

CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO N° 130/75
Empleados de Comercio

LEY 20.744
LEY DE CONTRATO DE TRABAJO

Centro de Empleados de Comercio de Las Varillas

CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO No 130/75

Empleados de Comercio.

Partes intervinientes:

Comisión Coordinadora Patronal de Actividades Mercantiles. Pte. Luis Saenz Peña 250. Piso 3o. Capital.

Confederación del Comercio de la República Argentina. Rivadavia 1115. Piso 5o Cap.

Cámara Argentina de Comercio. Avda. Leandro N. Alem 26. Capital.

Cámara de Comerciantes Mayoristas. Larrea 420. Capital.

Cámara Argentina de Sociedades de Crédito para Consumo. Avda. Corrientes 538. Piso 1o. Capital.

Cámara Argentina de Compañías Financieras. Sarmiento 1171. Piso 1o Capital.

Cámara Argentina de Empresas Vendedoras de Terrenos. Maipú 879. piso 3o. Capital.

Cámara Argentina de la Propiedad Horizontal. Perú 590. Capital.

Cámara Argentina de Agentes de Bienes Raíces. Montevideo 184. Piso 4o. Capital.

Cámara Argentina de Máquinas de Oficinas Comerciales y Afines. Florida 520. Piso 6o. Capital.

Cámara Argentina de Consignatarios de Ganado. Lima 87. Capital.

Federación Argentina de Comercio en Artefactos para el Hogar y Afines. Bartolomé Mitre 2162. Capital.

Federación Argentina de Cooperativas de Crédito Ltda. Avda. Pueyrredón 468. Cap.

Federación Argentina de Cooperativas Agrarias. Avda. Juan B. Justo 837/45. Capital.

Asociación de Industriales Ceramistas. Bouchard 644. Capital.

Centro de Consignatarios de Productos del País. San Martín 483. Capital.

Unión de Cooperativas Agrícolas Algodoneras. San Martín 627. Capital.

Unión Propietarios de Fiambrerías, Queserías y Rotiserías de la Capital. Triunvirato 5350. Capital.

Coninagro. Reconquista 365. Capital.

Colegio de Graduados en Ciencias Económicas. Viamonte 1582/92. Capital.

Perfumistas Detallistas y Asociados. Talcahuano 1083. Of. 710. Capital.

Confederación General de Empleados de Comercio de la República Argentina. Rivadavia 1453. Capital.

Lugar y fecha de celebración: Buenos Aires, 25 de julio de 1975.

Actividad y categoría de trabajadores a que se refiere: Empleados y Obreros de Actividades Mercantiles y Administrativas en general.

Cantidad de Beneficiarios: 1.200.000.

Zona de Aplicación: Todo el País.

Período de vigencia: Desde 1 de junio de 1975 hasta el 31 de mayo de 1976.

En la Ciudad de Buenos Aires, a los ocho días del mes de agosto del año mil novecientos setenta y cinco comparecen en el Ministerio de Trabajo (Dirección Nacional Relaciones del Trabajo) por ante el Coordinador del Departamento de Relaciones Laborales N°1, Dr. José E. M. VERA, en su carácter de Presidente de la Comisión Paritaria de Renovación de la Convención Colectiva de Trabajo N° 17/73, según Resoluciones D.N.R.T. Nros. 291/75, 550/75 y lo dispuesto en acta de fecha 29 de abril de 1975 (fs. 144/147) obrante en el Expediente N° 579.645/75 y agregados, a efectos de suscribir el texto ordenado de la Convención Colectiva de Trabajo para Empleados y Obreros de Actividades Mercantiles y Administrativas en General, de conformidad con los términos de la Ley N° 14.250 y normas concordantes vigentes en la materia, y como resultado del acta-acuerdo final y definitiva firmada el día 25 de julio de 1975 por ante S. E. el señor Ministro de Trabajo, los miembros de la Comisión Paritaria referida, Sres.: Manuel Aduriz GARCIA, Ovidio BOLO, Tirso RODRIGUEZ ALCOBENDAS, Armando J. TERREN. Norberto PEON PEREYRA, Ricardo A. DIEZ PEÑA, Cupertino VELAZCO, Luis María PELLEJERO, Antonio ACOSTA ALEGRE, Isaac REIDERMAN, José C. PIVA, Bernardo KÑALLISKY, Carmelo ZITO, Salomón SCHTIRBU, Roberto A. VITALE, Bernardo RUBINSTEIN, Miguel J. TELLECHEA, Héctor GERSZKOWICZ, Samuel GOLBERT, Carlos BOVEDA ESTEVEZ, Alida Ruth GONZALEZ de MADUEÑO, Julio PERDIGUERO, Antonio M. SEIJO, Alberico MIGLIO, Olindo A. BRODA, Julio César

DEFRANCO, Jacobo DORFMAN, León BRODSKY, Miguel A. DE PALMA, Luis Alberto FERNANDEZ GARAY, Augusto Mario CARLINO, Carlos GOMEZ ALZAGA, Carmelo Eugenio PALUMBO, Aníbal Norberto PIAGGIO, Raúl Roberto GAMBOA, José Rubén EIDELMAN, José MONTERO, Emilio FITTIPALDI, Guillermo H. ROLANDO, Eloy ALVAREZ, Jorge Castro NEVARES, Nicolás SANSEVERINO, Felix de la IGLESIA, Oscar MARANO, Roberto MEL, Rodolfo JURADO, Luis María MIROLO, Luis María CASARES, Mario L. WAISSE, Manuel A. DOMINGUEZ, Julio C. DRILER, Osvaldo BLANCO, Jorge ISELY, Altor BARRENESSE, Alfredo BRAÑEIRO, Héctor J. MESSINEO, Juan E. FERNANDEZ, Mauricio WAICMAN, Armando BALASAMIAN, Pedro CASTORINA, Carlos FORNES, Ismael SANTIAGO, Tomás DE LEON, Víctor BENADERET, Domingo GRAS, Rubén PETRUCCI, Lidia de PEREZ ROJAS, Rubén BONDINO y Roberto J. ARANCEDO, y asesores Noemí LAGOS, Vicente MUCCI, Roberto SOSTO, Héctor D. ALMADA y César M. SAENZ PAZ, en representación del sector empresario, por una parte, y los Sres.: Florencia CARRANZA, Inés DHI GHIAM, Guerin ANDREONI, Cesiro PICCHININI, Julio C. CORZO, Arnoldo ARANDA, Carlos BOZAS, Juan A. GIRALDO, Desiderio J. PUGA, Marcos SLOBODIANIUK, Hector BARRAGAN, Manir FATALA, Mario D. CALA GOMEZ, Mariano COSENTINO, Ceferino CALANDRI, Carlos A. MORONI, José NISTAL, Aldo TAMULA, Máximo SAINZ, Darío PESCI y Luis H. FIERRO y asesores Sres. Horacio D. J. FERRO, José A. CAPDEVILA, Enrique A. STREGA, Alfonso TOMADA, Agustín S. NICOLINI, Domingo FLORES, Héctor H. NOBILE y Hugo L. GOMEZ CENDRA, por sector sindical, el cual constará de las siguientes cláusulas:

CAPÍTULO I

PARTES INTERVINIENTES:

Art. 1º.- Son partes intervinientes en esta Convención Colectiva de Trabajo, la Confederación General de Empleados de Comercio de la República Argentina; Asociación de Industriales Ceramistas; Cámara Argentina de Comercio; Cámara Argentina de Agentes de Bienes Raíces; Cámara Argentina de Compañías Financieras; Cámara Argentina de Empresas Vendedoras de Terrenos; Cámara de Comerciantes Mayoristas; Cámara Argentina de Máquinas de Oficina Comerciales y Afines; Cámara Argentina de Consignatarios de Ganado; Cámara Argentina de la Propiedad Horizontal; Cámara Argentina de Sociedades de Crédito para Consumo; Centro de Consignatarios de Productos del País; Colegio de Graduados en Ciencias Económicas; Comisión Coordinadora Patronal de Actividades Mercantiles; Confederación del Comercio de la República Argentina, Coninagro; Federación Argentina de Cooperativas Agrarias; Federación Argentina de Comerciantes en Artefactos para el Hogar y Afines; Federación Argentina de Cooperativas de Créditos Limitada; Perfumistas Detallistas Asociados; Unión de Cooperativas Agrícolas Algodoneras; Unión Propietarios de Fiambrerías, Queserías y Rotiserías de la Capital.

CAPÍTULO II

Art. 2º.- Este convenio será de aplicación a todos los trabajadores que desempeñen como empleados u obreros en cualquiera de las ramas del comercio o en actividades civiles con fines de lucro o como administrativos en explotaciones industriales en general, o que tengan boca de expendio de los productos que elaboran, y en las agropecuarias, todos los que son representados por la Confederación General de Empleados de Comercio y sus filiales en todo el País.

Este convenio será asimismo aplicable a los empleados de la Confederación General de Empleados de Comercio de la República Argentina, y sus filiales, de los Institutos y Organismos que integren la citada Confederación y los ocupados por las entidades gremiales empresarias cuyas actividades estén encuadradas en el mismo.

