

Proyecto de Ley

El Senado y la Cámara de Diputados de la Nación reunidos en Congreso...

Sancionan con fuerza de Ley

RÉGIMEN ESPECIAL DE CONTRATO DE TRABAJO PARA LOS TRABAJADORES/AS CANINOS/AS

Título I

Disposiciones Generales

ARTÍCULO 1°.- Ámbito de aplicación. La presente ley regirá en todo el territorio de la Nación las relaciones laborales que se entablen entre los trabajadores/as caninos/as y los/as propietarios/as o tenedores/as de canes y/o cualquiera que requiera los servicios del trabajador/a canino/a para obtener un beneficio en su provecho, de conformidad a lo establecido en el segundo párrafo del art. 4° de esta ley, cualquiera fuere la modalidad de contratación, la cantidad de horas diarias o las jornadas semanales que sean ocupados para tales labores.

Las disposiciones del Régimen de Contrato de Trabajo aprobado por la ley 20.744 (t. o. 1976) y sus modificatorias resultan de aplicación al presente régimen en todo lo que resulte compatible y no se oponga a su naturaleza y modalidades propias.

ARTÍCULO 2°.- Contrato de trabajo. Habrá contrato de trabajo a los efectos de la presente ley, cualquiera sea su forma o denominación, siempre que una persona humana se obligue a realizar actos o prestar servicios a favor de canes de terceros, o realice tareas

afines a favor de un empleador/a, durante un período determinado o indeterminado de tiempo, mediante el pago de una remuneración.

ARTÍCULO 3°.- Aplicabilidad. Se considerará trabajador/a canino/a a toda persona humana que realice trabajos de paseo y/o recreación y/o adiestramiento, y/o cualquier otra actividad que involucre labores con canes, en forma permanente u ocasional y de manera rentada.

Se considera empleador/a a la persona, sea humana o jurídica, o al conjunto de ellas, tenga o no personalidad jurídica propia, que requiera los servicios de un trabajador/a canino/a.

ARTÍCULO 4°.- Categorías de trabajadores:

a) Paseadores/as de Perros: Los paseadores/as de caninos/as son profesionales capacitados para el cuidado, paseo y recreación del can.

b) Peluqueros/as Caninos/as: Los peluqueros/as caninos/as tienen como actividad principal cuidar el manto realizando sesiones de cepillado y/o corte de pelo y/o baño, ya sea por cuestiones de salud del can y/o estéticas.

c) Adiestradores/as Caninos/as: Los/as adiestradores/as caninos/as son especialistas formados/as y capacitados/as para integrar la convivencia entre perros y personas, potenciar su desarrollo como animales sociales, determinar y recuperar problemas emocionales y/o conductuales en los perros, desarrollar sus capacidades cognitivas, y/o enriquecer su vida a través de actividades sociales o deportivas.

d) Auxiliares Veterinarios: Los y las auxiliares veterinarios/as son profesionales que trabajan en hospitales y/o clínicas. Están capacitados/as para desarrollar ciertas habilidades de asistencia al veterinario/a ejerciendo labores de enfermería. Entre sus funciones se encuentra atención al cliente en tienda, sujeción de animales en consulta, aseo, llevar la historia clínica del paciente, recoger muestras de orina, realizar

radiografías, curar heridas, realizar cuidados durante la hospitalización y asistir al veterinario/a.

La clasificación de los trabajadores/as dentro de las categorías establecidas en la presente, se efectuará teniendo en cuenta el carácter y naturaleza de las tareas que efectivamente desempeñen, con prescindencia de la denominación que se les hubiere asignado.

ARTÍCULO 5°.- Principios de interpretación y aplicación de la ley. Cuando una cuestión no pueda resolverse por aplicación de las normas que regulan el presente régimen, se decidirá conforme a los principios generales del derecho del trabajo, la equidad y la buena fe.

ARTÍCULO 6°.- Contrato de trabajo. Libertad de formas. Presunción. En la celebración del contrato para los trabajadores/as caninos/as regirá la libertad de formas cualesquiera sea su modalidad.

El contrato se presumirá concertado por la prestación del servicio y el pago del sueldo; y vencido el plazo establecido en el artículo 7° de la presente ley se considerará que el mismo es por plazo indeterminado.

ARTÍCULO 7°.- Período de prueba. El contrato regulado por esta ley se entenderá celebrado a prueba durante los primeros sesenta (60) días de su vigencia. Cualquiera de las partes podrá extinguir la relación durante ese lapso sin expresión de causa.

El/la empleador/a no podrá volver a contratar sucesivamente al mismo trabajador/a cuando lo haya despedido dentro del período de prueba.

ARTÍCULO 8°.- Categorías profesionales. Las categorías profesionales y puestos de trabajo para el personal comprendido en el presente régimen serán fijadas inicialmente por la autoridad de aplicación hasta tanto sean mediante convenio colectivo de trabajo.



Año 2022 – Las Malvinas son argentinas

Título II

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

ARTICULO 9°.- Personas menores de dieciséis (16) años. Prohibición de su Empleo. Queda prohibida la contratación de personas menores de dieciséis (16) años.

ARTÍCULO 10.- Trabajo de adolescentes. Certificado de aptitud física. Cuando se contratase a personas menores de dieciocho (18) años deberá exigirse de ellos o de sus representantes legales un certificado médico que acredite su aptitud para el trabajo, como así también la acreditación de los reconocimientos médicos periódicos que prevean las reglamentaciones respectivas.

ARTÍCULO 11.- Jornada de trabajo. La jornada de trabajo de los adolescentes entre dieciséis (16) y dieciocho (18) años, no podrá superar, bajo ninguna circunstancia, las seis (6) horas diarias de labor y treinta y seis (36) horas semanales.

ARTÍCULO 12.- Terminalidad educativa. Queda prohibida la contratación de las personas menores comprendidas en la edad escolar que no hayan completado su instrucción obligatoria, a excepción que el empleador se haga cargo de que el/la empleado/a la finalice.

