de la substitución de alguno de los integrantes del grupo o equipo de trabajo. Se parte de la base que el *intuitu personae*, puede no resultar esencial a la formación o cumplimiento del contrato, con referencia a determinados integrantes del grupo o equipo.

Como las anteriores normas, la de los artículos 50 y 51 siendo nuevas en el ordenamiento legal en el país, tienen concretos antecedentes en la doctrina nacional y extranjera y disposiciones con vigencia en otros países. Mediando intervención de oficinas de colocación o servicios de empleo autorizados, el consentimiento se torna un acto complejo, derivado de la intervención de tal órgano y el contrato se formaliza con la asignación, que hace el organismo de colocación y su comunicación de ello al empleador, sea por aquel mismo o por el trabajador interesado.

El artículo 51, contempla aquellos casos en que no se incorporara al trabajador asignado. Tratándose de una situación de contrato sin relación el empleador está obligado al resarcimiento de daños, como en el caso del artículo 26 de esta ley.

La segunda parte del artículo 51 contempla las situaciones donde es más común el empleo de esta forma de contratación, como en tareas de temporada u ocasionales. En tales casos si el empleador faltase a la obligación de incorporar al trabajador, vale decir incurre en mora en la obligación que le asigna el primer párrafo, deberá pagar al trabajador una suma equivalente a los salarios que éste hubiera percibido de haber sido incorporado.

CAPÍTULO VI

De la forma y prueba del contrato de trabajo

El artículo 52 sienta el principio de informalidad del contrato de trabajo. Se admite consiguientemente la amplitud de los medios de prueba, incluso a través de la presunción que se deriva del hecho del trabajo (relación) como lo establece el artículo 25 de la ley. La emisión de carnés, licencias, documentos, etcétera, exigidos por algunas leyes (números 12.908 para periodistas; 12.981 para encargados de casas de renta, etcétera), no excluirá la aplicación del estatuto o régimen especial (artículo 55), salvo que se tratase de profesión que exija título expedido por autoridad competente.

Los artículos 55 a 66 constituyen otras tantas normas de garantía que se ha considerado conveniente incorporar de modo de asegurar el ejercicio de ciertos derechos provenientes de la ley, de los estatutos especiales o de las convenciones colectivas de trabajo. Su validez es incuestionable según ya se lleva dicho (título I, Disposiciones generales).

El libro especial del artículo 56 tiene su antecedente en la norma del artículo 160 - B del Código de Comercio, ley 11.729, pero las exigencias ahora contenidas en la ley son mayores y las formas lo equiparan a los libros principales de comercio. Su omisión le priva de valor probatorio (artículo 57). Iguaes requisitos se exigen para la validez de registros, planillas u otros elementos de contralor previstos por estatutos profesionales o convenciones colectivas de trabajo (artículo 58).

Los artículos 59 y 60 constituyen sistemáticamente un conjunto de normas, que pueden referirse incluso a un mismo punto del contrato (por ejemplo lo referente a la remuneración) pero con distinto alcance. El primero comprende a todos aquellos hechos, que debiendo ser objeto de demostración deban resultar de libros, registros o planillas. La falta de exhibición, el adolecer la documentación de defectos u omisiones, invierte la carga de la prueba, debiendo el empleador suministrar la prueba contraria si el trabajador o sus causahabientes prestan declaración jurada sobre los hechos que debieron consignarse en los mismos. Esta inversión de la carga de la prueba, es en cambio, resultante directo de la ley cuando sea motivo de controversia el monto o cobro de las remuneraciones.

Lo ya previsto al respecto en algunas leyes de provincia (ley 7.718, artículo 39 en la provincia de Buenos Aires) o en el estatuto profesional de la ley 14.546 (de viajantes de comercio), ha sido precisado en su alcance, por lo que se establece que lo dispuesto no excluye la demostración por el trabajador del hecho que dio origen al crédito.

La declaración del trabajador, hecha con tal beneficio, no configura un juramento decisorio con eficacia inexcusable y vinculante con el acto de decisión. Los jueces están por ello facultados a apartarse, por decisión fundada, de la petición, aun a falta de prueba contraria, si de la aplicación del primer párrafo del artículo 60 se derivara una conclusión irracional o una manifiesta desproporción en las prestaciones, dado el salario pretendido (artículo 60, segundo párrafo).

El artículo 61 asigna eficacia a la intimación hecha por una parte a la otra con relación al contrato de trabajo, si media, e silencio en los plazos que corresponda, adecuado a las circunstancias y nunca inferior a dos días hábiles. La presunción se crea en favor de quien efectuó la intimación y en el sentido de ésta, salvo la prueba en contrario.

El principio del artículo 62 de la ley no admite ningún género de presunciones en el sentido de la renuncia al empleo o cualquier otro derecho, salvo lo dispuesto en el artículo anterior, sea que aquéllas se deriven del silencio, inacción o cualquier otra forma de comportamiento del que pudiere inferirse la renuncia o abdicación al empleo u otro derecho. La norma guarda relación con lo dispuesto en el artículo 261 de la ley (extinción del contrato por renuncia del trabajador) y el artículo 63, cuando establece que probada por el trabajador la existencia de la relación de trabajo y su cesación se presume el despido, salvo prueba en contrario. Se viene así a dotar de adecuadas garantías al trabajador en los casos anormales de extinción del contrato y se excluye a la par las formas tácitas de renuncia a través del abandono del trabajo atribuido al trabajador.

Los artículos 64 y 65 innovan sobre las normas del derecho común en materia de actos extendidos bajo forma privada relativos al contrato de trabajo. Se man-

tiene el principio de la esencialidad de la firma, pero se admite por excepción la impresión digital, cuando el trabajador no sepa o no pueda firmar. En tales casos a través de aquélla se logra la individualización del sujeto trabajador, pero la validez del documento dependerá de los restantes elementos de convicción que se aporten para acreditar la efectiva realización del acto de que se trate. Será casi siempre en materia de salario, de lo que se sigue que a criterio del proyecto el documento con la sola impresión digital no configura una prueba completa.

Se consagra expresamente el principio de la inadmisibilidad del otorgamiento de la firma en blanco por el trabajador y se faculta a éste a oponerse al contenido del documento por cualquier medio de prueba. Se separa así el proyecto de lo dispuesto en el artículo 1.017 del Código Civil. Se faculta a los jueces a apartarse del contenido del documento aun cuando la firma haya sido judicialmente reconocida, si se dieran otros elementos de convicción que conduzcan a demostrar lo contrario de lo que resulta del documento. Debe verse en esto un deliberado abandono del principio de las pruebas legales en lo que hace al contrato de trabajo.

El uso irregular de formularios dispuestos o utilizados por el empleador, según el artículo 66, se apreciará en caso de duda en favor del trabajador. Este estado debe resultar de otras evidencias aportadas al proceso.

CAPÍTULO VII

De los derechos y deberes de las partes

Se consigna en los artículos 67 y 68 dos principios generales. Por el primero se declara que las partes están obligadas, activa y pasivamente, a todos aquellos comportamientos que sean consecuencia del contrato, que resulten de la ley o de otras normas que rijan la relación, apreciados con criterio de colaboración y solidaridad. Estas dos últimas notas son las que vienen a definir el criterio de la ley sobre la naturaleza de la relación de empleo, la posición y la actitud de las partes en cuanto a su cumplimiento.

El artículo 68 consagra el principio de la buena fe, que es siempre, además, una buena fe calificada. El deber de conducta que el contrato entraña deberá ser apreciado con criterio de lo que es propio de un «buen trabajador» y «buen empleador».

Se prevén las facultades de organización (artículo 69), dirección (artículo 70), de modificar las formas y modalidades del trabajo (*jus variandi*, artículo 71) y las potestades disciplinarias reconocidas al empleador a la vez que se garantiza la debida audiencia al trabajador (artículo 72). Se ha considerado que tanto en lo referente al *jus variandi* como a las facultades disciplinarias no basta el derecho de impugnación judicial que reconoce a los trabajadores, sino que la adopción de adecuados procedimientos de queja, a la vez que los orientan con el sentido funcional que le asigna el artículo 73, excluye las formas arcaicas de autocracia patronal para ingresar a la apertura de los sistemas de coparticipación y transformación de la empresa.

Las sanciones disciplinarias no podrán llevar aparejada una modificación del contrato de trabajo (degradación del trabajador) —artículo 74—, y en todo caso, transcurridos 12 meses, las que le hubieran sido aplicadas no serán computables a ningún efecto.

Lo dispuesto en los artículos 76, 77, 78, 79, 80 y 81 constituyen otras tantas formas en que el empleador

debe ejercitar sus facultades de dirección y organización. Se prevén así las condiciones en que deben practicarse los controles y registros personales, los sistemas a emplearse y la exigencia en todos los casos de la aprobación de la autoridad de aplicación, la que consultará a la asociación profesional interesada. Lo referente al personal de vigilancia, la prohibición de encuestas y pesquisas y la libertad de expresión tutelan la personalidad del trabajador.

El artículo 82 se refiere al deber del pago de la remuneración, que aparece explícitamente disciplinado en los artículos 137 y siguientes de la ley.

El artículo 83 distingue entre los deberes públicos y privados de seguridad que compete al empleador el que se vincula con el deber de previsión individual, siendo de cualquier modo éste más amplio y comprensivo de otras situaciones también disciplinadas en la ley. Los primeros son ajenos a la misma, pero por lo mismo que no se desvinculan de la acción administrativa referente a higiene y seguridad del trabajo, aun admitiendo que la mora del empleador en el cumplimiento de tales deberes faculta al trabajador a rehusar la prestación laboral, sin que ello le ocasione pérdida o disminución del salario, se lo somete a determinadas exigencias (riesgo de peligro inminente y mora del empleador, no sólo derivada del acto de incumplimiento).

Se garantiza al trabajador el reintegro de gastos y el rescamio de daños sufridos en sus bienes por el hecho y en ocasión del trabajo (artículo 84). Estos daños son distintos de aquellos que haya podido sufrir en su salud, lo que es objeto de regulación en los artículos 225 y siguientes, además de lo dispuesto por la ley de accidentes del trabajo y otros institutos de la seguridad social.

Se asigna un deber de protección en favor del trabajador que debe proporcionar el empleador cuando aquél habite en el establecimiento y se fijan condiciones mínimas que debe reunir la prestación de vivienda y alimentación (artículo 85).

El artículo 86 consagra el deber de ocupación efectiva, salvo los casos de excepción que la ley prevea. Se contempla el caso de realización de tareas superiores y por remisión a los estatutos profesionales o convenciones colectivas de trabajo, se prevé cuándo las nuevas tareas deben reputarse asignadas con carácter definitivo.

El artículo 87 contempla un deber de diligencia e iniciativa del empleador de modo tal que permita que el trabajador goce de todos aquellos beneficios que le asignen las leyes, las convenciones colectivas de trabajo o la seguridad social, en cuanto ello dependiera de tal iniciativa y de la observancia por parte del empleador de determinadas obligaciones. Fuera de lo dispuesto en el artículo 283 de la ley en el sentido que no hay otras caducidades que las resultantes de esta ley, la inobservancia por parte del empleador no puede constituirse en fuente de exoneración de las responsabilidades puestas a su cargo, como en el caso de las asignaciones familiares, según alguna jurisprudencia.

El artículo 88 contractualiza la obligación del empleador de retener y depositar los aportes del trabajador y hacer las contribuciones con destino a los fondos sindicales y de la seguridad social. Deberá otorgar al trabajador constancia de ello y dado el caso podrá actuar éste las facultades que le están conferidas por el artículo 18 del decreto ley 20.147/73.

El certificado de trabajo que prevé el segundo apartado del mismo artículo deberá contener las enunciaci-ones generales ya previstas en el artículo 158 del Código de Comercio y las referidas a los aportes y contribuciones con destino sindical y a los organismos de la seguridad social.

El artículo 89 consagra el principio de igualdad de trato, sin que ello pueda afectar condiciones más favorables que goce el trabajador, norma ésta que guarda estricta relación con lo establecido en el artículo 133, segundo párrafo, y 243, tercer párrafo, en los casos de aumento de salarios profesionales y reincorporación de trabajadores en huelga, respectivamente.

El artículo 90 consagra el derecho de escalafón, ascenso y preferencia. Los estatutos profesionales y las convenciones colectivas de trabajo deberán prever los procedimientos mediante los cuales los trabajadores podrán ejercitar adecuadamente esos derechos y que escape, por lo específico de cada situación, a la regulación general que se proyecta.

El artículo 91 contempla lo concerniente a las invenciones del trabajador en la forma clásica, asignando la propiedad del invento o descubrimiento al trabajador o al empleador, según los casos. Como cuestión accesorio, el precepto siguiente prevé la preferencia del empleador para la adquisición del invento o descubrimiento en el caso del primer apartado del artículo 90.

En los artículos 93 a 98 se contemplan otras tantas obligaciones o deberes dirigidos al trabajador y que configuran el otro aspecto de la facultad de organización y dirección del empleador.

TÍTULO III

De las modalidades del contrato de trabajo

CAPÍTULO I

Principios generales

Se sienta el principio de la indeterminación del plazo del contrato de trabajo (artículos 99 y 100) estando la prueba que el contrato es por tiempo determinado a cargo del empleador (artículo 101).

CAPÍTULO II

Del contrato de trabajo a plazo fijo

No podrá tener una duración mayor de 5 años (artículo 102) y se obliga a las partes a preavisar en los plazos que establece la ley. La parte que omita el preaviso se entiende que acepta la conversión del contrato como de plazo indeterminado. El contrato no se reconduce por consiguiente por un plazo igual al anterior, sino que pasa a estar regido por lo dispuesto en artículo 100 de la ley y disposiciones concordantes en punto a su extinción, según sea el caso.

El artículo 104 prevé dos supuestos, a saber: a) el del contrato a plazo fijo, cuya extinción se produce mediando preaviso y estando el contrato íntegramente cumplido. Se reconoce la indemnización del artículo 271, equivalente a la mitad de la que corresponde en los casos de despido arbitrario, partiéndose de la base que la extinción es independiente de todo acto del empleador que pueda ser calificado como arbitrario. Ha estado en la intención de las partes que la relación cesara al vencimiento del plazo, por lo que la indemnización corresponde más a la compensación del tiempo de servicio que al acto de despido; y b) el de

extinción del contrato por despido injustificado pendiente el plazo. Se reconoce al trabajador las indemnizaciones por antigüedad o despido y falta de preaviso y además la que corresponda por daños y perjuicios proveniente del derecho común, la que se fijará en función de los daños demostrados o los que a falta de tal demostración fije el juez o tribunal prudentialmente por la sola ruptura anticipada del contrato. Si el plazo de preaviso fuese igual o menor al tiempo faltante para la expiración del que corresponde al contrato, quedará insumido en el resarcimiento de daños si el monto reconocido fuese también igual o superior a los salarios correspondientes a aquél. De otro modo vendrían a superponerse dos indemnizaciones, lo que no resulta admisible.

CAPÍTULO III

Del contrato de trabajo por temporada

En el artículo 105 se hace la caracterización de esta modalidad del contrato de trabajo, configurada por la prestación de los servicios en determinadas épocas del año, delimitado el fenómeno por la naturaleza o modalidad de la actividad y sujeto a repetirse en un lapso dado en cada ciclo, lo que le asigna su condición de permanente, aunque de prestación discontinua. No hay otros contratos de trabajo de temporada que no respondan a esa caracterización, por lo que se excluyen aquellas relaciones formalizadas para ser cumplidas durante una sola época, cuando ello viene determinado por la voluntad del empleador, no impuesto por la naturaleza o modalidad de la actividad.

En la nueva figura que se reglamenta, durante los plazos de ejecución previstos del contrato y producido el despido del trabajador, es de aplicación lo dispuesto en el artículo 104 de la ley, considerándose al contrato de temporada como de plazo fijo, siendo acreedor el trabajador a las indemnizaciones que esa misma norma prevé. Su antigüedad se medirá conforme al principio del artículo 20. La permanencia se adquiere a partir de la primera contratación (artículo 106, segundo párrafo).

La ley ha previsto en el artículo 107 la situación de las partes a la época de reiniciación del trabajo y se ha decidido por referir al comportamiento de las mismas la responsabilidad en caso de extinción. Ha sentado así la obligación concurrente de las partes de manifestar, por cualquier medio, su disposición de desempeñar el cargo o empleo de parte del trabajador y de ocuparlo por el empleador, respondiendo por las consecuencias de la extinción del contrato aquella parte que no consienta la reiteración de la relación, punto éste que estará regido por lo dispuesto en los artículos 61, 62 y 63 de esta ley y aun por el artículo 10, por el cual, en caso de duda, las situaciones deberán resolverse en favor de la continuidad y subsistencia del contrato y de suyo de la parte que se haya manifestado útil y oportunamente en tal sentido. Al no poder referirse la regulación a pautas concretas, se ha preferido instituir una norma que por su alcance y flexibilidad permita considerar los diversos casos que se crean en la situación prevista en el artículo 107 del proyecto.

CAPÍTULO IV

Del contrato de trabajo eventual

Por el artículo 108 se caracteriza el contrato de trabajo eventual asignando al empleador también la

carga de la prueba sobre esa condición de la relación. A tal modalidad serán aplicables las restantes normas de la ley en cuanto el trabajador reúna los requisitos a que se condiciona la adquisición de los derechos.

CAPÍTULO V

Del contrato de trabajo de grupo o por equipo

Salvo lo dispuesto en el artículo 2º de la ley 16.593, incorporado al artículo 111 del proyecto, la regulación es nueva y viene a incorporar a nuestro ordenamiento jurídico, cubriendo una ineludible necesidad dada la extensión del empleo de esta modalidad de contratación. El artículo 110 establece en qué situaciones habrá contrato de trabajo de grupo o por equipo. En ellas el empleador asume respecto de cada uno de los integrantes del grupo, individualmente, los mismos deberes y obligaciones previstos en la ley, pero con las limitaciones que resultan de la modalidad de las tareas a efectuarse y la conformación del grupo.

Se admite implícitamente el salario pactado en forma individual y su liquidación por el empleador, pero si lo fuese en forma colectiva, los componentes tendrían derecho a la participación que les corresponde según su contribución al resultado del trabajo. Se ha preferido, dada la novedad de la regulación, no ingresar a las disciplinas que rigen las relaciones internas del grupo, puesto que en la variedad de situaciones que esta modalidad de contratación da lugar, parece preferible referirlo a la fuente de regulación del artículo 1º inciso e) de la ley, es decir los usos y costumbres. No se trata de una omisión sino el resultado de una consideración práctica referente a un punto en el que no hay acuerdo ni en la doctrina ni en las leyes que han regulado esta modalidad.

Los colaboradores del grupo o equipo incorporados por el empleador no participarán del salario común y correrán por cuenta de aquél.

TÍTULO IV

De la remuneración del trabajador

CAPÍTULO I

Del sueldo o salario en general

En este capítulo se prevé todo lo relativo a la remuneración del trabajador, cuyo concepto se precisa en el artículo 112. Las formas de determinar la remuneración (artículo 113), las de pago (artículo 114), y las prestaciones complementarias, son las reconocidas en la legislación vigente o recomendadas por la doctrina, no siendo menester abundar en consideraciones al respecto.

Dentro de las formas de la remuneración se prevén las que se consignan en el artículo 113, las que pueden ser susceptibles de integrarse por premios en cualquiera de sus formas.

Los viáticos serán considerados remuneración, excepto la parte efectivamente gastada y acreditada por medio de comprobantes, salvo lo previsto en los estatutos profesionales y convenciones colectivas de trabajo (caso de los viajantes de comercio, artículo 7º de la ley 14.546).

Si bien se admite la integración del salario con otras prestaciones (artículo 113), la parte en dinero

de la remuneración no podrá ser inferior al 90 % de su remuneración total (artículo 116), con vistas a lo cual las que fijen las convenciones colectivas deberán expresarse en su totalidad en dinero.

Se contemplan los casos de comisiones que se liquidarán sobre operaciones concertadas con prescindencia de su resultado, pero teniéndose por admitido que se trata de operaciones aprobadas, no alterando la facultad del empleador de rechazo, en las condiciones y plazos que las leyes o estatutos profesionales prevean (artículo 117).

En los casos de comisiones o porcentajes colectivos sobre ventas, deberán ser distribuidos entre la totalidad del personal a que estén destinados y en la medida de su contribución al resultado económico obtenido (artículo 118).

La participación en las utilidades, habilitación o formas similares se liquidarán sobre utilidades netas (artículo 119). Para los casos de trabajadores remunerados en la forma de los artículos 117, 118 y 119, se les garantiza el libre acceso a los libros y demás documentación con el fin de efectuar las comprobaciones y ejercer los controles pertinentes. Se les faculta, aún sin mediar juicio al respecto, el solicitar la designación de veedor con tal objeto (artículo 120).

Por el artículo 121 se adoptan diversas medidas con relación al trabajo por unidad de obra, pieza, u otra forma de destajo, y que tienden: a) a garantizar un salario suficiente con relación al número de piezas producidas a un ritmo normal de trabajo en 8 horas, y b) a garantizar la dación de trabajo previniendo las formas disimuladas de despido por esa vía, cuando ello resultare injustificado.

Las convenciones colectivas o reglamentaciones de salarios deberán recepcionar esos principios, que igualmente se instituyen como derecho del trabajador si de ello resultare una modificación substancial en las condiciones que se tuvieron en vista al formalizarse el contrato.

La oportunidad de ganancia y las propinas o recompensas que en virtud de ello recibe el trabajador son admitidas como formas de remuneración, a condición de que ellas revistan el carácter de habituales y no estuviesen prohibidas (artículo 122).

El artículo 123 contempla los casos en que los jueces son llamados a fijar la remuneración del trabajador, atendiendo entre otros al principio de que el trabajo no habrá de presumirse gratuito, lo que va de acuerdo con la onerosidad reconocida al contrato, salvo los casos de excepción del artículo 25.

CAPÍTULO II

Del salario mínimo vital móvil

El proyecto introduce modificaciones al régimen de la ley 16.459, de la que, empero, no se separa de lo substancial. Por el artículo 125 se establece ahora que el salario mínimo vital es la menor cantidad que en efectivo debe percibir el trabajador en una jornada legal de trabajo, corresponde al mayor de dieciocho años (artículo 126) y se fija para el trabajador sin cargas de familia, al punto que el artículo 127, en su segundo párrafo, establece que los subsidios o asignaciones familiares son independientes del derecho a su percepción.

Por lo mismo de su carácter mínimo se prohíbe abonar salarios inferiores, salvo aquellos que resulten de reducciones para aprendices y menores o para trabajadores de capacidad manifiestamente disminuida o que cumplan jornadas de trabajo reducidas no impuestas por la calificación, naturaleza o características especiales del trabajo que se preste. El artículo 129 consigna el derecho a la movilidad del salario y la prohibición de hacer sobre el mismo quitas zonales. El régimen que se establece no deroga la ley 16.459, salvo en sus artículos 1º, 2º, 3º, 4º, 9º, 11 y 13, por lo que el sistema de fijación del salario vital mínimo queda siempre reservado al organismo de su creación (el Consejo Nacional de Salario Vital Mínimo y Móvil, artículo 5º de la ley citada), salvo lo que sobre el particular se disponga y que resulta ajeno a la materia regulada por esta ley.

El artículo 130 declara inembargable el salario mínimo vital en la proporción que establezca la reglamentación, salvo por deudas alimentarias.

CAPÍTULO III

Salario mínimo profesional

La ley asigna al trabajador el derecho a percibir un salario mínimo profesional, correlativo a la obligación esencial atribuida al empleador en el artículo 82 de abonar la remuneración en las condiciones previstas en esta ley. El salario mínimo profesional corresponderá a la menor retribución que debe percibir en efectivo un trabajador en una jornada legal de trabajo, conforme a su profesión, oficio, categoría o calificación y que se reserva para aquellos casos en que por la forma de remuneración o de su liquidación no se pudieran establecer salarios profesionales. Por el artículo 131 de la ley, este salario mínimo profesional no será en ningún caso inferior al salario mínimo vital más una proporción sobre el mismo que establecerá la reglamentación. Por su misma forma de determinación y monto se ubica entre el mínimo vital y el salario profesional, de modo de garantizar al trabajador una retribución adecuada a su calificación profesional no susceptible de prever en las convenciones colectivas. Configuran así los conocidos como salarios mínimos garantidos contemplados en ciertas convenciones colectivas de trabajo destinadas a regular actividades en que la remuneración del trabajador adopta aquellas modalidades.

Por el artículo 132 el salario mínimo profesional se fija en las mismas convenciones colectivas de trabajo y se reajusta con el salario mínimo vital, manteniendo las proporciones en más con éste.

CAPÍTULO IV

De los salarios profesionales

Por el artículo 133, son los que resultan de las convenciones colectivas de trabajo y se fijan atendiendo a las circunstancias apuntadas en el proyecto.

En los casos de modificación de las remuneraciones en oportunidad de la renovación de las convenciones colectivas de trabajo, los trabajadores que tengan asignados salarios superiores serán acreedores a un incremento proporcional a los acordados con respecto a los salarios profesionales. Se trata de la aplicación del precepto del artículo 89, último párrafo, de esta ley.

CAPÍTULO V

Del sueldo anual complementario

Es una reproducción, en los artículos 134, 135 y 136, de las normas vigentes previstas en los artículos 45 y 46 del decreto ley 33.302/45, ley 12.921, con la modificación introducida por el decreto ley 17.620/68, que quedan así substituidas por aquéllos.

CAPÍTULO VI

De la tutela y pago de la remuneración

Las disposiciones contenidas en este capítulo, y que comprenden los artículos 137 a 163, constituyen un perfeccionamiento de las normas contenidas en el decreto ley 18.596/70, que queda así substituido, de modo de alcanzar aquellas formas más aptas de erradicar formas conocidas de fraude que afectan, en algunos casos en forma substancial, el ingreso del trabajador, como el conocido procedimiento de la firma de recibos en blanco. Frente a tal corruptela no resultan suficientes los principios consignados en los artículos 65 y 66, si además no se prevén medios adecuados de control y verificación de la determinación de la cuantía del salario, medios de pago y otras formas instrumentales. A la vez que se instituye el recibo como forma de acreditación del pago con efectos liberatorios, se establecen esas medidas de control para que aquél coincida con la realidad y no se convierta en un medio de fraude.

Por el artículo 137 se mantiene el principio del pago de las remuneraciones en dinero, pero se agrega, tal como lo admite la legislación vigente, el cheque a la orden del trabajador o la acreditación en cuenta en la institución de ahorro oficial. La autoridad de aplicación, empero, podrá ordenar que en determinadas actividades, empresas, explotaciones o establecimientos, o en ciertas épocas o zonas, el pago en dinero al trabajador se haga mediante las dos últimas formas y con el control de funcionarios o agentes de aquella autoridad y de la asociación profesional de trabajadores. Se trata de evitar así formas de fraude que se cumplen en forma generalizada en ciertos lugares, explotaciones o establecimientos, identificados por los directos interesados en el acto de tutela (los propios trabajadores y sus entidades representativas) o en ciertas épocas o zonas, coincidente la mayor parte de las veces con las del trabajo estacional. Establecida esa obligación el pago que se efectúe sin tales requisitos será nulo y carente de eficacia liberatoria.

Por el artículo 138 se prevé la adopción de formas especiales de pago que actúan limitando el principio de la obligación de hacerlo en moneda corriente, contemplándose la posibilidad de establecerse un sistema de órdenes de pago a nombre del trabajador, no transmisibles por vía de endoso que garanticen la íntegra percepción del salario por el trabajador y su conversión en cualquiera de las entidades que integren el sistema bancario del país, lo que no excluiría a la institución de ahorro oficial a través de las oficinas postales dada su divulgación.

Por el artículo 143, al contemplarse los días, horas y lugar de pago, se prevén aquellos casos en que, medie o no la resolución a que se refiere el artículo 137, el trabajador o las entidades profesionales pueden solicitar que se efectúe un efectivo acto de control y supervisión de los pagos en los días y horas previstos, en cuyo caso éstos deberán cumplirse en presencia de los funcionarios o agentes de la administración y

representantes de la asociación profesional. Los que se realicen sin estos requisitos, mediando la comunicación pertinente de la administración, carecen por la ley de eficacia liberatoria. En este caso, como en el del artículo 137, los recibos, como requisito para su validez, deben llevar la firma y sello de quienes efectúen el control de los pagos en la forma dispuesta [artículo 154 inciso j)].

Se contempla por el artículo 144 la obligación de hacer el pago íntegro de las remuneraciones en las épocas previstas, pero se admite el adelanto a cuenta de las mismas, previa la autorización administrativa y documentado su pago en la forma contemplada para aquéllas, salvo el caso de especial gravedad y urgencia, se reitera la ya conocida prohibición de efectuar retenciones, deducciones o compensaciones que reduzcan el importe de las remuneraciones, sólo admisibles en las condiciones y por los porcentajes que la ley fija (artículos 145 a 148).

La afectación del salario del trabajador en caso de daños, que deben ser graves e intencionales, cometidos en los talleres, instrumentos o materiales, sólo podrá afectar la cuota de retención, la que deberá ser consignada por el empleador en forma judicial a resultados de la acción de garantía que se intente. Esta acción caduca a los 30 días.

Por el artículo 150 se autoriza al trabajador a solicitar al empleador principal la retención del importe de sus remuneraciones a contratistas o intermediarios, sin perjuicio de lo dispuesto en punto a la solidaridad que le está asignada a aquél por los artículos 31 y 32 de la ley. Se trata pues de preservar el interés del empleador principal de buena fe, pero la falta de ejercicio del derecho asignado por el artículo 150 de la ley no altera la solidaridad que resulta de los mencionados, pero en cambio facilita al primero el modo de no ver afectados sus intereses, actuando con prudencia las facultades de control que habrá sin duda de reservarse en lo sucesivo al formalizar los subcontratos. La disposición guarda por ello mismo relación con respecto a lo previsto en el artículo 295, actuando el propietario o constructor principal con la prudencia que es recomendable dado el privilegio que se asigna a los créditos por remuneraciones y fondo de desempleo.

Se mantiene el principio de la mora por el solo vencimiento del plazo (artículo 151).

Se han mejorado las previsiones en cuanto a los recibos y otros comprobantes de pago a través de los artículos 152 a 160. El contenido de éstos resulta así necesario, como lo consigna el artículo 154, debiendo ser hechos (en principio) en forma separada para los distintos tipos de beneficios que se liquiden al trabajador. La omisión de estas formalidades lleva aparejada su nulidad, para demostrar el pago, ya sea total o parcial de la remuneración (artículo 156).

Los recibos deben ser conservados por el plazo de 4 años que corresponde a la prescripción asignada por la ley a este tipo de créditos (artículo 279). El segundo párrafo del artículo 157, invierte el criterio del artículo 746 del Código Civil, en tanto el último pago no hace presumir los anteriores, salvo prueba resultante de la exhibición de los recibos originales y en su defecto de los libros y demás documentación laboral, llevados de conformidad a lo previsto en los artículos 56 y 58, pero en tal caso los pagos así documentados deben guardar debida correlación con la restante documentación previsional, comercial y tributaria. Se ha tratado de asignar a los recibos de pago la eficacia probatoria que resulta de todo documento privado

reconocido, pero a través de esa exigencia de correlación con la restante documentación previsional, comercial y tributaria, no admitirlo como un acto desprendido del contexto de los negocios del empleador, sino articulado en él, de modo que a los pagos correspondan las partidas individuales o globales en los libros comerciales, las comprobaciones de los aportes y retenciones efectuadas y el pago de aquellos impuestos sobre ventas, utilidades, etcétera, si la remuneración tuviese relación con ellas. La facultad asignada a los jueces por el segundo párrafo del artículo 65, aun cuando se trate de recibos cuya firma haya sido reconocida por el trabajador, no es independiente de esta forma de apreciar el hecho del pago de las remuneraciones (y su efectiva realización), en el contexto de los que ejecuta ordinariamente el empleador en el ejercicio de su actividad.

La determinación de las cuotas de embargabilidad se fijará por acto del Poder Ejecutivo (artículo 161), pero no podrá afectarse, de por sí, las remuneraciones previstas en el artículo 130 (salario mínimo vital).

Las remuneraciones del trabajador ni los demás derechos que resulten de la relación laboral no pueden ser cedidas o afectadas a terceros por derecho o título alguno (artículo 162).

TÍTULO V

De las vacaciones y otras licencias

CAPÍTULO I

Régimen general

El nuevo régimen de vacaciones innova sobre lo previsto en el vigente artículo 156 del Código de Comercio (ley 11.729) y decreto ley 1.740/45, abandonando el excepcional sistema de beneficios máximos del decreto ley 18.338/69, al permitir también con referencia a dicho instituto, aquellos regímenes más favorables, que provengan de los estatutos profesionales o las convenciones colectivas de trabajo (artículo 178).

Los plazos de descanso anual pasan a ser de 14 días cuando la antigüedad del trabajador no exceda de 5 años; de 21 días cuando la antigüedad, siendo superior a 5 años no exceda de 10; 28 días cuando la antigüedad siendo superior a 10 años no exceda de 20, y de 35 días cuando la antigüedad exceda de 20 años. Los plazos se computan en forma corrida.