A sus efectos y a título ilustrativo, se enuncia a que actividades, en especial, será de aplicación, indicándose que esta enumeración no importa excluir a los no individualizados que estén comprendidos en la formulación inicial:

a) Establecimientos donde en forma habitual y por su actividad específica se comercializan los siguientes productos: Avícola; Artefactos del Hogar; Automotores; Materiales de

Construcción; Materiales de Hierro; Máquinas de Oficina; Máquinas de Coser; Artículos para Deportes; Artículos de Fantasías; Comestibles y Bebidas; Paños y Casimires; Artículos de Electricidad; Lanas e Hilados; Plantas; Flores; Productos Lácteos; Productos de Granja; Productos Regionales; Repuestos y/o Accesorios para Automotores; Maderas; Venta de Artículos en Peluquerías y Casas de Peinados; Pelucas; Pastas Frescas; Cuadros y Marcos; Maquinarias Agrícolas y sus implementos; Neumáticos; Artículos de Caucho; Helados; Vidrios; Cristales y Espejos;

b) Los establecimientos que se individualicen con la denominación de Entidades Financieras calificadas por la Ley de Entidades Financieras (t.o.); (Cajas de Créditos, Compañías Financieras, Sociedades de Crédito para consumo); Cigarrerías, Librerías, Bazares, Jugueterías; Fruterías, Verdulerías; Ferreterías; Pinturerías; Mueblerías; Sombrererías; Camiserías; Supermercados; Autoservicios; Casas de Música; Bombonerías; Panaderías y Confiterías (venta al público); Sanitarios; Tintorerías; Papelerías; Zapaterías; Marroquinerías; Talabarterías; Disquerías; Pajarerías; Carnicerías; Semillerías; Bicicleterías; Rotiserías; Fiambrerías; Tiendas; Sastrerías; Boutiques; Mercerías; Casas de Regalos; Joyerías; Relojerías; Casas de Cambio; Inmobiliarias; Concesionarias de Automotores; Corralones de Materiales; Casas de Remate; Institutos de Belleza; Perfumerías; Santerías; Estaciones de Servicio; Casas de Electrónica; Televisión; Grabadores y/o Sistemas de Sonido; Empresas que suministran personal a otras empresas y dicho personal; Ópticas;

c) Actividades afectadas a: Fraccionamiento de Productos Químicos; Ventas de Terrenos; Financieras y de Crédito; Consignatarios de Hacienda, Cereales y/o Frutos del País, Empaques de Frutas; Remates-Feria; Asesoramiento técnico de Seguros; Comisionistas de Bolsa; Mercado de Valores; Transporte (personal administrativo); Extracción de Arena; Transporte de Cemento Portland; Institutos o Casas de Información de Créditos; Agencias de Negocios; Mercados de Concentración de Frutas y Verduras; Agencias de Lotería, de Quiniela y/o Prode; Agencias de Viaje y Turismo; Casas Fotocopistas y/o que ejecuten copias a máquina; Editoriales, Exportación de Cereales; Empresas Fotográficas y Casas de Fotografías.

Todo el personal que realiza tareas de reparación, armados o mantenimiento, dentro de su especialidad en establecimientos comerciales.

Invasamiento; fraccionamiento; distribución y carga y descarga de gas y otros combustibles o lubricantes; Caja de Subsidios Familiares para Empleados de Comercio; Obra Social para Empleados de Comercio y Actividades Civiles; Servicios Fúnebres; Seguros de Sepelios; Estudios Jurídicos y/o Contables; Escribanías; Lavaderos de Automóviles; Acopiadores de Cereales y Frutos del país; Estudios de Asesoramientos Impositivos y/o Laboral y/o Previsional; Organizaciones de Venta y Rifas; Compra Venta de Cereales; Hacienda y/o Mercaderías en general; Depósitos de almacenamiento; Procesamiento electrónico de Datos; Centro de Computación; Empresas de limpieza y desinfección; Cooperativas de Crédito y/o Consumo; Venta de Alfajores; Promoción y/o Degustación; Lavaderos de Ropa; Venta ambulante y/o playa.

Todo ello sin perjuicio del tipo de sociedad que asuma el carácter de la empleadora inclusive las cooperativas.

Art. 3º.- El presente convenio regirá desde el 1º de junio de 1975 hasta el 31 de mayo de 1976.

Capítulo II. - Agrupamientos y categorías profesionales.

Art. 4º.- A los trabajadores a que se refiere esta Convención se les asignará la calificación que corresponda en función de las tareas que realicen y atendiendo a los siguientes agrupamientos:

- 1) Maestranza y servicios;
- 2) Administrativos,
- 3) Auxiliar,
- 4) Auxiliar especializado;
- 5) Ventas.

CAPÍTULO III

Art. 5º.- Personal de Maestranza y Servicios. Se considera personal de maestranza y servicios al que realiza tareas atinentes al aseo del establecimiento, al que se desempeña en funciones de orden primario y a los que realicen tareas varias sin afectación determinada. Este personal se encuentra comprendido en las siguientes categorías;

- a) personal de limpieza y encerado; cuidadores de toilettes y/o vestuarios y/o guardarropas y/o mercaderías; ayudantes de reparto; cafeteros; caballeros; ordenanzas; porteros; sere-nos sin marcación de reloj que no realicen otras tareas; repartidores domiciliarios de mercaderías sin conducción de vehículo automotor; carga y descarga; ascensoristas; personal de vigilancia; ensobradores y franqueadores de correspondencia;
- b) serenos con marcación de reloj o sin marcación de reloj que realicen otra tarea; acomodadores de mercaderías; separadores de boletas y remitos en expedición; empaquetadores en expedición; playeros sin cartera (estaciones de servicio); ayudantes de trabajador especializado; ayudantes de capilleros y/o furgoneros; personal de envasado y/o fraccionamiento de productos alimenticios; fotocopistas; cuidadoras infantiles (BabySister).
- c) Marcadores de mercaderías; etiquetadores; personal de depósitos de supermercados y/o autoservicios; ayudantes de liquidación (editorial); conductores de vehículos de tracción a sangre; porteros de servicios fúnebres; personal de envasado y/o fraccionamiento de productos químicos; limpieza y ventilación de cereales; personal de embolse, pesaje, costura, sellado y rotulado (semillería); personal de estiba; playeros con cartera (estación de servicio); cuidadora enfermera de guardería (Baby Sister).

Art. 6º.- Personal administrativo. Se considera personal administrativo al que desempeña tareas referidas a la administración de la empresa. Dicho personal revestirá en las siguientes categorías:

- a) ayudante: telefonistas de hasta 5 líneas; archivistas; recibidores de mercaderías; estoquistas; repositores y ficheristas; revisores de facturas; informantes; visitantes; cobradores; depositores; dactilógrafos; debitadores; planilleros; controladores de precios; empaquetadores; empleados o auxiliares de tareas generales de oficina; mensajeros; ayudantes de trámites internos; recepcionistas; portadores de valores; preparadores de clearing y depósitos de entidades financieras calificadas por la ley de entidades financieras (en cajas de crédito cooperativa);
- b) oficial de segunda: pagadores; telefonistas con más de 5 líneas; clasificadores de reparto; separadores y/o preparadores de pedidos; balanceros; controladores de documentación; verificadores de bienes prendados; tenedores de libros; liquidadores y/o controladores de operaciones regidas por normas; atención de público para captación de ahorro y colocación de créditos y valores; controles, órdenes y entregas de documentos; secretarios/ as; atención de cuentas a plazo determinado y ahorro (en cajas de crédito cooperativa); control de firmas de extracciones (en cajas de crédito cooperativa);
- c) oficial de primera: recaudadores-facturistas; calculistas; responsables de cartera de turno (estaciones de servicio); secretarios/as de jefatura (no de dirección); corresponsales con redacción propia; liquidadores y/o controladores de operaciones no regidas por tablas; tenedores de libros principales; cuenta-correntistas; liquidadores de sueldos y jornales; ayudantes de cajera en entidades financieras; operadores de máquinas de contabilidad de registro directo; preparadores del estado del redescuento que tienen las Cajas de Crédito Cooperativas ante el Banco Central;
- d) especializado: liquidacionistas (confecciona liquidaciones para su remisión y entrega a clientes de semillerías); compradores; ayudantes de contador; especialistas en leyes sociales y/o en asuntos aduaneros y/o en asuntos impositivos; liquidadores de derechos de autos; presupuestistas; compradores de bienes muebles para locaciones; auxiliares principales a cargo de asuntos legales; analistas de imputaciones contables según normas; controles y análisis de legajos de clientes; controles de garantías y valores negociados; taquidactilógrafos; operadores de máquinas de contabilidad de registro directo con salida de cinta; personal administrativo de las empresas y/o instituciones, afines a servicios fúnebres (cementerios privados, remiserías, velatorios);
- e) encargado de segunda;

f) segundo jefe o encargado de primera.