Título III

Deberes y Derechos de las Partes

ARTÍCULO 13.- Derechos del/la Trabajador/a Canino/a. Las personas comprendidas en el presente régimen tendrán los siguientes derechos:

- a) jornada de trabajo que no podrá exceder de ocho (8) horas diarias o cuarenta y ocho (48) horas semanales. Podrá establecerse una distribución semanal desigual de las horas de trabajo, en tanto no importe una jornada ordinaria superior a las nueve (9) horas;
- b) descanso semanal de treinta y cinco (35) horas corridas a partir del sábado a las trece (13) horas;

- c) obligación por parte del empleador de contratar a favor del trabajador un seguro por los riesgos del trabajo, según lo disponga la normativa específica en la materia;
- d) remuneración por las labores realizadas por el trabajador en los plazos y condiciones previstos en esta ley.

ARTÍCULO 14.- Deberes del/la Trabajador/a Canino/a. Las personas comprendidas en el presente régimen tendrán los siguientes deberes:

- a) desempeñar sus tareas con la mayor responsabilidad poniendo especial cuidado en el bienestar y protección de los animales a su cargo, y cumpliendo las normas nacionales, provinciales y/o comunales dictadas para preservar y garantizar la higiene, la salud pública y la seguridad de las personas;
- b) cumplir las instrucciones de cuidado del can que le imparta el empleador, siempre que estas no contradigan lo establecido en el inciso anterior;
- c) desempeñar sus funciones con diligencia y cuidado adecuado;
- d) realizar las capacitaciones y cursos tendientes a su actividad.
- e) en caso de que hubiera registro de trabajadores caninos en el ámbito geográfico del desarrollo de sus labores, su inscripción acreditará su calidad de trabajador canino;
- f) respetar las normativas vigentes relativas al cuidado y mantenimiento del espacio público;
- g) desarrollar sus labores con lealtad;
- h) el trabajador debe prestar el servicio con asistencia regular y dedicación adecuada a las características de su empleo y a los medios instrumentales que se le provean;
- i) El trabajador estará obligado a prestar los auxilios al can del empleador en el desarrollo de sus labores;

ARTÍCULO 15.- Elementos de trabajo. La parte empleadora proveerá a sus trabajadores/as todos las herramientas y elementos necesarios para el desempeño de sus tareas:

- a) las herramientas deben encontrarse en buen estado de uso y conservación, que no signifique un riesgo para el/la trabajadora ni el can;
- b) la reposición de cualquier herramienta o elemento cuando el desgaste o deterioro por el uso habitual lo haga necesario estará a cargo del empleador/a;
- c) queda bajo responsabilidad de la parte empleadora disponer de un lugar adecuado con el fin de asegurar, fuera del horario laboral, el debido resguardo de las herramientas de trabajo que estuvieren a cargo del trabajador/a.

Título IV

Documentación del/la empleado/a.

ARTÍCULO 16.- Libreta de trabajo. Todos/as los/as trabajadores/as comprendidos en el régimen de esta ley, deberán contar con un documento registral con las características y requisitos que disponga la autoridad de aplicación, mediante la utilización de tarjetas de identificación personal u otros sistemas que faciliten la fiscalización y permitan un acceso pleno a los derechos consagrados en esta ley.

ARTÍCULO 17.- Sistema de Registro Simplificado. El Poder Ejecutivo, a través del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social y la Administración Federal de Ingresos Públicos (AFIP), establecerá un sistema de registro simplificado de las relaciones de trabajo del trabajador canino.

Título V

Remuneración

ARTÍCULO 18.- Salario mínimo. El salario mínimo por tipo, modalidad y categoría profesional será fijado periódicamente por la Comisión Nacional de Trabajo Canino

(CNTC), y su cuantía deberá establecerse para todo el territorio nacional, sin perjuicio de los mejores derechos que se establezcan mediante Convenio Colectivo de Trabajo. Hasta tanto se constituya la CNTC, el salario mínimo será fijado por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación.

ARTÍCULO 19.- Lugar, plazo y oportunidad de pago de las remuneraciones. El pago de las remuneraciones deberá realizarse en días hábiles, en el lugar de trabajo y durante las horas de prestación de servicios:

- a) al personal mensualizado, dentro del cuarto día hábil del vencimiento de cada mes calendario;
- b) al personal remunerado a jornal o por hora, al finalizar cada jornada o cada semana según fuera convenido.

ARTÍCULO 20.- Recibos. Formalidad. El recibo será confeccionado en doble ejemplar, debiendo el/la empleador/a hacerle entrega de uno de ellos con su firma al/ la empleada/o.

ARTÍCULO 21.- Recibos. Contenido. El recibo de pago deberá contener como mínimo las siguientes enunciaciones:

- a) nombres y apellido del/la empleador/a, su domicilio y su identificación tributaria;
- b) nombres y apellido del/la trabajador/a canino/a y su calificación profesional;
- c) todo tipo de remuneración que perciba, con indicación sustancial del modo para su determinación;
- d) total bruto de la remuneración básica y de los demás componentes remuneratorios. En los trabajos remunerados a jornal o por hora, el número de jornadas u horas trabajadas y el lapso al que corresponden, con expresión también del monto global abonado;
- e) detalle e importe de las retenciones que legal o convencionalmente correspondan;
- f) importe neto percibido, expresado en números y letras;



Año 2022 – Las Malvinas son argentinas

- g) constancia de la recepción de un ejemplar del recibo por el personal dependiente;
- h) fecha de ingreso, tarea cumplida o categoría en que efectivamente se desempeñó durante el período de pago;
- i) lugar y fecha del pago real y efectivo de la remuneración al empleado/a.

El Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social y la AFIP confeccionarán un modelo de recibo tipo de pago obligatorio.

El pago deberá efectuarse en dinero en efectivo. De no ser posible por alguna disposición legal contraria, el pago se deberá realizar mediante cheque a la orden del/la trabajador/a canino y/o por depósito bancario sin costo alguno.