Se mantiene a través de los artículos 165 y 166 la exigencia de la prestación de servicios durante la mitad como mínimo de los días hábiles comprendidos en el año calendario o aniversario (combinándose así estos dos criterios) para el goce de las vacaciones, en el que se computarán los días de enfermedad inculpa-ble o accidentes del trabajo.

Para los casos en que el trabajador no contare con ese tiempo de trabajo (artículo 167), como en el caso de los trabajadores de temporada (artículo 177), se le asigna el derecho a gozar de un descanso mediante el pago del equivalente de un jornal por cada 20 días de trabajo. En este último caso, aun sin mediar la extinción del contrato de trabajo (ver artículo 105 y siguientes, Del contrato de trabajo de temporada) la situación se torna idéntica a la legislada en el artículo 170 de la ley y admite la compensación en dinero del descanso, debiendo éste ser otorgado al finalizar cada ciclo de trabajo estacional.

No varían las épocas previstas para la concesión de las vacaciones (artículo 168), fijándose por el ar-

tículo 169 el modo de calcular el salario de acuerdo a las diferentes modalidades. El último párrafo del artículo 169 determina que la retribución correspondiente al período de vacaciones deberá ser satisfecha a la iniciación del mismo.

Se ha desechado en el proyecto la idea de regular el plazo de duración de las vacaciones con relación al tiempo de trabajo total del trabajador, aun cuando hubiese trabajado a las órdenes de más de un empleador. Sin dejar de admitir que tal criterio parece el más recomendable con referencia a los fines del instituto de que se trata, ello haría menester transferir el mismo al área de la seguridad social previendo los sistemas de compensación correspondientes. Mantenido en lo que es objeto de regulación por esta ley de contrato de trabajo, el plazo no podía sino referirse —al menos en este estado— al tipo de servicio a las órdenes del empleador que debe abonar la remuneración por el descanso que goza el trabajador.

Consecuente con la finalidad higiénica del descanso, se extremen las medidas que signifiquen un decidido estímulo para el empleador al concederlas. De allí que el artículo 171 establezca que si vencido el tiempo para conceder las vacaciones el empleador no las hubiese otorgado, el trabajador podrá hacerlo por sí, previa comunicación hecha al empleador en el plazo de 15 días, que prevé el artículo 168, pero en tal caso el salario fijado de acuerdo al artículo 169, se incrementará en 2 veces y media respecto al valor del mismo. A igual salario será acreedor el trabajador cuando habiéndosele otorgado las vacaciones no se le abonaren las remuneraciones antes de comenzar las mismas.

CAPÍTULO II

Régimen de licencias especiales

No se ha innovado sobre los plazos de las licencias del decreto ley 18.338/69 en cuanto a las licencias especiales, a las condiciones y requisitos, salvo lo dispuesto en el artículo 172, inciso c), con relación al artículo 1º, inciso d), de la ley citada, dado lo dispuesto en el artículo 269, primer párrafo.

CAPÍTULO III

Disposiciones comunes

A través de los artículos 176 a 179 se prevén disposiciones comunes, tales como la prohibición de la compensación en dinero (artículo 176), salvo lo ya dicho; el régimen para los trabajadores de temporadas por remisión al artículo 167, manteniéndose aquellos sistemas más favorables provenientes de estatutos especiales o convenciones colectivas de trabajo, con lo que se abandona el criterio del artículo 7º del decreto ley 18.338/69, según lo expresado al comienzo.

Se admite por último la acumulación de más de un período de descanso anual, pero sólo por lo que no exceda de la tercera parte de un período inmediato anterior, previniéndose además que a solicitud del trabajador se podrán acumular la licencia ordinaria con la que corresponde por matrimonio, aun cuando para ello se altere la oportunidad de su concesión frente a lo dispuesto en el artículo 168 (artículo 179).

TITULO VI

De los feriados obligatorios y días no laborables

El artículo 180 remite la determinación de los días feriados nacionales y días no laborables al régimen legal y convencional.

Los artículos 181 a 186 reproducen en lo substancial el régimen del decreto ley 2.446/56 y su reglamentación el decreto ley 19.921/44.

TITULO VII

Trabajo de mujeres

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Se incorporan a este título todas aquellas disposiciones referentes al contrato de trabajo cuando el sujeto trabajador es una mujer. Se trata de establecer así un régimen de trabajo protegido, configurando las previstas, un verdadero estatuto de la mujer que trabaja por cuenta ajena, sin perjuicio de las otras disposiciones (de derecho público), que contemplan su actividad en general y que hacen menester la protección que se dispensa. Las prohibiciones que a su respecto la ley contempla (como en el caso de los menores) se rigen y vienen a tener así el alcance de lo dispuesto en el artículo 42 y sus concordantes de esta ley.

Por el artículo 187 se establece que la mujer, goza de plena capacidad para celebrar contrato de trabajo, no pudiendo consagrarse ninguna discriminación en su empleo fundada en el sexo o estado civil, aunque este último se altere en el curso de la relación laboral. Se anticipa con esto último lo dispuesto en los artículos 196 y siguientes, que son consecuencia de ello.

En el mismo artículo 187, segundo párrafo, se consagra con plena eficacia en el derecho nacional lo dispuesto en el convenio número 100 de la Organización Internacional del Trabajo, relativo a la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y femenina por trabajo de igual valor, que tuviera aprobación por decreto ley 11.595/56 y que en el artículo 14 de la Constitución Nacional, con la reforma del año 1957, se traduce en la fórmula de "igual remuneración por igual tarea". La ley ha preferido adoptar la fórmula utilizada por aquel convenio del organismo internacional y referir a las convenciones colectivas la efectividad de su aplicación estableciendo que éstas deben garantizar su plena observancia, entendido el principio que no se autorizan discriminaciones en razón del sexo al fijar los salarios, con lo que se asegura la igualdad de trato en lo que hace a la remuneración. Las restantes distinciones que pudieran hacerse aparecen eliminadas por el primer párrafo del artículo 187 de la ley.

En los artículos 188 a 192 se contemplan aquellos aspectos referidos a la extensión del trabajo, trabajo nocturno y pausas en el mismo. Se prohíbe con el alcance del artículo 42 de la ley la ocupación de mujeres en trabajos que revistan carácter penoso, peligroso o insalubre, no sólo a estos dos últimos como lo establecía el artículo 9º de la ley 11.317. Se deja así el suficiente campo de actuación a las facultades reglamentarias a cuyas disposiciones se remite la determinación. No habiendo quedado dero-

gados los artículos 10 y 11 de la ley 11.317, se prevé que un ordenamiento de las disposiciones sobre higiene y seguridad en el trabajo debidamente elaboradas, incorpore esas normas al ordenamiento respectivo y queden insumidas en la reglamentación general que se dicte según el artículo 192, segundo párrafo.

Por remisión al artículo 212 de la ley se presume, sin admitir prueba en contrario, que el accidente o enfermedad de una mujer responde a culpa del empleador, si se comprueba ser su causa alguna de las tareas prohibidas a su respecto, que se las cumpla en condiciones que signifiquen infracción a sus requisitos o el encontrarse la mujer en un sitio de trabajo en el cual es ilícita o prohibida su presencia. Contemplándose la distinción que se hace en los artículos 41 y 42, y comprendiendo tanto a los trabajos ilícitos como los prohibidos se repite la disposición del artículo 12 de la ley 11.317 que queda así substituido.

CAPÍTULO II

De la protección de la maternidad

En los artículos 193 y 194 se contemplan dos aspectos que van íntimamente unidos en el ordenamiento de la protección que se le presta y su incidencia en el contrato de trabajo, tal cual son la maternidad y el embarazo de la trabajadora.

Se prohíbe el trabajo del personal femenino dentro de los 45 días antes del parto hasta 45 días después del mismo, o a opción de la interesada, de 40 días anteriores y 50 posteriores, con lo que se reproduce la disposición del artículo 20 del decreto ley 18.017/69. La mujer debe dar comunicación al empleador con los alcances y efectos del artículo 227, previsto para las enfermedades inculpables o accidentes.

Se garantiza el goce de la remuneración durante los períodos mencionados a través de subsidios o asignaciones que resulten de los sistemas vigentes de seguridad social y en caso de prolongarse la inasistencia al trabajo por causa de enfermedad proveniente de su estado, se le garantiza la percepción de las remuneraciones del artículo 225, para los casos de accidentes y enfermedades inculpables.

La ley garantiza a la mujer la conservación de su empleo por dichos plazos, tal como lo establecen los artículos 193, último párrafo, por remisión al artículo 230 de la ley, asignándosele el derecho a percibir la indemnización del artículo 198.

Si la mujer fuese despedida durante los plazos previstos en el artículo 193, se presume sin admitir prueba en contrario, que por ello responde al embarazo o maternidad.

Se presume en cambio que lo ha sido por estas causas, pero se admite la prueba en contrario, si el despido fuese dispuesto dentro del plazo de 6 meses anteriores o posteriores al parto, sin computarse el tiempo que la licencia del artículo 193 duró. En estos casos (artículo 194), también se reconoce a la mujer el pago de la indemnización especial del artículo 198.

El artículo 195 prevé las pausas que deben concederse a la trabajadora madre de lactante y la habilitación de salas maternas y guarderías en las condiciones que fije la reglamentación, esto último como especificación del deber del empleador previsto en el artículo 83.

CAPÍTULO III

De la prohibición del despido por causa de matrimonio

El despido por tal causa se reputa nulo y carente de valor los actos o contratos de cualquier naturaleza que establezcan el despido de la mujer por causa de matrimonio (artículo 196). Se presume que el despido responde a tal causa cuando el mismo se opere sin invocación de causa, lo que deberá hacerse en la oportunidad del artículo 264, o no fuese probada la que se invocare, siempre que el mismo se produzca dentro del plazo de 6 meses de celebrado el matrimonio. El despido en tal caso dará lugar al pago de la indemnización del artículo 198.

Tratándose de una situación siempre excepcional la del hombre, cuyo despido se dispusiera por causa de matrimonio, por el artículo 299 (título XV, Disposiciones complementarias) se admite la aplicación de lo dispuesto en el artículo 198, apreciado con criterio restrictivo. No se dan por supuesto en tal caso las motivaciones que informan aquellas otras disposiciones de tutela ni se justificaría el beneficio del artículo 197. Acreditado el caso excepcional, la indemnización que en tal caso correspondería al trabajador no podría ser otra que la del artículo 198.

CAPÍTULO IV

Del estado de excedencia

Se trata de una regulación nueva en el ordenamiento del país. El capítulo IV, que comprende los artículos 199 a 203 de la ley, adopta la denominación «del estado de excedencia», que va referido al contrato, mientras que en el artículo 199, inciso c), se habla de «situación de excedencia», referido a la trabajadora. Los alcances de tal situación están dados por esta última disposición considerándose tal la que asume voluntariamente la mujer trabajadora que le permite reintegrarse a las tareas que desempeñaba en la empresa a la época del alumbramiento, en las demás condiciones que determina la ley. El estado del contrato es de interrupción o suspensión y es por ello que en una estricta sistemática de la ubicación del capítulo hubiera correspondido al título X. Se ha preferido mantener la disciplina en el que se refiere al trabajo de mujeres por su inmediata y exclusiva vinculación con este aspecto de la regulación del contrato de trabajo. Las normas contenidas en los artículos 199 a 203 de la ley receptan, por un lado el hecho innegable e irreversible del empleo de la mujer por lo cual se establece un sistema de derechos que guardan relación con lo dispuesto en los artículos 193 y 194 cuando refieren a la maternidad y embarazo de la mujer trabajadora. Se establece así que la mujer trabajadora que, vigente la relación laboral tuviere un hijo, puede optar por cualquiera de las situaciones previstas en el artículo 199. El cambio que se opera en la mujer no altera su derecho a permanecer en la empresa [artículo 199, inciso a)], como una de las consecuencias de lo dispuesto en los nombrados artículos 187 y 193. Puede optar por rescindir el contrato con derecho a percibir la indemnización limitada por tiempo de servicio del artículo 202 [artículo 199, inciso b)] o quedar en situación de excedencia por un período no inferior a seis meses ni mayor de un año [artículo 199, inciso c)]. Esto último no le impide desempeñar tareas o formalizar nuevo contrato de trabajo, pero en tal caso caducará de

pleno derecho la facultad que la ley le confiere de reintegrarse a la tarea que desempeñaba o percibir la compensación por tiempo de servicios.

Se prevé el reingreso de la trabajadora [artículo 200 y las formas de opción por la percepción de la compensación por tiempo de servicios del artículo 199, inciso b)] en las diferentes situaciones. Para que la trabajadora goce de estos derechos se requiere la antigüedad mínima de un año (artículo 201). El instituto reglado en este capítulo se extiende también a los supuestos de cuidado de hijo enfermo, menor de edad, a cargo de la mujer trabajadora, atendiendo a su contenido humano y profunda repercusión social.

TÍTULO VIII

Del trabajo de los menores

A través de los artículos 204 a 212 se prevé lo referente al trabajo de menores en cuanto hace al objeto de la regulación del contrato de trabajo, lo que de por sí no excluye otro género de normas tales como el aprendizaje y orientación profesional (previsto expresamente en el artículo 204, segundo párrafo de la ley) y aquellas que corresponden a leyes de Policía del Trabajo, como en el mismo caso del trabajo de mujeres, según lo ya dicho y a otras disposiciones de la ley (duración del trabajo, descansos, etcétera).

El artículo 204 substituye al régimen del artículo 1º de la ley 11.317, y por lo mismo que autoriza sólo a los menores de uno y otro sexo mayores de 14 años a celebrar contrato de trabajo, para lo cual se le asigna la capacidad suficiente, reglada por los artículos 34 y siguientes de esta ley, se prohíbe el empleo de menores de 14 años de edad en cualquier tipo de actividad, se persiga o no fines de lucro (artículo 206). Se prevé lo referente al cumplimiento de la instrucción mínima obligatoria y los casos de excepción.

En materia de jornada de trabajo se limita su extensión a 6 horas diarias o 36 semanales en el caso de menores de 14 a 16 años, y para estos últimos se consiente su extensión a 8 horas diarias o 48 semanales, mediando autorización al respecto. En el caso de trabajos por turnos que comprendan las 24 horas del día, se consiente la extensión del trabajo hasta las 22 horas, estando en principio su empleo prohibido entre las 20 y las 6 horas del día siguiente, pero sólo para los menores varones de más de 16 años.

Habiéndose regulado en forma separada el trabajo de mujeres y menores, hasta ahora disciplinado en forma conjunta por la ley 11.317, se hace remisión por el artículo 208 a lo dispuesto respecto de aquellas primeras en cuanto a pausas, trabajo a domicilio y tareas penosas, peligrosas o insalubres.

Se ha previsto en los artículos 209 y 210 lo referente al ahorro, y en el artículo 211 el derecho a vacaciones, cuyo plazo mínimo se fija en 15 días. Ha parecido prudente mantener la disposición del artículo 9º del decreto 32.412/45, que fija tal plazo, aun cuando se han incrementado los que corresponden a los trabajadores mayores (artículo 164), de modo de no crear una traba a la ocupación de menores.

El artículo 212 se refiere a la responsabilidad del empleador en caso de accidentes de menores, en las mismas circunstancias que el trabajo de mujeres (artículo 192) y que corresponde, según lo ya visto, al artículo 12 de la ley 11.317.

TITULO IX

De la duración del trabajo y descanso semanal

CAPÍTULO I

Jornada de trabajo

Como en el caso anterior, y según lo dicho, se incorporan aquellas normas referentes a la duración del trabajo y descanso que hacen estrictamente a lo que debe ser materia de regulación por la ley referida al contrato de trabajo. Las que corresponden a jornada de trabajo son esencialmente disposiciones de policía, en la distinción clásica de normas de derecho público y privado, que el proyecto no abandona, por más que tal regulación corresponda ser dictada por el Congreso de la Nación, al regular el contrato de trabajo, desde el punto de vista de un interés superior protegido que excede al de las partes. No se derogan, pues, las normas de la ley 11.544 ni las reglamentaciones dictadas en su consecuencia, pero el derecho de las partes queda regido por esta ley en lo que hace a su objeto. El artículo 213 establece así que la extensión de la jornada de trabajo será fijada por las leyes, los estatutos profesionales y las reglamentaciones que se dicten conforme a la modalidad o característica de la actividad de que se trate.

En el artículo 214 se da el concepto de «jornada de trabajo», refiriéndola al tiempo que el trabajador está a disposición del empleador, cumpla o no tareas, en tanto no pueda disponer de su actividad en beneficio propio. Se prohíbe referir la duración del trabajo exclusivamente al cumplimiento de la tarea asignada o del acto o conjunto de actos a ejecutar; de allí que por el mismo artículo 214, tercer párrafo, se exige que en la diagramación de horarios se observen las pausas o interrupciones que en cada caso se prevean; y si se hubiese adoptado el sistema de ciclos, la duración del trabajo estará siempre sujeta a las limitaciones diarias que en forma predeterminada se fijen en las normas aplicables. Esta disposición se complementa con la exigencia de una pausa mínima de 12 horas entre jornada y jornada. Se ha previsto así un condicionamiento inexcusable a la extensión de la jornada autorizada por el artículo 3º, inciso b), de la ley 11.544, que se ha prestado a abusos en algunas actividades que han adoptado el sistema de ciclos o referencia de la extensión de la duración del trabajo a la tarea asignada al trabajador.

Por el artículo 215 se contempla la adopción de sistemas de trabajo por tiempo limitado, en el caso de ocupación de mujeres con obligaciones familiares, atendiendo a las características de cada actividad.

En los artículos 216 y 217 se reiteran los criterios vigentes sobre duración del trabajo, tanto en actividades normales (8 horas diarias o 48 semanales), nocturnas (7 horas) o insalubres (6 horas).

Por el artículo 218 se consagra el derecho a percibir las remuneraciones por horas suplementarias, con los recargos previstos, medie o no autorización del organismo competente. Este recargo será del 50 % en días comunes y del 100 % en días sábados después de las 13 horas, domingos y feriados.

El artículo 219 contempla el anuncio de los horarios, ya sea mediante aquellos que se colocuen en lugares visibles u otros medios que se prevean en los reglamentos especiales (libretas de horarios, etcétera).

El artículo 220 prevé la obligación del trabajo en horas suplementarias o extraordinarias, la que se limita a los casos de peligro o accidente ocurrido o inminente, a los que respondan a fuerza mayor o exigencias excepcionales, juzgando el comportamiento de cada parte con criterio de colaboración en la obtención de los fines de la empresa. Esta disposición no es independiente de lo dispuesto en los artículos 67, 93 y 98 de la ley, ajustado a los estándares del artículo 68.

CAPÍTULO II

Del descanso semanal

Con las mismas limitaciones apuntadas al comienzo del capítulo anterior, se ha consagrado por los artículos 221 a 224 lo referente a la obligación de observar las pausas semanales en el trabajo objeto del contrato que regula esta ley. Esta comprenderá entre las 13 horas del día sábado a las 24 del domingo o el compensatorio de la misma duración en los casos de excepción que las leyes o reglamentaciones prevean. La prohibición del trabajo no lleva aparejada la disminución del salario que el trabajador tuviese asignado, previéndose el caso del trabajo prestado en esos días, no gozándose del descanso compensatorio, en el cual corresponderá abonar el salario habitual con el 100 % de recargo (artículo 224). Las excepciones no podrán comprender a menores de 16 años.

TITULO X

De la suspensión de ciertos efectos del contrato de trabajo

CAPÍTULO I

De los accidentes y enfermedades inculpables

El proyecto no ha querido ingresar en la distinción entre interrupción y suspensión del contrato de trabajo, lo que sin perjuicio de sus implicancias prácticas parece más reservado a la doctrina, en tanto sin consagrar una sinonimia que no existe entre ambas, siempre estarán referidas al receso de la obligación esencial a cargo del trabajador (la prestación del trabajo), se derive o no de ello la privación del salario, si se tiene en consideración además que la remuneración puede ser debida al trabajador aunque éste no preste servicios en los casos previstos en la ley (artículo 112, segundo párrafo).

En los artículos 225 a 230 de la ley se contempla lo relativo a los accidentes y enfermedades inculpables, garantizándose la remuneración al trabajador durante 3 o 6 meses según que su antigüedad sea inferior o exceda de los 5 años. Se ha previsto el caso de las enfermedades crónicas, las que no serán consideradas en principio como nuevas enfermedades (cada episodio agudo), salvo que la recidiva se manifieste transcurridos los dos años.

Se garantiza al trabajador el salario que éste hubiera percibido de no haberse dado el impedimento, incluyendo los aumentos que pudieran operarse durante aquellos plazos. Sólo en el caso de remuneraciones variables se mantiene el criterio del promedio del último semestre, pero siempre a condición de que en base a ello el trabajador no perciba una cantidad menor a la que correspondería de haber prestado servicios.

Por el artículo 226 se contempla la obligación del aviso de la enfermedad o accidente de modo de garantizar el control del empleador, prevista en el artículo 227. Su omisión se considera acto de indisciplina, no alterando el derecho a la percepción de las remuneraciones si la existencia de la enfermedad o accidente resultase inequívocamente acreditada por certificación médica, teniendo en cuenta su carácter y gravedad. Se evita con ello, dada la naturaleza de la prestación salarial debida en estos casos, que la omisión del aviso lleve aparejada su pérdida, en tanto por aquellas circunstancias la enfermedad o accidente resulten inequívocamente demostrados.

Corresponde al trabajador la libre elección del médico, sin perjuicio de las facultades de contralor que se asigne al empleador, previniéndose que en caso de discrepancia este último deberá solicitar a la autoridad de aplicación la designación de un médico oficial que dictaminará al respecto. Si el empleador no diera cumplimiento a este requisito, se estará al certificado que presente el trabajador (artículo 227).

El artículo 228 contempla el derecho a la conservación del empleo por el trabajador por el plazo de un año a contar del vencimiento de los plazos previstos en el artículo 225, pero su vencimiento no opera de por sí la extinción del contrato de trabajo. Si esta se operase se contemplan por el artículo 229 las diversas situaciones e indemnizaciones debidas al trabajador. Como principio el empleador está obligado a reincorporar al trabajador asignándole tareas compatibles con su aptitud física o síquica, sin disminución de su remuneración, pero demostrado que no puede cumplir con tal obligación, por causa que no le fuese imputable, deberá abonar al trabajador sólo la indemnización limitada del artículo 268 de la ley, lo mismo que en los casos en que de la enfermedad o accidente se derivara una incapacidad absoluta. No dándose estos casos la indemnización debida por el empleador será igual a la prevista en el artículo 268 de la ley.

Durante los plazos previstos en el artículo 225 el empleador ve suspendida la facultad de denuncia que en principio le asiste. El artículo 230 establece que si el empleador lo despidiese deberá abonar, además de las indemnizaciones por despido injustificado, los salarios correspondientes a todo el tiempo que faltare para el vencimiento de aquellos o el que va hasta la fecha del alta, según demostración que hiciera el empleador. Se ha considerado para esto último que lo que limita la facultad de receso es la enfermedad o accidente. Cesada esta última, no halla justificativo extender la obligación del empleador a todo el plazo de 3 ó 6 meses.

CAPÍTULO II

Del servicio militar y convocatorias especiales

Se reproduce la disposición vigente del artículo 155 del Código de Comercio, ley 11.729 y decreto ley 17.531/67. El tiempo que insuma el servicio militar o la convocatoria especial se considerará tiempo de servicio, pero a los fines de establecer los promedios de remuneración no se tomará dicho plazo, durante el cual el trabajador no goza de la remuneración respectiva. Se neutralizan así los efectos de una artificial disminución de la retribución promedio.

CAPÍTULO III

Del desempeño de cargos electivos

El artículo 232 reproduce la actual disciplina de la ley 15.015, mientras que por el artículo 233 se prevé la situación de despido del trabajador o su no reincorporación a la finalización del ejercicio de sus funciones. Por lo que se le concede, a su opción, la acción de nulidad y reinstalación del artículo 233, inciso a), o el reclamar el pago de las indemnizaciones que le correspondan por despido injustificado y por falta u omisión del preaviso, conforme a esta ley, a los estatutos especiales o las convenciones colectivas de trabajo, más todas las remuneraciones que hubiera percibido durante el período de estabilidad de un año posterior a la cesación de las funciones electivas desempeñadas, de no haber mediado su despido o haber sido reincorporado.

La acción de nulidad y reinstalación caducará a los 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 u organismos que requieran representación sindical

La ley en este punto hace remisión a las normas dictadas en protección de la actividad sindical, siendo el denominado «fuero sindical», en lo convencional de la acención, aquel conjunto de garantías establecidas por la ley que se otorgan a ciertos trabajadores por la sobreentendida razón de estar expuestos a medidas de represalia con motivo del ejercicio de las funciones sindicales o de otros actos relacionados con éstas. Comprende no sólo aquellos casos de la suspensión del contrato de trabajo, sino otros vinculados con tal actividad que requieren idéntica tutela aunque no medie receso en la obligación de prestar el servicio. El artículo 234 establece aun así el derecho a la reserva del empleo y a la reincorporación del trabajador hasta 30 días después de concluido el ejercicio de sus funciones, con lo cual sólo prevé, como objeto de su disciplina, aquéllos casos en que el trabajador interrumpe su prestación de servicios. De allí precisamente que lo dispuesto es «sin perjuicio de lo que disponga la ley de garantía de la actividad sindical», según lo ya visto (artículo 234).

CAPÍTULO V

De las suspensiones por causas económicas y disciplinarias

Por el artículo 235 se establece como requisito de su validez el fundarse en justa causa, tener plazo fijo y ser notificada por escrito al trabajador. De este último modo se gana en precisión sobre el término «fehaciente», empleado por el artículo 66 del decreto ley 33.302/45 (ley 12.921), que viene disciplinando el instituto. Se exige además que la suspensión sea notificada al trabajador con una anticipación mínima de un día hábil antes de comenzar su ejecución, salvo cuando respondiera a fuerza mayor.

Los plazos de suspensión se fijan por el artículo 237 en 30 días para las suspensiones disciplinarias, las que además deben reunir los recaudos previstos en los regímenes legales o convencionales que se instituyan.

Las que respondan a disminución o falta de trabajo no imputables al empleador se fijan en 30 días, plazo que podrá extenderse a 75 días en caso de fuerza mayor debidamente comprobada (artículo 238).

En estos dos últimos casos deberá comenzarse por el personal menos antiguo y entre el que hubiese ingresado en el mismo semestre por el de menos cargas de familia, aunque con ello se alterara aquel orden de antigüedad.

Decidiendo cuestiones controvertidas en la jurisprudencia y la doctrina, el proyecto sólo admite la acumulación de suspensiones, siempre dentro del plazo de un año, contado a partir de la primera suspensión, sea que las mismas respondan a causas disciplinarias o económicas (en cualquiera de sus dos tipos), por 90 días, lo que supone que el ejercicio de una cualquiera de ellas viene a limitar en idéntica medida a las otras, de modo de eliminar cualquier posibilidad de que las suspensiones excedan en total, en aquel período, de los 90 días en atención a los requerimientos vitales que atiende el salario en el caso del trabajador y que no consiente su privación por mayor plazo que el previsto.

Dado el exceso en el plazo de las suspensiones que le fuesen aplicadas, ya sea en su conjunto excediendo los 90 días, si se tratase de diferentes causas, o de los previstos en los artículos 236, 237 y 238, vale decir los 30 ó 75 días, el trabajador podrá considerarse en situación de despido, si no las aceptase (artículo 239). Otro tanto le está autorizado cuando la suspensión no le fuese notificada por escrito, no expresase plazo o causa, o ésta fuese falsa.

Por el artículo 240, cuando el empleador no observara los requisitos de los artículos 235 a 238, el trabajador tendrá derecho a percibir los salarios de todo el período de suspensión, hubiese o no mediado impugnación a la misma, y para el caso de ejercicio del derecho de denuncia del contrato de trabajo, en las circunstancias del artículo 239, acumular a las indemnizaciones que le sean debidas por tal causa las remuneraciones correspondientes al período de suspensión.

Por el artículo 241 se prevén los supuestos de suspensiones preventivas del trabajador mediando denuncia del empleador. Dado el caso de sobreseimiento provisorio o definitivo, se establece la obligación de reincorporarlo al trabajo y abonar los salarios perdidos durante la suspensión preventiva, salvo el caso en que el trabajador optase, en razón de las circunstancias, por considerarse despedido. Se entiende que también en este supuesto podrá acumular a las indemnizaciones debidas las remuneraciones correspondientes al período de suspensión, en tanto la última parte del primer párrafo del artículo 241 está referida a la reincorporación al trabajo, quedando regido lo referente al cobro de salarios de suspensión por lo previsto en el artículo 240, con mayor razón cuando la suspensión ha respondido a denuncia del empleador y ésta fuese desestimada y el trabajador sobreseído provisorio o definitivamente. Con esta disposición se trata de fijar las consecuencias de dos actos que, como el sobreseimiento provisorio y definitivo, no vinculan al trabajador al proceso.

El primero, sobre todo a los fines del contrato de trabajo, no puede constituir un elemento que descalifique al trabajador porque no se trata de una absolución a medias sino de un acto procesal, que por lo mismo que no constituye una condena no puede tener influencia en la prosecución del contrato de trabajo con el presupuesto de la inocencia del trabajador.

En el mismo artículo 241, último párrafo, se ha incorporado el caso de la detención del trabajador, lo

que no encuadra en la forma de la suspensión preventiva, no proviniendo en el supuesto contemplado de denuncia del empleador, sino de terceros o de actuación de oficio de la autoridad. El empleador no estará obligado en tales casos al pago de la remuneración, salvo que se tratara de un hecho relativo o producido en ocasión del trabajo. Su incorporación en esta parte proviene del interés en reunir situaciones similares.

Por el artículo 242 se prevé el caso de suspensiones injuriosas, las que aún siendo menores de 30 días autorizan al trabajador, en determinadas circunstancias, a hacer denuncia del contrato de trabajo.

CAPÍTULO VI

Efectos de la huelga y otras medidas de acción directa

Por el artículo 243 se establece que la huelga y las otras medidas de acción directa que interrumpan la prestación de los servicios sólo suspenden los efectos de la relación de trabajo por todo el tiempo que duren las mismas. La ley supera las diferencias creadas por una doctrina y jurisprudencia que se considera deformante de tales fenómenos colectivos en su relación con el contrato de trabajo. Este, por ley, implica un deber de comportamiento (artículo 67), de allí que si se admite la existencia de medios de autotutela de los derechos, como el caso de la huelga y otras medidas de acción directa, el ejercicio de éstos no sólo pueden comprender la supresión del trabajo, sino todas aquellas otras formas válidas de defensa de los propios intereses, tal cual así lo recomienda la mejor doctrina y que en ningún caso conllevan la voluntad de extinguir el contrato, sino de cumplirlo en otras condiciones o reponer aquellas en que el contrato se venía cumpliendo. Con las reservas que tal criterio supondrá para quienes no ya sostienen que la huelga extingue el contrato de trabajo (concepto al parecer éste superado), sino que la reducen a formas esquematizadas, el proyecto consagra la equiparación de aquella a otras medidas de acción directa, previendo además que la participación en ellas por parte del trabajador en ningún caso puede constituir causa de despido, ni aun mediando intimación del empleador de reintegro al trabajo, salvo que se dé la situación prevista en el artículo 263, según la calificación que hagan los jueces prudencialmente en cada caso particular.

Progresando en la idea central de la regulación en esta parte, el proyecto declara ilegal y discriminatorio el trato del que resultase la no reincorporación de parte del personal involucrado en una huelga u otras medidas de acción directa, luego de su cesación, invocando como única razón su participación en las mismas, hubiese o no mediado intimación del empleador de reintegro al trabajo y calificación del conflicto. Si bien ello no descarta también apreciadas las circunstancias de cada caso en particular, la concurrencia de la misma causa de despido previsto en el artículo 233, conforme al segundo apartado del artículo 243, lo que excluiría de por sí el trato discriminatorio reprobado, se excluye aquel que implique la no admisión de uno o algunos de los trabajadores habiendo todos participado de los mismos hechos, invocándose como única razón la participación del trabajador en ellos. Según el artículo 244 se prohíbe al empleador concertar durante el tiempo de huelga u otras medidas de acción directa nuevos contratos de trabajo que tiendan a sustituir o reemplazar al trabajador, ni adoptar medidas

disciplinarias en su contra ni alterar la situación o condición en que el trabajador se encontraba revisando en la empresa. La disposición se incorpora a la normativa referida al contrato de trabajo en la medida que resultaría contradictorio el reconocimiento del derecho colectivo de huelga y aislarlo a su vez, concretado su ejercicio, de lo que hace a la situación del trabajador en la empresa o establecimiento afectado por aquella medida. Admitido el efecto suspensivo de la huelga u otras medidas de acción directa, la situación del trabajador debe permanecer inmodificada con respecto al cargo que ocupa o revista en la empresa, aun cuando ello implique alterar temporariamente las facultades del empleador, constituyendo de ese modo una restricción al ejercicio del dominio que por esta ley sólo se establece con miras a salvaguardar otros derechos particulares. Las que en cambio se establezcan con vistas a regular los conflictos colectivos de trabajo, donde se ubica la huelga y aquel otro género de medidas (interés público), deberán ser materia de las leyes respectivas, es un deslinde ya clásico de ordenamientos.