Art. 7º.- Asimismo se considera Personal Administrativo a los cajeros afectados a la cobranza en el establecimiento, de las operaciones de contado y crédito, mediante la recepción de dinero en efectivo y/o valores y conversión de valores a los fines de su remuneración se considerará:

a) cajeros/as que cumplan únicamente operaciones de contado y/o crédito;

b) cajeros/as que cumplan la tarea de cobrar operaciones de contado y crédito y además desempeñen áreas administrativas afines a la caja o de empaque;

c) cajeros/as de entidades financieras.

Art. 8º.- Personal Auxiliar: Se considera Personal Auxiliar a los trabajadores que con oficio o práctica realicen tareas de reparación, ejecución, mantenimiento, transformación, servicio de toda índole, de bienes que hacen al giro de la empresa y/o su transporte con utilización de medios mecánicos. Revistará en las siguientes categorías:

Auxiliar a) retocadores de muebles, embaladores; torcionadores; cargadores de grúa móvil y/o montacarga; personal de fraccionamiento y curado de granos; reparación, armado y/o transformación de enseres, maquinarias, mercaderías y muebles; ayudantes de las especificaciones del punto b) de este artículo; personal afectado a salas de velatorios; ayudantes de choferes de corta distancia de vehículos automotores de cualquier tipo afectados al reparto, transporte y/o tareas propias del establecimiento;

Auxiliar b) herreros; carpinteros; lustradores de muebles; cerrajeros; guincheros; albañiles; herradores; soldadores; capilleros y furgoneros de servicios fúnebres; talabarteros; plomeros; instaladores de antena de T.V.; service de artefactos del hogar en general; gasistas; tostadores de cereales; fundidores de maniqués; foguistas de laboratorios fotográficos; personal de mantenimiento de supermercados, autoservicios y/o empresas; tractoristas; sastres y tapiceros de servicio fúnebres; pintores; mecánicos; engrasadores; lavadores; gomeros; ayudantes de laboratorios (semillerías); ayudantes de clasificador de granos; ayudantes de secador de granos; choferes de corta distancia de vehículos automotores de cualquier tipo afectados al reparto, transporte y/o tareas propias del establecimiento; Auxiliar c) capataces; capataces de cuadrilla o de florada.

Art. 9º.- Personal auxiliar especializado: Se considera personal auxiliar especializado a los trabajadores con conocimientos o habilidades especiales en técnicas o artes que hacen al giro de los negocios de la empresa de la cual dependen comprendidos en las siguientes categorías:

Auxiliar especializado a) dibujantes y/o letristas; decoradores; kinesiólogos; enfermeros; peluqueros; pedicuros; manicuras; expertos en belleza; fotógrafos; balanceadores; demostradores; cocineros; panaderos; dibujantes detallistas; seleccionadores de material gráfico; tapistas; personal de formación en capacitación (permanente); recepcionistas de producción y/o coordinadores; laboratoristas de semillerías, fraccionadores de productos químicos; clasificadores de granos; secadores de granos; dietistas y/o ecónomos (centros materno-infantiles); nurses; ayudantes de vidrieristas o de las restantes especialidades de la categoría b) de este artículo; ayudantes de choferes de larga distancia de vehículos automotores de cualquier tipo afectados al reparto, transporte y/o tareas propias del establecimiento;

Auxiliar especializado b) vidrieristas; liquidadores de cereales; especializados en seguros; traductores; intérpretes; ópticos técnicos; mecánicos de automotores; teletipistas; instrumentistas; conductores de obras; joyeros; relojeros; técnicos de impresión; técnicos gráficos; correctores de estilo; secretarios de colección; maestras jardineras y/o asistentes sociales (centros materno-infantiles); operadores de télex y radio-operadores; personal que se desempeña en funciones para las cuales se le requiera el uso de idiomas extranjeros en forma específica; choferes de larga distancia de vehículos automotores de cualquier tipo afectados a reparto, transporte y/o tareas propias del establecimiento.

Art. 10º.- Personal de ventas: Se considera personal de ventas a los trabajadores que se desempeñen en tareas y/u operaciones de venta cualquiera sea su tipificación, y revistará en las siguientes categorías:

a) degustadores;

b) vendedores; promotores;

- c) encargados de segunda;
- d) jefes de segunda o encargados de primera.

Art. 11º.- Capataz, capataz de cuadrilla o de florada: se considera capataz al empleado que es responsable del trabajo que se realiza en un sector de una sección, división o departamento, compuesto por personal obrero. Actúa en calidad de ejecutor, distribuidor y supervisor de las distintas tareas que se cumplen en el mismo y a su vez se desempeña a las órdenes de un superior jerárquico.

Art. 12º.- Encargado de segunda: Se considera encargado de segunda, al empleado que es responsable del trabajo que se realiza en un sector de una sección, actuando en calidad de ejecutor, distribuidor y supervisor de las tareas que se cumplan en aquél.

Art. 13º.- Jefe de segunda o encargado de primera. Se considera jefe de segunda o encargado de primera, al empleado que secunda al respectivo jefe de sección en las obligaciones del mismo y lo reemplaza en caso de ausencia por cualquier motivo.

Art. 14º.- Para el caso de los Artículos 5º, 8º y 9º no podrá haber personal calificado como ayudante donde no haya titular.

Art. 15º.- La enunciación de categorías precedentemente expuesta no implica obligación por parte del empleador de crear las mismas cuando ello no fuere requerido por las necesidades de la empresa.

Art. 16º.- En los casos de empleados que habitualmente sean ocupados en tareas encuadradas en más de una categoría salarial del convenio colectivo de trabajo, se les asignará el sueldo correspondiente a la categoría mejor remunerada que realicen, exceptuando los casos de reemplazo temporario, continuo o alternado, que no supere los 90 días del año calendario.

Art. 17º.- La clasificación de los trabajadores dentro de las categorías establecidas en la presente Convención, 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.

Art. 18º.- Las empresas que empleen no más de cinco personas comprendidas en este Convenio y si las mismas no pueden categorizarse por la multiplicidad de tareas que desarrollan, ajustarán la categorización de su personal a la siguiente escala:

Maestranza Básico (A)

Administrativos Categoría (B)

Cajeros Categoría (B)

Vendedores Categoría (B)

En los casos en que la cantidad de personal empleado por la empresa comprendido dentro de este convenio, supere los 5 empleados pasarán a encuadrarse de acuerdo a las categorizaciones

establecidas en el capítulo III del presente convenio.

Cuando en este caso el personal sea ubicado en una categoría superior a la indicada en el párrafo primero, si la empresa vuelve a ocupar 5 empleados o menos, comprendidos en este convenio, mantendrá la categorización adquirida.

CAPÍTULO IV RÉGIMEN REMUNERATIVO

Art. 19º.- (escalas omitidas por carecer de actualidad)

Art. 20º.- El trabajador comprendido en esta Convención Colectiva, que se desempeñe en las provincias de Chubut y Santa Cruz, Gobernación Marítima de Tierra del Fuego, Sector Antártico, Islas Malvinas y demás Islas del Atlántico Sur, recibirá un aumento del 20 % sobre las remuneraciones establecidas en el presente convenio, correspondiéndole al trabajador de las provincias de Río Negro y de Neuquén un aumento del 5 % sobre las remuneraciones establecidas en el mismo.

Este beneficio no alcanza a los adicionales por manejo de valores instituidos en el Art. 30.

Art. 21º.- El personal comprendido entre los 14 a 17 años de edad cumplidos, percibirá sus asignaciones mínimas mensuales, de acuerdo con el procedimiento que a continuación se especifica:

Tabla de reducción para menores de edad con relación al salario mínimo, vital y móvil.
Con 6 horas diarias.

14 años de edad 40 % menos que el Salario Mínimo, Vital y Móvil.

15 años de edad 30 % menos que el Salario Mínimo, Vital y Móvil.

16 años de edad 20 % menos que el Salario Mínimo, Vital y Móvil.

17 años de edad 10 % menos que el Salario Mínimo, Vital y Móvil.

El menor mayor de 16 años y menor de 18 años, que trabaje 8 horas diarias, recibirá el monto total del salario mínimo, vital y móvil.

Este personal, al cumplir 18 años de edad, será incorporado a la calificación de categoría que le corresponda, según las determinaciones que se reseñan en el Capítulo III.

Este personal percibirá igual salario que los mayores de 18 años al desempeñar igual tarea.

Art. 22º.- Para los casos en que el empleado perciba un salario en especie (alimentación, vivienda, etc.) se le fijará la siguiente escala, que establece el monto a computar en proporción a la remuneración que recibe:

Por casa y comida, 25 % del inicial de la escala respectiva. Por desayuno, almuerzo y cena, 20 % del inicial de la escala respectiva. Por desayuno y almuerzo, 15 % del inicial de la escala respectiva.0

Por vivienda, 10 % del inicial de la escala respectiva. En ningún caso, los porcentuales aludidos en el párrafo precedente o su suma podrá superar el máximo fijado legalmente, aplicado al monto total de la remuneración en dinero que tenga que percibir el trabajador.