Podrá realizarse el pago a un familiar del/la trabajador/a imposibilitado/a de concurrir o a otra persona acreditada por una autorización suscripta por el trabajador/a, pudiendo el empleador/a exigir la certificación de la firma. La certificación en cuestión podrá ser efectuada por autoridad administrativa o judicial del trabajo o policial del lugar o escribano público.

ARTÍCULO 22.- Recibo. Prohibición de renunciaciones. El recibo no deberá contener renunciaciones de ninguna especie, ni podrá ser utilizado para instrumentar la extinción de la relación laboral o la alteración de la calificación profesional en perjuicio del empleado/a. Toda mención que contravenga esta disposición será nula.

ARTÍCULO 23.- Recibo. Validez. Todo pago en concepto de salario u otra forma de remuneración deberá instrumentarse mediante recibo firmado por el/la dependiente/a. Dichos recibos deberán ajustarse en su forma y contenido a las disposiciones de esta ley. En los casos en que no supiere o no pudiese firmar, bastará la individualización mediante la impresión digital, pero la validez del acto dependerá de los restantes elementos de prueba que acrediten la efectiva realización del pago.



Año 2022 – Las Malvinas son argentinas

ARTÍCULO 24.- Firma. La firma es condición esencial en todos los actos extendidos bajo forma privada con motivo del contrato de trabajo. Cuando el/la trabajador/a no pudiere o no supiere firmar bastará la individualización mediante impresión digital, pero la validez del acto dependerá de los restantes elementos de prueba que acrediten la efectiva realización del pago.

Firma en blanco. Prohibición. La firma no puede ser otorgada en blanco por el empleado/a, pudiéndose desconocer y oponer al contenido del acto demostrando que las declaraciones insertas en el documento no son reales.

ARTICULO 25.- Horas extras. El/la empleador/a deberá abonar al personal que prestare servicios en horas suplementarias un recargo del cincuenta por ciento (50%) calculado sobre el salario habitual si se tratare de días comunes y del ciento por ciento (100%) en días sábados después de las trece horas, en días domingo y feriados.

Título VI

Sueldo Anual Complementario.

ARTÍCULO 26.- Concepto. El sueldo anual complementario consiste en el cincuenta por ciento (50%) de la mayor remuneración mensual devengada, por todo concepto, dentro de los semestres que culminan en los meses de junio y diciembre de cada año.

ARTÍCULO 27.- Épocas de pago. El sueldo anual complementario será abonado en dos (2) cuotas; la primera de ellas la última jornada laboral del mes de junio y la segunda la última jornada laboral del mes de diciembre de cada año.

ARTÍCULO 28.- Extinción del contrato. Pago proporcional. Cuando se opere la extinción del contrato de trabajo por cualquier causa, el empleado/a o sus derecho-habientes, tendrán derecho a percibir la parte proporcional del sueldo anual complementario devengada en el respectivo semestre.



Año 2022 – Las Malvinas son argentinas

Título VII

Licencias

Capítulo I

De las vacaciones

ARTÍCULO 29.- Licencia ordinaria. El/la trabajador/a gozará de un período de licencia anual ordinaria de vacaciones pagas. A los fines de computar su antigüedad laboral, se tomará el tiempo desde que el trabajador comenzó su actividad, a saber:

- a) catorce (14) días corridos cuando su antigüedad laboral fuera mayor de seis (6) meses y no exceda de cinco (5) años;
- b) veintiún (21) días corridos cuando su antigüedad laboral fuera superior a cinco (5) años y no exceda de diez (10) años;
- c) veintiocho (28) días corridos cuando su antigüedad laboral fuera superior a diez (10) años y no exceda de veinte (20) años;
- d) treinta y cinco (35) días corridos cuando su antigüedad laboral fuera superior a veinte (20) años.

ARTÍCULO 30.- Requisitos para su goce. Comienzo de la licencia. Para tener derecho cada año al período de licencia establecido precedentemente, el/la trabajador/a deberá haber prestado servicios durante seis (6) meses del año calendario o aniversario respectivo con la regularidad propia del tiempo diario y semanal de trabajo correspondiente a la modalidad de prestación contratada. En su defecto, gozará de un período de descanso anual, en proporción de un día de descanso por cada veinte (20) días de trabajo efectivo, que serán gozados en días corridos.

La licencia anual se otorgará a partir de un día lunes o del primer día semanal de trabajo habitual, o el subsiguiente hábil si aquéllos fueran feriados.

ARTÍCULO 31.- Época de otorgamiento. El trabajador tendrá derecho a fijar las fechas de vacaciones debiendo dar aviso al empleador con treinta (30) días de anticipación. Las vacaciones se otorgarán entre el 1° de octubre y el 30 de abril de cada año, pudiendo fraccionarse a pedido de la empleado/a para su goce en otras épocas del año, en tanto se garantice un período continuo de licencia no inferior a dos tercios (2/3) de la que le corresponda conforme su antigüedad.

ARTÍCULO 32.- Retribución. Las retribuciones correspondientes al período de vacaciones deberán ser satisfechas antes del comienzo de las mismas.

ARTÍCULO 33.- Omisión del otorgamiento. Si vencido el plazo para efectuar la comunicación al empleador/a de la fecha de comienzo de sus vacaciones, el/la trabajador/a no la hubiere practicado, el empleador/a podrá hacer uso de ese derecho previa notificación fehaciente de ello y de modo tal que la licencia concluya antes del 30 de abril.

Capítulo II

De los accidentes y enfermedades en general

ARTÍCULO 34.- Plazo. Cada enfermedad o accidente inculpable que impida la prestación del servicio no afectará el derecho del trabajador/ra a percibir su remuneración durante un período de hasta tres (3) meses al año, si la antigüedad en el servicio fuera menor de cinco (5) años y de seis (6) meses si fuera mayor.