Por el artículo 245 se establece que si la huelga u otras medidas respondieran a culpa del empleador, éste será deudor de las remuneraciones por el tiempo que duren.

TITULO XI

De la transferencia del contrato de trabajo

A través de los artículos 246 a 251 se disciplina todo lo relativo a la transferencia del contrato de trabajo, referida a la transmisión por cualquier título de la empresa o establecimiento, salvo el caso del artículo 250, que contempla la sola cesión del personal, sin que comprenda el establecimiento.

El proyecto se orienta por la aceptación de las obligaciones *propter rem*, por más que la caracterización como tales en los supuestos contemplados se ve alterada por la solidaridad que se asigna al transmitente, mientras que parece ser propio de aquéllas la liberación de quien con la cosa transmite la obligación. Ello sólo responde a una razón de política legislativa y como técnica de aseguramiento de los derechos del trabajador en favor de quien se dirige la tutela. Sin desconocer la división que existe respecto de la existencia de tales obligaciones reales en la doctrina del derecho civil, en lo que es propio del derecho del trabajo, se reconocen antecedentes como el previsto en el artículo 157, inciso 4º, del Código de Comercio, ley 11.729, y 6º, segundo párrafo, de la ley 12.981.

Según el artículo 246, en caso de transferencia por cualquier título del establecimiento, pasarán al sucesor o adquirente, todas las obligaciones emergentes del contrato de trabajo, el que continuará con aquéllos conservando el trabajador la antigüedad adquirida con el transmitente y los derechos que de ella se derivan.

Por el artículo 247 viene a quedar sentado el principio que la transferencia del establecimiento no altera la subsistencia del contrato de trabajo, salvo el caso que por la transferencia se infiera al trabajador un perjuicio actual o futuro que apreciado con el criterio del artículo 263 (injuria), faculte al trabajador a hacer denuncia del contrato (artículo 267). Con carácter ejemplificativo el mismo artículo 247 contempla diversos supuestos en que se autoriza el acto de denuncia.

Por el artículo 248 se contemplan especialmente los casos de arrendamiento o cesión transitoria del esta-

blecimiento, no sólo con relación al cedente con referencia al cesionario al tiempo de la cesión, sino en la oportunidad inversa al operarse la restitución del establecimiento transitoriamente cedido. Según esto último, las obligaciones resultantes del contrato de trabajo acceden al establecimiento, no como resultado de un acto de dominio, sino del que proviene de un derecho al mismo como es su explotación merced a un título precario.

El artículo 249 consagra la solidaridad de las partes.

Por el artículo 250, la sola cesión del personal sin comprender el establecimiento, requiere la aceptación expresa y por escrito del trabajador, pero aun en tal caso cedente y cesionario responden por todas las obligaciones resultantes de la relación de trabajo cedida.

El título no rige cuando la cesión o transferencia se opera en favor del Estado (artículo 251).

TITULO XII

De la extinción del contrato de trabajo

CAPÍTULO I

Del preaviso

En lo que hace a la extinción del contrato de trabajo, el proyecto recepta los sistemas a que se hará mención seguidamente, los que, en sus diversas modalidades, se aplican de acuerdo a las circunstancias, de modo de hacer efectiva la garantía constitucional que confiere al trabajador protección frente al despido arbitrario. Se parte de la base que la Constitución Nacional (artículo 14, nuevo, en la reforma del año 1957), no fijó un tipo especial de protección, por lo que ello queda referido a la ley, que es lo que se propone consagrar en sus diversas modalidades la que se proyecta.

Los sistemas consagrados por la ley son los siguientes:

a) El de despido, referido a la sola voluntad del empleador, aun sin mediar justa causa. El reconocimiento de su validez y trascendencia jurídica es distinto de su justificación, cuya falta se sanciona mediante el pago de las indemnizaciones previstas. Es el sistema actualmente consagrado por la ley 11.729 y todos los estatutos vigentes, incluso la regulación proveniente de los artículos 40 y 41 de la ley 11.455 y decreto ley 18.598/70, para empleados de bancos y seguros.

Está previsto en los artículos 252 y siguientes del proyecto.

b) El que la doctrina define como «propuesta de despido», previsto en el artículo 276, inciso a), del proyecto, en cuyo caso, y dadas ciertas situaciones objetivas que se operen en el seno de la empresa, se asigna al empleador un derecho de iniciativa. El mismo artículo 276, último párrafo, del proyecto, difiere a la ley que se dicte, los efectos «vinculantes» de la resolución que en tales procedimientos se dicte con relación a la extinción o subsistencia del contrato y a las indemnizaciones que en cada caso correspondan.

En los términos del sistema consignado en a), el artículo 252 prevé lo referente al preaviso que una de las partes debe dar a la otra cuando el contrato de trabajo se disuelve por voluntad de una sola de ellas. Para el trabajador tal plazo se fija en un mes, cualquiera sea su antigüedad, y para el empleador

en 1, 2 ó 3 meses, según que la antigüedad en el servicio de aquél sea de 5, 10 o más años. Por el artículo 253 y según el sistema vigente de la ley 11.729, cuya experiencia en una aplicación de casi 40 años en el país no parece desaprovechable, la parte que omite el aviso previo debe indemnizar a la otra con el importe equivalente a la remuneración que corresponda al trabajador durante los plazos señalados en el artículo 252.

Los plazos del preaviso, según el artículo 254, corren a partir del primer día del mes siguiente al de su notificación, debiéndose por el empleador los salarios de los días faltantes hasta integrar el mes de despido, cuando el mismo se produzca sin preaviso y en fecha que no coincida con el último día del mes. Es el comúnmente conocido como integrativo del mes del despido, que rige también en los casos de despido indirecto (artículo 267).

Por el artículo 257 se autoriza al trabajador a extinguir el contrato de trabajo antes de la expiación del plazo de preaviso otorgado por el empleador, conservando el derecho a la percepción de la indemnización por despido fijada en relación al tiempo de servicio. El empleador, a su vez, podrá relevar al trabajador de la obligación de prestar servicios durante el plazo del preaviso, abonándole los salarios correspondientes.

Se mantiene el sistema de licencia diaria de 2 horas en favor del trabajador, las que deberán coincidir con las dos primeras de la jornada de trabajo. El artículo 259 contempla lo referente a las obligaciones de las partes durante el plazo del preaviso, y el 260 a los casos de nulidad.

CAPÍTULO II

De la extinción del contrato de trabajo por renuncia del trabajador

Por el artículo 261 se establece la forma en que debe exteriorizarse la renuncia del trabajador. Se la limita al despacho telegráfico colacionado o manifestación hecha ante la autoridad administrativa. De su observancia depende la validez del acto.

CAPÍTULO III

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

En el artículo 262 se prevé la extinción del contrato de trabajo por voluntad concurrente de las partes, de dos modos: uno, expreso y formal, que debe hacerse por escritura pública o ante la autoridad administrativa del trabajo, declarándose nulo y sin valor el acto que se celebre sin la presencia personal del trabajador.

Otro, de forma tácita, resultante del comportamiento concluyente y recíproco de las partes que traduzca inequívocamente el abandono de la relación. Esta última situación no es independiente, en cuanto a su apreciación, de lo que resulta de lo dispuesto en los artículos 61, en cuanto a la presunción que crea la intimación hecha por una parte a la otra, relativa al cumplimiento o incumplimiento de las obligaciones derivadas del contrato, la exclusión de presunción con respecto a la renuncia al empleo —artículo 62— y a la que deriva del artículo 63, en tanto, probada por el trabajador la existencia de la relación y su cesación, se presume el despido, salvo prueba en contra-

rio. El comportamiento concluyente y recíproco, por consiguiente, que prevé la última parte del artículo 262, debe resultar de un conjunto de circunstancias apreciadas en cada caso.

CAPÍTULO IV

De la extinción del contrato de trabajo por justa causa

En el artículo 263 se elabora sobre los antecedentes de la doctrina, la jurisprudencia y la legislación nacional y extranjera, la forma en que se configura la justa causa de despido. Se establece, así, que una de las partes podrá hacer denuncia del contrato de trabajo en caso de inobservancia (incumplimiento contractual) por la otra de las obligaciones resultantes del mismo que configuren «injuria», comprendiéndose por tal las diferentes circunstancias ampliamente calificadas por la doctrina y jurisprudencia nacional con respecto al artículo 159 del Código de Comercio. Tal «injuria», debe ser, además, de tal gravedad que no consenta la prosecución de la relación, ni aun a título provisorio, fórmula tomada del artículo 2.119 del Código Civil italiano de 1942, cuando se refiere a la «separación por justa causa», en el título de la extinción de la relación de trabajo.

La calificación —establece el mismo artículo 263— debe ser hecha prudencialmente por los jueces, teniendo en consideración el carácter de las relaciones que resultan de un contrato de trabajo, según lo dispuesto en la presente ley, y las modalidades o circunstancias de cada caso. La índole de las relaciones es la que resulta de la propia ley, de los estatutos profesionales y convenciones colectivas de trabajo, pero ello no es solamente un concepto abstracto, sino que se combina el principio sentado por los artículos 67 y 68 de la ley con los más concretos provenientes de las circunstancias de las personas, del tiempo y del lugar, según doctrina del artículo 512, última parte, del Código Civil.

El artículo 264 establece que 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, pero la misma no tiene el alcance de tornar inexistente o como no sucedido el despido adoptado con omisión de la comunicación, como podría inferirse de lo dispuesto en el artículo 53. El despido en tanto acto constitutivo (negativo o resolutorio), si es además causado exige la expresión del hecho que lo motiva (además de la fecha, según el artículo 264 del proyecto), la que necesariamente por ello debe permanecer inmodificada de lo que a su vez se deriva la consecuencia asignada por la ley tal cual es no admitir 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, ni alegarse causa cuando no se lo ha hecho en tal oportunidad.

Por el artículo 265 se prevén los casos de delito y abandono del trabajo.

En el primer caso, si el empleador invocara como causa del despido la comisión de actos calificados como delictuosos, deberá acreditarlos mediante sentencia judicial. En el segundo, el abandono del trabajo como acto de incumplimiento del trabajador, sólo se configurará previa su constitución en mora mediante intimación hecha en forma fehaciente para que se reintegre al trabajo, por el plazo que impongan las modalidades que resulten de cada caso. Esta circunstancia de la constitución en mora al trabajador

es lo que viene a distinguirla de la situación prevista en el artículo 262, última parte del proyecto, y que faculta al empleador a ejercitar válidamente sus facultades de receso.

Por el artículo 266 se determinan los montos de la indemnización por antigüedad o despido. La misma se fija en el importe de un mes de sueldo por cada año de servicios o fracción mayor de 3 meses, como en el régimen actual de la ley 11.729, pero el promedio de las remuneraciones se establece en base a las percibidas durante el último año, o todo el tiempo de la prestación del servicio, si éste fuese menor. La indemnización no podrá exceder del equivalente a tres veces el importe mensual del salario vital mínimo vigente al tiempo de la extinción del contrato.

El importe de la indemnización en ningún caso puede ser inferior a 2 meses de sueldo.

Por el artículo 267 se prevé la situación de despido o despido indirecto, que se opera cuando el trabajador hiciere denuncia del contrato fundado en justa causa apreciada conforme a la pauta del artículo 463 de la ley.

CAPÍTULO V

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

En tales casos, el monto de la indemnización es equivalente a la mitad de la prevista en el artículo 266, pero la disminución o falta de trabajo no debe ser imputable al empleador, según lo precisa el proyecto.

En este caso, el despido deberá comenzar por el personal menos antiguo.

CAPÍTULO VI

De la extinción del contrato de trabajo por muerte del trabajador

Se reconoce a las personas enumeradas en el artículo 37 del decreto ley 18.037/69 el derecho a percibir la indemnización que contempla el artículo 268 de la ley.

Se considera que, sin afectación a la familia legal, se equipara a la viuda la mujer que hubiese vivido públicamente con el trabajador fallecido, en aparente matrimonio, durante un mínimo de 5 años anteriores al fallecimiento. El carácter asistencial del beneficio que se atribuye a aquellas personas no debe descartar las situaciones de hecho que se derivan de la vida en común, en las condiciones que establece la ley, es decir, matrimonio aparente durante un mínimo de 5 años anteriores al fallecimiento. La persona en tales condiciones excluye, consiguientemente, a la cónyuge legítima separada del trabajador al tiempo del fallecimiento, por los plazos indicados.

Por el mismo artículo 269, segundo párrafo, se establece que la indemnización asignada es independiente de la que se reconozca a los causahabientes del trabajador por la ley de accidentes del trabajo, y de cualquier otro beneficio que por las leyes, estatutos profesionales, convenciones colectivas de trabajo, seguros o acto de previsión, le fuesen concedidos a los mismos en razón del fallecimiento del trabajador.

CAPÍTULO VII

De la extinción del contrato por muerte del empleador

Cuando el contrato de trabajo se extinga por muerte del empleador, al haberse tenido en cuenta para el mismo las condiciones personales o legales de aquél, actividad profesional u otras circunstancias, se reconoce al trabajador el derecho a percibir la indemnización prevista en el artículo 268 de la ley (artículo 270).

CAPÍTULO VIII

De la extinción del contrato de trabajo por vencimiento del plazo

Se reconoce al trabajador la indemnización prevista en el artículo 268 de la ley, haciéndose remisión a lo dispuesto en el artículo 104, segundo párrafo, de la misma, al disciplinar el contrato de trabajo a plazo fijo, es decir, en los casos de extinción del contrato mediando preaviso y estando el plazo del contrato íntegramente cumplido (artículo 271).

CAPÍTULO IX

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

Por el artículo 272 se establece que si la conducta del empleador fuese calificada como culpable o fraudulenta, la indemnización debida al trabajador será la prevista en el artículo 266.

Cuando la quiebra o concurso fuese calificado como casual, la indemnización se reducirá a la mitad, conforme a lo contemplado en el artículo 268.

En todos los casos el trabajador deberá percibir la indemnización a que se refiere el artículo 268 (media indemnización), reajustándose de derecho la misma, conforme a la calificación que efectúe el juez del concurso y que determinará la procedencia de una u otra indemnización.

Se prevé que la quiebra o concurso, para que constituya causal de la extinción del contrato de trabajo, debe determinar la cesación definitiva de la actividad del empleador.

Quedarán en cambio referidas a la apreciación de los jueces del fuero del trabajo, conforme a la demostración que efectúe el empleador, los casos referidos a la liquidación sin quiebra, para determinar así la procedencia de las indemnizaciones por los montos de los artículos 266 o 268, según los casos.

CAPÍTULO X

De la extinción del contrato de trabajo por jubilación del trabajador

Por el artículo 273 se reproduce lo actualmente dispuesto en el artículo 71 del decreto ley 18.037/69.

Cuando por las leyes de la seguridad social se autoriza el desempeño por parte del trabajador jubilado de actividades en relación de dependencia, se establece la facultad del empleador de extinguir la relación laboral sin obligación de indemnizar por antigüedad, pero en tal caso el trabajador deberá ser preavisado por un plazo no inferior a 2 meses, de modo de posibilitar la realización de los trámites pertinentes a

efectos de denunciar el cese de las actividades que realizaba y reobtener el goce pleno de sus haberes de pasividad (artículo 274).

Si el trabajador, en cambio, fuese despedido sin justa causa, su condición de jubilado no obstará al reconocimiento de las indemnizaciones, por los montos fijados en el artículo 266.

CAPÍTULO XI

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

Por el artículo 275, y en cuanto a la extinción del contrato de trabajo por incapacidad física o síquica del trabajador, se hace remisión a lo dispuesto en el artículo 229 de la ley, siendo el mismo acreedor a las indemnizaciones de los artículos 266 o 268, según el caso.

Si se tratara de inhabilidad del trabajador por haberle sido suprimido a éste la habilitación de que gozaba para el desempeño del cargo o empleo, el monto de la indemnización será el previsto en el artículo 268, salvo que la inhabilidad provenga de 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

Por el artículo 276 se contemplan los llamados «procedimientos de crisis», los que deberán ser objeto de regulación por ley especial. Según se dice más adelante, se prevé, así, en especial en lo dispuesto en el citado artículo 276, inciso a), con referencia a la extinción del contrato de trabajo, lo que la doctrina define como «propuesta de despido».

En la ley especial que disciplinará los denominados «procedimientos de crisis», se deberá contemplar los alcances y consecuencias de la resolución que en tales procedimientos se dicte, lo que viene a asignar a la misma el efecto «vinculante» que determinará el monto y procedencia de la indemnización debida al trabajador, o incluso la subsistencia del contrato, desde que según se ha dicho al comienzo la apertura del procedimiento de crisis sólo implica una propuesta de despido y no la concreción del poder jurídico de despido asignado, en principio, al empleador.

Se confiere el carácter de parte legítima en tales procedimientos, a la asociación profesional representativa.

Con el objeto de reunir en una sola disposición (la del artículo 276) lo referente a las causas objetivas que se operen en el seno de la empresa, y aún cuando ellas no den lugar a la extinción del contrato de trabajo, se prevé en los incisos b) y c) de dicho artículo, los alcances de la resolución que se dicte en los procedimientos que al efecto contemple la ley con relación a la suspensión de las actividades empresariales y consiguiente suspensión de los contratos de trabajo y la modificación de las cláusulas contractuales, reducción de planteles de personal, jornada, condiciones de empleo, etcétera.

Se determina en el artículo 277 que la antigüedad del trabajador en el caso de los artículos 266, 267, 268,

271, 272, 274 y 275, se establecerá conforme a lo dispuesto en los artículos 20 y 21, pero si hubiese mediado reingreso a las órdenes del empleador, se deducirá de las indemnizaciones previstas en los mencionados artículos, lo percibido por igual concepto por despidos anteriores, es decir, los importes referidos a las indemnizaciones por antigüedad o despido.

TÍTULO XIII

De la prescripción y caducidad

Por el artículo 278 se establece el plazo común de 4 años para la prescripción de las acciones derivadas del contrato de trabajo el que se computará a partir de la extinción del mismo, salvo el caso de los créditos por remuneraciones que según el artículo 279, se habrá de fijar a partir del momento establecido por la ley para su pago. Se ha tratado de lograr un equilibrio entre las ideas de seguridad y de justicia, excluyendo la posibilidad de reclamos que excedan el plazo máximo de prescripción en cuanto a remuneraciones devengadas por el trabajador.

Contra la tendencia del decreto ley 17.709/68 (que se deroga), que fija un plazo de prescripción uniforme para todos los créditos, se ha adoptado el criterio de establecer aquel plazo general, pero admitiendo las excepciones que permitan contemplar las características particulares de algún instituto, como en el caso de la responsabilidad por accidentes y enfermedades profesionales. La prescripción, en este último caso, se fija en 2 años a contar de la determinación de la incapacidad o el fallecimiento de la víctima.

Por el artículo 281 se prevén los casos de interrupción de la prescripción por actuaciones administrativas y por constitución en mora del empleador. Aquellas primeras operan la interrupción de la prescripción por el plazo de un año, lo mismo que la constitución en mora del empleador, efectuada en forma auténtica, pero esta última sólo podrá operarse por una sola vez. Progresando sobre lo dispuesto en el decreto ley 17.709/68, se incorpora en la regulación lo dispuesto en el artículo 3.986 del Código Civil, según el decreto ley 17.711/68.

Por el artículo 282 se asignan efectos interruptivos de la prescripción, a la demanda promovida contra un tercero al que el trabajador atribuyese erróneamente la calidad de empleador, en tanto el error resulte excusable y la acción fuese desistida por tal causa.

Se establece en el mismo artículo 282, segundo párrafo, que la inactividad procesal no puede afectar por vía de prescripción, derechos indisponibles del trabajador, debiendo en tal caso los jueces suplir aquélla (la inactividad procesal) de modo de neutralizar los efectos que la deserción de la instancia pueda tener sobre los derechos asignados al trabajador y que resultarían de lo dispuesto en el artículo 3.987 del Código Civil.

Se asignan, por último, efectos interruptivos de la prescripción, a las gestiones o reclamos efectuados por una asociación profesional con personería gremial en representación del trabajador o del personal de uno o varios establecimientos o empresas determinadas, aun cuando no contase con mandato expreso al respecto. La gestión sindical en tales casos, asume los alcances del artículo 281 de esta ley, si fuese ratificada por el trabajador.

Por el artículo 283 se establece que no existen otros modos de caducidad que los que resulten de esta ley.

Por el artículo 284 se reproduce la disposición vigente en la ley 16.577. Si bien ello se refiere al pago de obligaciones laborales, por lo mismo que se establece que el pago insuficiente sólo será considerado como entrega a cuenta del total adeudado, aunque se reciba sin reservas, y que queda expedita al trabajador la acción para reclamar el pago de la diferencia que correspondiera por todo el tiempo de la prescripción, se ha preferido ubicarla en el presente título.

TÍTULO XIV

De los privilegios

CAPÍTULO I

De la preferencia de los créditos laborales

Por el artículo 285 se establece que 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 establece el presente título. Los privilegios asignados a los créditos laborales se transmiten a los sucesores del trabajador (artículo 286).

El artículo 287 viene a dar solución a la cuestión que se crea cuando, mediando acuerdos transaccionales, conciliatorios o liberatorios, se incluyen en una sola suma más de un rubro o crédito que gozan de distinta preferencia y que hubiesen sido objeto de acumulación en la demanda promovida por el trabajador. Conciliando los principios de aconvencionalidad e irrenunciabilidad de los privilegios que podrían estar comprometidos en la cuestión, se establece que en aquellos acuerdos transaccionales, conciliatorios o liberatorios podrá imputarse todo o parte del crédito reconocido a uno o varios rubros incluidos en los mismos, de modo de garantizar el ejercicio de los derechos reconocidos en este título, si se diese el caso de concurrencia de acreedores y, por supuesto, los diversos rubros o créditos gozarán de distinto grado de preferencia. Los acuerdos que no tuviesen tal requisito podrán ser declarados nulos a instancia del trabajador, dado el caso de concurrencia de acreedores sobre bienes del empleador, sea con carácter general o particular. Los acuerdos transaccionales, conciliatorios o liberatorios constituyen un modo de conclusión del proceso; de allí que para reponer la plena vigencia de aquellos dos principios se autoriza excepcionalmente la revocación de la cosa juzgada que la aprobación de tales acuerdos entraña, siempre que se diese el caso de concurrencia de acreedores en la forma prevista en el artículo 287, segundo párrafo, de la ley.

Por el artículo 289 se excluye el fuero de atracción en la etapa de conocimiento en las acciones promovidas por el trabajador por créditos u otros derechos provenientes de la relación laboral. Su ejecución deberá continuarse ante el juez del concurso, por los procedimientos previstos en las leyes para tales casos.

En caso de sucesión del empleador, no solamente no se atraen las acciones previstas en el primer párrafo del artículo 289, por el fuero del sucesorio, sino que los trámites de ejecución se continuarán en sede laboral, salvo el caso de concurso.

Por el artículo 290 se consagra el derecho de pronto pago en favor del trabajador, por los créditos que tengan asignados el privilegio especial del artículo 292,

previa comprobación de sus importes por el síndico, afectándose a los mismos los primeros fondos que se recauden, o el producido de los bienes sobre los que recaiga el privilegio especial resultante de esta ley.

Por el artículo 291 se prevé el caso de continuación de la empresa, asignándose el carácter de gastos de justicia, a las remuneraciones del trabajador y las indemnizaciones que le correspondiesen en razón de la antigüedad u omisión del preaviso, debidas en virtud de servicios prestados después de la resolución judicial o del poder público que autorizase la continuación de la empresa. Estos créditos no requieren verificación ni ingresan al concurso, debiendo ser abonados en los plazos previstos en los artículos 140 y 142 de esta ley.

CAPÍTULO II

De las clases de privilegios

Por el artículo 292 se asigna privilegio especial a los créditos por remuneraciones debidas al trabajador por 6 meses y los provenientes de indemnización por accidente del trabajo, antigüedad o despido, falta de preaviso y fondo de desempleo. Tal privilegio recaerá sobre las mercaderías, materias primas y maquinarias que integren el establecimiento donde hubiese prestado aquellos. El privilegio recae, igualmente, sobre el precio del fondo de comercio, el dinero, títulos de crédito o depósitos en cuentas bancarias, 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, quedarán afectadas al privilegio si estuviesen permanentemente destinadas al funcionamiento del mismo, aun cuando se demostrase que fuesen ajenas, exceptuadas las mercaderías dadas en consignación. Por el artículo 293 se prevé la posibilidad de la persecución de los bienes en poder de terceros, afectados al privilegio.

El artículo 294 subordina el privilegio asignado por el artículo 292, al que corresponde al acreedor prendario, pero sólo por el saldo de precio, y lo adeudado al retenedor por razón de las mismas cosas, si fuesen retenidas. Salvo los mencionados, los créditos debidos al trabajador previstos en el citado artículo 292 gozan de preferencia sobre cualquier otro sobre los bienes objeto del privilegio.

Por el artículo 295 se extiende el privilegio especial del artículo 3.931 del Código Civil, al trabajador contratado por contratistas o subcontratistas, estando limitado en la actualidad solamente a los contratados directamente por el propietario del edificio, si el trabajador fuese ocupado en la edificación, reconstrucción o reparación del mismo.

En razón de las disposiciones mencionadas, los créditos del trabajador vienen a gozar del privilegio especial resultante de la ley y ejercitables en las ejecuciones particulares que se hagan de los bienes objeto del privilegio, siendo la vía procesal adecuada la de la tercería de mejor derecho. No es menester, en lo sucesivo, la existencia de concurso o quiebra del empleador.

Por el artículo 297 se contemplan los privilegios generales, ejercitables en concurso o quiebra del empleador. Los créditos laborales son preferidos a cualquier otro, salvo los alimentarios.

Por último, por el artículo 298, se establece que los privilegios no se extienden a los gastos y costas,

salvo lo dispuesto por el artículo 297 pero en cambio se extienden a los intereses por el plazo de dos (2) años a contar de la fecha de la mora.

TITULO XV

Disposiciones complementarias

Por el artículo 299 se extiende excepcionalmente la protección del artículo 198 al caso del trabajador, según ya se lo ha visto.

Por el artículo 300 se sanciona la conducta maliciosa y temeraria del empleador, especificándose diversos casos que ponen en evidencia los propósitos obstruccionistas o dilatorios que se sancionan. Tales los referidos a la conducta procesal que se asuma en reclamos por accidentes del 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 cuestione 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.

Ricardo Otero. — Antonio J. Benítez. — José B. Gelbard.

Sr. Presidente (Allende). — En consideración en general. Tiene la palabra el señor miembro informante de la comisión.

Sr. Pennisi. — Compañero presidente, compañeros senadores: a pesar de que la hora avanzó demasiado creo que es muy importante que tratemos hoy el régimen de contrato de trabajo, que constituye una herramienta que es reclamada desde hace bastante tiempo por la clase trabajadora y que realmente resulta necesaria en nuestro país para ajustar los resortes de viejas leyes a los últimos adelantos en la materia.

Quiero encarar mi exposición sobre este tema de tal forma que pueda servir en el futuro como una fuente de información y de interpretación de lo que quisimos decir quienes en este momento ocupamos las bancas de este cuerpo y somos, por tanto, representantes de la clase trabajadora.

En otro orden de ideas quiero destacar la enorme importancia que tiene el hecho de que el dictamen sobre el proyecto que nos enviara el Poder Ejecutivo haya sido aprobado por unanimidad por las dos comisiones que lo analizaron: la de Trabajo y Previsión Social y la de Legislación General. Esto implica el voto unánime de todos los sectores que componen el Senado de la Nación y su trascendencia debe ser remarcada porque demuestra que cualquiera que sea el partido político al que pertenezcamos, quienes nos sentamos en estas bancas realmente sentimos sensibilidad social y estamos consubstanciados con esto que el Poder Ejecutivo ha considerado como un arma revolucionaria.

No sería sincero con mis propios sentimientos si no expresara la profunda emoción que experimento, en mi condición de dirigente sindical y de senador de la Nación, al disfrutar del privilegio de informar este proyecto que legisla sobre el contrato de trabajo en la República Argentina.

Desfilan por mi mente las largas y duras luchas que los trabajadores debieron afrontar en nuestro país y en todos los países de la tierra para crear el derecho laboral. El camino de las luchas obreras está sembrado de héroes, de apóstoles y de mártires que ofrendaban sus vidas para que sobre su sacrificio se edificaran normas más justas en las relaciones del trabajo.

Todavía en muchas naciones los trabajadores deben afrontar penosas y cruentas acciones para conquistar derechos obreros. Pero hoy, en nuestra patria, regida por un gobierno popular, ofrecemos el espectáculo magnífico de un cuerpo como este Senado, mancomunado en el propósito de establecer en la Argentina un conjunto de disposiciones que constituyen un verdadero ejemplo de la forma como deben reglarse las condiciones de trabajo. Y esto lo hemos elaborado en paz, en orden, de común acuerdo, sobre la base de un proyecto elaborado por la Confederación General del Trabajo, que ha contado con el aporte de la opinión de diferentes sectores y que ha sido adoptado por el Poder Ejecutivo en el proyecto que nos ha elevado.

Esto es una demostración de que cuando en un país rige un gobierno popular y sus Cámaras legislativas están integradas por distintos sectores, pero todos aunados por una común vocación de justicia y de progreso, la violencia es innecesaria, las luchas desaparecen y los sacrificios humanos quedan atrás, porque los derechos laborales no son el producto de la fuerza, sino de la comprensión y del espíritu de equidad que impera en todas las esferas de gobierno.

Esta ley de contrato de trabajo que hoy consideramos es la culminación de un largo proceso que se inicia en el año 1932, cuando la Confederación General de Empleados de Comercio, dirigida por Angel Gabriel Borlenghi, reclamó la reforma del artículo 157 del Código de Comercio, plasmando la conquista en la ley 11.729 que comprendía a los trabajadores del comercio. En el año 1946, el entonces coronel Perón sanciona el decreto 33.302, que extiende las ventajas de esa ley a todos los trabajadores y duplica los montos indemnizatorios. Pero es justo destacar que, después de tantos años transcurridos desde la sanción de la ley 11.729, es preciso ajustar sus disposiciones a las nuevas concepciones que imperan en nuestro país y en el mundo en materia de relaciones laborales, y esto es lo que estamos haciendo.

Yo afirmo que el texto que estamos considerando, cuyo original del Poder Ejecutivo ha sido mejorado mediante algunas enmiendas introducidas por las comisiones, constituye un elemento homogéneo cuya aplicabilidad real no puede ser superada hasta la fecha por ninguna otra nación.

Deseo exponer, para la mayor claridad del debate, los alcances de los distintos artículos que integran el proyecto.

El Poder Ejecutivo ha remitido a este Honorable Senado un proyecto de ley, recabando la aprobación del régimen regulador del contrato de trabajo, al que se acompaña un magnífico mensaje, valioso por los aportes doctrinarios contenidos en el mismo, así como los elementos de fundamentación del contexto de las disposiciones normadas en el proyecto. La iniciativa remitida no constituye por cierto una creación originaria, aunque algunas de sus disposiciones lo sean; constituye la expresión disciplinada en normas jurídicas de una realidad vigente, sometida hasta hoy a la normatividad del derecho positivo, al imperio de las postulaciones doctrinarias o a principios jurisprudenciales que se han elaborado en torno a las relaciones de trabajo.

El proyecto no surge del vacío, sino que toma debida cuenta de todo lo aprovechable de la legislación vigente, incorporando las soluciones más progresistas, es decir, las que resultan más eficaces para la realización de la justicia social, supremo principio inspirador del proyecto según lo consigna la propia exposición de motivos que lo acompaña.

Esto, compañeros senadores, no significa, sin embargo, que se trate de una mera recopilación o consolidación de normas vigentes, sino que, por el contrario, no sólo incorpora las soluciones más progresistas dadas por la jurisprudencia laboral del país y por la doctrina nacional, sino que agrega soluciones originales cuando éstas resultan más aptas para la mejor realización y desenvolvimiento de los principios de la justicia social.

Ni siquiera descuida la consideración de fuentes extranjeras compatibles con nuestras modalidades jurídicas y con el espíritu del proyecto. Se inspira para algunas de sus disposiciones, por ejemplo, en la Ley Federal Mexicana del Trabajo, la Ley Española de Contrato de Trabajo, el Código Civil Italiano y, finalmente, toma también en cuenta las propuestas y recomendaciones de congresos internacionales y las convenciones y recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo.

Están presentes igualmente en este proyecto normas contenidas en el anteproyecto del Código de Trabajo de la República Argentina redactado por los doctores Nápoli, Despontin y Tissenbaum. Ha tomado, también, debida cuenta de las disposiciones incluidas en distintos convenios colectivos de trabajo a las que luego, a través del análisis de las normas del proyecto haré referencia en forma particular.

También ha sido debidamente considerado el antecedente de la ley 16.881, que concreta el primer esfuerzo tendiente a recoger lo que una abundante doctrina y jurisprudencia había aportado hasta el momento de su sanción.