Art. 23º.- A todo empleado no clasificado, como vidrierista y/o ayudante de vidrierista, si además de sus tareas habituales armare vidrieras, se le abonará un adicional de \$a ... (*) sobre el sueldo que le correspondiera.

Art. 24º.- En las escalas correspondientes a cada categoría, contempladas en el Art. 19, están incluidos dentro de las mismas los adicionales por antigüedad que a continuación se detallan:

de 1 a 10 años \$a ... (*) por año.

de 11 a 15 años \$a ... (*) por año a partir del undécimo, más los \$a. ... (*) ya acumulados.

de 16 a 20 años \$a ... (*) por año, a partir del dieciseisavo, más los \$a ... (*) ya acumulados.

de 21 a 25 años. \$a ... (*) por año, a partir del veintinueve más los \$a ... (*) ya acumulados.

de 26 años o más \$a ... (*) por año, a partir del veintiseisavo, más los \$a ... (*) ya acumulados.

Art. 25º.- A los efectos del presente convenio, se establece que para el reconocimiento de la antigüedad, salvo en los casos expresamente determinados en forma distinta, se tomará como base la edad de 18 años, o la fecha de ingreso al establecimiento si se tratare de personal de más edad.

Art. 26º.- El personal que por cualquier motivo hubiera dejado de prestar servicios con posterioridad al 1º de junio de 1975, tendrá derecho a percibir los aumentos que le correspondan por aplicación del presente convenio.

Art. 27º.- Al solo efecto de la remuneración que deberá liquidarse se hará constar en el libro de sueldos y jornales o planillas sustitutivas, para cada trabajador, la calificación que le corresponda conforme a las escalas del artículo correspondiente de este Convenio. Así como también cada cambio de calificación que se produzca en adelante, con la fecha desde la cual rige.

Art. 28º.- Toda vez que las escalas de salarios de este convenio se incrementen por disposición del Gobierno Nacional de laudos o de convenciones de trabajo, en la misma proporción porcentual serán aumentados los importes establecidos por los arts. 23, 30 y 36 de este Convenio.

Art. 29º.- Cuando el empleador dispusiera el cierre de las puertas de su negocio, haciendo trabajar al personal remunerado a sueldo y comisión o comisión solamente, deberá adicionarle al sueldo el promedio que le correspondiere en base a las comisiones percibidas en el último semestre.

Art. 30º.- Los empleadores abonarán a los cajeros/as incs. a) y c) y repartidores efectivos y toda otra persona, que específicamente tengan obligación de cobrar dinero a la clientela, la suma de \$a. ... (*) anuales a partir del 1º de junio de 1975.

Los cajeros/as calificados en el inc. b) del Art. 7º percibirán la suma de \$a. ... (*) anuales.

Estos pagos se efectuarán en cuotas iguales y trimestralmente vencidas, de acuerdo al año

calendario, en compensación de su riesgo de reposición de faltantes de dinero cobrado. Estas sumas no formarán parte de la remuneración a efectos de los aportes jubilatorios, cómputo de aguinaldo, vacaciones, indemnizaciones, de la Ley 20.744, subsidio familiar, promedio por enfermedad, etc.

No tendrán derecho a esta compensación los empleados que ocasional o transitoriamente realicen la cobranza mencionada. Estas compensaciones no tendrán incrementos establecidos en el Art. 20º-

Art. 31º.- Los menores de 18 años de edad que se desempeñaren como cajeros, cobradores o vendedores, deberán percibir en concepto de salarios el que le corresponda conforme a la escala de menores prevista en el presente Convenio, más la diferencia existente entre dicho salario y el inicial de cajeros, cobradores o vendedores y más su categoría. Asimismo le será abonado cualquier adicional que por su función le correspondiere. En el supuesto de que esas tareas fueran realizadas en jornadas de 6 horas, se le abonará en relación proporcional al tiempo trabajado.

Art. 32º.- Los menores emancipados por casamiento que no hubieren cumplido 18 años de edad tendrán derecho a percibir el sueldo del mayor de 18 años y ubicados dentro de la categoría que le corresponda de acuerdo con el trabajo que realice.

En el supuesto de que esas tareas fueran realizadas en jornadas de 6 horas, se le abonará en relación proporcional al tiempo trabajado.

Art. 33º.- Cuando la edad o antigüedad en el empleo operaren como causa determinante del aumento de la remuneración del empleado del que se trate, percibirá la nueva remuneración calculándosela desde el primer día del mes en que cumpliera años de edad o antigüedad, cualquiera sea el día en que los hubiera cumplido.

Art. 34º.- Las remuneraciones establecidas por el presente Convenio son mínimas, no impidiendo la asignación de remuneraciones superiores por acuerdo de partes o por decisión unilateral del empleador.

En ningún caso la aplicación del presente Convenio podrá dar lugar a disminución de las remuneraciones que actualmente estuvieran percibiendo los trabajadores.

Art. 35º.- Choferes y ayudantes de choferes (corta distancia, hasta 100 Km).

Cuando el cumplimiento de sus tareas le demande un tiempo superior al fijado como máximo legal, le serán abonadas las horas extras que correspondan, además se le abonarán los gastos de la comida, desayunos o meriendas habituales que deben tomar durante el desempeño de sus tareas.

Art. 36º.- Choferes y ayudantes de choferes (larga distancia, más de 100 Km)

El personal de choferes y ayudantes de choferes afectados a larga distancia, además de la remuneración que le corresponda por su categoría, percibirán un adicional, según la distancia que deben cubrir, de acuerdo a los importes que figuran en la escala que más abajo se detalla, en compensación de viáticos y horas extraordinarias. Esta retribución deberá ser abonada juntamente con su sueldo mensual. Queda convenido expresamente que la retribución por kilometraje se deberá pagar en todos los casos en función de los kilómetros recorridos por el conductor, aunque no hubiere trabajado horas extras en el período de que se trate. Esta retribución forma parte integrante de su salario.

Ayudante de chofer.

Por los primeros 100 km. de la sede del empleador \$a. ... (*) Más de 100 km. \$a. ... (*)

Chofer.

Por los primeros 100 km. de la sede del empleador \$a. ... (*) Más de 100 km. \$a. ... (*)

Art. 37º.- Cuando por aplicación de las escalas del presente convenio, resultare que la remuneración real del personal que percibe sueldo fijo se incrementa en una suma inferior a \$a ... (*), se adicionará el importe necesario para alcanzar dicho incremento mínimo de \$ a ... (*).

A tal efecto, se computará la remuneración real correspondiente al mes de mayo de 1975.

Los vendedores a sueldo y comisión o comisión solamente, también percibirán el aumento mínimo de \$a ... (*), el que se adicionará mensualmente a partir del 1º de junio de 1975, sobre su remuneración real, cualquiera sea su monto. Aclárase que cuando la remuneración mensual sea inferior a la escala, el aumento de \$a ... (*) se sumará a dicha remuneración real y no a la de la escala. En cualquiera de los supuestos previstos en este apartado, si

de la aplicación del sistema establecido resultara una suma inferior al sueldo de la escala respectiva, se abonará este último.

Art. 38º.- las remuneraciones básicas correspondientes a los trabajadores comprendidos en esta convención colectiva, son las que se detallan en el artículo 19.

Queda establecido que tales remuneraciones incluyen los incrementos dispuestos por la Ley 20.517 y decretos. 1012/74, 1448/74, 572/75 y 796/75.

Asignación complementaria.

Art. 40º.- Las empresas abonarán al personal comprendido en la presente convención una asignación mensual por asistencia y puntualidad equivalente a la doceava parte de la remuneración del mes, la que hará efectiva en la misma oportunidad en que se abone la remuneración mensual.

Para ser acreedor al beneficio, el trabajador no podrá haber incurrido en más de una ausencia en el mes, no computándose como tal las debidas a enfermedad, accidente, vacaciones o licencia legal o convencional.

Nota: La Res. M.T.S.S. 170/84 declaró que la asignación especial remunerativa estatuida por el Art. 5º del dto. 1522/84, debe ser tenida en cuenta para liquidar la asignación mensual por asistencia y puntualidad establecida por el Art. 40 de la convención colectiva de trabajo 130/75.

CAPÍTULO V RÉGIMEN DE INGRESOS Y PROMOCIONES.

Art. 41º.- La Confederación General de Empleados de Comercio y sus respectivas filiales organizarán un sistema de Bolsa de Trabajo. Cuando los empleadores deban efectuar alguna designación solicitarán a las mencionadas bolsas de trabajo, la nómina de postulantes que tengan inscritos, dentro del agrupamiento donde existan vacantes, a fin de considerarlos preferentemente en igualdad de condiciones, con otros postulantes, cuando efectúen la designación.

Art. 42º.- Todo trabajador que preste servicios con afectación a un establecimiento en el que sea de aplicación esta Convención podrá postularse para ocupar la vacante que se produzca en la categoría inmediata superior a la que se desempeña, dentro del agrupamiento a que pertenezca. Esta disposición no se aplicará en relación a los clasificados en el agrupamiento de personal auxiliar especializado.