ARTÍCULO 35.- Aviso al empleador. El/la empleado/a, salvo casos de fuerza mayor, deberá dar aviso de la enfermedad o accidente inculpable y del lugar en que se encuentra, en el transcurso de la primera jornada de trabajo respecto de la cual estuviere imposibilitado/a de concurrir a prestar servicios por alguna de esas causas o en la primera oportunidad que le fuere posible hacerlo.

ARTÍCULO 36.- Remuneración. La remuneración que en estos casos corresponda abonar al empleado/a, se liquidará conforme a la que perciba en el momento de interrupción de los servicios, más los aumentos que durante el período de interrupción fueren acordados o dispuestos a los de su misma categoría, por aplicación de una norma legal, convencional, decisión del/la empleador/a o resolución de la CNTC. En todos los casos quedará garantizado a el trabajador/a el derecho a percibir su remuneración como si no hubiera mediado el impedimento, por los plazos previstos en el artículo 33 de esta ley.

Capítulo III

De las licencias especiales

ARTÍCULO 37.- Clases. El personal comprendido en el presente régimen gozará de las siguientes licencias especiales pagas:

- a) por nacimiento de hijo/a en el caso de la persona no gestante, quince (15) días corridos;
- b) por maternidad, conforme lo dispuesto en el artículo 37 de esta ley;
- c) por matrimonio, diez (10) días corridos;
- d) por fallecimiento del cónyuge o conviviente, de hijo/a, o de padre o madre, tres (3) días corridos;
- e) por fallecimiento de hermano/a, un (1) día;
- f) para rendir examen en la enseñanza primaria, media, terciaria o universitaria, dos (2) días corridos por examen, con un máximo de diez (10) días por año calendario. Tendrán derecho al goce de la licencia completa prevista en este inciso, quienes, como mínimo, presten servicios en forma normal y regular por espacio de dieciséis (16) o más horas semanales. En los demás casos, la licencia será proporcional al tiempo de trabajo semanal de la empleada/o.

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



Año 2022 – Las Malvinas son argentinas

Título VIII

Protección de la Maternidad y del Matrimonio. Estabilidad

Licencia

ARTÍCULO 38.- Prohibición de trabajar. Conservación del empleo. Queda prohibido el trabajo de la persona gestante durante los cuarenta y cinco (45) días corridos anteriores al parto y hasta cuarenta y cinco (45) días corridos después del mismo. Sin embargo la persona gestante podrá optar para que se le reduzca la licencia anterior al parto, que en tal caso no podrá ser inferior a treinta (30) días corridos; el resto del período total de licencia se acumulará al período de descanso posterior al parto. En caso de nacimiento pretérmino se acumulará al descanso posterior todo lapso de licencia que no hubiere gozado antes del parto, de modo de completar los noventa (90) días corridos.

La persona gestante deberá comunicar fehacientemente su embarazo al empleador, con presentación de certificado médico en el que conste la fecha presunta del parto o requerir su comprobación un médico del empleador. La persona gestante conservará su empleo durante los períodos indicados y gozará de las asignaciones que le confieran los sistemas de la seguridad social que le garantizarán la percepción de una suma igual a la retribución que corresponda al período de licencia legal, todo de conformidad con las condiciones, exigencias y demás requisitos que prevean las reglamentaciones respectivas.

Se garantiza a toda persona durante la gestación el derecho a la estabilidad en el empleo. El mismo tendrá carácter de derecho adquirido a partir del momento en que el/la trabajador/a practique la comunicación a que se refiere este artículo. En caso de permanecer ausente de su trabajo durante un tiempo mayor a consecuencia de una enfermedad que, según certificación médica se encuentre vinculada al embarazo o parto y la incapacite transitoriamente para reanudarlo vencidos aquellos plazos, la persona gestante gozará de las licencias previstas en el artículo 33 de esta ley.

ARTÍCULO 39.- Despido por causa de embarazo. Presunción. Se presume, salvo prueba en contrario, que el despido del/la trabajador/a obedece a razones de maternidad o embarazo, cuando fuese dispuesto dentro del plazo de siete (7) meses y medio (1/2) anteriores o posteriores a la fecha del parto, siempre y cuando la persona gestante haya cumplido con su obligación de notificar en forma el hecho del embarazo así como, en su caso, el del nacimiento. En tales condiciones, dará lugar al pago de una indemnización igual a la prevista en el artículo siguiente. Igual presunción regirá e idéntico derecho asistirá al/ la empleado/a en los casos de interrupción del embarazo o de nacimiento sin vida.

ARTÍCULO 40.- Indemnización especial. Maternidad. Cuando el despido obedeciera a razones de maternidad o embarazo, el empleador abonará una indemnización equivalente a seis (6) meses de remuneraciones que se acumulará al monto que le corresponda percibir a el/ la trabajador/a por la Caja Asistencial de Necesidades Económicas.

Título IX

Extinción del Contrato de Trabajo

Capítulo I

Preaviso

ARTÍCULO 41.- Preaviso. Anticipación. El contrato de trabajo no podrá ser disuelto por el/la empleador/a, sin previo aviso. Si así lo hiciere el/la empleador/a deberá abonar una indemnización al/la trabajador/a además de lo previsto por la Caja Asistencial de Necesidades Económicas que le corresponda por su antigüedad en el empleo.

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

a) por el/la trabajador/a, de QUINCE (15) días;

b) por el/la empleador/a, de QUINCE (15) días cuando el/la trabajador/a se encontrare en período de prueba; de UN (1) mes cuando el/la trabajador/a tuviese una antigüedad en el empleo que no exceda de CINCO (5) años y de DOS (2) meses cuando fuere superior.

ARTÍCULO 42.- Indemnización substitutiva. En caso de que el/la empleador/a omita el preaviso o lo otorgue de modo insuficiente deberá abonar una indemnización substitutiva equivalente a la remuneración que correspondería al/la trabajador/a durante los plazos señalados en el artículo 40.