En este orden de consideraciones generales, quisiera destacar a los compañeros senadores

algunos conceptos que hacen a la filosofía contenida en el plano de la normatividad jurídica que integra el proyecto, y que responden, como ya lo señalara, a concepciones de justicia social que hacen esencialmente a la doctrina y a las postulaciones de esta Argentina que estamos construyendo con un orden jurídico orientado hacia la liberación nacional.

Destaco, dentro de la filosofía del proyecto, el reconocimiento expreso que se hace del valor del factor trabajo, o sea, a la prestación de la actividad personal que ejecuta el trabajador, su valoración, su verdadera valoración en su dimensión humana, muy distante, por cierto, de aquel concepto de mercancía con que lo reglaran otras filosofías.

El trabajo es la actividad productiva y creadora del hombre en sí, toma de posición ésta que es reafirmada de inmediato al expresarse: «sólo después ha de entenderse que medie entre las partes una relación de intercambio y un fin económico».

El proyecto consagra como norma positiva para nuestro derecho, por las implicancias que de ello pueden derivarse, una concepción humanista del trabajo. Como consecuencia de ello y de que se procura el debido respeto a la persona del trabajador y a su dignidad, está el contenido de una serie de normas que responden a esa concepción.

Se regula lo relativo a los controles personales, se prohíbe la realización de encuestas y pesquisas sobre las opiniones políticas, religiosas y sindicales del trabajador, se tutela la libertad de expresión, etcétera.

Los principios que informan el Derecho del trabajo, que como es sabido obran en función de directivas a las que deberá ceñirse todo aquel que pretenda desentrañar el sentido de una norma laboral, también han encontrado adecuada concreción en el proyecto.

Las normas proyectadas no se han limitado a consagrar principios; no constituyen sólo postulaciones, ni son simplemente programáticas, sino que, fundándose en esos principios, dan soluciones precisas y determinadas.

Así, los principios conocidos como «el de la norma más favorable» y «el de la condición más favorable», encuentran consagración en el contenido de los artículos 7º, 8º, 9º, 17 y 178. En mérito de esto, tanto la duda de derecho como la nacida de la situación de hecho deben resolverse adoptando la solución que sea más favorable al trabajador e igualmente, se reconoce primacía al régimen más beneficioso, es decir, el principio que se resume en la expresión *in dubio pro operario*, o sea que en caso de duda debe resolverse en favor del trabajador, y que paternaliza los dos principios a que acabo de hacer referencia. Ha sido consagrado en distintas disposiciones del proyecto: lo consagra el artículo 25 cuando establece «que el hecho

de la prestación de servicio hace presumible la existencia de un contrato de trabajo»; igualmente, el artículo 63 cuando determina que, «probada por el trabajador la existencia de la relación de trabajo y su cesación, se presume el despido, salvo prueba en contrario».

Adviertan, compañeros senadores, la real significación y la importancia fundamentalísima que tendrá para el trabajador esta norma contenida en el artículo 63. En lo sucesivo probados los extremos que exige la disposición legal, es decir, la relación de trabajo y la ruptura de la misma, el trabajador contará a su favor con la presunción de que esa ruptura le es imputable al empleador y, en consecuencia, le asiste el derecho a percibir las indemnizaciones por despido injustificado, salvo que aquél pruebe de modo fehaciente que la disolución del vínculo del trabajo es consecuencia de hechos o actitudes del trabajador que, de acuerdo a los términos de esta ley, le eximen de responsabilidad.

Yo me atrevería a afirmar que el principio contenido en la disposición del artículo 63 —la presunción que se consagra en el mismo— constituye uno de los avances más destacables del proyecto con relación al régimen legal vigente y a la jurisprudencia elaborada por nuestros tribunales en torno a la ley 11.729.

Dentro de poco tiempo se cumplirán exactamente los cuarenta años de la vigencia de esa ley que, como saben los compañeros senadores, fue promulgada el 21 de septiembre del año 1934 y constituyó la piedra basal sobre la que comenzó a edificarse una legislación protectora de la relación contractual derivada del contrato de trabajo.

Volviendo al tema de las presunciones que se crean a través del contexto de distintas normas de este proyecto, señalo las disposiciones del artículo 57 en cuanto determina las consecuencias derivadas de que el empleador no lleve los libros en forma legal o la negativa del mismo a exhibirlos.

También se consagran presunciones coadyuvantes a un mayor equilibrio en la relación de trabajo, como la contenida en el artículo 60 cuando se controvierte el monto o cobro de remuneraciones, determinándose que las mismas deben ser probadas por el empleador cuando el trabajador invoque un monto superior. Si bien esta presunción había sido consagrada en una ley de la provincia de Buenos Aires y está contenida en el régimen legal que regula la actividad de los viajantes de comercio, lo cierto es que dentro de nuestro ordenamiento jurídico general la norma en cuestión consagra un dispositivo que evitará en lo sucesivo a los trabajadores producir una prueba que, a veces, resulta harto difícil, cuando no imposible.

Se consagra también en este orden una presunción en favor del trabajador, a través de los artículos 101 y 108, en cuanto determinan que los contratos de trabajo deben considerarse como

de tiempo indeterminado, quedando a cargo del empleador la prueba de que se trata de contratos con otras características, es decir con plazo determinado o de trabajos eventuales.

El principio de continuidad de la relación laboral pasará a convertirse, de sancionarse el proyecto, en norma de derecho positivo, a través de lo dispuesto en el artículo 10, en relación a la situación particular del artículo 71. En virtud de estas normas, ya no será ajustada a derecho la jurisprudencia por mucho tiempo predominante, que obligaba al trabajador afectado por una modificación de las modalidades que hacían a la prestación y que operaba en su perjuicio a optar entre aceptar la imposición, muchas veces arbitraria, de su empleador, o darse por despedido. Eran las únicas alternativas que le quedaban, y ello es razón de que se consideraba que sólo podía accionar una vez que hubiera puesto término a la relación laboral. La norma mencionada en el artículo 71, siguiendo el principio que establece el anterior, posibilita que se opte por reclamar se deje sin efecto la modificación de las condiciones de trabajo sin tener necesidad de optar por la situación de despido indirecto.

Igual efecto tiene el artículo 239 en cuanto determina que las suspensiones impuestas en exceso al plazo máximo legal pueden dar origen o bien a que el trabajador pueda considerarse en situación de despido, o a optar por la subsistencia del contrato de trabajo, reclamando el pago de los salarios correspondientes al período de la suspensión.

El hecho del contrato de objeto prohibido, tal como podía ser el celebrado con un trabajador que invistiera el carácter de inmigrante clandestino, según la legislación hasta no hace mucho tiempo vigente en toda su plenitud, no será obstáculo que vede al trabajador ejercer el derecho a percibir tanto las remuneraciones como las indemnizaciones —derecho éste que le había sido negado por una jurisprudencia plenaria de la Capital Federal—, e importa la admisión del principio de la realidad, que es otro de los que informan el derecho del trabajo y que se consagra en distintas normas del proyecto en consideración.

Este principio de la realidad también está presente en el artículo 33, en tanto haciendo caso omiso a las formas jurídicas que pueden adoptar distintas empresas vinculadas de modo diverso entre sí, da primacía a la situación de hecho, disponiendo la responsabilidad solidaria de las distintas empresas que constituyen un grupo industrial, comercial o de cualquier otro orden. Mediante esta norma se procura proteger al trabajador de las maniobras que normalmente se efectúan con otros fines y que daban como resultado crear una situación de insolvencia, que tornaba ilusorios sus derechos patrimoniales.

La norma proyectada acoge la doctrina que comenzara por difundirse en el derecho comer-

cial y muy tenuemente en el derecho del trabajo. Doctrina que, por otra parte, ha sido admitida en recientes fallos de la Corte Suprema de Justicia de la Nación.

Por último, el principio que podríamos llamar básico y que fue el que dio al derecho del trabajo un matiz particular y característico —me refiero al principio de la irrenunciabilidad—, encuentra, como es lógico, una amplia y contundente consagración a través de distintas disposiciones contenidas en el proyecto, que luego analizaremos.

Otros principios, como el de igualdad de trato, logran a través de la vertiente del proyecto, adecuada consagración positiva. Se prohíbe así todo tipo de discriminación de sexo, de raza, nacionalidad, motivos religiosos, políticos, gremiales, etcétera; al mismo tiempo, se consagra, en forma expresa, como obligación a cargo del empleador, la de dispensar a todos los trabajadores igual trato en idéntica situación. La igualdad de trato de los menores y de las mujeres la establece también el artículo 204 para los casos en él previstos.

Continuando con este examen general, cabe destacar que merecen la calificación de trascendentes las normas que dan el carácter de deberes a determinadas obligaciones del empleador, dando así a las mismas la calidad de obligaciones contractuales, que deben entenderse como integrantes del contrato, y consiguientemente generadoras de acciones. Su cumplimiento podría ser requerido en juicio en tanto fuera necesario.

El proyecto, por su parte, teniendo presente que no es suficiente la implantación de normas jurídicas que procuren una adecuada protección a los trabajadores, sino que es indispensable perseguir su vigencia real y efectiva, contiene una serie de previsiones con miras a evitar el denominado fraude laboral, y otras con la misma finalidad, que tienden en todo caso a dar al trabajador una mayor seguridad desde el punto de vista económico y a determinar, en la medida de lo posible, a un responsable, a un económicamente responsable, atribuyéndole el carácter de obligado a quien no es extraño en la relación y que en suma, aun cuando no llegue a ser el empleador desde el punto de vista jurídico estricto, es quien recibe los resultados de la labor cumplida por el trabajador.

A los fines indicados se propicia la sanción de las distintas normas como las contenidas en los artículos 14, 29, 31, 32, 65, 111, 137 a 139, 152, 155, 156, 162 y otros.

Estas regulaciones persiguen erradicar el fraude electoral en sus formas más conocidas: la utilización de lo que la doctrina llamara «el hombre de paja», o sea, el contratista o subcontratista prefabricado por el empleador, la utilización del disfraz de socio que se ha atribuido al trabajador, o de integrante de una sociedad independiente del empleador, comúnmente pro-

piciada por éste, el empleo de los recibos en blanco o de documentos con agregados insertados con posterioridad a su firma, y otras maniobras similares.

En el orden de ideas que vengo exponiendo, y con relación a otro tema, exprésase en el texto proyectado, y ello es lógico dado que hace a la naturaleza de la relación laboral, a su esencia, el reconocimiento de quien tenga a su cargo la gestión de la empresa, la titularidad del poder de dirección y del poder disciplinario. Esos poderes o facultades son reconocidos en todas las legislaciones del mundo, cualquiera que sea el régimen político vigente en los respectivos países.

A las normas que atribuyen las facultades indicadas no cabría atribuirles un carácter destacable si es que se limitaran a establecer ese simple reconocimiento. La importancia no radica, precisamente, en eso. Lo destacable es que se ha procurado, a través de una serie de normas, limitar razonablemente el ejercicio de esos poderes para evitar que se usen en forma abusiva.

En otros términos, se ha incorporado a nuestro derecho positivo del trabajo la doctrina del abuso del derecho y, si se quiere, el principio de la «razonabilidad», todo lo cual ha sido admitido por el derecho civil, no habiendo logrado aún su consagración en el ámbito laboral.

Hay que reconocer la existencia de cierta jurisprudencia que había admitido limitaciones al ejercicio de esos poderes, casi nunca haciendo mérito a la doctrina del abuso del derecho, doctrina que posibilita llegar también a otras consecuencias. Las vallas que se imponen al ejercicio de esos poderes procuran, por otra parte, un adecuado equilibrio, persiguiendo no desvirtuar la causa o motivo que justifique su reconocimiento como traba puesta al ejercicio del poder de dirección, pero fundada en razones distintas; es propio citar igualmente el artículo 214, en tanto dispone que al fijarse la jornada deberá atenderse a la salud del trabajador, y el artículo 220, al reconocer que el trabajador no está obligado a prestar servicios más allá de los límites de su jornada, salvo casos excepcionales.

Compañeros senadores: hasta este momento he procurado indicar las grandes líneas del pensamiento jurídico y social que caracteriza el proyecto, las que constituyen —podría decir— su filosofía. Filosofía política que hace a la justicia social, uno de los presupuestos básicos y uno de los fines fundamentales de la comunidad organizada, y que a esos efectos no trepida en valerse del intervencionismo estatal como de un elemento regulador insustituible, con miras a promover las condiciones que tornen posible la vigencia efectiva de la libertad personal —a la que exalta como un bien superior—, mediante la decidida rectificación de la desigualdad impuesta, como negación de esa libertad, por el liberalismo imperante desde hace dos siglos en el campo de las relaciones económicas y sociales.

En el proyecto que estamos considerando, tan trascendentes propósitos no han quedado limitados a la formulación de principios generales, sino que, traducidos en normación rigurosa y eficiente, nutren la regulación de cada una de las instituciones legisladas.

A cada una de ellas pasará a referirme en pos de analizar, aunque sea someramente, las distintas disposiciones contenidas en el proyecto, para detenerme solamente en aquellas que merecen una particular consideración.

Compañeros senadores: el proyecto de ley de contrato de trabajo aparece dividido en quince títulos, que en su mayoría incluyen varios capítulos. El ámbito de aplicación está indicado en la parte final del artículo 2º, cuando establece que sus disposiciones no serán aplicables a los trabajadores del servicio doméstico ni a los dependientes de la administración pública nacional, provincial o municipal, excepto —en este último caso— por disposición expresa o cuando se las incluya en el régimen de las convenciones colectivas de trabajo.

El título I está dedicado a disposiciones generales. Comienza el artículo 1º enumerando las fuentes de regulación del contrato de trabajo y de la relación de trabajo.

Esta materia de las fuentes del contrato y de la relación de trabajo aparece empero tratada en varias otras disposiciones del mismo título, como en la primera parte del artículo 2º y en los artículos 7º, 8º, 9º, 11, 13, 16 y 17.

La primera parte del artículo 2º resuelve sobre la aplicabilidad de las normas contenidas en el proyecto, «En los casos de actividades regladas por estatutos o regímenes particulares, leyes generales y/o especiales...». Vale decir, por otras normas. En ese orden dispone que las disposiciones del proyecto «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».

Esta última frase indica que el criterio aplicado para determinar cuál es la regulación más favorable es el llamado por la doctrina «criterio de conglobamiento por instituciones»; es decir, que, dados dos regímenes legales, no hay que examinarlos norma por norma, sino comparar en conjunto la regulación dispuesta por cada uno de ellos a las distintas instituciones del derecho del trabajo; así mismo, respecto de cada una de esas instituciones, se deberá juzgar cuál contiene la regulación más favorable.

Sin embargo, el mismo artículo 2º introduce a continuación una limitación a este criterio, pues señala que la aplicación de las normas del proyecto quedará condicionada a la posibilidad de que «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».

El artículo 7º consagra un principio tradicional en materia de derecho del trabajo: el de que

las partes contratantes no pueden pactar «condiciones menos favorables para el trabajador que las dispuestas en las normas legales, convenciones colectivas de trabajo o laudos con fuerza de tales o que resulten contrarias a las mismas». En tal caso, lo que pudieran acordar las partes será absolutamente nulo. He aquí una norma que consagra el principio de la irrenunciabilidad a que he hecho referencia antes.

El artículo 8º consagra, como ya lo hacía el artículo 6º de la ley 14.250 de convenios colectivos de trabajo, el principio de la norma más favorable al trabajador en materia de convenciones colectivas. En otras palabras, la convención colectiva es aplicable a la relación de trabajo cuando sus normas sean más favorables a los trabajadores que la disposición legal.

—Ocupa la Presidencia la señora senadora Yamili Bárbora de Nasif, vicepresidente 1º del Honorable Senado.

Sr. Pennisi. — Así mismo debo señalar que este artículo incorpora en su segunda parte una solución establecida por la jurisprudencia plenaria de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, según la cual las convenciones colectivas que reúnan los requisitos formales exigidos por la ley y que hubieran sido debidamente individualizadas, no estarán sujetas a prueba en juicio.

Es importante esta consagración en el derecho positivo, porque si bien en el ámbito de la Capital Federal esto había obtenido una sanción jurisprudencial plenaria, en muchos tribunales del interior del país la jurisprudencia no siempre estuvo orientada en el mismo sentido.

Quiero dejar aclarado que la expresión «debidamente individualizadas» no debe ser interpretada en forma gramatical, como un señalamiento de número fijo, sino en el sentido de que basta la sola indicación que facilite su individualización.

El artículo 11 integra la regulación de las fuentes con la previsión de la existencia de vacíos legales. Prescribe que «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».

Cabe señalar que la remisión que se hace a los principios de la justicia social importa un novedoso aporte a las fuentes del derecho del trabajo para darle al mismo un sentido no frecuente en nuestra normatividad positiva. Se destaca igualmente que la remisión a los principios generales del derecho del trabajo constituye un apartamiento a los consagrados en esta materia; y, sin pretender señalar una incompatibilidad entre uno y otro, es importante destacar que los principios generales del derecho del trabajo son las manifestaciones o formulación específica

en su ámbito de los principios generales del derecho y de sus exigencias.

El artículo 16, luego de recibir un principio generalmente aceptado por la doctrina y la jurisprudencia, según el cual las convenciones colectivas de trabajo no son susceptibles de aplicación extensiva o analógica, en razón de tener su fuente en un acuerdo de partes, agrega que «podrán ser tenidas en consideración para la resolución de casos concretos, según la profesionalidad del trabajador».

El tratamiento de las fuentes concluye con el artículo 17, que declara en su primer párrafo que los usos y costumbres más favorables al trabajador prevalecen sobre las normas dispositivas de la ley. En la segunda parte agrega que los usos y costumbres no prevalecen sobre el contrato y la convención colectiva; pero los usos y costumbres, en cuanto signifiquen un beneficio para el trabajador, rigen la relación contractual. De esta forma se precisa el papel de los usos y costumbres como fuente de regulación de la relación de trabajo. Esto, si bien es nuevo en nuestra legislación, es pacíficamente adoptado por la doctrina laboral.

También es novedad en nuestra legislación laboral el contenido del artículo 39, que introduce una norma de derecho internacional privado respecto a la ley aplicable en punto a lo relativo a la validez, derechos y obligaciones de las partes, en el contrato de trabajo. El proyecto opta por el criterio de la aplicación de la ley del lugar del contrato; vale decir que cuando el contrato se hubiere celebrado dentro o fuera de nuestro territorio, cualquiera sea la nacionalidad de las partes, se aplicarán las normas instituidas en el proyecto. Este es el principio general que contiene una restricción que también incorpora el artículo 39, según el cual debe aplicarse la ley más favorable al trabajador y la ley extranjera podrá ser aplicada aun de oficio por los jueces, en la medida en que ella resulte más favorable al trabajador.

El principio de la fijación de la ley del lugar de ejecución del contrato es considerado generalmente por la doctrina como el más conveniente, sin desconocer que en nuestro medio alguna doctrina, como la del profesor Goldschmidt, había preconizado también en materia de derecho internacional privado, con relación al contrato de trabajo, el principio de la norma o la legislación más favorable al trabajador.

El artículo 49 ha sido modificado por la comisión en su primer apartado, entendiendo darle a través del texto propuesto una redacción más precisa y más clara, sin alterar en lo substancial el concepto aportado por el texto originario.

Los artículos 49, 59 y 69 contienen definiciones legales sobre el trabajo, empresa, empresario y establecimiento que entiendo no requieren comentario especial.

Debo destacar la energía con que aparece regulado en el artículo 12 el principio de irrenunciabilidad de los beneficios por parte del traba-

jador categóricamente extensivo a toda conveniencia de las partes, ya sea al tiempo de su celebración o de su ejecución, o del ejercicio de los derechos provenientes de su extinción. Es decir que consagra como principio la irrenunciabilidad de los beneficios en cualquier tiempo.

El artículo 13 ratifica en cierto modo el contenido del artículo 79, estableciendo la nulidad de las cláusulas del contrato de trabajo que modifiquen en perjuicio del trabajador normas imperativas consagradas por las leyes o convenciones colectivas aclarando que esas cláusulas se considerarán substituidas de pleno derecho por las disposiciones imperativas mencionadas, solución que puede considerarse tradicional en el ámbito del derecho del trabajo, y que la comisión ha recogido proyectando una modificación en tal sentido a la norma originaria.

El problema del fraude a la ley laboral ha sido materia de preocupación de la jurisprudencia y tema de estudio de la doctrina, dentro de la cual cabe mencionar los trabajos de los doctores Fernández, Geanotti y Justo López, que han abordado en profundidad los temas que ahora cobran una normatividad que supera, evidentemente, las disposiciones contenidas en distintas leyes actualmente vigentes.

Faltaba en nuestra legislación una norma general respecto del fraude, y esta es la novedad que aporta ahora el artículo 14 del proyecto cuando dispone expresamente: «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». Esa nulidad significa, como lo aclara el último párrafo del artículo, que en tal caso la relación quedará regida por esta ley, es decir, que se prescindirá de la maniobra fraudulenta o simulatoria.

El proyecto no sólo mantiene todas aquellas normas preventivas del fraude ya establecidas en la legislación vigente, sino que agrega otras destinadas a contemplar situaciones especiales, propicias a la introducción de actitudes fraudulentas o simulatorias, adoptando adecuadas medidas de prevención. Pero como no es factible que se prevean anticipadamente todas y cada una de las posibilidades de fraude o de simulación ilícita, esta norma del artículo 14 provee de un criterio general aplicable a cualquier situación que se presente, aunque no exista una previsión particular a su respecto. Esto deberá tenerse debidamente en cuenta al interpretarse y hacerse aplicación de esta norma en el futuro.

El principio de favorecer al trabajador en caso de duda aparece consagrado en el artículo 99. Ya me he referido a cómo, cuando se plantean dudas sobre la aplicación de las normas legales o convencionales, se da prevalencia a la más favorable al trabajador, considerando la norma o el conjunto de normas que rige cada

una de las instituciones del trabajo. Este artículo extiende el principio referido a la interpretación o alcance de la ley y a la apreciación de la prueba en los casos concretos al disponer que los jueces o encargados de aplicarla se decidirán en el sentido más favorable al trabajador.

El artículo 10 se refiere a otro caso de duda respecto de la continuidad o subsistencia del contrato de trabajo y dispone que aquella deberá resolverse a favor de dicha continuidad o subsistencia.

El artículo 15 introduce una excepción al principio de irrenunciabilidad de los beneficios, admitido sin inconveniente por la doctrina, incluso recogida en las leyes procesales vigentes. En efecto, se admiten los acuerdos transaccionales, conciliatorios o liberatorios, pero sólo cuando se realizan con intervención de la autoridad judicial o administrativa, a lo cual se agrega que debe mediar resolución fundada de cualquiera de éstas que acredite que mediante tales actos se ha alcanzado una justa composición de los derechos e intereses de las partes.

El artículo 18 consagra el principio de la igualdad de trato al prohibir cualquier discriminación entre los trabajadores por motivos de sexo, raza, nacionalidad, religión, políticos o gremiales. La norma debe considerarse fundada en la misma Constitución Nacional y, por otra parte, recoge principios consagrados en la Declaración de Filadelfia, en la Declaración Universal de los Derechos Humanos, en el convenio 111 y en la recomendación 111 de la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo reunida en Ginebra en julio de 1958.

El artículo 19 justifica la *ratio legis* al crear desigualdades a favor de los trabajadores, indicando que sólo se entenderán como una forma de compensar otras que se dan por sí en la relación. Esta norma servirá en el futuro para que no se admita una interpretación restrictiva de determinadas disposiciones del proyecto, so pretexto de que ellas no acuerdan al empleador iguales o similares derechos que a la contraparte de la relación laboral. Lo acordado en determinadas disposiciones en beneficio del trabajador no lo es por crear una desigualdad que vaya en exclusivo beneficio del mismo sino que responde a la necesidad de equilibrar una relación laboral que en los hechos otorga al empleador situaciones de prevalencia.

El artículo 20 regla el cómputo de la antigüedad cuando éste sea el fundamento del derecho del trabajador y en él se determina de manera precisa la forma de computarlo.

Esta norma cumple también una función de prevención del fraude a la ley laboral en el sentido de impedir lo que en doctrina se llama «la fragmentación de antigüedad», que se procura obtener mediante sucesivas extinciones de la relación de trabajo, propuestas con el objeto de imposibilitar la acumulación de antigüedad por parte del trabajador.

El artículo 22 incorpora el principio de la gratuidad de los procedimientos administrativos y judiciales laborales y al mismo tiempo dispone que la cuota prevista de embargabilidad y sus otros bienes, no podrán ser afectados al pago de costas salvo el caso demostrado de mejoramiento de fortuna. Este mejoramiento, por supuesto, debe ser posterior al pronunciamiento.

Al incorporarse esta disposición a la ley de fondo se ha procurado obviar objeciones que podrían hacerse a disposiciones procesales provinciales que la consagran desde el punto de vista constitucional.

Es sabido que la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia de la Nación admite que se incluyan en la ley de fondo disposiciones de tipo procesal cuando ellas tienen como objeto o finalidad el de servir a los objetivos de la misma ley de fondo.

El título II, en siete capítulos, está dedicado al contrato de trabajo en general.

El capítulo I, a través de lo normado, hace la distinción entre el contrato y la relación de trabajo. La definición que se efectúa del contrato de trabajo es la aceptada por la doctrina y la jurisprudencia, estableciéndose que dicho contrato será considerado como tal, cualquiera fuese su forma o denominación, es decir, sentando lo que se puede llamar el principio de la prevalencia de la realidad sobre la designación que puedan otorgarle las partes.

Este es un principio importante pues se relaciona con la exclusión de una forma de fraude a la ley laboral mencionada en el artículo 14 como apariencia de normas contractuales no laborales.

El artículo 24 define a la relación de trabajo señalándose que la misma puede originarse no sólo en un contrato de trabajo, sino en otro acto jurídico distinto, siempre que a su formación concorra la voluntad del trabajador. La pertinencia de esta última exigencia está plenamente justificada, porque el trabajo forzoso debe ser considerado contrario al orden público constitucional.

Los artículos 25 y 26 no ofrecen mayores dudas en punto a su interpretación. Sin embargo, la comisión ha introducido un agregado a la disposición del artículo 25 procurando ampliar el concepto contenido en el mismo. Dice el artículo que el hecho de la simple prestación de un servicio hace presumir la existencia de un contrato de trabajo. Esto como principio general, salvo que por las circunstancias, las relaciones o causas que motiven esa prestación se demuestren acabadamente que no se trata de un contrato de trabajo sino de otra figura jurídica que también puede darse en la realidad.

La ley procura crear una simple presunción. Ello de ningún modo significa que determinadas prestaciones de servicios constituyan la figura del contrato de trabajo. Es decir que frente a la prestación de servicios se da la presunción

de la existencia de un contrato de trabajo, lo cual no significa la negación de la posibilidad de la existencia de otra figura.

La práctica ha demostrado que los recursos a que se apela en esta materia resultan insospechados. La imaginación pareciera encontrar cada vez nuevas figuras que con aspectos diferenciados pretenden disimular lo que en esencia no constituye otra cosa que un contrato de trabajo.

Por ello es que ha considerado menester ampliar el contenido de este dispositivo, consagrando que esta presunción que contiene la norma deberá operar igualmente cuando se utilicen figuras no estrictamente laborales, es decir, las que caracterizan al contrato, sino otras distintas pero condicionada por circunstancias que permiten suponer la existencia del propósito de violar las disposiciones tuitivas de la legislación laboral.

La modificación persigue, pues, el propósito de erradicar una de las formas del fraude laboral, la utilización de figuras tales como el contrato de locación o, simplemente, la cesión del uso del lugar, muy comúnmente utilizadas para disfrazar el contrato de trabajo. El alquiler del sillón del peluquero, el derecho a utilizar en un taller mecánico un lugar que se acuerda al tapicero o al electricista, quienes aparecen como trabajadores autónomos y no son otra cosa que obreros dependientes del empresario dueño del taller. Esto es, en definitiva, lo que la doctrina y la jurisprudencia llama «simulación ilícita» con el empleo de figuras no laborales.

La norma propiciada tiene en cuenta que la jurisprudencia ha considerado como no calificable de empresario a quien no demuestra tener medios suficientes como para poder hacerlo (capital, personal, maquinarias y herramientas, etcétera).

Con respecto al artículo 26 sólo quiero destacar el contenido del segundo párrafo del mismo cuando establece que el caso de incumplimiento del contrato antes del comienzo de la relación laboral da lugar a una indemnización que no podrá ser inferior al importe de un mes de la remuneración que se hubiere convenido o a la que resulte de la aplicación de la convención colectiva de trabajo correspondiente.

Esta norma implica una modificación a las disposiciones de derecho común, por cuanto éstas requieren la demostración del perjuicio. En el caso de esta situación no será necesario probar un perjuicio que no resulte superior al importe de un mes de indemnización.

El capítulo II está dedicado a los sujetos del contrato de trabajo.

Me detendré sólo en algunas de sus disposiciones. Después de definir al trabajador y al empleador pasa a ocuparse de diversas situaciones propicias al fraude, a la ley laboral o a la simulación ilícita.

La primera de las situaciones a que hace referencia el proyecto es la contemplada en el artículo 29 del mismo; es decir, el caso en que se usa la figura de la sociedad para hacer aparecer como prestación no laboral el trabajo subordinado.

Esto había sido objeto de contemplación en el artículo 1º de la ley 16.593, cuyo texto se mantiene, pero la parte final de este artículo modifica —con buen criterio— el artículo 50 del decreto ley 19.550, de 1971, en cuanto al referirse a las prestaciones accesorias de los socios las considera como obligaciones de terceros si, según lo que establece la primera parte de la norma, configuran un contrato de trabajo.

El artículo 30 contempla el caso en que el trabajador estuviese autorizado a servirse de auxiliares, y dispone que éstos serán considerados como en relación directa con el empleador de aquél, salvo los casos de excepción expresa prevista en este proyecto o en los regímenes legales o convenciones aplicables.

Esta norma es novedosa para nuestra legislación. Se establece una solución aceptada por responsables fuentes doctrinarias. Su objeto aquí es prevenir radicalmente el uso de situaciones como la descrita en la norma para defraudar los derechos de los trabajadores.

Los artículos 31 y 32 tienen, a su vez, una doble finalidad. Procuran, por una parte, la erradicación del fraude laboral, y para el supuesto de que no se presentara una situación que posibilitara esa calificación, dar al trabajador un responsable económicamente objetivo, lo que también se persigue a través del artículo 150 al disciplinar la relación jurídica de contratistas e intermediarios.

Las normas indicadas en el artículo 31 persiguen regular una situación que, de un tiempo a esta parte, ha motivado una preocupación en el ámbito de las relaciones de trabajo, no sólo en nuestro país, sino también en gran parte de otros países del mundo.

Esa preocupación que diera motivo a la consideración del tema en el orden internacional, y a que en países como Francia y Alemania Federal se sancionaran ordenamientos específicos, se origina como consecuencia de la aparición en lo que podríamos llamar «mundo del trabajo» de las «empresas de servicios», o sea de aquellas que contratan trabajadores por sí tomando a su cargo el pago de las remuneraciones de los mismos y con el empleo de ellos asumen la obligación de cubrir necesidades de otras empresas prestando en forma más o menos eventual servicios que hacen al giro normal de las mismas y que, en mayor o menor grado, son así mismo atendidos por trabajadores en relación de dependencia directa de ellos. En miras a impedir que esa modalidad de contratación obre perjudicialmente respecto del trabajador, tal como en la práctica acontece con alguna frecuencia, el

proyecto opta por crear una responsabilidad solidaria obligando por igual a la empresa que utiliza los servicios —a la que considera empleadora del trabajador—, y a la que denominaremos «de servicio».

El texto proyectado no se aparta de la realidad que debe regular ni tampoco, por supuesto, la prohíbe. Lo que procura es dar celeridad al trabajador evitando, tal como suele ocurrir en muchos casos, que sus derechos pasen a la categoría de ilusorios.

El artículo 33 contempla el caso de las empresas controladas, dominadas o vinculadas de forma que constituyan un grupo industrial, comercial o de cualquier otro orden, tanto de carácter permanente como accidental, para la realización de obras o trabajos determinados. También en este caso se establece que a los fines de las obligaciones contraídas por cada una de ellas con sus trabajadores y con los organismos de seguridad social, serán todas solidariamente responsables. El proyecto adopta aquí, indudablemente, el principio de la realidad económica ya incluido en disposiciones fiscales.

Se puede decir también que la norma proyectada acoge con la máxima energía el llamado principio de la penetración de la personalidad, con el objeto de prevenir el abuso de la personalidad jurídica y una posible manifestación de fraude a la ley laboral que puede darse mediante diversos tipos de maniobras, como por ejemplo, el vaciamiento de empresas e incluso incurriendo en la figura de fraude llamada «fragmentación de la antigüedad» mediante el traslado del trabajador de una a otra de las empresas vinculadas.

El capítulo III, en los artículos 34 a 38, regula la capacidad laboral y la capacidad para estar en juicio en conflictos laborales. Sus disposiciones en general coinciden con las del derecho común luego de la reforma del Código Civil y con cláusulas ya contenidas en normas procesales, como es el caso del artículo 34 del decreto ley 18.345/69. Se admite la plena capacidad de los menores desde la edad de 18 años y de la mujer casada sin autorización del marido, para celebrar contratos de trabajo.