Todos los trabajadores, incluido el personal ubicado en el agrupamiento auxiliar especializado, tendrán prioridad a postularse para ocupar vacantes en agrupamientos de los que no forman parte, pero en tal caso, sólo podrán acceder al cargo de inferior jerarquía en el otro agrupamiento.

Esta norma solo podrá ejercerse en el supuesto de que se produzcan vacantes o se creen nuevos cargos dentro de los agrupamientos previstos en esta Convención.

Art. 43º.- El empleador deberá llenar las vacantes de acuerdo a las siguientes normas:

1) La existencia de vacante o creación de nuevos cargos será comunicada en forma que sea conocida por todo el personal por los medios habituales de información de la empresa, especificando las características del puesto a llenar y el plazo dentro del cual el o los postulantes deberán manifestar su voluntad de ocupar la vacante. Este plazo no podrá ser inferior a 48 horas.

2) A los efectos de la cobertura de la vacante ya sea en una categoría superior dentro del agrupamiento a que pertenezca el trabajador o en otro agrupamiento, se tendrá en cuenta como condición prevalente la idoneidad y la capacidad. Cuando se postule más de un trabajador para el mismo cargo en igualdad de condiciones de idoneidad y capacidad, se tendrá en cuenta además la antigüedad y cargas de familia.

3) Si la vacante no puede ser llenada, por cualquier causa con trabajadores del establecimiento que se hubieren postulado para el cargo, se utilizará el procedimiento previsto en el Art. 41 del presente Convenio.

Art. 44º.- Las normas antes establecidas no serán de aplicación cuando se trate de cubrir

cargos en forma circunstancial por ausencia temporaria del titular, es decir, en caso de reemplazo.

Art. 45°.- El postulante que no fuera designado en el cargo vacante no perderá el derecho a postularse cuantas veces se produzca la oportunidad de la misma.

Art. 46°.- Todo personal que realice tareas correspondientes a categorías superiores, en forma continua o alternada, percibirá la diferencia de remuneración respectiva mientras realiza la tarea.

Cuando la realización de esta tarea tenga lugar durante un período continuo o alternado de más de 6 meses, se le asignará la remuneración de la categoría superior en que se haya desempeñado siempre que tal circunstancia no fuera determinada por reemplazo del titular del cargo por ausencia temporaria de éste. Empero, el reemplazante no adquirirá derecho a la categoría superior, la que solamente podrá ser atribuida mediante las normas establecidas en el Art. 43.

CAPÍTULO VI HORARIOS

Art. 47°.- En los establecimientos en que existieran distintos horarios de trabajo, se procurará que el personal más antiguo pueda escoger el horario de su preferencia, toda vez que se produzcan cambios en las dotaciones, que posibiliten ese desplazamiento. Igual tratamiento se otorgará al personal que cursa estudios universitarios, secundarios o técnicos en establecimientos oficiales o privados autorizados, siempre que acrediten debidamente tal circunstancia.

Art. 48°.- Los serenos que desempeñen sus funciones sin marcación de reloj de control de sereno y que no realicen otra tarea tendrán una jornada de trabajo que no excederá de 12 horas corridas, debiendo proporcionárseles un lugar adecuado para descansar. En el caso del sereno que realiza su función con marcación de reloj de control de sereno o que realiza otras tareas, con o sin marcación de reloj la jornada diaria de labor no podrá exceder de 8 horas si fueran corridas.

CAPÍTULO VII SALUBRIDAD, HIGIENE Y SEGURIDAD.

Art. 49°.- En lo referente a la salubridad, higiene y seguridad, las partes se ajustarán a las disposiciones legales que regulen estos aspectos.

Asimismo, constituirán una comisión de estudio, a efectos de adecuar la aplicación de aquella legislación en lo que considere necesario respecto de los trabajadores comprendidos en este convenio.

Se fija como plazo de actuación el de 180 días a partir de la homologación del presente convenio.

Art. 50°.- Queda prohibido ocupar a mujeres y menores en trabajos que revisten carácter penoso, peligroso o insalubre.

Art. 51°.- En todo lugar de trabajo existirá un botiquín con los elementos necesarios para primeros auxilios.

Art. 52°.- En todos los casos, los establecimientos deberán contar con elementos indispensables que aseguren condiciones adecuadas de luz, ventilación y calefacción suficiente, en los lugares de trabajo.

Art. 53°.- Las empresas deberán contar con baños para uso de su personal, los que estarán provistos con los elementos necesarios para cumplir su función, incluyendo los de limpieza que puedan ser requeridos por las características del trabajo (toalla, jabón, pomadas o líquidos removedores).

Art. 54°.- En todo lugar de trabajo deberá existir agua potable y se posibilitará la instalación de bebederos para uso del personal.

CAPÍTULO VIII CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO

Art. 55°.- En los casos en que por razones de horario o circunstancias del trabajo el personal lleve su propia comida, se procurará habilitar lugares en condiciones adecuadas de higiene, confort y aseo destinados a tal fin. Los regímenes de comedores existentes serán mantenidos como en la actualidad.

Art. 56°.- Todo el personal gozará en forma rotativa por la tarde de 15 minutos diarios para la toma de refrigerios. Durante dicho lapso el empleado podrá hacer abandono del establecimiento u optar por tomarlo en la empresa, cuando ésta dispusiera de cafetería, comedor o lugar equivalente instalado.

Este intervalo se considerará comprendido dentro de la jornada normal de trabajo.

En ningún caso la presente disposición modificará y/o alterará los usos y costumbres existentes en la materia que sean más beneficiosos al trabajador, pero no se acumularán.

Art. 57°.- No podrá existir dentro del ámbito de esta Convención Colectiva, personal jornalizado permanente.

Art. 58°.- Las empresas facilitarán a sus trabajadores la adquisición de las mercaderías o productos que expendan con una reducción monetaria con respecto a los de venta al público.

Art. 59°.- El empleado preavisado de conformidad a la ley 20.744 que consiguiera una nueva ocupación, podrá retirarse del empleo sin perjuicio del cobro de haberes que se le adeudaren, tiempo de preaviso trabajado, e indemnizaciones correspondientes, debiendo comunicar dicha circunstancia telegráficamente a su empleador.

Art. 60°.- El personal que cumpla funciones de cajero/a, deberá ser provisto en todo momento del cambio necesario, dispondrá de asiento con respaldo, tendrá el tiempo que requiera para sus necesidades fisiológicas y durante esas ocasionales ausencias conservará en su poder las llaves de la caja, la que no podrá ser controlada ni abierta por nadie sin su presencia.

Art. 61°.- El trabajador mantendrá el derecho a continuar percibiendo sus remuneraciones por todo concepto en los casos en que -por razones imputables a la empresa- le fueran canceladas a la misma temporariamente -total o parcialmente- las habilitaciones requeridas para realizar sus actividades. En tales casos el empleador podrá asignarle tareas de categorías y salarios equivalentes a la suya.

Art. 62°.- El trabajador mantendrá el derecho a continuar percibiendo sus remuneraciones por todo concepto en los casos en que -por razones imputables a la empresa- le fueran cancelados al mismo temporariamente las habilitaciones requeridas para realizar sus funciones en la empresa. En tales casos el empleador podrá asignarle tareas de categoría y salarios equivalentes a la suya.

Art. 63°.- No será obligatorio para los trabajadores comprendidos en la presente Convención el uso de saco o chaquetilla durante la temporada estival, cuando las condiciones ambientales del lugar de trabajo así lo justifiquen.

Art. 64°.- Las empresas habilitarán armarios o guardarropas para uso exclusivo de los empleados, los cuales no podrán ser abiertos por aquéllos sin la presencia del empleado/a; salvo cuando la falta de espacio haga totalmente imposible su cumplimiento, circunstancia debidamente comprobada por la autoridad de aplicación.

Art. 65°.- La limpieza de máquinas y/o herramientas deberá practicarse dentro de la jornada normal de trabajo, cuando dicha limpieza sea realizada por el personal que las utiliza.

CAPÍTULO IX PROVISIÓN DE INDUMENTARIA Y ÚTILES DE TRABAJO

Art. 66°.- El empleador hará conocer fehacientemente al empleado u obrero las condiciones referentes a provisión de uniformes y/o ropa de trabajo para el desempeño de sus tareas. En caso de que dichas prendas sean de uso obligatorio, serán provistas por el empleador a su exclusivo cargo. En el caso de ropa de trabajo si su uso es obligatorio el empleador proveerá 2 equipos por año.

Art. 67°.- El empleador proveerá los útiles, materiales y demás elementos de trabajo destinados al normal desenvolvimiento de la empresa, como así también los elementos necesarios para la seguridad y protección de la salud del personal. En estos casos, la provisión de equipos adecuados será obligatoria al igual que su uso. Así por ejemplo, deberá proveerse con carácter obligatorio botas de seguridad al personal que presta servicios en usinas; botas de goma al que se desempeñe en ambientes húmedos; equipos completos de abrigo -botas con suela de madera, tricota de lana, saco de cuero y pasamontañas- al que cumpla tareas en cámaras frigoríficas; guantes de goma para el que utilice agua en sus tareas; guantes de cuero para el que manipulee cajones u otros elementos riesgosos; y en general, los que resulten adecuados y/o necesarios a la labor de que se trate. El empleador procurará también elementos de protección contra lluvia al personal que por sus tareas deba trabajar a la intemperie.