Capítulo II

Extinción

ARTÍCULO 43.- Extinción. Supuestos. El contrato de trabajo se extinguirá:

a) por mutuo acuerdo de las partes, debiendo formalizarse el acto sólo y exclusivamente ante la autoridad judicial o administrativa competente. 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 indique inequívocamente el abandono de la relación;

b) por renuncia del/la dependiente/a, la que deberá comunicarse al empleador con una antelación de 15 (quince) días. y formalizarse mediante telegrama o carta documento cursado personalmente por el/la trabajador/a renunciante a su empleador/a o por manifestación personal hecha ante la autoridad administrativa o judicial del trabajo. Los despachos telegráficos y misivas de renuncia serán expedidos por las oficinas de correo en forma gratuita, requiriéndose la presencia personal del remitente y la justificación de su identidad;

c) por muerte del empleado/a. En caso de muerte del trabajador/a, sus causahabientes en el orden y prelación establecidos por el ordenamiento previsional vigente tendrán derecho a percibir la totalidad de lo depositado en la Caja Asistencial de Necesidades Económicas;

- d) por jubilación del empleado/a. En tal caso se aplicará lo dispuesto en los artículos 252 y 253 del Régimen de Contrato de Trabajo, aprobado por la ley 20.744 (t. o. 1976) y sus modificatorias;
- e) por muerte del/la empleador/a. El/la trabajador/a tendrá derecho a percibir la totalidad de lo depositado en La Caja Asistencial de Necesidades Económicas;
- f) por muerte del can que dio origen al contrato laboral, debiendo ser comunicada al/ la trabajador/a dentro de los 10 (diez) días corridos posteriores al deceso;
- g) por despido dispuesto por el/la empleador/a sin expresión de causa o sin justificación;
- h) por denuncia del contrato de trabajo con justa causa efectuada por el/la dependiente o por el/la empleador/a, en los casos de inobservancia de las obligaciones resultantes del mismo que configuren injuria grave que no consienta la prosecución de la relación;
- i) por abandono de trabajo. El abandono del trabajo como acto de incumplimiento del/la empleada/o 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 y que nunca podrá entenderse inferior a dos (2) días hábiles;
- j) incapacitación permanente y definitiva. Cuando la extinción del contrato de trabajo obedece a la incapacidad física o mental del/la trabajador/a para cumplir con sus obligaciones, y fuese sobreviniente a la iniciación de la prestación de los servicios, la situación estará regida por lo dispuesto por el artículo 212 del Régimen de Contrato de Trabajo, aprobado por la ley 20.744 (t. o. 1976) y sus modificatorias.

Título X

Caja Asistencial de Necesidades Económicas

ARTÍCULO 44.- Créase la Caja Asistencial de Necesidades Económicas (CANES) de los trabajadores y las trabajadoras amparados por el sistema legal establecido por la presente ley.

ARTÍCULO 45.- Créase la Agencia de la Caja Asistencial de Necesidades Económicas, como organismo descentralizado en el ámbito del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad



Año 2022 – Las Malvinas son argentinas

Social de la Nación, con autarquía económica financiera, con personería jurídica propia y con capacidad de actuar en el ámbito del derecho público y privado.

La Agencia de la Caja Asistencial de Necesidades Económicas será el órgano rector del CANES y le corresponderá recaudar, garantizar, y liquidar los fondos que correspondiere a cada trabajador y trabajadora canino/a al finalizar el contrato de trabajo, ejerciendo en forma exclusiva la administración de los bienes que se generen.

ARTÍCULO 46.- La Agencia de la Caja Asistencial de Necesidades Económicas estará integrada como mínimo por un representante de la patronal, dos representantes del gremio con mayor representatividad y tres representantes del Poder Ejecutivo Nacional.

ARTÍCULO 47.- La Caja Asistencial de Necesidades Económicas se integrará con el aporte obligatorio a cargo del empleador y del Estado nacional.

El aporte obligatorio comenzará a integrarse a partir del vencimiento del período de prueba del trabajador.

El aporte obligatorio que deberá integrarse será equivalente al 5 (cinco) % a cargo del empleador y del 2 (dos) % a cargo del Estado nacional, en ambos casos respecto del salario bruto del trabajador.

ARTÍCULO 48.- Los aportes referidos en el artículo anterior serán depositados en una cuenta única a nombre de la Caja Asistencial de Necesidades Económicas abierta en el Banco de la Nación Argentina.

Los aportes integrados a la Caja Asistencial de Necesidades Económicas constituirán un patrimonio inalienable e irrenunciable de todos los trabajadores caninos, no pudiendo ser embargado, cedido ni gravado.

A fin de resguardar dicho patrimonio, la Agencia deberá constituir con el capital integrante de la Caja Asistencial de Necesidades Económicas un plazo fijo, renovable cada



Año 2022 – Las Malvinas son argentinas

treinta días, ante el Banco de la Nación Argentina, o cualquier otra medida para salvaguardar dicho patrimonio.

La Agencia expedirá a los trabajadores y trabajadoras una Libreta de Aportes a la Caja Asistencial de Necesidades Económicas, asegurando su autenticidad.

ARTÍCULO 49.- El régimen de la presente ley para el pago de las indemnizaciones resultantes de la extinción del contrato de trabajo de los y las trabajadores y trabajadoras caninos/as reemplazará al régimen de despido contemplado por la Ley de Contrato de Trabajo.

ARTÍCULO 50.- Los depósitos de los aportes a la Caja Asistencial de Necesidades Económicas se efectuarán dentro de los primeros quince (15) días del mes siguiente a aquel en que se haya devengado la remuneración.

ARTÍCULO 51.- El derecho del trabajador al cobro de lo recaudado en la Caja Asistencial de Necesidades Económicas nace al cesar la relación laboral de parte de la empleadora, debiendo comunicar a la otra su decisión en forma fehaciente y conforme lo establecido en los artículos 40 y 41 de la presente ley.