También considera la plena capacidad de los menores desde los 18 años para administrar y disponer del producto del trabajo que ejecuten y de los bienes que adquieran con el producido de dicho trabajo.

Con respecto a los mayores de 14 años pero menores de 18, se admite la capacidad para celebrar contratos de trabajo siempre que con el conocimiento de sus padres o tutores vivan independientemente de ellos.

Por otra parte, con respecto a los menores de 18 años y mayores de 14, que se empleen, se presume que están suficientemente autorizados por sus padres o representantes legales para todos los actos relativos al mismo.

Los menores desde los 14 años están facultados para estar en juicio laboral en acciones vinculadas con el contrato o relación de trabajo y para hacerse representar por mandatarios mediante poder otorgado en la forma prevista en las leyes locales y con intervención del ministerio público.

La comisión ha introducido una pequeña modificación que es exclusivamente de forma, para la mejor inteligencia del artículo 34.

Finalmente, dentro de este capítulo, el artículo 38 en armonía con el 36 del Código Civil reputa actos de las personas jurídicas, los de sus representantes legales y agrega, y esto es lo novedoso, «...o de quienes, sin serlo, aparezcan como facultados para ello». Es decir, que equipara al representante legal con el que podríamos llamar representante aparente o tácito. La disposición se justifica porque de ordinario el trabajador no está en condiciones de determinar si quien lo contrata es o no el representante legal de una persona jurídica.

El capítulo IV se refiere al objeto del contrato de trabajo, definiéndolo conforme a la doctrina laboral como la prestación de una actividad personal e infungible, indeterminada o determinada.

En el supuesto de determinación, establece además que se hará conforme a la categoría profesional del trabajador si se la hubiere tomado en consideración al tiempo de celebrar el contrato o en el curso de las relaciones, y todo ello de acuerdo con lo que prevean los estatutos profesionales y las convenciones colectivas.

Aunque el artículo 40 estipula que no podrá ser objeto del contrato de trabajo la prestación de servicios ilícitos o prohibidos, los artículos siguientes diferencian el objeto ilícito del prohibido. La distinción nos parece apropiada y oportuna.

El artículo 41 define como ilícito al que fuese contrario a la moral y a las buenas costumbres siempre que no estuviese consentido, tolerado o regulado por las leyes, ordenanzas municipales o los reglamentos de policía. En cambio, el artículo 42 define como prohibido al objeto «cuando las normas legales o reglamentarias hubiesen vedado el empleo de determinadas personas o en determinadas tareas, épocas o condiciones. El último párrafo de este artículo declara que la prohibición del objeto del contrato, a diferencia de su ilicitud —debemos aclararlo—, está siempre dirigida contra el empleador.

El capítulo V se refiere a la formación del contrato de trabajo y contiene una serie de disposiciones que no he de comentar en particular por no contener dispositivos dignos de especial consideración. Tal vez merezca una referencia el contenido del artículo 51, que es novedoso dentro de nuestra legislación laboral positiva, aunque la solución que propicia la norma resulta acorde con los principios del Código Civil y que en más de una oportunidad fue acogido por la jurisprudencia de nuestros tribunales.

El capítulo VI está dedicado a la forma y prueba del contrato de trabajo. Sobre la forma, el artículo 52 establece el principio de la libertad para escoger la que las partes consideren más conveniente a sus respectivos intereses. Dentro del mismo criterio el artículo 55 determina que cuando las leyes, los estatutos profesionales o convenciones colectivas de trabajo exigieran algún documento, licencia o carné para el desarrollo o cumplimiento de determinada actividad, la falta de esos documentos no excluye la aplicación del régimen respectivo, salvo cuando se trate de una profesión que exija un título expedido por la autoridad competente.

El empleador deberá responder por las consecuencias económicas derivadas de la contratación del trabajador en determinada actividad en la que es requisito el contar con documentos habilitantes para el desempeño de la misma. No puede ser el trabajador quien sufra una limitación en su derecho como consecuencia de un hecho o circunstancia de la que es fundamentalmente responsable el empleador.

De diverso modo, el artículo 53 prescribe que los actos del empleador, para cuya validez —ya sea por este proyecto, los estatutos, o las convenciones colectivas— exigieran una forma instrumental determinada, se tendrán por no sucedidos cuando esa forma no hubiere sido observada. Es decir, que esos actos del empleador serán absolutamente ineficaces.

En cuanto a la prueba, el artículo 54 excluye toda limitación, pues prescribe que el contrato de trabajo se prueba por los modos autorizados por las leyes procesales, además del previsto en el artículo 25, que es la presunción resultante de la prestación de servicios.

El artículo 56 obliga a los empleadores a llevar un libro especial, registrado y rubricado en las mismas condiciones que se exigen para los libros principales de comercio y consigna los datos que deben figurar en este libro, donde hemos agregado el requerimiento de la individualización de personas que generen derecho a la percepción de asignaciones familiares.

Además, contiene expresas instrucciones respecto a la forma como llevarlos, mediante las cuales se prohíbe toda alteración, espacios en blanco, interlineaciones, tachaduras, etcétera.

Por el artículo 57 se les niega a los libros que carezcan de alguna de las formalidades impuestas en el artículo anterior, valor en juicio para probar a favor del empleador, resultando igualmente ineficaces para acreditar, en tales condiciones, el cumplimiento de las obligaciones y deberes no sólo del derecho del trabajo sino también los de la seguridad social.

El artículo 58 hace extensivo este requisito de validez a los registros, planillas, u otros instrumentos de contralor exigidos por los estatutos o por las convenciones colectivas.

El artículo 59 determina, o, mejor dicho, establece un tipo de presunción derivada, sea de

la no exhibición de los libros o de la falta o carencia de los requisitos exigidos para confeccionarlos. Y en este sentido, se consagra un régimen de inversión de pruebas, tal cual existe vigente en la ley de procedimientos de la justicia de trabajo de la provincia de Buenos Aires.

También en el régimen de los viajantes de comercio existe una disposición de tipo similar.

El artículo 60, siguiendo el principio establecido en el artículo anterior, determina la inversión de la prueba en los casos que se controvierta el monto de las remuneraciones, sin que ello excluya la demostración, por parte del trabajador, del hecho que originó su crédito.

El artículo 61 reafirma una solución frecuentemente adoptada, aunque no en forma unánime, por la jurisprudencia; según él, la intimación hecha por el trabajador relativa al cumplimiento o incumplimiento de las obligaciones derivadas del contrato de trabajo, creará una presunción a favor de aquél, susceptible, sin embargo, de ser destruida por prueba contraria cuando la referida intimación no fuese contestada en un plazo adecuado a la circunstancia, y que nunca podrá ser inferior a dos días hábiles; vale decir, el silencio ante la intimación origina una presunción a favor del trabajador intimante.

El artículo 63 consagra un principio de indudable trascendencia en el ámbito de las relaciones laborales. Tal vez constituya una de las innovaciones de las tantas que trae el proyecto, que es preciso destacar por lo que ella significa en favor del trabajador, quien muchas veces no cuenta con el bagaje de conocimientos de la contraparte ni con la posibilidad de recurrir al asesoramiento de quienes pueden orientarlo.

Se trata de una situación que se da en la realidad de modo muy frecuente, por lo que el legislador debe generar una norma tuitiva que vaya en protección de quien en la relación contractual de trabajo se encuentra en notoria inferioridad de condiciones.

Dice el artículo que, probada por el trabajador la existencia de la relación de trabajo y su cesación, se presume el despido, salvo prueba en contrario. Probado por parte del trabajador ambos extremos impuestos por la ley, el contrato de trabajo y su extinción, queda a cargo del empleador desvirtuar la presunción que establece la ley, en el sentido de que dicha disolución es consecuencia de un despido por parte del empleador. Es decir, se invierte la carga de la prueba respecto de la existencia del despido.

El artículo 64 admite como acto para individualizar al trabajador la impresión digital en un documento que debiera llevar su firma, siempre y cuando se demuestre que no sabe o no puede firmar. Pero condiciona la validez del acto a la prueba de otros elementos que acrediten su verdadera realización.

El artículo 65 afronta el problema de los documentos otorgados con firma en blanco por el trabajador. Lo que ocurre es que esos documentos frecuentemente han sido instrumentos utilizados para despojar a aquél de sus legítimos derechos. Por eso la norma propuesta establece que la firma no puede ser otorgada en blanco, y que el trabajador puede oponerse al contenido del acto demostrando que las declaraciones insertas en el documento no son reales.

Lo importante es lo que el artículo agrega a continuación: «Que esta demostración podrá ser hecha por cualquier medio de prueba». El derecho común excluye la prueba por testigos o por presunción, significando en consecuencia este dispositivo de la norma un avance en la consecución de ese propósito tantas veces perseguido en distintas disposiciones de este proyecto de evitar convertir al trabajador en la víctima de algunos empleadores inescrupulosos, que cada vez encuentran nuevas fórmulas para violar las normas de la ley y el legítimo derecho de los trabajadores. La última parte del artículo agrega que los jueces podrán apartarse del contenido del documento cuya firma haya sido judicialmente reconocida, si se dieran otros elementos de convicción que condujeran a demostrar lo contrario.

Quiero destacar que esta solución que adopta la norma propuesta había sido aconsejada por la doctrina, atendiendo al carácter tuitivo del derecho del trabajo, cabiendo citar un profundo estudio realizado por el doctor Justo López sobre el tema de los recibos en blanco.

También en orden a la prevención de maniobras destinadas a despojar al trabajador de su derecho, el artículo 66 dispone que: «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».

Se trata de lograr que el recibo o el documento corresponda exactamente a lo declarado por el trabajador.

El capítulo VII contiene un extenso y detallado tratamiento de los derechos y deberes de las partes en la relación de trabajo desarrollado en 31 artículos. La mayoría de las disposiciones que contiene son novedosas en nuestra legislación laboral, en el sentido de que no aparecen en ella bajo la forma de normas legales, aunque la casi totalidad era materia de conocimiento de la doctrina y de aplicación por parte de la jurisprudencia.

El artículo 67 considera que: «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».

Se consigna en el artículo siguiente el deber de las partes a obrar de buena fe con máxima amplitud, especificando que deben ajustar su conducta a lo que es propio de un buen empleador y de un buen trabajador. Todo ello, a través de las distintas oportunidades que brinda la relación laboral desde su iniciación pasando por toda la etapa de su cumplimiento hasta su extinción.

Las disposiciones previstas en los artículos 69 a 81 desarrollan el tema de las facultades del empleador: de organización, de dirección, del derecho a modificar las formas y modalidades de la relación laboral del trabajo, sus facultades disciplinarias y las limitaciones a su ejercicio, incluso a los controles personales, reconocimientos médicos y pesquisas sobre las opiniones del trabajador. Se le reconoce, en primer lugar, como es lógico, la facultad de organizar económica y técnicamente la empresa, explotación o establecimiento, pero con la participación que las leyes le asignen al personal o delegados de éste.

Estas normas, indudablemente, prevén ulteriores desenvolvimientos del derecho del trabajo que contempla algún tipo de participación de los trabajadores en la dirección o gestión de la empresa. En cuanto a las facultades de dirección, se establece que deberán ejercitarse con carácter funcional, atendiendo a los fines de la empresa, las exigencias de la producción, la preservación y mejora de los derechos personales y patrimoniales del trabajador; lo cual, evidentemente, excluye el uso meramente arbitrario o caprichoso de dichas facultades, especialmente cuando ello va en detrimento y perjudica la posición personal y patrimonial del trabajador.

Respecto a la facultad de modificar las formas y modalidades del trabajo, el comúnmente llamado *ius variandi*, se establecen explícitamente los límites que, desde hace mucho tiempo, han señalado la jurisprudencia y la doctrina. Se ha procurado de tal modo limitar razonablemente el ejercicio de esos poderes para evitar que se usen en forma abusiva. En otros términos, se incorpora a nuestro derecho positivo del trabajo la doctrina del abuso del derecho y, si se quiere, el principio de la razonabilidad, todo lo cual había sido admitido por el derecho civil.

Es propio reconocer, como lo he dicho antes, que la jurisprudencia fue imponiendo limitaciones al ejercicio de esos poderes, pero convengamos en que casi nunca lo hizo dando mérito a la doctrina del abuso del derecho, doctrina que posibilita llegar a otras consecuencias.

Las vallas que se imponen al ejercicio de esos poderes procuran, por otra parte, un adecuado equilibrio; persiguen no desvirtuar la causa o motivo que justifica su reconocimiento. Como valla puesta al ejercicio del poder de dirección,

pero fundada en razones distintas, es propio citar igualmente el artículo 214 en tanto dispone que al fijarse la jornada deberá atenderse a la salud del trabajador, y el artículo 220, que reconoce que el trabajador no está obligado a prestar servicios más allá de los límites de su jornada, salvo casos excepcionales.

Para el caso del uso indebido de estas facultades a que nos estamos refiriendo, se le reconoce al trabajador la posibilidad de optar entre el despido indirecto o la acción judicial para obtener el restablecimiento de las condiciones alteradas, injustificada o arbitrariamente, por disposición del empleador. En caso de opción por la acción judicial, se dispone que aquella se substanciará por el procedimiento sumarisimo, y que mientras éste se substancia, el empleador no podrá innovar respecto de las condiciones y modalidades del contrato del trabajo en que se desempeñaba el trabajador con anterioridad, hasta tanto recaiga la decisión definitiva. Para esclarecer aún más el concepto, para que no quede duda alguna respecto del propósito de la norma contenida en el artículo 71, la comisión ha introducido un agregado que cierra toda posibilidad de interpretar de modo distinto lo que dejo perfectamente aclarado. Reitero, deberán restablecerse en forma provisoria las condiciones de trabajo modificadas hasta que exista un pronunciamiento sobre el particular. Se deja a salvo cuando estas modificaciones tienen carácter general.

En orden al ejercicio de las facultades disciplinarias, la ley impone la exigencia insoslayable, para considerarlo procedente, que se le dé audiencia previa al trabajador. De más está decir que si no cumpliera con este recaudo, con esta exigencia, la sanción disciplinaria sería de todos modos injustificada, cualquiera que sea la causal o circunstancia que la determine.

Esta norma del artículo 72 prevé también la facultad del trabajador de cuestionar ante los organismos competentes tanto la procedencia como el tipo o la extensión de la medida aplicada, y ello para obtener su supresión, su substitución o su limitación, según el caso.

El artículo 73 especifica que estas facultades que hemos estado examinando, así como las referidas a suspensiones por razones económicas, deberán efectuarse dentro de los límites y condiciones fijados por la ley, por los estatutos profesionales, convenciones colectivas de trabajo, los consejos de empresas y, si los hubiere, los reglamentos internos que éstas dictaren.

El dispositivo, como se ve, prevé la existencia de órganos de participación de los trabajadores en la dirección o en la gestión de la empresa, lo que sin duda ha de constituir futuras etapas de este proceso de desarrollo social.

El artículo 74 determina una prohibición de carácter absoluto. De ningún modo pueden aplicarse sanciones disciplinarias que constituyan una modificación del contrato de trabajo. Como san-

ción disciplinaria no se admite la posibilidad de que el empleador altere en lo más mínimo ninguna de las modalidades o condiciones del contrato de trabajo y de la relación de trabajo. Dentro de la estructura de la ley, distintas disposiciones permiten un ámbito de actuación del empleador en orden a la organización del trabajo y de la empresa, pero lo que estamos considerando es una situación muy particular: es el caso de que a través de una sanción disciplinaria se quiera imponer una modificación del contrato de trabajo.

El artículo 75 introduce una disposición novedosa dentro de nuestra legislación positiva e, incluso, dentro del campo de la jurisprudencia, que si bien en oportunidades al evaluar la conducta del trabajador tomó en consideración el largo tiempo transcurrido entre uno y otro antecedente disciplinario, otras veces prescindió de tal circunstancia, por lo que resulta oportuno introducir una norma en el sentido que prevé este artículo.

Los artículos 76 a 81, que no tienen antecedentes dentro de nuestra legislación positiva, han sido recogidos de similares normas de la ley italiana de 1970, y a través de ellos se introducen muy precisos límites a los sistemas de controles personales del trabajador. Estas limitaciones hacen a la salvaguardia de la dignidad del trabajador e imponen la necesidad, como lo dice expresamente la norma, de actuar con discreción, y en todos los casos deberán efectuarse como lo impone expresamente la norma del artículo 76, por medios de selección automática, destinados a la totalidad del personal. No le es permitido al empleador otro medio de actuación, que muchas veces ha sido utilizado para humillar y denigrar a quien se le tiene señalado. Proceder de otro modo significa un acuerdo injurioso y agravante para el trabajador, y éste tendrá entonces el legítimo derecho de oponerse o de invocar esa circunstancia como causal de despido indirecto. Por otra parte, también la ley determina que este tipo de control debe ser de conocimiento del trabajador y no puede ser cumplido en forma subrepticia o sorpresiva.

Por último, la ley determina en punto a este tema de control que cualquiera que sea el sistema que se aplique, en todos los casos, indefectiblemente debe contar con la aprobación de la autoridad de aplicación, la que a su turno estará obligada a consultar a la asociación profesional firmante de la convención colectiva que rija la relación de trabajo.

Los artículos 82 a 89 reglamentan los deberes del empleador, a los que corresponden los correlativos derechos del trabajador: deber de remuneración, de seguridad, de reintegro de gastos y resarcimiento de daños, de protección, alimentación y vivienda, de ocupación, de diligencia del empleador, de observar las obligaciones que le están impuestas frente a los organismos sindicales, de la seguridad social, etcétera.

El deber de remuneración le obliga a satisfacer, en los plazos y condiciones previstos por el proyecto, el pago de la misma.

El deber de seguridad se resume en la adopción de las medidas que sean necesarias para la integridad psicofísica y la dignidad de los trabajadores.

Le impone la norma la precisa obligación de observar las disposiciones legales y reglamentarias pertinentes sobre higiene y seguridad del trabajo, y autoriza al trabajador a rehusar la prestación del servicio sin que ello determine la pérdida o disminución de su salario o remuneración, si aquéllos le fueran exigidos en transgresión a tales disposiciones. Esta norma, la del artículo 83, se refiere, pues, al deber de seguridad y reglamenta un aspecto fundamental del llamado deber de previsión del empleador, que fuera estudiado entre nosotros en forma minuciosa por el profesor Krotoschin. Es evidente que esta preocupación no puede estar ausente en un régimen regulador del contrato de trabajo, toda vez que nada puede cobrar mayor importancia que la de velar por el más calificado capital del trabajador, que es su salud, su bienestar físico, la necesaria exigencia de cumplir con su tarea sin estar sometido a la contingencia deteriorante de su plenitud física.

La comisión ha introducido una modificación en este artículo, substituyendo la expresión «personalidad moral» por la de «dignidad moral», entendiendo que ésta es una expresión más adecuada para expresar el sentido y el propósito de la norma. Así mismo, se reconoce el derecho del trabajador de rehusar la prestación del servicio hasta tanto el empleador cumpla con la imposición de la autoridad. Con ello resguardamos, de algún modo, la salud del hombre que trabaja.

El artículo 85 también ha sido objeto de una modificación por parte de la comisión. Hemos entendido que la minuciosidad inserta en el último apartado de esta disposición no era necesaria, ya que bastaba el contenido de expresiones muy claras disciplinadas en la primera parte de la misma.

El artículo 86 hace referencia al deber de ocupación, en forma original, porque invierte el planteo frecuente en la doctrina según el cual la ocupación efectiva sólo resultaba exigible en casos especiales, en los cuales la no ocupación perjudicaba al trabajador. De modo contrario a este criterio, el artículo 86 determina que el deber de ocupación viene a ser así la regla, y la posibilidad de no darla efectivamente, la excepción, pues establece que el empleador deberá garantizar al trabajador ocupación efectiva, salvo que el incumplimiento responda a motivos fundados que impidan la satisfacción de tal deber; no obstante todo ello, subsiste la garantía del pago de la remuneración respectiva.

Así mismo, se determina que esa ocupación deberá ser la que corresponda a la categoría profesional del trabajador, no siendo admitida

la ocupación en tareas que no sean las que propiamente debe ejecutar el trabajador, y en el evento de que fuese destinado a tareas superiores, la ley prescribe que se tendrá derecho a percibir durante el tiempo que las desempeña la remuneración correspondiente, si dicha asignación fuese de carácter transitorio.

Se establece una presunción a renglón seguido, en el sentido de que las nuevas tareas pasan a ser definitivas si habiendo desaparecido las causas que dieron lugar a la suplencia el trabajador continuase en su desempeño, y así mismo en el caso de vencer los plazos que al respecto pueden fijar los estatutos profesionales o las convenciones colectivas de trabajo.

También son nuevas, dentro de nuestro derecho positivo, las disposiciones de los artículos 87 y 88, fundamentalmente en cuanto convierten en obligaciones contractuales las de origen legal impuestas al empleador por los sistemas de seguridad social. Esto se refiere especialmente a la obligación de ingresar fondos, ya sea de la seguridad social o sindicales a su cargo, tanto en caso de ser obligado directo como en su calidad de agente de retención.

Al mismo tiempo, el artículo 87 determina que el empleador no está autorizado a invocar el incumplimiento por parte del trabajador de las obligaciones que a éste le corresponden y del que derive la pérdida total o parcial de los beneficios de la seguridad social, si la observancia de las obligaciones dependiese de la iniciativa del empleador y no probase haber cumplido oportunamente las que tuviese a su cargo como agente de retención, contribuyente u otra condición similar.

El precepto del artículo 89 consagra con amplitud indudable el deber de igualdad de trato: «El empleador debe dispensar a todos los trabajadores igual trato en identidad de situaciones». Este principio había sido consagrado en un fallo plenario de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, relativo a la discriminación de las incorporaciones subsiguientes a despidos motivados por huelgas. Acoto que esta doctrina plenaria fue dejada posteriormente sin efecto por la Corte Suprema de Justicia de la Nación.

El contenido de la norma encuentra por otra parte el reconocido fundamento del convenio 100 de la Organización Internacional del Trabajo, referido al tópico de las remuneraciones, y donde se determina la igualdad de retribución entre la mano de obra masculina y la femenina por un trabajo igual. Señalo que este convenio fue oportunamente ratificado por nuestro país, pero la parte final del artículo 89 deja sin embargo a salvo las condiciones más favorables que tenga reconocidas el trabajador, provenientes del contrato individual de trabajo, estableciendo que el principio de igualdad, es decir la exigencia de igualdad de trato, no puede afectarlas.

Ya manifesté anteriormente que los distintos deberes del empleador son correlativos a otros tantos derechos del trabajador, de tal modo que

lo que se podría llamar «derecho de escalafón, ascensos y preferencias» aparece reglado en el artículo 90 como obligación impuesta al empleador, de preferir en iguales 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.

Como es lógico, las normas del proyecto en este aspecto no se detienen a reglamentar el procedimiento por el que se hará efectiva esa preferencia, sino que indican que los estatutos profesionales y las convenciones colectivas deberán determinarlo.

El precepto del artículo 91 reconoce al trabajador la propiedad de los inventos o descubrimientos que haga personalmente, aun cuando para ello se haya valido de instrumentos que no le pertenezcan, que puedan ser de propiedad del empleador. Exceptúa a los que deriven de los procedimientos industriales, métodos o instalaciones del establecimiento o de experimentaciones, investigaciones, mejoras o perfeccionamientos de los ya empleados, considerando a éstos propiedad del empleador. También lo serán cuando las invenciones, descubrimientos, fórmulas, diseños, materiales y combinaciones resulten o se obtengan por un trabajador que ha sido contratado con tal objeto.

El artículo 92 completa la reglamentación de la materia, estableciendo que en igualdad de condiciones, el empleador será preferido a terceros en el caso de que el trabajador decidiese la cesión de los derechos a la invención o descubrimiento, refiriéndose, por supuesto, a la eventualidad de que dicho derecho le pertenezca.

El dispositivo legal obliga también a las partes, es decir, al empleador y al trabajador, a guardar absoluto secreto sobre los inventos o descubrimientos, cualquiera fuese la forma en que se hubieran logrado.

Los siguientes artículos de este capítulo VII reglan los deberes del trabajador, a los que corresponden correlativos derechos del empleador: deberes de diligencia y colaboración, de fidelidad, de cumplimiento de órdenes e instrucciones, deber de no concurrencia y, como lo prescribe el artículo 98, deber de prestar los auxilios que se requieran, en caso de peligro grave o inminente para las personas o para las cosas incorporadas a la empresa.

En esta regulación que se efectúa en el proyecto de ley respecto de los deberes a que he hecho referencia, y lo dispuesto en el artículo 96, que se refiere a la responsabilidad del trabajador ante el empleador por los daños que cause a los intereses de éste, no se incluyen novedades dignas de mayor comentario con relación a lo ya conocido y articulado a través de una jurisprudencia existente sobre la materia. Me limito a comentar las modificaciones introducidas por la comisión a distintos artículos de este capítulo.

Con relación al artículo 93, la comisión lo ha modificado procurando darle a la norma una adecuación más apropiada en resguardo de legítimos derechos de los trabajadores.

Así, ha suprimido una expresión que con frecuencia ha sido utilizada por algunos empleadores para crear sistemas de incentivación, donde se marginan elementales normas de resguardo al capital del trabajador, a su único capital que es el de su salud. Me refiero a la expresión «una productividad» que no se entiende suprimida con el propósito de no alentarla, sino simplemente para resguardar —como lo dije— el capital físico de los trabajadores contra la actitud y el proceder de empresarios inescrupulosos que no toman debida cuenta de que ese capital interesa a la sociedad toda porque es fundamental para la economía del país.

Respondiendo al propósito de mantener la correlación entre el título que precede al artículo 94 y expresiones del mismo, se ha reemplazado la expresión «lealtad», que no resulta muy apropiada, por la de «fidelidad». Con el mismo propósito que hemos señalado al comentar el artículo 93, la comisión ha resuelto suprimir la expresión «buen uso» quitándole la adjetivación por considerarla innecesaria y para evitar erróneas interpretaciones.

En cuanto a la substitución del artículo 97, la comisión ha entendido darle, a través de una nueva redacción, un sentido más preciso al propósito de la norma, procurando mantener en lo fundamental la fidelidad de la misma.

En el título III, con el rótulo «De las modalidades del contrato de trabajo», reglamenta a través de cinco capítulos, los distintos tipos de contratos por tiempo indeterminado, a plazo fijo, de temporada, eventual y de grupo o por equipo.

De acuerdo con lo estatuido en el artículo 99, el contrato de trabajo se entenderá celebrado por tiempo indeterminado, salvo cuando el tiempo de su duración se haya fijado en forma expresa y por escrito o cuando las modalidades de las tareas o de la actividad, razonablemente apreciadas, justifiquen lo contrario.

Por otra parte, según lo dispone el artículo 101, «la carga de la prueba de que el contrato es por tiempo determinado estará a cargo del empleador», por lo que podemos afirmar que el principio general es el contrato por tiempo indeterminado.

Mediante la regulación precisa de cada una de las figuras configurativas de los distintos tipos de contrato, se enerva la posibilidad de utilizar situaciones atípicas o menos corrientes para erigirlas en otros tantos medios de privar a los trabajadores del goce efectivo de los derechos elementales. A tal fin se delimitan con claridad los casos en que habrá de admitirse la existencia de alguno de esos contratos y aun para ese supuesto se enuncian los derechos y obligaciones de las partes en forma intergiversable.

Entre estas obligaciones y aquellos derechos se incluyen algunos hasta ahora ausentes en nuestro derecho positivo, aunque enunciados en su función precursora por algunas convenciones colectivas, tal como los denominados «derechos de escalafón, de ascensos, de preferencias», etcétera.

En cuanto al término del contrato de trabajo a plazo fijo, teniendo en cuenta los principios que hacen al beneficio de la libertad del trabajador y de la disponibilidad de su propia capacidad de trabajo, el plazo máximo se limita a un término que no puede ser superior a cinco años. Para prevenir el fraude a la ley laboral mediante la imposición del plazo, se establece —repetiéndola parcialmente modificada— una disposición del artículo 158 del Código de Comercio por la cual en los contratos a plazo fijo igualmente las partes deberán preavisar la extinción con una antelación no menor de un mes ni mayor de dos meses respecto de la expiración del plazo convenido.

En caso de omisión del preaviso, se establece que se entenderá que se acepta la conversión del plazo fijo en indeterminado, salvo acto expreso de renovación por un plazo igual o distinto del previsto originariamente, para lo cual deberá observarse la forma escrita dispuesta por el artículo 99. En este artículo, la comisión, entendiendo darle mayor precisión, introdujo una modificación consistente simplemente en pasar el inciso b) al inciso a) y este último al lugar de aquél, por lo que en nada se modifica la norma proyectada.

En lo que se refiere al incumplimiento del contrato a plazo fijo, el artículo 104 regla sus consecuencias en la forma en que lo había determinado un fallo plenario de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo de la Capital Federal. Cuando la extinción del contrato se produjere mediante el preaviso y estando el contrato íntegramente cumplido, la ley acuerda al trabajador el derecho a percibir una suma equivalente a la indemnización que regla el artículo 268 para el caso de despido por causa de fuerza mayor o falta o disminución del trabajo no imputable al empleador.

Quiero dejar perfectamente aclarado que el propósito de estas normas que disciplinan y regulan el contrato de trabajo a plazo fijo responden a la necesidad de determinar los derechos y las obligaciones de las partes. Pero entiéndase que no abrimos el cauce, a través de este dispositivo del proyecto, para generar un fraude a la legislación laboral como medio que arbitre la posibilidad del pago de menores indemnizaciones. El contrato a plazo fijo debe responder a situaciones de hecho configurativas de circunstancias que determinen la necesidad del mismo, nunca ha de ser un medio de burlar la norma de la ley.

En cuanto al contrato de trabajo de temporada, se lo caracteriza en la forma que es habitual en nuestra doctrina y jurisprudencia. Se agrega que el despido del trabajador, pendientes los plazos

previstos o previsibles del ciclo o temporada, dará lugar a un resarcimiento igual al previsto en el artículo 104, que se refiere al incumplimiento del contrato de trabajo a plazo fijo.

Además, se le asigna el carácter de una relación permanente de trabajo, no obstante la discontinuidad de las prestaciones y se establece que el trabajador adquiere los derechos que el proyecto de ley otorga a los trabajadores permanentes 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 el capítulo III.

Por el artículo 107 se obliga a ambas partes, en tiempo útil y oportuno, y antes de la iniciación de cada temporada, a manifestar su disposición a desempeñar el cargo o empleo, por parte del trabajador, y de ocuparlo en la forma y con las modalidades convenidas, por parte del empleador. Se hace responsable de las consecuencias de la extinción del contrato a la parte que no consienta la reiteración de la relación. Todas estas circunstancias deben ser documentadas por el empleador, pues en caso contrario la ley determina la operatividad de otras disposiciones, entre ellas la establecida en el artículo 63, es decir, la presunción del despido.

Al trabajo eventual se lo caracteriza en una forma también usual en la doctrina y jurisprudencia, pero reiterando lo ya establecido en el artículo 101 respecto a la carga de la prueba. Pone a cargo del empleador la prueba de la afirmación de ser el contrato de trabajo de tipo eventual, por lo cual se acoge a una orientación no unánime en la jurisprudencia de nuestros tribunales.

El artículo 109 precisa que los beneficios establecidos en el proyecto para los trabajadores en general se aplicarán también a los trabajadores eventuales, con lo que se sienta un principio de carácter general exceptuándose solamente aquellas situaciones que se determinan en el propio texto de la norma.

El contrato de trabajo de grupo o por equipo constituye una figura jurídica reconocida por nuestra jurisprudencia sin estar reglada por ninguna norma legal en forma expresa. Está definida en la forma usual en que lo ha hecho la doctrina y establece el principio de que el empleador tendrá, respecto de cada uno de los integrantes del grupo, los deberes y obligaciones previstos por las leyes laborales, en este caso concreto, los que establece el proyecto, con las limitaciones que resulten de la modalidad de las tareas a efectuarse y la conformación del grupo.

Se prevé que si se hubiese pactado un salario colectivo, los componentes tendrán derecho a participar en el mismo según su contribución al resultado del trabajo. Se faculta al delegado o representante del grupo o equipo a substituir al trabajador que se retira, «proponiendo el nuevo integrante a la aceptación del empleador, si ello

resultare indispensable». Se asegura al trabajador retirado, como es obvio, el derecho a la liquidación de su participación en el trabajo ya realizado.

Por otro lado, los trabajadores del equipo o grupo incorporados por el empleador para colaborar con él, no participarán del salario común, salario que correrá por cuenta exclusiva del empleador. Esta norma persigue entre otras finalidades la de evitar que el empleador pueda, a través de sucesivas incorporaciones, alterar las cláusulas salariales anticipadamente pactadas.

El artículo 111 reitera disposiciones del artículo 2º de la ley 16.593 que consideró contrato de trabajo por equipo «el que se establezca entre una sociedad, asociación, comunidad o grupo de personas con o sin personalidad jurídica».

El proyecto modifica en algunos aspectos el texto de la ley cuando señala: «...se obliga 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...».

Como es fácilmente advertible, el objeto de estas disposiciones es el de prevenir el fraude a la ley laboral mediante la adopción de la figura societaria.