Al personal de servicios fúnebres que por sus tareas le resulte necesario le serán provistos, guantes, máscaras protectoras y calzado con suela de goma para capilleros y chóferes. La negativa a trabajar por falta de provisión de los elementos requeridos no será causa de sanción de ninguna naturaleza ni de descuento de haberes, pero no eximirá a la empresa de responsabilidad por las consecuencias (enfermedad o accidente que pudiera resultar de tal carencia).

Art. 68°.- En los uniformes del personal no se podrá hacer agregados (aplicaciones, bordados, etc.) que importen publicidad de mercaderías ni productos, pero esta restricción no comprende la leyenda que identifica a la empresa, siempre que no signifique esa inscripción una alteración en la discreción de la vestimenta o implique una ridiculización de la misma.

CAPÍTULO X ACCIDENTES Y ENFERMEDADES

Art. 69°.- En caso de accidente del trabajo o enfermedad profesional, el trabajador tendrá derecho a la percepción íntegra de sus haberes, desde el primer día de ocurrido el hecho como si no hubiera interrupción de la prestación de servicios.

Art. 70°.- El empleado quedará eximido de su obligación de avisar o hacer avisar su ausencia por enfermedad ante la imposibilidad originada en causas debidamente justificadas que impidan su comunicación al empleador. Igual temperamento se adoptará en caso de accidente.

Art. 71°.- El empleado que por prescripción médica debidamente comprobada por el empleador, debiera cambiar de tareas será destinado a una función existente que contemple tal impedimento. Este cambio de tarea subsistirá mientras duren las causas que originaron el mismo.

CAPÍTULO XI EMBARAZO Y MATERNIDAD

Art. 72°.- No podrá requerirse a la mujer en estado de embarazo la realización de tareas que impliquen un esfuerzo físico susceptible de afectar la gestación, tales como levantar bultos pesados, o subir y bajar escaleras en forma reiterada .

Art. 73°.- Durante el embarazo la empleada tendrá derecho a que se le acuerde un cambio provisional de tareas y/u horario, si su ocupación habitual perjudica el desarrollo de la gestación según certificación médica. En caso de discrepancia fundamental entre los profesionales de las partes, se estará a lo que dictamine la Secretaría de Estado de Salud Pública de la Nación o en su defecto las autoridades provinciales o municipales pertinentes.

CAPÍTULO XII VACACIONES.

Art. 74°.- Los empleadores concederán las vacaciones fijadas por la ley 20.744, de acuerdo con sus disposiciones.

En los casos de que se trate de cónyuges e hijos menores de 18 años, que trabajen en el mismo o distinto establecimiento, se les propondrá que gocen su período de licencia en fechas coincidentes, siempre que ello no perjudique notoriamente el normal desenvolvimiento del o de los establecimientos.

En todos los casos, se comunicará a los interesados la fecha en que gozarán las vacaciones con 60 días de anticipación.

Art. 75°.- El personal que tenga hijos en la escuela primaria, tendrá preferencia con relación al resto, para que el otorgamiento de las vacaciones tenga lugar durante la época de receso de las clases, sin perjuicio de cumplir las disposiciones legales vigentes.

CAPÍTULO XIII DÍA DEL EMPLEADO DE COMERCIO.

Art. 76°.- Queda instituido por la presente convención el día 26 de septiembre de cada año como "Día de el Empleado de Comercio", rigiendo para esta fecha las normas establecidas para los feriados nacionales. Así mismo, se procurará que lo normado sobre el particular en esta convención tienda a unificarse en todo el país evitando duplicaciones .*

* Nota: derogado por la ley 21329 restablecido el 25/09/85 el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social aprobó el acuerdo expediente 778377/85 suscripto el 19/09/1985 por la Unión de Entidades Comerciales Argentinas, Coordinadora de Actividades Mercantiles Empresarias, Cámara Argentina de Comercio y la Confederación General de Empleados de Comercio, en virtud del cual se convino en reimplantar el día 26 de Septiembre de cada año como el Día del Empleado de Comercio, trabajando normalmente y destacándose que, a los efectos de la percepción de haberes, dicho día será abonado con doble remuneración, siempre que el empleado asista en forma habitual a su trabajo.

CAPÍTULO XIV REGÍMENES DE LICENCIAS Y PERMISOS ESPECIALES

Art. 77°.- El empleado tendrá derecho a 12 días de licencia corridos por casamiento, con goce total de sus remuneraciones, en la fecha en que el mismo determine, pudiendo, si así lo decidiere, adicarlo al período de vacaciones anuales.

El empleado tendrá derecho a 1 día de permiso sin pérdida de remuneración por todo concepto para trámites prematrimoniales.

Le corresponderá al empleado 1 día de licencia por casamiento de hijos.

Art. 78°.- El empleador otorgará sin goce de remuneraciones licencia por hasta 30 días por año, por enfermedad de cónyuge, padres o hijos que requiera necesariamente la asistencia personal del empleado, debidamente comprobada esa circunstancia mediante el mecanismo del Art. 227 de la ley 20.744.

Art. 79°.- El empleador otorgará con goce total de sus remuneraciones, 4 días corridos de licencia por fallecimiento de padre, hijos, cónyuges o hermanos/as, debidamente comprobado. Cuando estos fallecimientos ocurrieran a más de quinientos kilómetros, se otorgarán 2 días corridos más de licencia, también paga, debiendo justificar la realización del viaje.

Art. 80°.- El empleador otorgará, con goce total de sus remuneraciones, 2 días de licencia corridos, por fallecimiento de abuelos, padres o hermanos políticos o hijos del cónyuge debidamente justificado el fallecimiento.

Art. 81°.- El empleador otorgará, con goce total de sus remuneraciones, 2 días hábiles por nacimiento de hijos.

Art. 82°.- El empleador otorgará, con goce total de sus remuneraciones, la jornada completa de licencia al trabajador cuando éste concurra a dar sangre, debiendo presentar la certificación fehaciente que lo acredite.

Art. 83°.- El empleador concederá, con goce total de remuneraciones 2 días corridos de licencia al empleado que deba mudarse de vivienda, debidamente justificado.

Art. 84°.- El empleador otorgará autorización con goce total de sus remuneraciones al empleado que por situaciones o emplazamientos personales con carácter de carga pública,

deba comparecer ante reparticiones oficiales, debiendo presentar la certificación fehaciente que lo acredite.

Art. 85°.- El empleador otorgará con goce total de sus remuneraciones, 10 días de licencia como máximo, por año, para los estudiantes secundarios, a efectos de preparar sus materias y rendir exámenes, fijándose el ciclo lectivo normal según las especialidades que se cursen y debiendo justificar la rendición de exámenes mediante la certificación de la autoridad educacional correspondiente. Esta licencia, a solicitud del empleado/a, podrá acumularse al período ordinario de vacaciones anuales.

Art. 86°.- El empleador otorgará, con goce total de sus remuneraciones, 20 días de licencia como máximo, por año, para los estudiantes universitarios a efectos de preparar sus materias y rendir exámenes, pudiendo solicitar hasta un máximo de 4 días por examen, fijándose el lapso completo en 7 años y debiendo justificar la rendición de exámenes mediante la certificación de la autoridad educacional correspondiente. Cuando en el año se excediera de 5 exámenes sin repetirlos se otorgarán 4 días más de licencia con goce de remuneraciones. Estas licencias así establecidas a solicitud del empleado/a, podrán acumularse al período ordinario de vacaciones anuales.

Art. 87°.- El empleador remunerará al personal que deba cumplir las exigencias de la revisión médica militar hasta 2 días corridos. Cuando se requiera más de este término deberá ser justificado fehacientemente por la autoridad pertinente.

Art. 88°.- El empleado que en carácter de reservista sea incorporado transitoriamente a las Fuerzas Armadas de la Nación, como oficial o suboficial, tendrá derecho a hacer uso de licencia sin goce de sueldo, mientras dure su incorporación.

Art. 89°.- Al personal que cumpla el servicio militar incorporado a la Policía Federal o en la Prefectura Naval Argentina, se le concederá licencia sin goce de sueldo de conformidad con lo establecido en el Decreto 4216/54.

Art. 90°.- A solicitud del empleado, el empleador le otorgará 1 hora de licencia mensual con goce total de remuneraciones al efecto de realizar sus compras en aquellos lugares donde la discontinuidad y uniformidad de los horarios imposibilitara al mismo para concretar sus adquisiciones.

Las empresas dispondrán la fecha y horarios que consideren más adecuados para su otorgamiento como asimismo la rotación necesaria que no interfiera el normal desenvolvimiento de las tareas.

La liquidación se efectuará en caso en que haya remuneración variable sobre el promedio hora del día en que se haga uso de ese derecho.