ARTÍCULO 52.- En el caso que el/la empleador/a omitiera notificar el cese de la relación laboral bastará, a los fines dispuestos por el artículo anterior, la interpelación realizada por el trabajador a dicho fin, y en el caso de silencio del empleador el mismo será considerado como que la relación laboral no se encuentra vigente. Permitiendo al trabajador cobro de lo recaudado en la Caja Asistencial de Necesidades Económicas previsto en el art. 50.

ARTÍCULO 53.- El monto que le corresponde al trabajador/a a la extinción del contrato de trabajo, será constituido por todos los aportes realizados a su favor desde el fin del período de prueba hasta la fecha de la extinción de la relación laboral. La actualización monetaria de dichos aportes, será determinada por la reglamentación de la presente ley.



Año 2022 – Las Malvinas son argentinas

Basta la presentación de la constancia de extinción de la relación laboral por ante la Agencia de la Caja Asistencial de Necesidades Económicas (CANES) a fin de que previo control de legalidad abone al trabajador lo recaudado.

El plazo para el pago de la liquidación que corresponda a cada trabajador por lo recaudado en la Caja Asistencial de Necesidades Económicas no podrá exceder de los 10 (diez) días corridos.

Título XI

Conciliación Laboral Obligatoria

ARTICULO 54.- Reclamos laborales. Los reclamos individuales y pluriindividuales que versen sobre conflictos de derecho relacionados con lo prescripto por la presente ley, serán dirimidos con carácter obligatorio y previo a la demanda judicial, ante el organismo administrativo creado por el art. 4º de la Ley 24.635 y demás normas modificatorias y complementarias.

Título XII

Comisión Nacional de Trabajo Canino

ARTÍCULO 55.- Integración. La Comisión Nacional de Trabajo Canino (CNTC) será el órgano normativo propio de este régimen legal, y estará integrada por representantes titulares y suplentes del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social; de los empleadores/as y de las trabajadoras/as; cuyo número será de un (1) miembro por cada uno de las partes.

La Presidencia de la Comisión se encontrará a cargo del representante del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. En caso de empate en las respectivas votaciones, el presidente tendrá doble voto.



Año 2022 – Las Malvinas son argentinas

ARTÍCULO 56.- Sede. Asistencia. El organismo actuará y funcionará en sede del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, pudiendo constituirse en cualquier lugar del país cuando las circunstancias o las funciones específicas así lo requieran.

ARTÍCULO 57.- Designaciones. Los integrantes de la CNTC serán designados por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.

Los representantes de empleadores/as y trabajadores/as serán designados a propuesta de las entidades más representativas de cada uno de ellos. Los representantes de los organismos estatales serán designados a propuesta de la máxima autoridad de cada ministerio.

ARTÍCULO 58.- Duración en las funciones. Los integrantes de CNTC durarán dos (2) años en sus funciones, pudiendo ser renovados sus mandatos a propuesta de cada sector.

ARTÍCULO 59.- Asistencia legal y técnico administrativa. El Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social tendrá a su cargo la asistencia legal y técnico administrativa necesaria para el funcionamiento de la CNTC para lo cual lo dotará de un presupuesto anual propio e incluirá dentro de la estructura orgánica estable del Ministerio las funciones de coordinación y asistencia que le corresponden.

ARTÍCULO 60.- Atribuciones y deberes. Serán atribuciones y deberes de la CNTC:

- a) dictar su reglamento interno y organizar su funcionamiento;
- b) constituir comisiones asesoras regionales, dictar su reglamento interno, organizar su funcionamiento determinando sus respectivas jurisdicciones conforme las características sociales, culturales y económicas de cada zona, fijando sus atribuciones en materia de determinación de salarios, categorías profesionales, condiciones de trabajo y demás prestaciones a cargo del empleador;
- c) fijar las remuneraciones mínimas y establecer las categorías de las/los trabajadoras/es que se desempeñen en cada tipo de tarea, determinando sus características, modalidades especiales, condiciones generales de trabajo;

- d) promover el cumplimiento de las normas de higiene y seguridad en el trabajo del personal del presente régimen;
- e) interpretar y aclarar las resoluciones que se dicten en cumplimiento de esta ley, cuando fuese menester;
- f) asesorar a los organismos nacionales, provinciales, de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, municipales o autárquicos que lo solicitaren;
- g) solicitar de las reparticiones nacionales, provinciales, de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, municipales o entes autárquicos, los estudios técnicos, económicos y sociales vinculados al objeto de la presente ley y sus reglamentaciones;
- h) celebrar acuerdos de cooperación con entidades públicas y privadas, tanto nacionales como internacionales;
- i) realizar acciones de capacitación, en particular, en beneficio de las representaciones de trabajadoras/es y empleadores/as que actúen en el ámbito de la CNTC y para la difusión de la normativa contemplada en la presente ley.

Título XIII

Registro Nacional de Trabajadores Caninos

ARTÍCULO 61.- Creación. Se creará el Registro Nacional de Trabajadores Caninos (RNTC), que funcionará en la órbita de la Comisión Nacional de Trabajadores Caninos. En él deberán inscribirse obligatoriamente los y las trabajadores y trabajadoras comprendidos en el régimen de la presente ley.

ARTÍCULO 62.- Organización. El RNTC contará con agentes zonales en el interior del país, los que dependerán técnica y funcionalmente del mismo. El RNTC podrá, de acuerdo a la estructura orgánico-funcional prevista determinar el destino de sus agentes zonales. Estos tendrán asiento en la sede de las delegaciones o subdelegaciones regionales del Ministerio de Trabajo de la Nación cuando éstas existan en los lugares en que deban actuar, observando el orden jerárquico y disciplinario que rija en aquéllas.



Año 2022 – Las Malvinas son argentinas

A los fines del cumplimiento de esta ley y de lo dispuesto por el presente artículo, el RNTC podrá celebrar acuerdos con autoridades provinciales o municipales.