Todos conocemos suficientemente la multiplicidad de ficticias sociedades celebradas entre los trabajadores por imposición de los patrones, frecuentemente leoninas, que no tienen otro propósito que el de privar al trabajador de los derechos que le acuerdan las leyes protectoras del trabajador subordinado. A través de esta disposición queda limitada en la frontera de lo imaginable o de lo posible la celebración de estas sociedades o, mejor dicho, supuestas sociedades configuradas con el exclusivo objeto de evitar el cumplimiento de las obligaciones a cargo del empleador.

El título IV está referido al tema de la remuneración del trabajador y resulta oportuno destacar que el proyecto recoge la doctrina según la cual el carácter sinalagmático del contrato de trabajo no requiere simultaneidad en el cumplimiento de las prestaciones recíprocamente comprometidas, poniendo a cargo del empleador las de pagar la remuneración aun sin prestación de servicios en los casos que la ley prevé. Basta la circunstancia de haber puesto el trabajador su fuerza de trabajo al servicio del empleador, y esto en todos los casos.

El artículo 112, primera norma de las que componen este capítulo, comienza por definir el concepto de remuneración y entiende como tal «la contraprestación que debe percibir el trabajador como consecuencia del contrato de trabajo».

A título meramente ejemplificativo, el artículo 113 menciona que la remuneración puede fijarse por tiempo o por rendimiento del trabajo, y en este último caso, «por unidad de obra, comisión individual o colectiva, habilitación, gra-

tificación o participación en las utilidades», e integrarse con premios en cualquiera de sus formas o modalidades.

La norma siguiente admite la determinación del salario en dinero, especie, habitación, alimentos, etcétera, pero aclara que todos estos tipos de remuneraciones se integran totalmente y constituyen la remuneración del trabajador.

Con respecto a los viáticos, el artículo 115 mantiene el criterio del decreto ley 33.302/45, según el cual serán considerados como remuneraciones, salvo en la parte efectivamente gastada y acreditada por medio de comprobantes, sin perjuicio de lo que en particular dispongan los estatutos profesionales y convenciones colectivas de trabajo.

La comisión ha modificado la norma del artículo 116 del proyecto por entender que el porcentaje del diez por ciento era un tanto exiguo, en su correlación con el salario y con la prestación que podría aportar el empleador en especie, sea en comida, habitación y otra forma de retribución.

También ha entendido que debía invertir la fórmula acogida por el proyecto. En vez de remitir el salario en dinero a un porcentaje del monto de la remuneración en especie, considera más adecuada la formulación inversa, es decir, la que se proyecta a través de la modificación propuesta. El empleador no podrá imputar más del veinte por ciento de la remuneración total del trabajador como pago en especie.

A esta altura quiero señalar que también, con relación al artículo 112, la comisión introduce una modificación a su apartado final.

Se trata de una simple modificación formal pero que resulta útil y conveniente para aclarar los conceptos.

El sentido de ambas disposiciones es similar, pero hemos estimado que las expresiones acogidas en la modificación son más precisas y, en consecuencia, facilitarán la aplicación y la interpretación del dispositivo legal proyectado.

Respecto de las comisiones, el artículo 117 prescribe que han de liquidarse sobre la base de las operaciones concertadas y con prescindencia de su resultado. Es decir, que la comisión se debe por el hecho mismo de la concertación de la operación, sin que el trabajador remunerado mediante ella participe del riesgo de la operación.

Con relación a las comisiones colectivas o porcentajes sobre ventas para distribuir entre la totalidad del personal, el artículo 118 prescribe que la distribución se haga de modo tal que beneficie a todos los trabajadores, y eso en la medida en que cada uno de ellos haya contribuido al resultado económico obtenido.

En cuanto a la participación en las utilidades, habilitación y formas similares de remuneración, la norma del artículo siguiente establece que de haberse pactado, éstas se liquidarán sobre utilidades netas.

El artículo 120, para el caso de las remuneraciones a comisión individual y colectiva, como de participación en las utilidades y similares, garantiza al trabajador o a quien lo represente el libre acceso a los libros y demás documentación con el objeto de efectuar las comprobaciones y ejercer los controles pertinentes de las ventas y de las utilidades que resulten. Además, la comisión ha entendido que esa representación debía ejercerse a través de la organización sindical.

Sobre este aspecto quiero hacer una aclaración. Señalaron los compañeros senadores al rendir homenaje a la memoria de Arturo Jauretche cuál había sido la posición de cierta prensa cuando se produjo la muerte de Yrigoyen y la del propio Jauretche; de idéntico modo, al establecer nosotros este agregado, por el que se prescribe que los trabajadores pueden tener intervención directa en la revisión de los libros de las empresas, hemos advertido que cierta prensa lo critica destacando que se trataría de una cláusula inconstitucional.

En tal sentido considero que la mencionada prescripción no es inconstitucional y, por otra parte, que si los empleadores están trabajando realmente para el país no tienen por qué ocultar sus libros.

Lo que no aclara dicha prensa es que se podrían estar fraguando los libros y que eso es lo que se trataría de ocultar a los trabajadores.

Con referencia a los salarios por unidad de obra, el artículo 121 prescribe que si se hubiesen establecido en convenciones colectivas o en acuerdos celebrados con intervención de la asociación profesional correspondiente se determinará en cada caso el ritmo de producción para un trabajo normal de ocho horas que garantice la percepción de un salario suficiente.

La comisión ha substituido esta expresión, «salario suficiente», por «salario nunca inferior al establecido en la convención colectiva de trabajo de la actividad, o en su defecto el salario vital mínimo y móvil». Con ello ha querido poner una limitación al criterio patronal, de modo que ese salario que se fije nunca podrá ser inferior, por lo menos, al salario vital mínimo vigente en cada oportunidad.

La misma exigencia regirá para el caso de que estos tipos de remuneración fueran establecidos unilateralmente por el empleador, imponiéndose igualmente como obligación a su cargo la de garantizar la dación de trabajo en la cantidad adecuada, de modo que permita al trabajador la percepción de salarios en las condiciones antes indicadas, siendo responsable por la supresión o reducción injustificada del trabajo.

El artículo 122 norma lo relativo a las propinas que pueda percibir el trabajador con motivo y en razón de su desempeño. Ello suele ser frecuente en determinado tipo de actividad, y si bien desde determinado punto de vista esta forma de complementar la remuneración puede no resultarnos

grata, lo cierto es que la realidad la ha impuesto, por lo que era preciso regularla de algún modo, y en este caso se disciplina la misma determinándose que ella, así como también las recompensas, serán consideradas como parte integrante de la remuneración, de tal modo que gravitarán en todos los aspectos en que la retribución ha de tomarse en cuenta para fijar los beneficios a que es acreedor el trabajador.

El artículo 123 determina que cuando el sueldo o salario no estuviese fijado por convenciones colectivas o actos emanados de autoridad competente su cuantía será fijada por los jueces atendiendo a la importancia de los servicios y demás condiciones en que se prestan los mismos, y tomando en consideración el esfuerzo realizado y los resultados obtenidos. Debe entenderse que esta disposición no excluye la posibilidad de determinar la remuneración por acuerdo de partes, siempre que el mismo no contrarie ninguna norma imperativa. En esto deberá tenerse presente que el artículo 19 del proyecto, al enumerar las fuentes de regulación del contrato y de la relación de trabajo, indica como una de ellas a la «voluntad de las partes».

Finalmente, el artículo 124 consagra el principio fundamental de la presunción de onerosidad de la prestación del trabajo y expresa textualmente: «El trabajo no se presume gratuito».

Respecto del salario mínimo vital y móvil se mantiene el régimen de la ley 16.459, respecto de la cual el proyecto de ley que acompaña al que estamos considerando propone la derogación de los artículos 19, 29, 39, 49, 99, parte del 11 y 13.

A diferencia de lo que establece la mencionada ley 16.459, en el presente proyecto se expresa que los subsidios y asignaciones por cargas de familia son independientes del derecho a la percepción del salario mínimo vital, 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.

También se establece que el salario mínimo no será objeto de quitas zonales y que el mismo es inembargable en la proporción que establezca la reglamentación, salvo por deudas alimentarias.

El capítulo III al referirse al salario mínimo profesional, prevé el establecimiento de éste para los casos en que la forma de remuneración adoptada o la de su liquidación no permitan fijar salarios profesionales en las convenciones colectivas. En tal supuesto, el mismo deberá calcularse en forma tal que asegure al trabajador un ingreso adecuado, atendiendo a su profesión, oficio, categoría o calificación. En todo caso la norma establece que el salario mínimo profesional no podrá ser nunca inferior al mínimo vital más una proporción que sobre el mismo dispondrá la reglamentación.

Según el artículo 132 se lo determinará al concertarse la convención colectiva de trabajo, y

si en esa oportunidad no hubiera 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 se modifica el salario mínimo vital, los mínimos profesionales se corregirán automáticamente en igual proporción y a partir de la misma fecha.

En el artículo 133 se especifica que en caso de modificación de estos salarios profesionales 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 preexistentes serán acreedores a un incremento proporcional a los acordados con respecto a los salarios profesionales.

En cuanto al sueldo anual complementario, materia del capítulo V, el proyecto mantiene el régimen actualmente vigente, incluso en cuanto al pago en dos cuotas con vencimiento el 30 de junio y el 31 de diciembre de cada año.

El extenso capítulo VI comprende los artículos 137 al 163, y está referido a la tutela y pago de la remuneración. Tan vasta regulación se explica por la larga tradición legislativa existente en la materia, desde la ley 11.728, modificada por el decreto ley 16.312/44, hasta el ordenamiento de normas y la introducción de nuevas disposiciones efectuados por el decreto ley 18.596/70.

En líneas generales, las normas propuestas en el proyecto de ley mantienen los lineamientos de nuestro actual derecho positivo, por lo cual me limitaré a mencionar las principales cuestiones respecto de las cuales se introduce una regulación diferente.

Respecto a la forma de pago, se establece que 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 se haga mediante cheque, a la orden del trabajador o mediante acreditación en cuenta abierta a su nombre y orden y con el control y supervisión de funcionarios o agentes dependientes de la misma autoridad de aplicación y de la asociación profesional correspondiente. Se agrega que el pago efectuado sin el cumplimiento de tales requisitos será nulo y carente de eficacia como medio extintivo de la obligación.

El dispositivo del artículo 138 guarda consonancia en cuanto prevé que el Banco Central instituirá un régimen de cheques u órdenes de pago no transmisibles por vía de endoso destinado exclusivamente al pago de salarios y que garantice la efectiva provisión de fondos y su conversión en cualquiera de las entidades que integren el sistema bancario.

La comisión, velando por el estricto cumplimiento de las distintas obligaciones impuestas

al empleador por otros dispositivos legales, formuló un agregado tendiente a garantizar, además del pago de salarios, el cumplimiento de otras obligaciones impuestas al empleador. Por ello ha efectuado un agregado al artículo 138, estableciendo que el sistema de cheques u órdenes de pago deberá, además, asegurar el cumplimiento de la obligación de efectuar aportes y contribuciones a cargo del empleador, como también aquellos respecto de los cuales éste debiera ser agente de retención. Con ello imponemos una vía que obliga al empleador a cumplir con las restantes obligaciones a su exclusivo cargo.

El artículo 147, en su primer párrafo, limita el monto de la deducción, retención o compensación que pueda hacerse, según el artículo 146, de tal modo que en conjunto esas deducciones no puedan insumir más del 20 % del monto total de la remuneración en dinero que tenga que percibir el trabajador.

El artículo 150 consagra un principio nuevo en nuestro país y que tiende a evitar los fraudes y evasiones que se cometen en contra de los organismos que hacen a la seguridad social. En efecto, dicha disposición impone al empleador principal la obligación de retener de lo que deben percibir los contratistas 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.

Además, con este artículo se ratifica el principio de que los trabajadores contratados por contratistas o intermediarios tendrán derecho a exigir al empleador principal solidario todas las obligaciones económicas que se les adeudaren y que forman parte del contrato laboral.

Otra innovación respecto de las normas preexistentes la introduce el artículo 155 cuando exige que el importe de las remuneraciones por vacaciones, licencias pagas, asignaciones familiares y las que correspondan a las indemnizaciones debidas al trabajador se hagan constar en recibos por separado, respecto de lo que corresponda a remuneraciones ordinarias, cumpliendo en estos recibos separados los mismos requisitos de forma y contenido exigidos para la documentación del pago de las remuneraciones ordinarias. No será necesario explicitar que las razones a que obedece este dispositivo legal se encaminan en el propósito, tantas veces encauzado a través de distintas normas del proyecto, de procurar evitar el fraude al trabajador, haciéndole firmar recibos que luego son completados con otros conceptos distintos del originario. Sin embargo, se admite que puede usarse un solo recibo cuando medie una autorización administrativa que faculte al empleador para ello.

El artículo 156 no sólo condiciona la eficacia probatoria del recibo para acreditar el pago total o parcial al cumplimiento de los requisitos consignados en los artículos 154 y 155, sino que también lo condiciona a que su constancia guarde la debida correlación con la documentación la-

boral, previsional, comercial y tributaria. Acoto que esta última exigencia está inspirada en el artículo 38 del convenio colectivo vigente para la industria de la construcción.

Este tipo de disposiciones tiende a impedir la burla de los derechos del trabajador mediante el uso de recibos fraguados o el abuso de la firma en blanco, procedimiento lamentablemente más generalizado de lo que pueda suponerse.

Con el mismo objetivo, el artículo 160 determina que, a petición de la asociación profesional que corresponda, la autoridad de aplicación, mediante resolución fundada, podrá establecer en actividades determinadas requisitos o modalidades que aseguren la validez probatoria de los recibos, la veracidad de sus enunciaciones, la intangibilidad de la remuneración y el más eficaz contralor de su pago. Señalo que esta situación —mejor dicho, esta regulación— estaba parcialmente prevista en el artículo 20 del decreto 18.596/70, pero ahora, además de completarla y modificarla en algunos aspectos, se agrega como exigencia imperativa que los recibos que se establezcan por vía de tales disposiciones serán de inexcusable utilización para la demostración y acreditación de los pagos.

También el artículo 162 introduce una innovación respecto a la legislación vigente cuando prohíbe la cesión de las remuneraciones, las asignaciones familiares y cualquier otro rubro que configure un crédito emergente de la relación laboral, incluidas las indemnizaciones.

La norma preexistente admitía la cesibilidad dentro del límite de la embargabilidad.

Por último, apunto que la comisión ha introducido dos modificaciones más a distintas disposiciones contenidas en este título.

Una de ellas substituye el inciso f) del artículo 146, el que es reemplazado por el siguiente: «depósitos en cajas de ahorro de instituciones del Estado nacional, de la provincia de los municipios, sindicales, o de propiedad de asociaciones profesionales de trabajadores, y pago de cuotas por préstamos acordados por esas instituciones al trabajador». La ampliación del contenido del inciso no exige otras aclaraciones que las que resultan del texto de la modificación, que tiende a ampliar la nómina de las instituciones que gozan del derecho que inicialmente en el proyecto estaban reservadas sólo a instituciones del Estado nacional.

La otra modificación está referida a un agregado que la comisión ha introducido en el artículo 150 como segundo apartado del mismo. A través de la misma se otorga una facultad al empleador principal de retener de lo que deban percibir los contratistas intermediarios, los importes que éstos pudieran adeudar a los organismos de seguridad social, facultad que posibilita que esos aportes ingresen a la caja por la vía más práctica e inmediata. Esta retención no está vinculada sólo a la circunstancia derivada del pago de las remuneraciones, sino que ella

opera aun cuando hubieran sido totalmente liquidadas a los trabajadores.

El régimen de las vacaciones y la licencia paga ha sido regulado en el título V a través de los tres capítulos que lo integran. En general, el régimen de vacaciones proyectado sigue los lineamientos del decreto ley 1.740/45, pero ha introducido algunas modificaciones al mismo, de cierta relevancia.

En primer lugar, el artículo 164 amplía los lapsos previstos para el período de vacaciones desde un mínimo de 14 días hasta un máximo de 35 días corridos para los empleados con más de 20 años de antigüedad. Además se establece que la antigüedad computable debe serlo al 31 de diciembre del año al que correspondan las vacaciones.

Me limitaré a reseñar las modificaciones más importantes con relación al derecho vigente. Aunque se mantiene la exigencia para el goce de las vacaciones de haberse desempeñado durante la mitad como mínimo de los días hábiles del año, el artículo 167 permite que el trabajador que no llegase a computar el tiempo mínimo de trabajo goce de un período de descanso anual proporcional a un día de descanso por cada 20 días de trabajo efectivo. Esta disposición reconoce el antecedente del convenio colectivo vigente para la industria de la construcción. El despacho propicia que en los casos de cierre del establecimiento por vacaciones, el trabajador tenga derecho a ser compensado por el período mayor no abarcado por su licencia.

—Ocupa la Presidencia el doctor José Antonio Allende, presidente provisional del Honorable Senado.

Sr. Pennisi. — El artículo 169 también introduce modificaciones en el modo de determinación del salario correspondiente al período de vacaciones. Respecto de los trabajadores mensualizados, dispone que el salario de vacaciones se determine dividiendo el sueldo mensual por veinticinco y no por treinta, como lo establecía el decreto 1.740/45.

En cuanto al salario por día o por hora se prescribe que el trabajador cobre en el período de vacaciones el importe que le hubiere correspondido percibir en la jornada anterior a la fecha en que comienza el goce de aquéllas. Se estatuye que si la jornada habitual fuera superior a ocho horas se tomará como jornada real la habitual en tanto no exceda de nueve horas, y que cuando por razones circunstanciales el trabajador haya cumplido una jornada inferior a la habitual se calcule la remuneración de vacaciones como si la misma coincidiera con la legal.

En casos de salario variable —a destajo, comisiones, porcentaje, etcétera— el proyecto deja reservado al trabajador el derecho a optar entre el promedio de los sueldos devengados durante el año al que corresponden las vacaciones o el de los últimos seis meses de la prestación del servicio. A los efectos de establecer el monto

de retribución, el proyecto impone que se incluya en la misma lo percibido por su trabajo ordinario así como también lo devengado en tareas extraordinarias, lo percibido en concepto de bonificaciones por antigüedad u otras remuneraciones accesorias.

Se mantiene el derecho del trabajador a cobrar en caso de extinción del trabajo una suma equivalente al salario correspondiente al período de descanso proporcional a la fracción del año trabajado, acordándose a los causahabientes el derecho a percibir esta compensación en el caso de fallecimiento del trabajador.

La comisión ha propuesto un agregado a este artículo 170 que tiene un propósito sancionatorio al establecer que en ese caso de la extinción del contrato de trabajo, cuando el trabajador no haya gozado de las vacaciones por períodos anteriores, el empleador deberá abonar los salarios correspondientes a las mismas, incrementado dos veces y medio su valor. De este modo, se ha procurado poner una sanción al empleador que no hubiera otorgado al trabajador las vacaciones en las épocas correspondientes. También el artículo 171 sanciona al empleador que hubiera omitido el otorgamiento oportuno de las vacaciones o el pago anticipado de las mismas. Para estos casos, el proyecto de ley acuerda al trabajador a percibir dos veces y medio el importe de los salarios correspondientes al período de sus vacaciones.

En casos de licencias especiales, regladas por el artículo 172, se generalizan para todos los trabajadores comprendidos dentro del ámbito de la ley las disposiciones del decreto ley 18.338/69 referidas a los trabajadores comprendidos en convenciones colectivas. Por una disposición de este capítulo se determina que esas licencias, que se acuerdan por distintas circunstancias especificadas por el artículo 172, serán pagas y se calculará el salario de la forma prevista para el régimen de vacaciones.

En el capítulo III, el artículo 176 recoge el criterio jurisprudencial vigente, por el cual quedó determinado que las vacaciones no son compensables en dinero, ya que ellas responden a un fin higiénico, salvo lo dispuesto para el caso de la extinción de la relación de trabajo.

Mediante el artículo 177 se eleva a nivel legal el criterio incluido en algunas convenciones acerca del derecho al goce de vacaciones por parte de los trabajadores contratados por temporada, estableciéndose el modo de graduar su extensión y la oportunidad de otorgarlo, ya que se fija al finalizar el ciclo.

Por el artículo 178, se deja a salvo en forma expresa que los mayores beneficios acordados al trabajador por convenciones colectivas preponderan sobre las disposiciones contenidas sobre el particular en este proyecto.

La última norma de este capítulo también resulta novedosa para nuestro régimen de vacaciones. La misma permite acumular en de-

terminadas condiciones a un período de descanso anual hasta el tercio de otro anterior y también el descanso anual a la licencia por matrimonio.

Como se advierte en este aspecto, la norma procura —y sin lugar a dudas lo consigue— convertir el instituto vacacional en una posibilidad cierta de descanso reparador y además asegurar contra todo evento su disfrute real y efectivo.

En materia de feriados obligatorios y de días no laborables, tratada en el título VI del proyecto, subsiste el artículo 1º del decreto ley 2.446, remitiendo el artículo 180 para la determinación de los días feriados nacionales y los no laborables, a los que se disponga por régimen legal o por disposición convencional.

Otra justa novedad que se incorpora es la de obligar al empleador, cuando opta por mantener cerrado su establecimiento un día no laborable que sea considerado optativo, a pagar al trabajador el jornal correspondiente, pues consideramos inequitativo que cuando el trabajo no se cumple por voluntad del principal el trabajador no perciba su salario.

En lo demás, en términos generales, el proyecto mantiene la reglamentación resultante del decreto ley 2.446/56 y el decreto reglamentario 19.921/64. Sin embargo, el segundo párrafo del artículo 184, con referencia a los trabajadores remunerados en forma variable, efectúa una determinación distinta, estableciendo que la remuneración del jornal del feriado se calculará tomando como base el promedio percibido en los treinta días inmediatamente anteriores al feriado.

También modifica el régimen precedente el artículo 186, al remitir a los estatutos profesionales y a las convenciones colectivas de trabajo la determinación de las condiciones que debe reunir el trabajador y la fórmula del cálculo del salario, en el caso del trabajador a domicilio. Esta remisión a los estatutos profesionales y a las convenciones colectivas se aparta de lo dispuesto en el decreto 19.921/64, en cuyo artículo 10 se determina en qué forma se hará efectivo el pago de los feriados nacionales para las personas comprendidas en las disposiciones de la ley 12.317 de trabajo a domicilio. Esta norma impone que en lo sucesivo serán los estatutos y las convenciones quienes lo determinen en forma expresa.

El título VII del proyecto se ocupa del trabajo de mujeres y está dividido en cuatro capítulos. El primero de ellos regula en forma general el contrato de trabajo de mujeres y empieza consagrando el principio de igualdad entre el hombre y la mujer, tanto en lo que se refiere a la celebración de toda clase de contratos de trabajo, como a la prohibición, en convenciones colectivas o reglamentaciones autorizadas, de todo tipo de discriminación fundado en el sexo o estado civil, aunque éste se altere en el curso de la relación.

También se consagra el principio de que las convenciones colectivas o tarifas de salarios que se elaboren garantizarán la plena observancia del principio de igualdad de retribución por trabajo de igual valor. De esta forma se aplica en relación al trabajo de la mujer el convenio número 100 de la Organización Internacional del Trabajo, ratificado por ley, manteniéndose la disposición del decreto ley 20.303/73, relativo a la igualdad de remuneraciones entre la mano de obra masculina y femenina.

Las restantes disposiciones de este capítulo mantienen en términos generales las normas de la ley 11.317, con las reformas introducidas a su texto por el decreto 18.624/70.

La comisión ha introducido una modificación a la norma del artículo 188, en el sentido —y éste ha sido su propósito— de respetar disposiciones vigentes en distintas provincias donde de antiguo tienen consagradas jornadas menores que las establecidas en la ley 11.544, y las que ahora reitera el proyecto en la norma de referencia.

El capítulo II, dedicado a la protección de la maternidad a través del artículo 193, mantiene en términos generales el régimen vigente en la ley 11.317 y en el decreto ley 18.017/69, habiendo la comisión introducido una modificación a los plazos de licencia señalados en el artículo, acordando a la interesada el derecho a optar por que se le reduzca la licencia anterior al parto y se le compense esta reducción ampliando el período posparto.

Los adelantos de la ciencia médica y las modalidades actuales de trabajo hacen que en muchos casos la mujer embarazada pueda desempeñar normalmente sus tareas hasta poco tiempo antes del parto, resultando en cambio conveniente que disponga de un descanso más prolongado en el período posterior, tanto desde el punto de vista de su recuperación física como de la atención y cuidado del recién nacido.

La tendencia actual, en razón de lo que acabo de decir, es establecer con carácter obligatorio un período mínimo de descanso posterior al parto, pero permitir a la mujer embarazada reducir el lapso de descanso preparto y adicionarlo al período posparto. Señalo a los señores senadores que estos principios han sido consagrados por el artículo 39 del convenio 103 de la Organización Internacional del Trabajo, que si bien no ha sido ratificado en nuestro país, constituye sin duda un valioso antecedente en la materia. Por eso, la comisión entendió necesario reformar el segundo párrafo del primer apartado de este artículo, otorgándole a la interesada el derecho a optar por la reducción a un plazo no inferior a los treinta días con el derecho de acumular los quince días a los treinta posteriores al parto.

Con profunda satisfacción debo informar a los señores senadores el beneplácito con que la comisión ha recogido una sugerencia del presidente

de la República, teniente general Perón, y que nos la hiciera conocer el compañero ministro Otero.

Ella está referida a consagrar dentro de las normas de la ley el principio de la estabilidad absoluta para la mujer embarazada, de modo que la compañera trabajadora, a partir del momento mismo de la concepción goce de la absoluta seguridad de que no podrá ser objeto de un despido.

Por eso hemos estructurado una norma en la que establecemos este principio, consagrandolo para toda mujer que trabaja el derecho a la estabilidad en el empleo durante todo el período de gestación.

Esta estabilidad la determinamos tanto cuando la circunstancia del embarazo resulta posterior a la iniciación de la relación laboral, como cuando ella haya ocurrido en momento anterior.

El profundo sentido social de esta norma, que surge así por simple sugerencia del teniente general Perón, demuestra la permanente atención a todas las motivaciones que hacen al bienestar y a la felicidad del pueblo y en especial a los trabajadores, tarea en la que se encuentra permanentemente comprometido el gobierno nacional.

El último párrafo de este artículo aclara el alcance de la prohibición de despedir que antes aparecía en el artículo 13 de la ley 11.317, que determinaba que en caso de despido durante los períodos de licencia por embarazo corresponderá la indemnización prevista para el caso de despido por causa de matrimonio. La comisión ha modificado este apartado, estableciendo para este caso que las indemnizaciones deben ser duplicadas con relación a las que se instituyen en el artículo 198 de esta ley; o sea, le corresponderá abonar dos meses de sueldo, además de todo lo que establece la ley como indemnización.

Se consagra en consecuencia el principio de la estabilidad absoluta, que deberá ser respetado de todas maneras. Sólo por vía de excepción se determinan las indemnizaciones que corresponde abonar a la trabajadora en caso de despido. Finalmente, la ley establece que se presume que el despido producido durante la licencia por embarazo debe reputarse atribuible al estado de embarazo de la trabajadora, presunción *juris et de jure*, ya que no admite prueba en contrario.

El artículo 194 agrega otra presunción, pero ésta ya no es *juris et de jure*, sino *juris tantum*, por cuanto admite prueba en contrario, en el sentido de que se presume que el despido de la trabajadora obedece a razones de maternidad si fue dispuesto dentro del plazo de seis meses a la fecha en que debía comenzar el período de licencia por maternidad, o en los seis meses posteriores a la finalización del mismo. También en este caso la comisión ha entendido, ya que gravitan igual índole de razones que en el caso anterior, que la indemnización a la trabajadora

debe ser la que corresponde a la dispuesta en el artículo 198, pero en forma duplicada.

Por otra parte, quiero dejar puntualizado que la modificación del lapso de licencia anterior al parto que puede efectuar la interesada en nada incide en el derecho a computar los cuarenta y cinco días anteriores para el caso del despido producido durante ese lapso y para hacer operar la presunción *juris et de jure* que se consagra en esta norma.

El artículo 195 mantiene lo dispuesto en el artículo 15 de la ley 11.317, respecto del otorgamiento de dos descansos de media hora para amamantar al hijo durante la jornada, y a la exigencia de habilitar salas maternales y guarderías en los establecimientos donde preste servicios un número mínimo de trabajadoras que determinará la reglamentación de esta ley.

El capítulo III trata de la prohibición del despido por causa de matrimonio.

El artículo 196 establece, con distinta redacción, pero con igual alcance, la prohibición de despido contenida en el artículo 19 de la ley 12.383.

La comisión ha suprimido la expresión «de mujeres» por entender que esta causal puede comprender tanto a mujeres como a varones. Por otra parte, con la modificación aprobada no hacemos otra cosa que ajustarnos al texto original de la ley 12.383, sancionada en el año 1938, y donde no se hace la distinción del sexo contenida en el proyecto remitido por el Poder Ejecutivo. Con motivo de esta ley se suscitó un debate muy interesante, tanto en la Cámara de Senadores como en la Cámara de Diputados, que, por supuesto, no voy a traer aquí porque no deseo fatigar la atención de los compañeros senadores. Hago la referencia simplemente para reafirmar el despacho de la comisión en la modificación que introduce al texto del artículo 196 original del proyecto.

Por el dispositivo del artículo 197 se establece una presunción *juris tantum* de que el despido dispuesto dentro de los seis meses de celebrado el matrimonio lo es por causa del mismo, si no se invocara otra causa o si la invocada no tuviera prueba fehaciente.

La comisión también ha introducido una modificación a este texto, ampliando el régimen de las presunciones también a los seis meses anteriores a la celebración del matrimonio, por entender que iguales razones gravitan para determinar un plazo posterior que otro anterior, ya que frecuentemente esta circunstancia es conocida por el empleador; las colectas entre el personal y las pullas entre los compañeros dejan trascender la circunstancia del futuro enlace del trabajador.

El artículo 198 determina, para el caso de violación o incumplimiento de la prohibición establecida en el artículo anterior, una indemnización equivalente a un año de remuneraciones,

acumulable a la indemnización por despido arbitrario.

En el capítulo IV de este título VII, se incorpora el estado de excedencia, nuevo en nuestro derecho y a tono con los más avanzados conceptos de la legislación laboral comparada. Consiste dicho estado de excedencia en el derecho de la mujer trabajadora, en el supuesto de maternidad o de tener a su cuidado un hijo enfermo menor de edad, a retirarse voluntariamente de su empleo y retomar el mismo, de igual manera, hasta un año después de su alejamiento.

Le asistirá igualmente el derecho, conforme a las disposiciones contenidas en las normas del proyecto, de optar por percibir una compensación en caso de retiro, la que podrá ser efectiva al operarse el vencimiento del período de licencia. La negativa del empleador a restituir en su empleo a la trabajadora en ese estado, será tenida por despido incausal, excepto en el caso de imposibilidad acreditada, supuesto éste en el que igualmente tendrá derecho a percibir la compensación prevista en el artículo 202 de este proyecto, o sea el equivalente al 25 por ciento de la remuneración de la trabajadora fijado sobre la base del promedio que debe tomarse para calcular la indemnización por antigüedad, y ello por cada año de servicio, importe que no podrá exceder de un salario vital mínimo por cada año de servicios o fracción mayor de tres meses.

La norma prevé la posibilidad de que la trabajadora haga valer su derecho al reintegro o, en su defecto, ha de percibir la compensación. El único caso de excepción es el de que, encontrándose la mujer en estado de excedencia, formalizara un nuevo contrato de trabajo para otro empleador.

Se determina también en la regulación proyectada el plazo dentro del cual el empleador debe atender a la solicitud de reincorporación de la mujer, acordándole en tal situación un lapso de 60 días para efectivizar el reintegro requerido, el que deberá hacerse en cargo de la misma categoría que tenía la trabajadora, o en cargo distinto cuando hubiere acuerdo con ella.

Para el caso de que no se opere el acuerdo con la trabajadora, y esto puede ocurrir cuando el reintegro lo sea en empleo inferior, el empleador deberá abonarle la indemnización como si se tratara de un despido incausal, es decir, de un despido injustificado, con la única excepción de que el empleador demostrara la imposibilidad de reincorporarla, en cuyo caso la indemnización sería la que determina el artículo 202, a la que ya hemos hecho referencia.

Del trabajo de los menores se ocupa el título VIII del proyecto remitido por el Poder Ejecutivo. El artículo 204 determina la capacidad de los menores para celebrar contratos de trabajo estableciéndose la plena capacidad de los menores de 18 años y mayores de 14, para celebrar toda clase de contrato de trabajo, pero delimita que ello está sometido a las condiciones

que ya hemos analizado al referirnos a los requisitos esenciales y formales del contrato de trabajo.

Esta misma disposición establece expresamente que las reglamentaciones, convenciones colectivas de trabajo o tablas de salarios que se elaboren han de garantizar al trabajador menor la igualdad de retribución, cuando cumpla jornadas o realice tareas propias de los mayores. Se deja a salvo todo cuanto por vía legal esté regulado con respecto al régimen de aprendizaje y orientación profesional que, por su carácter, debe ser considerado en forma separada y no en un régimen común como el que regula y disciplina a través de las normas contenidas en el proyecto de ley que estamos considerando. Dentro de este ordenamiento y regulación de carácter general quedan determinadas las exigencias que impone el tratamiento de esta particular figura del contrato de trabajo.