CAPÍTULO XV REPRESENTACIÓN GREMIAL Y RELACIONES LABORALES

Art. 91°.- Donde hubiere delegados gremiales, estos, a efectos de cumplir con sus funciones específicas, podrán trasladarse de un lugar a otro del establecimiento, debiendo previamente comunicarlo a su superior inmediato.

Dichos representantes gremiales cuidarán que en oportunidad del cumplimiento de sus funciones no se altere la normal marcha del establecimiento.

Los empleadores otorgarán toda licencia gremial que le sea requerida por la organización sindical respectiva a los representantes gremiales.

Art. 92°.- En oportunidad de realizarse la audiencia previa para el caso de aplicación de

19 medidas que afecten al personal podrán estar presentes los delegados del personal para que éstos se informen.

Art. 93°.- Toda suspensión o medida disciplinaria será informada al delegado del personal procurando en lo posible hacerlo en forma previa. De igual modo se procederá respecto a medidas adoptadas por supuesta comisión de una irregularidad por un empleado.

Art. 94°.- La representación gremial del establecimiento tomará intervención en todos los problemas laborales que afecten total o parcialmente al personal, para ser planteados en forma directa ante el empleador o la persona que éste designe.

En las reclamaciones de tipo individual intervendrán los delegados del personal a solicitud

del empleado, si éste no hubiere obtenido satisfacción de la patronal en su reclamo personal.

Art. 95°.- Las empresas deberán instalar, en lugar adecuado un tablero o pizarra, que será utilizado por los representantes sindicales para efectuar comunicaciones al personal.

Art. 96°.- La representación gremial y el empleador o sus representantes establecerán de común acuerdo las fechas y la hora de iniciación de la reunión en las cuales considerarán los asuntos sometidos respectivamente por las partes. Las reuniones podrán ser semanales y se desarrollarán dentro del establecimiento y en horas de trabajo. Para realizar las reuniones semanales, los casos a considerar se presentarán por escrito con una anticipación de 48 horas hábiles. De existir problemas de carácter urgente que deban tratarse de inmediato porque el retraso de la solución pudiera ocasionar perjuicios a cualquiera de las partes, se realizarán reuniones extraordinarias. De cada reunión se labrará un acta que concrete los asuntos tratados y las conclusiones a que se llegue.

CAPÍTULO XVI SEGURO DE VIDA

Art. 97°.-

- a) Asignación e importe: el personal sin límite de edad, que preste servicios en establecimientos comprendidos en el ámbito de este Convenio Colectivo de Trabajo, será beneficiado con un seguro de vida colectivo obligatorio, que cubrirá por la suma de \$a ... (*) los riesgos de muerte o incapacidad total y permanente, cualquiera que fueren sus causas determinantes y el lugar en que ocurran (dentro o fuera del lugar de trabajo y dentro o fuera del país). En el caso de aquellos empleados que se hallan en relación de dependencia con dos o más empleadores, este seguro deberá ser contratado por el empleador con el cual registre mayor antigüedad;
- b) Distribución del pago de la prima: el pago de la prima de este seguro está a cargo de los empleadores hasta la suma de \$a ... (*) y a cargo de los empleados los \$a ... (*) restantes;
- c) Carácter del beneficio: déjase establecido que este seguro de vida es totalmente independiente de cualquier otro beneficio que por leyes vigentes o que se dictaren en el futuro, pudiera corresponder al empleado;
- d) Contratación del seguro: la contratación de este seguro de vida colectivo obligatorio la hará el empleador por intermedio de cualquier institución o empresa autorizada por las leyes específicas vigentes en la materia. Queda prohibido el autoseguro. Asimismo queda absolutamente prohibida la designación del empleador como beneficiario del seguro, en cuyo caso el siniestro será liquidado conforme con las condiciones generales de la póliza para el caso de falta de designación del beneficiario;
- e) Retenciones y pagos: a los efectos del pago de las sumas que en concepto de prima corresponden al personal, los empleadores actuarán como agentes de retención, obligatorios, a cuyo efecto se los autoriza a practicar los correspondientes descuentos de las remuneraciones de sus personales. Esta autorización se hace extensiva a las sumas a pagar

por prima de ampliaciones voluntarias y/o seguros sociales que correspondan depositar por adhesión voluntaria a los mismos.

f) Incorporaciones especiales: los personales no afectados por esta Convención Colectiva de Trabajo que actúen en las empresas comprendidas, así como los empleadores de las mismas, podrán incorporarse al régimen si así lo solicitaren y en un todo de acuerdo con la reglamentación a dictarse por el mismo.

CAPÍTULO XVII APORTES Y CONTRIBUCIONES

Art. 98°.- Los empleadores efectuarán un aporte adicional al actual del 8,50% sobre los salarios de los empleados comprendidos en el presente convenio con destino a la obra social que el gremio brinda a sus afiliados. Dicho aporte será depositado a favor de O.S.E.C.A.C. conforme a la ley 19.772.

Art. 99°.- Lo acordado en el presente Convenio no podrá ser invocado a los fines de la interpretación y aplicación de los Decretos Leyes 18.610 (t.o. 1971) y 19 772.

Art. 100°.- Aportes con fines sindicales: los empleadores procederán a retener el 2 % de los haberes del personal comprendido en el presente Convenio. Este aporte mantiene idéntica característica y destino al instituido por el párrafo tercero del Art. 34 del convenio 17/73. Estos importes serán depositados por el empleador, dentro de los 15 días de su retención, a la orden de la filial de la Confederación General de Empleados de Comercio correspondiente al ámbito geográfico de la sede empresaria, en la cuenta que aquélla indique.

Las empresas con sucursales que así lo deseen podrán proceder de esa misma manera, previa comunicación de ello a la filial respectiva. La Confederación General de Empleados de Comercio deberá transferir a las filiales incluidas en este último supuesto los importes que le correspondan. Los depósitos y transferencias se efectuarán en los plazos determinados por el Decreto Ley 18.610 (t.o. 1971) y el Decreto 1.967/70.

Déjase establecido que el 20 % de los importes recaudados serán destinados a la Confederación General de Empleados de Comercio.

En las zonas donde no exista filial, tales importes deberán ser depositados en la cuenta que indique la Confederación General de Empleados de Comercio.

En todos los casos el empleador deberá acompañar una nómina detallada del personal al que correspondan las retenciones efectuadas.

Art. 101°.- Las empresas retendrán por el sistema de planillas las cuotas sindicales de los asociados u otras contribuciones, de acuerdo a la legislación vigente, importes que serán ingresados a las filiales correspondientes a la Confederación General de Empleados de Comercio en los casos y forma que dichas filiales lo soliciten.

CAPÍTULO XVIII

Instituto Nacional de Capacitación Profesional y Tecnológico Para Empleados de Comercio

Art. 102°.- Créase el Instituto Nacional de Capacitación Profesional y Tecnológico para Empleados de Comercio (INCAPTEC), que tendrá a su cargo la orientación y capacitación profesional de los empleados de comercio.

Dicho organismo se financiará con un aporte a cargo de los empleadores de \$a. ... (*) mensuales por cada empleado comprendido en la presente Convención Colectiva de Trabajo.

En el término de 180 días a partir de la homologación del presente Convenio la Confede21 ración General de Empleados de Comercio instrumentará la reglamentación y puesta en marcha de este Instituto a través de los organismos competentes.

CAPÍTULO XIX

ORGANISMOS PARITARIOS ESPECIALES

Art. 103°.- Se constituye una comisión de carácter paritario que tendrá por objeto estudiar la factibilidad de un régimen que contemple la situación en orden a la estabilidad en el empleo, para los empleados de comercio que cuenten con más de 45 años de edad y más de 13 años de antigüedad en la empresa.

La comisión deberá expedirse en el término de 180 días.

Art. 104°.- Comisión de salubridad, higiene y seguridad. La comisión de salubridad, higiene y seguridad se constituirá de acuerdo a lo establecido por el Art. 49 de la presente Convención Colectiva y tendrá las funciones que allí se establecen.

Art. 105°.- En caso que cumplido el plazo fijado para el funcionamiento de las comisiones previstas en los arts. 103 y 104 los temas sobre los cuales no se haya arribado a acuerdo, no serán pasibles de laudo.

Art. 106°.- Dentro de los 30 días de suscrito el presente convenio, se constituirá la comisión paritaria de interpretación del mismo, la que estará integrada por igual número de representantes titulares y suplentes designados por las partes signatarias. Ambas partes

podrán designar asesores. Esta comisión será el organismo de interpretación de la presente Convención en todo el ámbito del país y su funcionamiento se ajustará a los términos de la ley 14.250 y su reglamentación, e intervendrá en las cuestiones que puedan plantearse respecto de la calificación del personal en función de las categorías incluidas en este convenio.

CAPÍTULO XX CERTIFICADO DE TRABAJO.

Art. 107°.- La empresa estará obligada a otorgar un certificado de trabajo dentro de los 3 días de la incorporación del empleado, en el que se hará constar la fecha de ingreso, la categoría, el nombre de la razón social, el domicilio de la misma y el sueldo convenido si fuera superior al correspondiente a su categoría.