ARTÍCULO 63.- Atribuciones y deberes. El Registro Nacional de Trabajadores Caninos tiene los siguientes atribuciones y deberes:

- a) fijar el monto de los aranceles por inscripciones y renovación anual de las mismas, por todo otro servicio o suministro que brinde;
- b) contribuir al fondo de cese laboral con parte de lo recaudado, respecto al porcentaje que le corresponde aportar el Poder Ejecutivo Nacional;
- c) inscribir y llevar el registro de todas las trabajadores y trabajadoras comprendidos/as en la presente ley, otorgando constancias fehacientes de las presentaciones que efectúen los obligados para registraste.

Titulo XIV

Recursos del Registro Nacional de Trabajadores Caninos

ARTÍCULO 64.- Los recursos económicos y financieros del registro provendrán:

- a) del importe de las multas por infracciones cometidas a esta ley, reglamentaciones y normas complementarias;
- b) de las herencias, legados, subsidios y subvenciones que se reciban;
- c) de los saldos sobrantes de ejercicios anteriores;
- d) de la partida presupuestaria asignada del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación.



Año 2022 – Las Malvinas son argentinas

Título XV

Disposiciones Finales y Complementarias.

ARTÍCULO 65.- Alcance. La presente ley es de aplicación obligatoria y regirá para todo el territorio nacional, a excepción de lo establecido en el Título XI, salvo para aquellas provincias que decidan adherir al régimen y a través de los órganos jurisdiccionales administrativos y judiciales propios de sus respectivas jurisdicciones. Sus disposiciones son de orden público y en ningún caso se podrán pactar condiciones menos favorables que las establecidas en el presente régimen, las cuales podrán ser mejoradas en el marco de la negociación colectiva y el contrato individual.

ARTÍCULO 66.- Prescripción. Plazo. Prescriben a los dos (2) años las acciones relativas a créditos provenientes de las relaciones individuales del trabajo contempladas en el presente régimen. Esta norma tiene carácter de orden público y no puede ser modificada por convenciones individuales o colectivas o disposiciones administrativas de ningún tipo.

Los reclamos promovidos ante la autoridad administrativa del trabajo tendrán carácter interruptivo del curso de la prescripción, durante todo el plazo que insuma la tramitación en esa instancia.

ARTÍCULO 67.- Actualización. Tasa aplicable. Los créditos demandados provenientes de las relaciones laborales reguladas por la presente ley, en caso de prosperar las acciones intentadas, deberán mantener su valor conforme lo establezca el Tribunal competente, desde que cada suma es debida y hasta la fecha de su efectiva y total cancelación.

ARTÍCULO 68.- Autoridad de aplicación. Competencia. El Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación será la autoridad de aplicación de la presente ley.

ARTÍCULO 69.- Reparación y prevención de riesgos del trabajo. Los/as trabajadores/as comprendidas en la presente ley serán incorporadas al régimen de las



Año 2022 – Las Malvinas son argentinas

leyes 24.557 y 26.773 en el modo y condiciones que se establezcan por vía reglamentaria, para alcanzar en forma gradual y progresiva las prestaciones contempladas en dicha normativa, en función de las particularidades propias del presente estatuto. El Poder Ejecutivo fijará, en su caso, las alícuotas que deberán cotizar los empleadores, así como las demás condiciones necesarias para acceder a los beneficios respectivos.

ARTÍCULO 70.- Vigencia. Lo establecido en la presente ley será de aplicación a todas las relaciones laborales alcanzadas por este régimen al momento de su entrada en vigencia.

ARTÍCULO 71.- Comuníquese al Poder Ejecutivo Nacional.



**DIPUTADOS
ARGENTINA**

Año 2022 – Las Malvinas son argentinas

FUNDAMENTOS

Sra. Presidenta:

El presente proyecto de ley tiene por objeto establecer un régimen especial de contrato de trabajo para los/las trabajadores/as caninos/as, que es inexistente en la legislación nacional, y que es una demanda del Sindicato de trabajadores caninos, que viene reclamando un régimen que los incluyan como trabajadores, con todos los derechos como cualquier trabajador en relación de dependencia. Por otro lado, atiende problemáticas y necesidades de los trabajadores caninos, como así también las de los dueños de los distintos establecimientos y dueños de perros, quienes apoyan que haya un marco legal que facilite la contratación de los trabajadores caninos.

Hace más de 40 años, comenzaron en Ciudad Autónoma de Buenos Aires a verse los primeros “paseadores de perros”, que, a falta de oportunidades laborales, vieron una oportunidad en la necesidad de algunas personas que no tenían tiempo de pasear a sus mascotas . Hoy, 40 años después, son más de 100.000 trabajadores/as caninos en el país, trabajando cada uno/a en su especialidad (Paseadores de perros, Peluqueros Caninos, Adiestradores, Criadores, entre otros).

Según los resultados de la Encuesta Anual de Hogares realizada por el Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires en el año 2014, en la Ciudad había en ese momento 430.000 perros. Hoy en día, de acuerdo a algunas proyecciones y distintas encuestas ese número se acercaría a los 600.000. Se calcula que existen alrededor de 20 millones de mascotas en el país y su cuidado genera miles de puestos de trabajo a diario.

En la actualidad hay más de 5.000 paseadores de perros que realizan su trabajo en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires. Cada uno de ellos trabaja en promedio con un total de 15 perros.

En el inicio de la pandemia, cuando se decretó el Aislamiento social preventivo y obligatorio (ASPO), mediante el Decreto N° 260/2020, la actividad de los trabajadores caninos se visibilizó y se los declaró trabajadores esenciales en Ciudad Autónoma de Buenos Aires y en varias provincias argentinas. Su trabajo colaboró en que



Año 2022 – Las Malvinas son argentinas

al menos 80000 personas dejaron de circular en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires para ser ellos quienes se encarguen del cuidado canino, con lo cual, ayudaron a que la transmisión del virus sea contenida.