Atendiendo a exigencias que hacen a la salud de los menores, se prescribe como obligación imperativa impuesta al empleador la necesidad de exigir, al contratar menores de 18 años, un certificado médico que acredite aptitud física para el trabajo. Así mismo, también queda a cargo del empleador la obligación de someterlo a revisiones y reconocimientos médicos periódicos, que puedan determinarse por vía reglamentaria.

El artículo 206 establece, como principio general, la prohibición del empleo de menores de 14 años, y esto en cualquier tipo de actividad, aun en aquellas que no persigan fines de lucro.

La comisión, atendiendo a situaciones muy particulares, como las que se dan en aquellas empresas de tipo familiar, ha querido regular una situación que en la práctica se da con frecuencia, y la que no es posible desconocer. En razón de ello, introduce una modificación autorizando el empleo de menores de 14 años cuando para ello medie una autorización del ministerio pupilar, se trabaje en empresas en las que sólo cumplen tareas miembros de la misma familia y en tanto y en cuanto esas ocupaciones no resulten nocivas, perjudiciales o peligrosas para la salud de dichos menores. Este artículo también prohíbe la ocupación de menores de edad superior a los 14 años, comprendidos en edad escolar, cuando los mismos no hayan completado su instrucción obligatoria, excepto el caso de que medie una autorización expresa del ministerio pupilar y en tanto y en cuanto se considerase indispensable el trabajo del menor para la propia subsistencia o de sus familiares directos, y en este caso si tiene cumplido en forma satisfactoria el mínimo de instrucción escolar exigida.

En cuanto a las jornadas de trabajo, queda expresamente determinado cuál es la extensión de las mismas. Se fija la jornada de trabajo de los menores entre los 14 y los 18 años en seis horas diarias de trabajo o 36 semanales, autorizándose a los menores de 16 años en adelante

a extender esas jornadas de seis horas a las ocho horas diarias o 48 semanales, pero en este caso el empleador necesita contar con una autorización previa de la autoridad administrativa.

Se prohíbe el trabajo de menores de ambos sexos en horario nocturno, entendiéndose por tal el comprendido entre las 20 y las 6 del día siguiente. Se exceptúa el caso de establecimientos que desarrollen tareas en tres turnos diarios, que abarquen las 24 horas del día. En este caso se permite correr el comienzo de la jornada nocturna a las 22 horas, pero sólo para los menores varones mayores de 16 años.

En disposiciones subsiguientes se regula el régimen de descanso y todo lo referente al trabajo a domicilio, tareas penosas, peligrosas o insalubres. Igualmente se determinan obligaciones del empleador, como la de gestionar una libreta de ahorro donde deberá depositar en la cuenta del menor el 10 % de la remuneración que le corresponda al mismo.

Tiene un tratamiento particular con relación a los menores el pedido de licencia. Para ellos existe un mínimo de 15 días, como lo determina el artículo 211, cuya fuente lo es sin duda el artículo 99 del decreto ley 32.412 del año 1945.

El artículo 212 consagra la presunción ya contenida en el artículo 12 de la ley 11.317, en cuanto responsabiliza y atribuye la culpa al empleador en caso de accidente o enfermedad de un menor cuya causa reconociera el antecedente de las tareas prohibidas a su respecto, o efectuadas en condiciones que signifiquen infracción, o por encontrarse el menor en un sitio de trabajo en el cual es ilícita o prohibida su presencia, consagrándose una presunción *juris et de jure* de la culpabilidad del empleador, no admitiéndose, en consecuencia, prueba en contrario.

Es evidente que el empleador asume una mayor responsabilidad cuando trabajan bajo su dependencia personas menores de edad que muchas veces no tienen noción cierta del riesgo de la labor que cumplen o del perjuicio que a su salud le ocasionan o provocan determinados tipos de tareas.

Nunca debe ser más exigente la ley que cuando se trata de trabajadores menores de edad, y entendemos que no es preciso, para que incurra responsabilidad al empleador, que la enfermedad o accidente esté directamente vinculado a la índole de tareas, es decir, sea originante de la dolencia, en relación de causa a efecto. Basta sólo que opere como causa coadyuvante o como concausa en la producción o agravamiento de la enfermedad. Con esta amplitud de criterio entendemos que debe ser interpretada la previsión contenida en el artículo 212 del proyecto.

El título IX está dedicado a la duración de la jornada de trabajo y al descanso semanal.

El artículo 213 remite para la extensión de la jornada de trabajo a las leyes, estatutos profesionales y reglamentaciones que se dicten conforme a las modalidades o características de la

actividad de que se trate. La comisión ha entendido que esa remisión debía estar también referida a la circunstancia de cada zona y a la legislación vigente sobre la materia en cada provincia. De este modo salvamos el escollo resultante de una cuestión a la que ya hemos tenido oportunidad de referirnos en este recinto: la existencia, en determinadas provincias, de jornadas de trabajo inferiores a la establecida por la ley 11.544, que nosotros queremos respetar en la medida que ella importe una conquista para los trabajadores de distintas regiones del país, motivo por el cual es muy importante la reforma del artículo 213, cuando dice que las normas provinciales se tendrán por incorporadas a la normativa federal.

Así mismo, se ratifica el derecho de las provincias a legislar sobre la materia, conforme a lo que las autoridades competentes de cada una decidan establecer en el ámbito de su jurisdicción, de acuerdo con las aspiraciones de los trabajadores y con las posibilidades socioeconómicas de cada Estado.

El artículo siguiente, entre otras normas referentes a la distribución de horas de trabajo y a la diagramación de horarios y pausas, determina qué se entiende por jornada de trabajo, consagrando en este orden el sistema vigente en nuestro derecho de computación efectiva de tiempo para medir la duración de la jornada, descartando el cómputo de otro periodo, todo ello sin perjuicio de que las convenciones colectivas o regulaciones particulares de actividades establezcan otra forma o modo de computarla.

El dispositivo del artículo 215 hace referencia a las leyes, convenciones colectivas o reglamentaciones especiales, las que pueden determinar, en el caso de la ocupación de mujeres con obligaciones familiares o en razón de las particularidades de cada actividad, la reducción de la jornada de trabajo o la limitación de la misma.

A su turno, el artículo 216 sienta en forma general la posibilidad de establecer un régimen de excepciones a la jornada de trabajo, cuando lo impongan la naturaleza de la actividad o una circunstancia de carácter permanente o temporario.

El artículo 217 mantiene la duración de la jornada nocturna y de la jornada insalubre en la forma prevista en la ley 11.544.

El dispositivo del artículo 218 viene a resolver una discrepancia jurisprudencial con respecto al pago de las horas suplementarias. Por el mismo se determina que, medie o no autorización del organismo administrativo competente, se deben pagar con un recargo del cincuenta por ciento, calculado sobre el salario habitual cuando se trate de días comunes y de un ciento por ciento en el caso de días sábados después de las trece horas, domingos y feriados.

Como he dicho, esta norma supera contradicciones existentes en la jurisprudencia de nuestros tribunales. En repetidas oportunidades, se negó al obrero el derecho a percibir las compen-

saciones con el recargo del cincuenta o del ciento por ciento, según se tratase de días hábiles o feriados, en razón de que el empleador no estaba autorizado por la autoridad administrativa a realizar horas extras, resultando en definitiva que era el trabajador el que pagaba las consecuencias de su omisión o de su negligencia.

En el capítulo II, referente al descanso semanal, se mantiene la prohibición de trabajar desde las trece horas del día sábado hasta las veinticuatro horas del domingo siguiente, salvo los casos de excepción previstos en las leyes o reglamentaciones profesionales, en los cuales deberá otorgarse al trabajador un descanso compensatorio de la misma duración, en la forma y oportunidad que fijan esas mismas disposiciones.

Deberá interpretarse la norma en consonancia con lo que expusimos anteriormente en cuanto a la posibilidad de que en determinadas zonas o en ciertas provincias se establece la prohibición de trabajar desde las doce horas del día sábado. En ese caso, deberán respetarse los mayores beneficios acordados al trabajador.

Se determina también la prohibición de disminuir o suprimir la remuneración asignada al trabajador en razón de la prohibición establecida en el artículo 121.

Se determina igualmente que las excepciones al descanso no pueden ser aplicadas a los trabajadores menores de dieciséis años.

Finalmente, el artículo 224 establece que si en cualquiera de las circunstancias que determinen la prestación de servicios en el período indicado en el artículo 221, es decir, los sábados después de las trece horas o los días domingos, el empleador no acordare el descanso compensatorio, el trabajador está autorizado a hacer uso de ese derecho, previa comunicación formal al empleador, con una anticipación no menor de veinticuatro horas; éste fue el criterio adoptado por la comisión. En este caso, el empleador estará obligado a abonar el salario habitual con el ciento por ciento de recargo.

De este modo establecemos una sanción no prevista en el proyecto para los empleadores que omitan acordar el franco compensatorio, siguiendo el mismo criterio adoptado por el proyecto en materia de vacaciones, si bien no en el porcentaje de dos veces y media que se establece para el caso de que el empleador no las otorgue.

El capítulo I del título X se refiere a los accidentes y enfermedades inculpables, incluyendo preceptos de notable trascendencia que satisfarán sentidas, antiguas y justas aspiraciones del sector laboral. Por de pronto, se resuelve el viejo problema consistente en la recidiva de enfermedades crónicas, estableciéndose que no será considerada enfermedad y por consiguiente la duración del suspenso que determine no se computará dentro de los plazos de licencia remunerada, salvo si se manifiesta después de dos años.

El mismo artículo 225, en su último párrafo, dispone que el derecho del trabajador a percibir remuneración en caso de enfermedad no será afectado por la suspensión dispuesta por causas económicas aun cuando la enfermedad o, en su caso, el accidente sobreviniere a la suspensión.

La comisión ha introducido en este artículo una modificación de gran relevancia. A través de ella, para el caso de los trabajadores con carga de familia en el evento de que se encuentren imposibilitados de concurrir a su trabajo, se ha ampliado el plazo de tres y seis meses al de seis y doce meses respectivamente, según que la antigüedad del trabajador sea menor o mayor de cinco años. Con ello entendemos haber cubierto las contingencias del trabajador enfermo, es decir, imposibilitado, en una medida que consideramos más equitativa y justa. El incumplimiento por parte del trabajador de su obligación de dar aviso de la enfermedad, constituirá —dice el artículo 226— falta disciplinaria, «pero no alterará su derecho a la percepción de la remuneración respectiva si su existencia se probara inequívocamente mediante certificado médico».

De este modo, y a través de la regulación proyectada se supera un criterio jurisprudencial casi uniforme que negaba al trabajador el derecho a percibir salario por enfermedad cuando el mismo no había dado aviso oportuno al empleador. En adelante la falta de aviso importa, si se quiere, una falta disciplinaria, pero nunca el cercenamiento del derecho a la percepción de los salarios por el tiempo de inhabilitación para el trabajo.

En el artículo 227 a su vez se introducen principios que constituyen, a mi juicio, algunos de los más importantes de los muchos novedosos que contiene el proyecto. En efecto, ratificando el derecho patronal para ejercer el contralor de la enfermedad, dispone que corresponde al trabajador la libre elección de su médico y que en caso de discrepancia entre ambos facultativos será obligación del empleador procurar la intervención arbitral de un tercero estatal. De no mediar esta intervención se estará al certificado presentado por el trabajador.

Esta disposición congruente con la que corresponde al artículo 80 en materia de reconocimientos médicos da solución justa a un problema que a menudo pone en riesgo la salud del trabajador y ocasiona la comisión de injusticias tremendas. Es sabido que hasta la fecha los empleadores sólo otorgan validez a la opinión del facultativo patronal y que el peregrinaje del trabajador en procura de la constitución de una junta médica arbitral sólo resulta infructuoso, demanda un lapso excesivo, y al final cuando ésta se constituye, la gravedad de la enfermedad o la duración de la incapacidad emergente de la misma son ya incompatibles. Ello produce pérdidas indebidas de salario cuando no el despido por tenerse al trabajador como incurso en abandono del trabajo, y más frecuentemente su reincorporación al mismo en condiciones precarias de salud.

No es mi propósito valuar la importancia doctrinaria de esta innovación, pero, como hombre del sector gremial que soy, afirmo sin reservas que en el plano de la práctica este precepto significa una conquista invaluable y un aval extraordinario hacia el logro de una protección efectiva de la salud del trabajador y también en el sentido de su liberación de imposiciones arbitrarias y humillantes.

No se agota por lo expuesto la riqueza del capítulo que comento. Así, por ejemplo, el artículo 229 consagra definitivamente la obligación patronal de asignar tareas adecuadas, sin mengua de su remuneración, al trabajador disminuido en su capacidad laboral por efectos de una enfermedad o accidente y la de indemnizarlo si le fuera imposible asignarle esas tareas por razones no imputables al propio trabajador.

En este caso la comisión ha entendido que la indemnización que corresponde al trabajador es la prevista en el artículo 266, por entender que es precisamente en esta situación que la ley debe procurar el mayor aporte de protección para quien ha visto deteriorado su capital físico, o sea su salud.

Y correlacionando esta situación, ha entendido que en el caso de que el empleador no readmitiera al trabajador en tareas compatibles con su aptitud física o psíquica debe indemnizarlo con los alcances previstos en el artículo 198 del proyecto.

En cambio, cuando como consecuencia de la enfermedad o accidente se genere una incapacidad absoluta para el trabajador, hemos entendido que la indemnización debe ser la prevista en el artículo 266; en tal sentido hemos modificado el proyecto originario.

Finalmente, el despido durante el período de licencia paga por enfermedad o accidente ocasionará, además del pago de la indemnización que corresponda, el de las remuneraciones que hubiere debido percibir durante dicho lapso indebidamente interrumpido.

Como se advierte, es dable afirmar que el capítulo destinado a regular el suspenso del contrato por causa de accidente o enfermedad inculpaible contiene un conjunto de garantías expresivo del alto grado de sensibilidad y justicia que en lo general nutre la totalidad del proyecto.

Otro tanto acontece respecto del suspenso motivado por el desempeño de cargos electivos, otorgándose al trabajador en esas condiciones el derecho a la reincorporación hasta treinta días después de concluido el ejercicio de sus funciones y una estabilidad especial que veda su despido por el término de un año computado del mismo modo.

Estos trabajadores, si fueran despedidos o se les negara la reincorporación, dispondrán de una acción de reinstalación en el cargo, que como es lógico deberá tramitarse en forma sumarísima, o bien podrán optar por considerarse

despedidos y reclamar las indemnizaciones correspondientes a su antigüedad y al preaviso pertinente, con más el importe de las remuneraciones que hubieran debido percibir durante el señalado plazo de estabilidad especial.

En materia de suspensiones por causas económicas y disciplinarias, que están contenidas en el capítulo V, el mismo contiene normas que se destacan por su particular trascendencia.

El artículo 235 empieza por exigir que toda suspensión dispuesta por el empleador, para ser considerada válida, deberá reunir los siguientes requisitos: en primer término, deberá fundarse en justa causa; en segundo lugar, la misma debe tener plazo fijo, y, finalmente, como tercera exigencia, debe ser notificada por escrito al trabajador.

Las dos primeras exigencias acogen un criterio establecido por la jurisprudencia plenaria de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo.

Está de más señalar que la ausencia del cumplimiento de algunos de los requisitos impuestos en la norma torna inválido el suspenso aplicado y, por lo tanto, genera en favor del trabajador el derecho a la percepción de los salarios correspondientes al período abarcado por la suspensión. Pero el artículo agrega una exigencia más: la suspensión deberá ser notificada con una anticipación mínima de un día hábil antes del comienzo de la ejecución, salvo el caso de fuerza mayor.

Reviste especial importancia el criterio limitativo del concepto de «falta o disminución de trabajo» incluido en el artículo 236. En efecto, dicho precepto aclara que esa circunstancia deberá no ser imputable al empleador y señala que no reconocerá ese carácter a la que obedeciera «al riesgo propio de la empresa».

Es decir que, a partir de la sanción de esta ley, la falta o disminución de trabajo podrá argumentarse como justificativo de la suspensión cuando responda a motivaciones de carácter general, pero no cuando resulte de la particular evaluación de los negocios de un empleador determinado.

Las situaciones producidas como consecuencia de la conducción desaprensiva o especulativa, de la impericia, de la imprudencia o simplemente de eventos previsibles en la actividad de que se trate, no constituirán justa causa por la que pueda suspenderse al trabajador.

Se acaba con esto el hábito antisocial según el cual todo mal momento en la vida de una empresa —fuere cual fuere su causa— lo pagan los trabajadores con la pérdida de su salario. Se acaba la posibilidad de utilizar la suspensión de los trabajadores como válvula de escape para cualquier clase de dificultades financieras, comerciales o de otra índole. De aquí en más, cuando tales circunstancias concurran habrá que responder con las ganancias acumuladas o con

la cuota de capital que sea menester y no con el sacrificio de los trabajadores. Este principio es de aquellos que por sí solos justifican la sanción de la norma que estamos considerando.

Estas suspensiones, debidas a falta o disminución de trabajo, así como las que reconozcan motivos disciplinarios, no podrán exceder nunca de treinta días en un año, contados a partir de la primera suspensión. Las disciplinarias, además, requerirán oír previamente al trabajador, es decir, posibilitar su explicación o descargo, y podrán ser cuestionadas por éste ante los organismos competentes.

La facultad disciplinaria del empleador deberá ejercerse dentro del marco constituido por las disposiciones legales, estatutarias, convencionales y las reglamentarias que emanen de los consejos de empresas. En todos los casos, incluidos los que reconozcan causa económica, cuidarán de satisfacer las exigencias de la organización del trabajo y el respeto debido a la dignidad del trabajador y su derecho patrimonial, excluyendo toda forma de abuso del derecho. Así resulta del mismo artículo 237, relacionado con los artículos 72 y 73 a los que el proyecto remite expresamente. Sólo la suspensión por fuerza mayor podrá exceder de treinta días y nunca sobrepasará los 75. En este caso, así como en el de la suspensión debida a falta o disminución de trabajo no imputable al empleador, deberá comenzarse por el personal menos antiguo. Este principio resulta, sin embargo, condicionado por el propósito de proteger al trabajador con mayores cargas de familia. Es así que se establece que considerando al personal ingresado en un mismo semestre se comenzará siempre por aquel que posea menos cargas de esta índole.

La comisión ha modificado este artículo del proyecto procurando a través de una nueva redacción evitar la posibilidad de erróneas interpretaciones. La modificación es sólo formal, ya que no introduce en lo substancial alteraciones en lo dispuesto en la misma a través del proyecto del Poder Ejecutivo.

Se regulan en disposiciones subsiguientes distintos aspectos derivados de la suspensión por la causa a que he hecho referencia.

Se determina así que toda suspensión que exceda de los plazos máximos establecidos generará el derecho del trabajador a considerarse despedido. Ello no obstante, cuando tal circunstancia tuviera lugar, o cuando la suspensión se dispusiera sin observar los requisitos de justa causa, plazo fijo, notificación escrita y audiencia del trabajador imputado en el supuesto de suspensiones disciplinarias, o sin observar el orden de la antigüedad, y, en su caso, el relativo a las cargas de familia, el trabajador afectado, se haya considerado despedido o no, tendrá derecho a percibir íntegramente la remuneración por todo el período en que estuviere suspendido, sin

condicionar ese derecho a que hubiera impugnado o no la disposición patronal.

El artículo 241 reglamenta la llamada «suspensión preventiva», no contemplada en ninguna norma vigente pero sí por la jurisprudencia. Al respecto, se establece que si la suspensión se origina por denuncia formulada por el empleador —se entiende la denuncia de un delito— y aquélla fuese desestimada, o el trabajador imputado sobreseído provisoria o definitivamente, el empleador deberá reincorporar al trabajador y satisfacerle los salarios perdidos durante todo 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, en cambio, la suspensión se originara en denuncia formulada por terceros o por actuación de oficio de las autoridades competente, y hubiera habido privación de libertad del trabajador, el empleador no estará obligado a pagarle la remuneración durante el tiempo de la suspensión, salvo que se tratase de un hecho relativo o producido en ocasión del trabajo.

El artículo 242 viene a aclarar una cuestión debatida en doctrina y jurisprudencia respecto de la posibilidad del trabajador de considerarse despedido en caso de suspensiones menores de 30 días. La solución que se ha dado en este supuesto se inclina en favor de que el trabajador pueda considerarse despedido siempre que por las circunstancias del caso o la índole o naturaleza de la relación la suspensión resultase agravante o injuriosa para el trabajador y éste la hubiese cuestionado.

Seguidamente, en el capítulo VI del mismo título X, se regulan los efectos de las huelgas y otras medidas de acción directa. Esta parte del proyecto reviste notoria importancia y concurre a cubrir el vacío que se advertía en el ordenamiento vigente, así como a rectificar el curso adverso y, a mi juicio, equivocado de cierta corriente jurisprudencial generada en los últimos años.

En este último aspecto —me estoy refiriendo a la expresa admisión legal de la existencia de otras medidas de acción directa lícitas, aparte de la huelga propiamente dicha— el proyecto es muy claro. Es sabido que en esta materia la orientación jurisprudencial se ha tornado sumamente restrictiva, limitando de tal manera el concepto y condicionando de tal modo su ejercicio que, a la postre, tendía a tornar ilusorio un derecho que, como el de huelga, inviste jerarquía constitucional. El proyecto revierte ese rumbo, por de pronto aceptando, desde el título del capítulo a que me refiero, la validez de «otras medidas de acción directa», concepto que se ratifica en el artículo 243, así como en el 244 y 245.

Se establece, así mismo, que la huelga y demás medidas de acción directa sólo suspenden

los efectos de la relación laboral por el tiempo que duren, pero no constituyen causa de despido, ni aun mediando intimación por parte del empleador. Esto sólo podrá admitirse como válido cuando el trabajador incurriera en injuria que, por su gravedad, imposibilite la prosecución de la relación aun a título provisorio. Pero tal injuria no se considerará nunca operada por el mero efecto de la participación del trabajador en la huelga u otras medidas, sino en virtud de las notas propias de su particular conducta, apreciada individualmente y en forma prudencial.

Por consiguiente, la no reincorporación de algunos trabajadores después de un conflicto sólo en razón de su participación en el mismo importará trato ilegal y discriminatorio, hubiere mediado o no intimación y siendo indiferente la calificación que el conflicto eventualmente hubiera merecido.

El empleador tendrá vedado, durante el transcurso de un conflicto, contratar otros trabajadores para reemplazar a los partícipes, sancionar a éstos o modificar su situación en la empresa.

Por último, cuando la huelga u otras medidas obedezcan a culpa del empleador, éste deberá abonar las remuneraciones que hubieran correspondido al personal en conflicto durante el tiempo que éste dure.

No vacilo en afirmar que se trata de una regulación ejemplar, en cuanto a los efectos de la huelga sobre el contrato de trabajo. Los trabajadores argentinos sabemos demasiado bien —porque lo hemos padecido en carne propia— que poco vale un precepto constitucional si las normas dictadas so pretexto de su reglamentación y la interpretación judicial de esas mismas normas concurren sistemáticamente a enervar la significación de la garantía establecida en el nivel más alto del ordenamiento normativo. Este proyecto, en cambio, en lo que hace a la relación entre huelga y contrato de trabajo, supone una regulación que, lejos de contrariar al precepto constitucional, le atribuye posibilidades efectivas de vigencia fecunda por la vía de una reglamentación consecuente y avanzada. Tan avanzada como debe serlo, inexorablemente, una norma nacida de la experiencia misma de las luchas obreras en la que encarnan todas las expectativas frustradas, todos los derechos conculcados, todas las persecuciones sufridas durante un siglo de explotación, injusticia y avasallamiento.

Permítaseme decir, con profundo y emotivo orgullo, que tenía que ser el gobierno del general Perón el que propiciara una solución legislativa de esta trascendencia, porque en él están representados los intereses más genuinos y las ilusiones más sentidas por los trabajadores de la patria.

Luego se ocupa el proyecto de establecer la debida tutela para el supuesto de transferencia

del contrato de trabajo, no sólo previendo eventuales situaciones de desamparo aun no queridas, sino también impidiendo la utilización de tales medios como otras tantas formas de consumir un fraude laboral.

A tal efecto, se dispone la continuidad del contrato con el sucesor por cualquier título, la facultad de considerarlo extinguido si la transferencia significara injuria, especialmente por la disminución de la responsabilidad patrimonial del empleador; la aplicación de estos mismos principios al caso de cesión o arrendamiento transitorio; y la responsabilidad solidaria por parte de cedentes y adquirentes, cualquiera sea el título de la transferencia y el tiempo de su duración.

En lo referente a la extinción del contrato, el texto proyectado regula tanto lo que podríamos llamar situaciones comunes, como una situación excepcional (artículo 262).

La extinción por decisión unilateral y sin causa imputable a una de las partes es regulada en forma diferente a la actual. Se amplía el plazo del preaviso a tres meses para los supuestos en que la antigüedad del trabajador sea superior a diez años. No se le reconocen efectos —tal como lo hiciera una corriente jurisprudencial— al preaviso insuficiente (artículo 253). Se determina el momento, dentro de la jornada, en que el trabajador tiene derecho a gozar de licencia para procurar otra ocupación (artículo 258). El lapso del preaviso, aun cuando éste no fuera acordado, es considerado como tiempo de servicios, a los efectos del cómputo de la antigüedad (artículo 21). Se desconoce efecto a la posible retractación a la determinación de disponer el despido, una vez comunicada, en tanto la misma no sea aceptada por la parte que no hubiere adoptado la decisión de dar por terminado el contrato (artículo 255), ello sin perjuicio de reconocerle al trabajador el derecho a tener por finiquitado el contrato antes de transcurrido el lapso del preaviso, en tanto la decisión de ponerle fin hubiera sido adoptada por el empleador (artículo 257). La pretensión de superponer el tiempo imputable al preaviso con el imputable a otros efectos no es admitida, estableciéndose así mismo que toda contingencia que se presentara mientras transcurre el plazo del preaviso y que diera lugar a la suspensión del contrato o la relación (tal como ocurriría si al trabajador le afectara una enfermedad inculpable) suspende así mismo el transcurso del referido plazo (artículo 260). Por último, y con relación al preaviso, en miras a evitar se modifique sin causa real la situación, se dispone que las sanciones que pueda disponer el empleador en ejercicio del poder disciplinario deben apreciarse con criterio restrictivo (artículo 259).

La extinción del contrato por renuncia del trabajador (otra forma de extinción por decisión unilateral) y aquella que es determinada «por

voluntad concurrente de las partes», también son reguladas con la finalidad de tutelar al trabajador reiterando recaudos con ese objetivo.

Con relación a la extinción del contrato resultante de una decisión unilateral fundada en la existencia de una justa causa, se prevé que la misma puede ser adoptada tanto por el empleador como por el trabajador (artículo 267), esta última hasta ahora sólo admitida en toda su extensión por la jurisprudencia y la doctrina. El artículo 157, inciso 3), del Código de Comercio, la admitía únicamente tratándose de una medida que afectara a la remuneración. Con relación al tema «despido con justa causa», el proyecto presenta así mismo una novedad: le desconoce efectos jurídicos a la causa no invocada por el empleador al comunicar el despido; a lo que aduzca en forma extemporánea (artículo 264) y determina que no podrá invocarse como causa «el abandono de trabajo» en la medida en que no se configure una constitución en mora (artículo 265).

Al admitirse como causal de extinción del contrato la fuerza mayor y la falta o disminución de trabajo con efectos especiales (se reduce el monto de la indemnización), se estipula como condición, para que sea de aplicación la norma, que la falta o disminución de trabajo no debe ser motivada por «un riesgo propio de la empresa» (artículo 268); es decir, se estipula el mismo requisito a que se subordina la suspensión.

La comisión ha substituido el último apartado del artículo 268 regulando el orden de los despidos con el mismo criterio que se establece para el régimen de suspensión, procurando, de este modo, mantener una unidad de criterio.

En los casos de despidos sin justa causa (artículo 266) se ha seguido el criterio de establecer montos indemnizatorios de suficiente cantidad como para disuadir al empleador del despido en el caso del contrato laboral en general, o para compelerlo a reincorporar en el caso de estatutos especiales, donde, como en el caso de seguros y bancos, al estar prohibido el despido, la indemnización se aplica como substitutiva a la obligación de reincorporar. Se modifica igualmente el criterio de topes establecidos en sumas fijas y se adopta para el máximo el de la relación con el importe mensual del salario mínimo vital, que es reajustable periódicamente (artículo 129).

El proyecto, al ocuparse de la extinción del contrato de trabajo por muerte del trabajador, trae tres novedades. En primer lugar, si bien tiene por causahabientes del trabajador a las mismas personas que tiene por tales el régimen jubilatorio (decreto ley 18.037/69), se aparta de éste al no imponer como condición para la percepción de la indemnización que se acredite que vivía bajo el amparo del trabajador fallecido. En segundo lugar, se introduce una modificación en el concepto de familia que da la legislación civil, siguiéndose lineamientos adoptados en ge-

neral por el derecho del trabajo en Latinoamérica, por ejemplo, en la nueva ley federal vigente en México (artículo 501), y en particular en el régimen jubilatorio de la Municipalidad de la Ciudad de Buenos Aires.

En tercer lugar, no admite, tal como lo hacía la actual legislación (artículo 157, inciso 8, del Código de Comercio), que esta indemnización sea compensable con otros posibles créditos que nacieran con motivo del fallecimiento del trabajador. El despacho de las comisiones ha modificado también este artículo, procurando regular de modo afín con nuestra idiosincrasia las distintas situaciones con relación al estado civil del trabajador. En tal sentido, ha entendido que es equiparable a la situación de la viuda la mujer que hubiese vivido públicamente con el mismo durante un mínimo de cinco años anteriores al fallecimiento, cuando el mismo fuere soltero.

En cambio, tratándose de un trabajador casado en la misma situación, se exige que se dé la circunstancia de haber estado separado de su esposa; separación de hecho, ya que no requerimos otra exigencia; simplemente que esta separación lo sea sin voluntad de unirse.

La extinción del contrato de trabajo por muerte del empleador en determinadas circunstancias es admitida como nueva causal conforme al proyecto. Al normarse la misma se ha dado el carácter de norma legal a la que, supliendo una omisión, revestía el carácter de norma pretoriana. Había resultado de la jurisprudencia y, además, avanzando respecto de la misma, se le reconoce al trabajador el derecho a percibir una indemnización, equiparándose el caso al que se presenta cuando el despido obedece a fuerza mayor.

La falencia del empleador también es admitida como causal de extinción del contrato con efectos particulares. Con ello no se innova con relación al actual régimen. Empero, y en esto sí se innova, se establece una distinción, la que da origen a consecuencias distintas; distinción que se efectúa atendiendo a la calificación atribuida a la conducta del empleador. Sólo la calificación de casual hace que se reduzca la indemnización (artículo 272). Sobre el particular, también se adopta un sistema que tiende a procurar que el trabajador perciba cuanto antes la indemnización, por lo menos en la parte aquella que no se condiciona a la conducta del empleador.

Respecto de las otras causales, la extinción del contrato, admisible (por vencimiento de plazo, por jubilación del trabajador y por incapacidad o inhabilidad del trabajador), el proyecto reitera lo dispuesto por las normas vigentes, introduciendo algunas novedades destacables.

Con relación al caso del despido del trabajador que se encuentre en condiciones de obtener la jubilación ordinaria íntegra, se establece la obligación de preavisarlo y de extenderle los

certificados de servicios y demás documentación necesarios para esos fines. El empleador tiene la obligación de mantener la relación de trabajo hasta que la caja le acuerde el beneficio jubilatorio, pero este plazo no puede ser mayor de un año. Concedido el beneficio o vencido el plazo de un año, el contrato de trabajo quedará extinguido sin obligación de indemnizarlo.

En cuanto al trabajador jubilado que se reintegra a la actividad —previsto en el artículo 274—, la comisión no ha compartido el criterio del proyecto. En razón de ello lo ha modificado, acordándole al trabajador que vuelva a la actividad con relación de dependencia, sin violar normas de legislación vigente, el derecho, en caso de ser despedido incausadamente, a percibir las mismas indemnizaciones que pudieran corresponderle a cualquier trabajador que no revistara en condición de jubilado.

Este criterio parece más apropiado y acorde a la realidad. De este modo evitamos que el jubilado entre en competencia en el mercado de la mano de obra, aceptando retribuciones inferiores a las que le corresponden.

Con relación al caso de despido por incapacidad sobreviniente al trabajador, el proyecto se aparta del régimen actual al disponer que al trabajador le corresponderá percibir una indemnización, si bien con monto variable, que se le acuerda en todos los casos.

En cambio, según el régimen vigente, el que resulta de la jurisprudencia, se admitía que en determinados supuestos (cuando el trabajador no estuviese en condiciones de ejecutar tarea alguna o no requiriera el reintegro a su trabajo en término) ninguna indemnización debía abonarse. Sobre el particular, el proyecto norma, así mismo, una situación no regulada.

El despido motivado como consecuencia de que el trabajador pierde la habilitación especial que se le requería para ejercer su profesión, por ejemplo, registro de conductor, puede dar lugar al derecho a la percepción de la indemnización por parte del mismo cuando esa pérdida no provenga de dolo o culpa grave e inexcusable de su parte.

En lo concerniente al monto de la indemnización que podríamos calificar de ordinaria ha sido regulada en forma apreciablemente distinta a la adoptada por la legislación vigente. En esto el proyecto innova, procurando dar una solución apreciablemente más beneficiosa para el trabajador.

Por lo pronto, para determinar el monto unitario el proyecto indica que el mismo deberá calcularse tomando como lapso el último año en vez de los últimos tres. El tope de ese monto indemnizatorio se eleva de mil pesos al importe equivalente al de tres salarios mínimos mensuales, con lo cual a su vez se posibilita la adecuación automática de ese tope.

La indemnización mínima se estipula en el importe equivalente a dos meses de remuneraciones, contra el de un mes que establece la legislación vigente.

Todo ello, por su parte, tiene así mismo efecto con relación a la indemnización que, por contraposición, simplemente por esto, puede calificarse de extraordinaria. La misma importa el 50 por ciento de la anterior.

El capítulo XII está referido a la extinción del contrato de trabajo por causas objetivas que se operen en el seno de la empresa. Con relación a este tema, es propio destacar que el proyecto no regula el procedimiento o los procedimientos previos a seguir para requerir la pertinente autorización a que se condiciona la posibilidad de adoptar válidamente una de las medidas, y los alcances y consecuencias de la resolución permisiva o denegatoria que deberá dictarse. En cuanto a ello, debo puntualizar que la norma—ción al respecto, por la naturaleza de las disposiciones, debe ser materia de una ley especial, ya que se trata de una cuestión inherente al campo de la negociación colectiva, más que al de contrato de trabajo.

El proyecto se limita a regular lo calificable como derecho de fondo, vinculado al contrato de trabajo. Lo que propicia disponer el proyecto, importa —no obstante que de momento no tendrá aplicación práctica— un avance novedoso para nuestra legislación, que tiene precedentes en otras legislaciones y que atribuye a la empresa su verdadera significación: la considera una propiedad de carácter social en cuyo mantenimiento no sólo está interesado el empresario sino la comunidad toda; por ello, sin desconocer que la crisis es un riesgo posible, y sin negar que pueda producir efectos especiales, se limita la posibilidad de adoptar decisiones unilaterales por parte del empleador, y se persigue que la medida se adopte en conjunto o por lo menos con la intervención de todos los interesados, tanto de los directos como de los indirectos, la asociación profesional de trabajadores y el Estado.

El proyecto, en su artículo 277, prevé la situación que se presenta cuando se produce el reintegro del trabajador que con anterioridad hubiera estado vinculado al empleador con un contrato de trabajo. El mismo propicia —apartándose de la solución diferencial que daba cierta jurisprudencia— que la antigüedad anterior se compute a todos los efectos equiparando, pues, la situación del que hubiera cesado por despido con la del que lo haya hecho por renuncia. Todo ello, sin perjuicio de admitir —tal como lo hace el régimen actual— que para efectuar el cálculo de la nueva indemnización se deduzca lo abonado anteriormente con imputación a la misma.

De tal modo, que queda suficientemente aclarado a través del texto, que no puede ofrecer dudas a la interpretación, que el cómputo de la antigüedad anterior no lo es sólo con relación a los importes indemnizatorios, sino que opera de

igual modo con respecto a otros derechos del trabajador, como ser: régimen de licencias, escalafón, etcétera.

El título XIII está referido a la prescripción y caducidad, determinándose como plazo de prescripción para las acciones derivadas del contrato de trabajo, el de cuatro años, excepto los casos en que por otras leyes se tenga previsto un plazo mayor.

Hemos tenido oportunidad al considerar el proyecto sancionado por este cuerpo el año pasado sobre el tema, de consagrar idéntico plazo de prescripción que el que ahora trae el proyecto, de modo tal que contamos con el antecedente de un pronunciamiento expreso de este honorable cuerpo sobre el tema de referencia.

Lo fundamental de este tema ha sido expuesto en forma muy amplia en la exposición de motivos que acompaña al mensaje del Poder Ejecutivo, por lo que debo remitirme a lo allí expuesto pues considero innecesaria toda explicación con otros argumentos.

El proyecto contiene, así mismo, normas con implicancias procesales —lo que cierta doctrina llama de derecho procesal material— que son las que consagran excepciones (artículo 288) al denominado «fuero de atracción en los juicios universales».

En un aspecto —el referido a los juicios sucesorios— esas normas sólo serán trascendentes en el ámbito de las leyes procesales provinciales, porque la excepción ya había sido consagrada en la ley procesal laboral vigente en la Capital Federal. En otro aspecto, su importancia es mayor, porque después de la sanción del régimen destinado a regular los concursos, se crearon problemas cuya solución persigue el proyecto, distinguiendo entre la etapa de conocimientos, la que debe finiquitar en sede laboral, y la de ejecución, que debe tramitarse ante el juez que conozca en el concurso.

Otra norma con implicancias procesales es la que persigue sancionar la conducta maliciosa y temeraria (artículo 300).

Por este artículo se procura sancionar la conducta maliciosa y temeraria del empleador, cuando ella se perfila a través de actitudes obstructivistas o dilatorias que sólo llevan el propósito de dilatar el cumplimiento de sus obligaciones legales.

El propio texto de artículo enuncia una serie de actitudes que deben ser sancionadas del modo que se prevé en la norma, pero se trata de una simple enunciación de situaciones que no impiden calificar de igual manera otras actitudes del empleador que pueden estar comprendidas dentro de una calificación genérica de conducta maliciosa y temeraria.

Finalmente, la comisión ha considerado oportuno incorporar al texto de este proyecto un dispositivo que el año pasado sancionáramos a través del proyecto de ley del que es autor el señor senador Cerro.

Es evidente que uno de los flagelos que sufre el trabajador que litiga es la depreciación de la moneda, que hace que al finalizar la contienda judicial —luego, generalmente, de lapsos sumamente prolongados— la suma que reciba esté totalmente depreciada. Esta contingencia consideramos que debe ser cubierta; por ello estimamos necesario introducir este artículo nuevo dentro del proyecto de ley.

Compañero presidente: he expuesto sucintamente el pensamiento de la Comisión de Trabajo y Previsión Social sobre los objetivos que se persiguen a través de este proyecto. Confío en que merezca la unánime aprobación del cuerpo.

De este modo habremos cumplido con esa legión de trabajadores que confían plenamente en este gobierno nacional y popular, que contemplan emocionados y hasta conmovidos el ejemplo que estamos dando en el Parlamento, en el cual gobierno y oposición se esfuerzan para que el país transite por mejores caminos, para que se superen viejas antinomias, y para que por encima de todas las banderías construyamos una patria donde impere para todos la razón, la justicia y el derecho.

No hubiera sido posible pensar en la sanción de un proyecto de la envergadura del que estamos considerando, si no se dieran estas condiciones sociales y políticas que hoy tenemos la fortuna y felicidad de vivir, donde organizaciones de trabajadores y empresarios plasman en un pacto social, con la simpatía de todos los sectores de la población, las bases de nuestra futura grandeza nacional, sentada sobre los principios del respeto a los mutuos derechos en juego.

Dijo el general Perón en el año 1945: «En la Nueva Argentina no debe existir dignidad superior a la suprema dignidad del trabajador».

Estoy firmemente persuadido, profundamente convencido, de que con la sanción de este proyecto de ley estamos caminando hacia la concreción de esa Argentina. (*¡Muy bien! 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: hemos suscrito por unanimidad el despacho de la Comisión de Trabajo y Previsión Social sobre el proyecto de ley de contrato de trabajo.

Como bien lo ha señalado el miembro informante, señor senador Pennisi, ha habido unanimidad en la comisión como resultado de una sensibilidad social común a todos los bloques representados en este recinto, lo cual hace que esta iniciativa, que aparece como otra conquista laboral, más que con ese carácter tengamos que considerarla como una concreción de esa sensibilidad común que, como acertadamente lo expresara el señor senador Pennisi, sirve para convencer a muchos de la innecesidad de la violencia en nuestro país.

El señor senador preopinante ha hablado en forma minuciosa y completa sobre el proyecto, y lo ha hecho con la emoción de un trabajador que siente estar contribuyendo al logro de una ley tan importante como la que está en tramitación.

No vamos a seguirlo en el método de analizar todo el articulado del proyecto, sino que sólo buscaremos complementar nuestra exposición hablando de la filosofía de la iniciativa y del espíritu que la informa, que interpretamos humanista y cristiano.

Hoy se habla mucho de la búsqueda de coincidencias nacionales, en lo cual hay acuerdo unánime en el país. Pero creemos que debe precisarse que la búsqueda no debe hacerse mimetizándose o disfrazándose, sino que debe ser una búsqueda de coincidencias esenciales, manteniendo cada uno su individualidad partidaria o su posición ideológica, para hallar aquello que es el bagaje común de la argentinidad. Tampoco debe hablarse de la búsqueda de aquel que llega, encuentra y se queda estático, conservatista, sino de una búsqueda en el sentido positivo de enjuiciar un sistema, un régimen, un estado histórico concreto, para transformarlo en estructuras más justas y humanas.

Este es el sentido que nosotros damos a la política. Cuando queremos descubrir esa orientación humanista y cristiana que creemos que fundamenta este proyecto, no podemos sino sintetizarla en la frase de que «los pobres son evangelizados». Pero aquí no se trata de evangelizar en el sentido piadoso de la palabra sino en su significación real de que las estructuras sociales, políticas y económicas de un país sean penetradas a la manera de fermento, por el espíritu de caridad, de paz y de justicia del Evangelio, y ese espíritu se haga realidad en las instituciones.

Bien dice el Nuevo Testamento: «Buscad el reino de Dios y su justicia, y todo lo demás se os dará por añadidura». Y aquí podemos decir lo mismo: en esta búsqueda de justicia social que es el pensamiento central del proyecto en consideración puede darse por añadidura el orden justo que buscamos para el país.

Queremos también señalar que la coincidencia en esta filosofía no es de hoy, y lo manifestamos como testimonio. Desde nuestro nacimiento a la vida política los demócratas cristianos hemos protesado esta filosofía. En el primer 1º de mayo sin Perón, en 1956, cuando apenas habíamos salido a la vida política para ocupar las tribunas, nos tocó el honor de hablar en el corazón del Gran Buenos Aires, en la ciudad de Avellaneda. Allí expusimos nuestra concepción del trabajo, que hoy nos permitimos repetir, ya que no tenemos que añadir una sola letra ni cambiar una sílaba a las palabras que entonces pronunciáramos.

Decíamos en esa oportunidad que en el curso de la historia, escrita a veces con «sangre, sudor y lágrimas», han hecho carne en el espíritu

de los pueblos falsas identificaciones y falsas contraposiciones. De allí la deformación de los conceptos, a la que no fue ajena la palabra trabajo. Ello ha sido posible por la abnegada entrega de muchos hombres y mujeres con pasión y denuedo a una causa, y también por la ausencia culpable de muchos otros. Y así se van grabando en las mentes populares falsas banderas o florecen falsas doctrinas; pero los hombres que se entregan a estas causas, sean equivocadas o verdaderas, son siempre merecedores del homenaje. Los que entregan sus vidas, sus energías en aras de la justicia social, aquellos que viven los sufrimientos y angustias de sus prójimos, son siempre preferibles a los que, apegados a sus bienes, viven egoístamente sus vicios burgueses.

El trabajo es actividad humana noble, digna, productiva, por la cual el hombre participa de la obra creativa de la Divinidad. Pareciera como si Dios hubiera hecho el mundo a medias y lo hubiera puesto al hombre para que lo complete. El trabajo es, pues, no sólo un derecho sino también un deber, concepto que ha sido recogido por Constituciones no solamente extranjeras sino también provinciales.

Pero si el trabajo no es holgazanería y no es trabajo a desgano, si es actividad productiva que debe ser base de todo plan de desarrollo y liberación, tampoco es dejarse explotar. No es aceptar con pesimismo y resignación las injusticias sociales, no es el trabajo extraordinario derivado de la pobreza o exigüidad de un salario injusto. El trabajo extraordinario es siempre una forma disfrazada de esclavitud y de trabajo forzado.

Es obligación trabajar para vivir, pero no se vive para trabajar. No es tener que quemarse la vida trabajando horas extras, feriados y vacaciones para poder arrimar unos pesos más al hogar y vivir decorosamente. No es actividad medida por caballos de fuerza, ni mercancia sujeta a la oferta y la demanda, como pretendieron enseñarnos los fisiócratas. El trabajador no es máquina ni bestia; es una persona humana. De ahí la dignidad de todos los trabajos, sean ellos manuales o intelectuales.

Paulo VI, en la Carta Apostólica al cardenal Mario Rói en el 80 aniversario de la encíclica *Rerum novarum*, repitiendo conceptos de la *Gaudium et Spes* ha dicho que «la Iglesia lo ha vuelto a afirmar solemnemente en el último concilio: la persona humana es y debe ser el principio, el sujeto y el fin de todas las instituciones. Todo hombre tiene derecho al trabajo, a la posibilidad de desarrollar sus cualidades y su personalidad en el ejercicio de su profesión; a una remuneración equitativa que le permita a él y a su familia «llevar una vida digna en el plano material, cultural y espiritual»; a la asistencia en caso de necesidad por razón de enfermedad o de edad, y también a la necesaria par-

ticipación en todos los planos de las decisiones y responsabilidades».

Recuerda el pontífice que en la *Mater et Magistra* de Juan XXIII se subrayaba que el acceso a la responsabilidad es una exigencia fundamental de la naturaleza humana, un ejercicio completo de su libertad, un camino para su desarrollo, e indicaba cómo en la vida económica, particularmente en la empresa, debía ser asegurada esa participación en la responsabilidad.

Se distingue generalmente el derecho del trabajo del derecho al trabajo. El derecho del trabajo es el que tiene el hombre que puede y quiere trabajar, que nadie le impide hacerlo, deriva de la propia naturaleza del hombre, ya que éste debe hallar con el trabajo los medios propios de su subsistencia y la de sus hijos. O sea que es un derecho natural de estricta justicia. Comprende la libertad de elección del oficio o la profesión, la libertad de su ejercicio y la facultad de establecer contractualmente las relaciones de trabajo con otros. Pero esto último —lo recalca muy bien ayer en intervención muy atinada en la comisión el señor senador Díaz Biale— con la necesaria intervención del Estado para la realización del bien común, y evitar la explotación del hombre por el hombre.

Y el derecho al trabajo es aquel que tiene quien está sin ocupación y quiere trabajar, para que la sociedad le procure las posibilidades de trabajo. No es un derecho de justicia estricta sino que está relacionado con la justicia social y la obligación que tiene el Estado de ser gerente realizador del bien común.

Esta concepción del trabajo nos lleva también a mirar a la empresa no solamente como instrumento de lucro sino como una comunidad de trabajadores vinculados y libremente aceptada en un contrato de derecho privado, que coopera en la utilización de los materiales adecuados para la producción de bienes y servicios necesarios o útiles para la vida cultural y espiritual de todos.

La empresa, pues, como bien lo acaba de señalar el señor senador Pennisi, tiene una responsabilidad y una finalidad de carácter social y no solamente la del lucro particular de sus propietarios.

Queríamos recalcar estas ideas porque nuestro país, indudablemente, ha tenido a lo largo de su historia una prolongada formación liberal. Si bien el liberalismo va cambiando con el pragmatismo del neoliberalismo o el avance de otras doctrinas que tienden a superar el llamado sistema capitalista, esa filosofía permanece muchas veces en los textos. Es así que cuando revisamos la Constitución de 1853 encontramos que la informa esa filosofía liberal. Es cierto que los jueces, con jurisprudencia amplia, pueden adaptar un texto tan dúctil como el de 1853 a las nuevas situaciones históricas o, con jurisprudencia pretoriana, contemplar hechos nuevos y admitir situaciones no previstas. Pero también es cierto que las Constituciones liberales tuvieron como

finalidad casi exclusiva la libertad del hombre y no pusieron el acento, aunque estuviera implícito, sobre el fin del Estado, que es el bien común, que no niega la libertad humana pero implica una concepción del Estado totalmente distinta, siendo en el derecho laboral donde se la nota con más fuerza y precisión.

La concepción liberal, que se asentaba en el principio de la no intervención del Estado, al cual se lo veía como un mal necesario, al modo de la concepción hobbesiana, considerando preferible que no interviniera, y partiendo de lo que Maritain ha llamado la «concepción angélica», que nos viene desde Descartes y Rousseau —con la cual ha de creerse que los hombres, naturalmente buenos, en un libre mercado crearían un orden justo y que por ello el Estado no debería intervenir—, nos hizo olvidar y perder de vista que la obligación del Estado es la de ser gerente realizador del bien común. O sea que muy lejos de ser un mal necesario es un bien y un ingrediente de la propia naturaleza del hombre que, al mismo tiempo que libre y personal, es también un ser social; por ende, presupone la autoridad.

Además, en esto de la intervención del Estado es ya lugar común que cuando un poderoso lucha contra un pequeño no intervenir significa hacerlo en favor del poderoso; es decir que la intervención del Estado en busca de la justicia no es sino la respuesta a la intervención del Estado que legalizaba la injusticia.

Creo que cabe repetir estos conceptos porque son los que hacen a la gran coincidencia de hoy y del futuro. Esta gran coincidencia se ha dado ya en el derecho laboral, que es un derecho dinámico y de avanzada, donde la autonomía de la voluntad, principio típicamente liberal, ha cedido para realizar un orden de justicia.

El otro principio fundamental, que también nos lleva a este plano de coincidencias y a identificarnos con la filosofía del proyecto y el mensaje del Poder Ejecutivo, es el gran principio de la justicia social. Esta última es una forma de llamar a lo que Santo Tomás de Aquino denominaba la justicia legal, pero que corresponde mejor a las aspiraciones y terminología de nuestra época. Si bien no se encuentra esta frase en la *Rerum novarum*, a fines del siglo XIX ya la utilizaban los católicos sociales y Pío X en la *Jocunda sane* lo llama a San Gregorio defensor público de la justicia social.

Pío XI la usa ya ocho veces en la *Quadragesimo anno*, de 1931, y desde entonces este concepto de justicia social, que comprende tanto lo que deben los miembros de la sociedad al bien común como lo que la comunidad debe a los particulares por razones de bien común, se transforma en bandera de lucha de los partidos políticos y de los sindicatos y es hoy un concepto perfectamente arraigado, sobre todo en nuestro país, por la obra y la prédica del movimiento peronista.

Las encíclicas sociales en un tema como éste no pueden estar ausentes de referencias. Significaría una injusticia y un olvido que no haría comprender esta filosofía del proyecto. Digo esto ahora, cuando no podemos negar ni cerrar los ojos a que en el país se replantean luchas ideológicas más allá de los esquemas partidarios. En la *Rerum novarum* se denunció la injusticia y la miseria que sufre el obrero, se denunciaron errores del socialismo, sobre todo la pretendida supresión de la propiedad privada; se denunció la instigación a la lucha de clases y se propuso el trabajo valorado como identificación con la persona del trabajador y no como mercancía sujeta a la oferta y la demanda.

La propiedad privada se derivaba del derecho natural pero con un acento social que era inseparable del aspecto personal, y el Estado no podía permanecer ausente del mundo económico.

En la *Quadragesimo anno* se refirma el derecho y el deber de la Iglesia para intervenir en la cuestión social, y es la que trata, ya más específicamente, la concepción cristiana de la propiedad poniendo el acento en que no tiene una función social, como señalan Duguit y los neoliberales, sino que la propiedad es social por esencia, porque el destino de los bienes es para todos los hombres. En la *Divini redemptoris* se condena al comunismo ateo como intrínsecamente perverso, declarando que no se puede admitir la colaboración para salvar la civilización cristiana; posición que quizás se justificaba en ese momento pero que en los tiempos actuales admite rectificaciones en el sentido de que es admisible trabajar juntos en los planos prácticos, aunque se descarte y se deje a salvo la irreductible diferencia en el plano de los principios y de los fundamentos.

En la *Mater et Magistra* se habla ya de la intervención del Estado para asegurar las exigencias de justicia entre las relaciones de los sectores productores, poniendo de resalto, sobre todo, la situación de pobreza y atraso del sector agrícola frente a los sectores ciudadanos.

Se habla así claramente de la propiedad con su carácter social y se recuerda la enseñanza de los primeros padres de la Iglesia. Esta encíclica se refiere en términos modernos al desarrollo, para culminar luego con Paulo VI en la *Pacem in Terris* y la *Populorum progressio* que intenta el desarrollo de todo el hombre y de todos los hombres.

Hemos hecho esta referencia para demostrar que nuestra coincidencia con esta filosofía de un proyecto de este tipo no es simplemente ocasional o demagógica; no se trata aquí de querer quedar bien con los gremios obreros o conquistar votos para un partido, sino, simplemente, dejar expresado el convencimiento de que es el fundamento de una conducta permanente.

Cabe decir del proyecto que más que una ley es un código. No se trata de una codificación

total y el Poder Ejecutivo está plenamente consciente de ello en su mensaje. Se cumple parcialmente con la disposición del artículo 67, inciso 11, reformado, de la Constitución Nacional, según el cual corresponde al Congreso dictar el Código de Trabajo y Seguridad Social. Es evidente que los tópicos que abarca el derecho laboral son más extensos que los que se limitan a un contrato de trabajo.

Tuvimos la suerte de estar presentes en el Congreso de Derecho Laboral organizado por la Facultad de Derecho de la Universidad Nacional de Tucumán, cuyas conclusiones fueron firmadas por el presidente del congreso, doctor Alfredo L. Palacios, y por los presidentes de comisiones, los conocidos tratadistas Juan D. Pozzo, Ernesto A. Krotoschin, Mariano R. Tissembaum, José M. Rivas, Manuel Pinto, Mario L. Deveali y Luis A. Despontin. Tres de ellos hicieron con posterioridad un proyecto de código de trabajo. En una de las comisiones, que se refería al contenido de la codificación, se proyectó una parte general, que comprendía: definiciones, orden público laboral, principios generales, privilegios, prescripción y caducidad; reglas de interpretación y normas de aplicación supletoria. El libro primero trataba del contrato de trabajo e incluía disposiciones sobre trabajo rural, trabajo marítimo, contratos especiales, aprendizaje, menores y mujeres, remuneración, limitación de las jornadas de trabajo, enfermedades y accidentes e higiene y seguridad. El libro segundo trataba de las relaciones colectivas del trabajo e incluía los siguientes títulos: asociaciones profesionales, convenios colectivos y conflictos colectivos. Luego, un título complementario hacía referencia a las infracciones y penalidades.

Hago estas referencias porque es siempre actual la discusión de si se debe codificar o no el derecho laboral. Se ha dicho que es un derecho dinámico, cambiante, y más aún en nuestros tiempos, tan cambiantes y dinámicos; y justamente de allí surgía la dificultad de una codificación.

Sin embargo, a pesar de lo expresado por cierto autor francés en el sentido de que luego de publicar su tratado de derecho del trabajo se encontró con que al salir de la imprenta el mismo ya era obsoleto —lo que pondría en evidencia el dinamismo señalado—, creemos que es necesaria la codificación y es plausible este proyecto del Poder Ejecutivo, al que hay que ubicarlo en sus justos límites.

Se trata de sistematizar las normas existentes más que las nuevas conquistas, aunque las hay. El señor senador Pennisi se ha referido a la inversión de la prueba, a las normas referentes a enfermedades, suspensiones, trabajo de menores, vacaciones, estabilidad de la mujer embarazada y otras disposiciones sobre el trabajo de las mujeres, a cláusulas del derecho internacional privado y a otras para combatir el fraude. Es decir, que se trata de una serie de temas que implican

nuevas conquistas. Pero, sobre todo, la intención es la sistematización y codificación, o sea evitar la dispersión en esta rama del derecho, de por sí cambiante.

No obstante, queremos dejar sentado —como lo hicimos en la reunión de comisión celebrada con la presencia de señores diputados— que todo esto cae dentro del sistema del salariado, de la relación empresa-patrón-obrero, que no se pretende buscar en este código la superación de un sistema económico. Mejor podríamos decir que este código es la culminación de la búsqueda de un orden justo dentro del sistema, pero que no es incompatible con la búsqueda de una superación del sistema del salariado o capitalista.

Si pensamos en la Argentina del año 2000, es necesario desde ya comenzar a ingeniarlos para pensar en esa transformación. Por allí surgirán las críticas en el sentido de que estamos en utopismo o que estamos queriendo acelerar un proceso que tiene que ser gradual. No se nos escapa que la prudencia es la primera virtud de la política y que los procesos tienen que ser graduales porque pueden engendrar males mayores. Pero ello no quita, sobre todo existiendo un movimiento obrero maduro como el que actúa en la República Argentina, que se piense ya en la superación del sistema patronal para llegar a empresas comunitarias en que la copropiedad, la cogestión y aun la autogestión sean una realidad como la que ya se está aplicando en algunos países.

Un tema de fundamental importancia es el que se refiere al contrato de trabajo y a la relación de trabajo. Respecto de esta cuestión el señor senador Díaz Bialeto expresó en la comisión una inquietud sobre el artículo 23 que define clásicamente el contrato de trabajo: una persona que se obliga a realizar actos o ejecutar obras o prestar servicios en favor de otra, bajo relación de dependencia, durante un período determinado o indeterminado, mediante el pago de una remuneración. El señor senador planteó, y la comisión aceptó, hacer recalcar la necesaria intervención del Estado para limitar la autonomía de la voluntad de las partes mediante las normas llamadas imperativas o de orden público. Indudablemente, si bien estaban implícitas en todo el proyecto y hay otros artículos que se refieren a esas disposiciones, la inquietud del señor senador Díaz Bialeto, que hemos compartido los miembros de la comisión, tenía la virtud de dejar bien claro que no se estaba en una concepción liberal del trabajo-mercancía, sujeto a un simple contrato, sino en esa concepción en que la justicia social es el principio informante regulador que va a poner orden y lo transforma más bien en un contrato de adhesión que en un contrato libremente pactado en todas sus partes.

Se objetó también el artículo 24, sobre todo en la referencia a la relación de trabajo. En este sentido creo que la discrepancia puede venir de

una confusión en las intenciones. No se trata de oponer la relación de trabajo al contrato de trabajo, sino que existe una complementariedad entre ambos conceptos; es decir, que la primera complementa al último.

Dice Deveali: «El contrato de trabajo es la fuente normal de la relación de trabajo. La relación jurídica que a veces surge de hechos independientes del libre acuerdo de las partes debe surgir de un contrato, pero puede no surgir de él. En este caso la libertad de las partes no es total. Se trata de un contrato sui generis. No rige la autonomía de la voluntad. Antes se lo calificaba como arrendamiento o locación de servicios; hoy día tenemos que hablar de contrato autónomo».

Rafael Caldera, ex presidente de la hermana República de Venezuela y profesor de derecho del trabajo en la Universidad de Caracas, nos habla del «contrato realidad» también con la necesaria referencia a que más allá del contrato la relación de trabajo debe estar incluida. Es decir, en resumen, la relación de trabajo es para completar y no para substituir el contrato de trabajo.

La inquietud del señor senador Díaz Biale tenía relación también con la doctrina alemana que, indudablemente, como todos los hombres viven en un estado histórico concreto, se elaboró durante el nazismo y podía aparecer el trabajo forzado y obligatorio y no el contractual, que es libre. Sin duda, en la Argentina, la doctrina justicialista se declara por la libertad del trabajador, identificada con la persona humana y no con un sistema totalitario.

Sin embargo creo que la doctrina alemana es útil, porque autores como Potthoff, en 1925; Siebert, en 1937, y Nikisch, en 1941, dieron forma a la distinción según la cual la relación de trabajo que los alemanes llaman *Arbeitsverhältnis* y que se origina comúnmente en un contrato de trabajo, es distinta del *Arbeitsvertrag* que puede no tener fondo contractual. Vale decir que la relación surgida entre el trabajador y el patrono por el hecho de la incorporación o instalación en la empresa es la que pone en funcionamiento el mecanismo protector del Estado consignado en la legislación del trabajo.

Sin entrar en todas estas disquisiciones ni caer en la negación del contrato como consecuencia de aceptar la idea de la relación de trabajo, concluiremos que estamos con aquellos que sostienen la necesidad y conveniencia de la idea, ante la insuficiencia del contrato. Ratificando lo dicho entonces, insistimos en el sentido de complementariedad y no en substituir la referencia al contrato de trabajo.

Es interesante referir cómo han resuelto el problema los códigos de trabajo de los países latinoamericanos. El de Costa Rica en su artículo 18, el de Ecuador en su artículo 8º y el de Chile en su artículo 1º hablan de subordinación,

lo cual supone trabajo por cuenta ajena, sin necesidad de referirse precisamente a contratos de trabajo; los de México, Panamá y la República Dominicana hablan de contratación individual; los de El Salvador y Guatemala en el mismo sentido; y el de Venezuela tiene un criterio más práctico: el de no definir, es decir, parte del principio de que toda definición en derecho es peligrosa.

No obstante, el contrato de trabajo que tenemos a estudio en este momento tiene definiciones. Si bien las definiciones son peligrosas, a veces resultan necesarias porque pueden mostrar la línea, el fundamento, el espíritu que informa la ley y servir como norma a los jueces para la interpretación correcta.

No vamos a detenernos en las proposiciones que hicimos a la comisión porque ello, en realidad, corresponde al tratamiento en particular. El señor senador Pennisi ha referido, y yo lo ratifico, que se ha aceptado nuestra proposición de que los créditos provenientes de relaciones individuales de trabajo demandados judicialmente serán actualizados teniendo en cuenta la depreciación monetaria que se hubiere producido 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 la vida. Esta norma se aplicará a los juicios en trámite, cualquiera sea la etapa en que se encuentren. La claridad de los términos me exime de fundamentarlos pero, además, este tema ya fue tratado en el Senado y ha sido aprobado por unanimidad en aquella circunstancia.

Quizá esta ley de contrato de trabajo pueda recibir la crítica de que se ha excluido de ella a los empleados del Estado y a los del servicio doméstico. Creo que debemos repensarlo, porque la crítica es justificada. Si bien tienen particularidades, los empleados del Estado también son trabajadores y pueden estar sujetos a cierto tipo de principios generales que les pueden ser aplicables, sin perjuicio de las diferencias que su condición de agentes estatales les da, mucho más cuando en este mismo Senado hemos aprobado la creación del tipo de las sociedades de Estado pretendiendo que las empresas estatales sean cada día más parecidas —por lo menos en su dinámica y funcionamiento— a las empresas privadas.

También la exclusión del servicio doméstico es para meditarla, porque, indudablemente, creemos que hay partes del país en las que dicho servicio constituye una forma de esclavitud moderna que muchas veces no se quiere tocar porque hay temas que pueden hacer temblar la sociedad entera y afectan a todos los hogares, circunstancia que no niega el hecho de encarar con coraje las cosas nuevas y las situaciones de injusticia para eliminarlas. El servicio doméstico es dejado de lado en todas las leyes: en el orden nacional es relegado al provincial, y en éste, al municipal. Lo cierto es que quienes lo

prestan quedan siempre desprotegidos como si no fueran personas iguales a los demás trabajadores y acreedoras de los mismos derechos.

Para no agotar más la paciencia de los señores senadores y limitarme a la exposición en general, remarco que hemos suscrito por unanimidad el dictamen —como ya lo hemos expresado— convencidos de estar totalmente identificados con la filosofía del proyecto y de defender principios fundamentales, como el de la intervención estatal en la búsqueda del bien común, el de la justicia social y el de la identificación del trabajo con la persona del trabajador y, por ende, la defensa de su dignidad.

Es lógico que en un código de trescientos artículos haya discrepancias parciales. Es lógico que tales discrepancias se produzcan no sólo con los sectores de la oposición o de otras bancadas sino que las haya también aun entre los mismos miembros del bloque mayoritario. Pero todas esas disidencias son tan pequeñas que no justifican que se deje constancia de ellas en la firma del despacho. Todo lo contrario: estamos con el espíritu, la filosofía y el texto del proyecto, y por eso lo hemos suscrito por unanimidad. Y esperamos que esta ley sirva de

vanguardia para otros pueblos hermanos de Latinoamérica y sea la plataforma sobre la cual nuevas conquistas laborales, en paz y en libertad, vayan haciendo el orden justo de la Argentina que todos queremos para el año 2000. (*¡Muy bien! Aplausos.*)

Sr. Martiarena. — Pido la palabra.

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

Sr. Martiarena. — De conformidad con lo acordado con los señores senadores corresponde que pasemos a cuarto intermedio hasta el próximo miércoles, por lo que formulo moción concreta en ese sentido.

Sr. Presidente (Allende). — Se va a votar la moción formulada por el señor senador por Jujuy.

—Se vota y resulta afirmativa.

Sr. Presidente (Allende). — Invito a los señores senadores a pasar a cuarto intermedio hasta el próximo miércoles.

—Es la hora 17 y 44.

ADOLFO STRASBERG.
Director del Cuerpo de Taquígrafos.