El presente proyecto de Ley establece un régimen que define a un trabajador canino como *toda persona que realiza trabajos de paseo, recreación, adiestramiento y/o cualquier otra actividad que involucre labores con canes, en forma permanente u ocasional y de manera rentada y su aplicación es para todo el territorio nacional, ya que su actividad está presente en todas las grandes ciudades del país.*

Asimismo, se establecen categorías de trabajadores comprendiendo a los paseadores/as; peluqueros/as; adiestradores/as; auxiliares veterinarios. Por otro lado, se busca legislar sobre quienes realizan este trabajo, prohibiéndose el trabajo a personas menores de 16 años, y cuando sean personas menores de 18 años se les exigirá un certificado de aptitud física y su actividad no podrá exceder las 6hs. diarias ni las 36hs. semanales. A diferencias de los trabajadores/as caninas mayores de edad, donde se establece el límite de horas, en 8hs. diarias y no superior a 48hs. semanales, con descanso semanal de 35hs. a partir del sábado a las 13hs. Por otro lado, los deberes de los trabajadores/as caninos se enumeran en el art. 14, siendo los valores que ya vienen practicando con las mascotas.

A los fines de establecer la remuneración a percibir, se establece que la Comisión Nacional de trabajo Canino (CNTC) sea quien tenga la atribución de establecer mediante convenio colectivo de trabajo el salario mínimo, modalidad y clasificación profesional. Ya que es una relación contractual entre dos partes, donde deberán arbitrarse todos los medios necesarios para que el pago remunerativo, la emisión de facturas deben ser con total transparencia, incluyendo el pago de sueldo anual complementario, el goce de licencia ordinaria según la antigüedad de prestación de servicio; A.R.T.; obra social, jubilación, vacaciones pagas; todos derechos del trabajador enumerados en la presente ley.

Con dicho Régimen Especial no solo se busca formalizar las labores, sino que asimismo tender a profesionalizar la actividad, ello a través de capacitaciones

orientadas a ese fin. Las labores de los Trabajadores Caninos se realizan con seres vivos (el perro) cuyos cuidados deben ser prioritarios, y para ello es imprescindible contar capacitación y formación profesional. Al respecto, en gran parte del país los trabajadores caninos carecen de dicha capacitación y la formación para el desarrollo idóneo de sus labores, ellos atento la precariedad en que realizan sus tareas y más aún por la falta de protección jurídica en la que se encuentran.

En el presente proyecto de ley, se hace distinción dos tipos diferenciados de empleadores: el doméstico (dueño del perro) y el propietario o dueño de un local (Pet Shop, Peluquería Canina y/o Veterinaria); Respecto a los empleadores individuales y la relación laboral se da en el marco de trabajo con los paseadores, el presente Régimen especial, los beneficia porque le da un marco legal seguro a la hora de saber a quién está contratando.

Si tenemos en cuenta que el perro es un miembro más de la familia, por lo cual conocer la persona a la cual se confía su cuidado es muy importante, y más aún sumado a que por lo general se le entrega al trabajador canino las llaves de la casa del dueño del perro, para retirar al mismo cuando sus dueños no están. De esa forma pasa a ser clave conocer a quién se está contratando.

Asimismo, contar con un marco jurídico propenderá a poder conocer los datos del trabajador, su capacitación, años de experiencia, referencias, etc.

Atento a que el paseador/a tiene múltiples empleadores desde el presente proyecto de ley que se propone la creación de una Caja Asistencial de Necesidades Económicas (C.A.N.E.S) a fin de contribuir al pago de las cargas sociales. Con este régimen especial se otorga seguridad jurídica para ambas partes, se elimina la posibilidad de inicio de juicio laboral o el pago de indemnización por despido, lo cual hace que la remuneración del trabajador no sea muy diferente a la que abona hoy en día.

En el caso de los dueños de “Pets Shops/peluquerías caninas y/o veterinarias”, no sólo se aplica lo mencionado en el apartado anterior (trabajador capacitado, con referencias, etc) sino que además llena un vacío legal que afecta a muchos empleadores hoy en día, ya que en la situación actual no tienen forma de registrar a los

peluqueros caninos o auxiliares veterinarios, ya que la modalidad de multi-empleo se aplica también a estos trabajadores.

Se establece la creación de la Caja Asistencial de Necesidades Económicas (C.A.N.E.S), financiada en parte por los empleadores (5%) y por el Estado Nacional (2%); éste último en aporte porcentual de las ganancias de las empresas de alimento balanceado, y con lo recaudado a través de Registro de trabajadores caninos.

En el caso de los empleadores particulares, considerando un sueldo mensual promedio de \$8.000, el aporte del Estado sería de \$160 por trabajador por mes. Si tomamos en cuenta que en el país hay unos 20.000 paseadores, el Estado debería aportar \$3.200.000 mensuales

En el caso del resto de los empleadores, consideramos un sueldo mensual promedio de \$120.000, el aporte del Estado sería de \$2.400 por trabajador por mes. Si tomamos en cuenta que hay unos 70.000 trabajadores caninos en estas condiciones, el Estado debería aportar \$168.000.000 mensuales.

La Comisión Nacional de Trabajo Canino (CNTC) será el órgano la autoridad de aplicación de este régimen legal, y estará integrada por representantes titulares y suplentes del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social; del Ministerio de Economía y Finanzas Públicas; de los empleadores/as y de las trabajadoras/as; cuyo número será de un (1) miembro por cada uno de las partes. Cada miembro tendrá un mandato de 2 años en sus funciones.

La CNTC elaborará el Registro Nacional de los Trabajadores Caninos (RNTC) donde deberán inscribirse obligatoriamente los y las trabajadores y trabajadoras comprendidos en el régimen de la presente ley.

Con el presente proyecto de ley, más de 100.000 trabajadores y trabajadoras en todo el país que realicen actividades con perros pasarán a tener derechos laborales y saldrán de la informalidad, generando un círculo virtuoso para toda la economía argentina y garantizando un trabajo digno para todos y todas, es por ello, que solicito a mis pares legislativos acompañen el presente proyecto de ley.