(* Importes omitidos.-

LEY 20.744 LEY DE CONTRATO DE TRABAJO

Sanción: 1974/09/11

Promulgación: 1974/09/20

Publicación: B.O. 1974/09/27

Texto ordenado Decreto 390/76 (B.O. 21/5/76)

TÍTULO I DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1°: Fuentes de regulación. - 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.

Artículo 2°: Ámbito de aplicación (Texto según ley 22.248). - 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;
- c) a los trabajadores agrarios.

Artículo 3°: Ley aplicable. - 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.

Artículo 4°: Concepto de trabajo. - 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.

Artículo 5°: Empresa. Empresario. - 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”.

Artículo 6º: Establecimiento. - 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.

Artículo 7º: Condiciones menos favorables. Nulidad. - 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 44 de esta ley.

Artículo 8º: Condiciones más favorables provenientes de convenciones colectivas de trabajo. - 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.

Artículo 9º: (texto según ley 26428, art. 1 Ver Texto) El principio de la norma más favorable para el trabajador.

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

Si la duda recayese en la interpretación o alcance de la ley, o en apreciación de la prueba en los casos concretos, los jueces o encargados de aplicarla se decidirán en el sentido más favorable al trabajador.

Artículo 10: Conservación del contrato. - En caso de duda las situaciones deben resolverse en favor de la continuidad o subsistencia del contrato.

Artículo 11: Principios de interpretación y aplicación de la ley. - Cuando una cuestión no pueda resolverse por aplicación de las normas que rigen el contrato de trabajo o por las leyes análogas, se decidirá conforme a los principios de la justicia social, a los generales del derecho del trabajo, la equidad y la buena fe.

Artículo 12: Irrenunciabilidad. - 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.

Artículo 13: Sustitución de las cláusulas nulas. - Las cláusulas del contrato de trabajo que modifiquen en perjuicio del trabajador normas imperativas consagradas por leyes o convenciones colectivas de trabajo serán nulas y se considerarán sustituidas de pleno derecho por éstas.

Artículo 14: Nulidad por fraude laboral. - Será nulo todo contrato por el cual las partes hayan procedido con simulación o fraude a la ley laboral, sea aparentando normas contractuales no laborales, interposición de personas o de cualquier otro medio. En tal caso la relación quedará regida por esta ley.

Artículo 15: Acuerdos transaccionales conciliatorios o liberatorios. Su validez. (Texto según ley 25.345)- 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.

Sin perjuicio de ello, si una o ambas partes pretendieren que no se encuentran alcanzadas por las normas que establecen la obligación de pagar o retener los aportes con destino a los organismos de la seguridad social, o si de las constancias disponibles surgieren indicios de que el trabajador afectado no se encuentra regularmente registrado o de que ha sido registrado tardíamente o con indicación de una remuneración inferior a la realmente percibida o de que no se han ingresado parcial o totalmente aquellos aportes y contribuciones, la autoridad administrativa o judicial interviniente deberá remitir las actuaciones a la Administración Federal de Ingresos Públicos con el objeto de que la misma establezca si existen obligaciones omitidas y proceda en su consecuencia.

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

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

Artículo 16: Aplicación analógica de las convenciones colectivas de trabajo. - 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.

Artículo 17: Prohibición de hacer discriminaciones. - Por esta ley se prohíbe cualquier tipo de discriminación entre los trabajadores por motivos de sexo, raza, nacionalidad, religiosos, políticos, gremiales o de edad.

Artículo 18: Tiempo de servicio - Cuando se concedan derechos al trabajador en función de su antigüedad, se considerará tiempo de servicio el efectivamente trabajado desde el comienzo de la vinculación, el que corresponda a los sucesivos contratos a plazo que hubieren celebrado las partes y el tiempo de servicio anterior, cuando el trabajador, cesado en el trabajo por cualquier causa, reingrese a las órdenes del mismo empleador.

Artículo 19: Plazo de preaviso. - Se considerará igualmente tiempo de servicio el que corresponde al plazo de preaviso que se fija por esta ley o por los estatutos especiales, cuando el mismo hubiere sido concedido.

Artículo 20: Gratuidad- El trabajador o sus derechohabientes gozarán 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. Su vivienda no podrá ser afectada al pago de costas en caso alguno. En cuanto de los antecedentes del proceso resultase pluspetición inexcusable, las costas deberán ser soportadas solidariamente entre la parte y el profesional actuante.

TÍTULO II DEL CONTRATO DE TRABAJO EN GENERAL

CAPÍTULO I Del contrato y la relación de trabajo

Artículo 21: Contrato de trabajo. - Habrá contrato de trabajo, cualquiera sea su forma o denominación, siempre que una persona física se obligue a realizar actos, ejecutar obras o prestar servicios en favor de la otra y bajo la dependencia de ésta, durante un período determinado o indeterminado de tiempo, mediante el pago de una remuneración. Sus cláusulas, en cuanto a la forma y condiciones de la prestación, quedan sometidas a las disposiciones de orden público, los estatutos, las convenciones colectivas o los laudos con fuerza de tales y los usos y costumbres.

Artículo 22: Relación de trabajo. - 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.

Artículo 23: Presunción de la existencia del contrato de trabajo. - El hecho de la prestación de servicios hace presumir la existencia de un contrato de trabajo, salvo que por las circunstancias, las relaciones o causas que lo motiven se demostrase lo contrario.

Esa presunción operará igualmente aun cuando se utilicen figuras no laborales, para caracterizar al contrato, y en tanto que por las circunstancias no sea dado calificar de empresario a quien presta el servicio.

Artículo 24: Efectos del contrato sin relación de trabajo. - 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

Artículo 25: Trabajador. - 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 arts. 21 y 22 de esta ley, cualesquiera que sean las modalidades de la prestación.

Artículo 26: Empleador. - 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.

Artículo 27: Socio-empleado. - Las personas que, integrando una sociedad, presten 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.

Exceptúase 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.

Artículo 28: Auxiliares del trabajador. - 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.

Artículo 29: Interposición y mediación. Solidaridad (Texto según ley 24.013). - Los trabajadores que habiendo sido contratados por terceros con vista a proporcionarlos a las empresas, serán considerados empleados directos de quien utilice su prestación.

En tal supuesto, y cualquiera que sea el acto o estipulación que al efecto concierten, los terceros contratantes y la empresa para la cual los trabajadores presten o hayan prestado servicios responderán solidariamente de todas las obligaciones emergentes de la relación laboral y de las que se deriven del régimen de la seguridad social.

Los trabajadores contratados por empresas de servicios eventuales habilitadas por la autoridad competente para desempeñarse en los términos de los arts. 99 de la presente y 77 a 80 de la Ley Nacional de Empleo, serán considerados en relación de dependencia, con carácter permanente continuo o discontinuo, con dichas empresas.

Artículo 29 bis: (Incorporado por ley 24.013). - El empleador que ocupe trabajadores a través de una empresa de servicios eventuales habilitada por la autoridad competente, será solidariamente responsable con aquélla por todas las obligaciones laborales y deberá retener de los pagos que efectúe a la empresa de servicios eventuales los aportes y contribuciones respectivos para los organismos de la seguridad social y depositarlos en término.

El trabajador contratado a través de una empresa de servicios eventuales estará regido por la convención colectiva, será representado por el sindicato y beneficiado por la obra social de la actividad o categoría en la que efectivamente preste servicios en la empresa usuaria.

Artículo 30: Subcontratación y delegación. Solidaridad (Texto según ley 25.013). -

Quienes cedan total o parcialmente a otros el establecimiento o explotación habilitado a su nombre, o contraten o subcontraten, cualquiera sea el acto que le dé origen, trabajos o servicios correspondientes a la actividad normal y específica propia del establecimiento, dentro o fuera de su ámbito, deberán exigir a sus contratistas o subcontratistas el adecuado cumplimiento de las normas relativas al trabajo y los organismos de seguridad social.

Los cedentes, contratistas o subcontratistas deberán exigir además a sus cesionarios o subcontratistas el número del Código Unico de Identificación Laboral de cada uno de los trabajadores que presten servicios y la constancia de pago de las remuneraciones, copia firmada de los comprobantes de pago mensuales al sistema de la seguridad social,

una cuenta corriente bancaria de la cual sea titular y una cobertura por riesgos del trabajo. Esta responsabilidad del principal de ejercer el control sobre el cumplimiento de las obligaciones que tienen los cesionarios o subcontratistas respecto de cada uno de los trabajadores que presten servicios, no podrá delegarse en terceros y deberá ser exhibido cada uno de los comprobantes y constancias a pedido del trabajador y/o de la autoridad administrativa.

El incumplimiento de alguno de los requisitos hará responsable solidariamente al principal por las obligaciones de los cesionarios, contratistas o subcontratistas respecto del personal que ocuparen en la prestación de dichos trabajos o servicios y que fueren emergentes de la relación laboral incluyendo su extinción y de las obligaciones de la seguridad social. Las disposiciones insertas en este artículo resultan aplicables al régimen de solidaridad específico previsto en el artículo 32 de la Ley 22.250.

Artículo 31: Empresas subordinadas o relacionadas. Solidaridad. - Siempre que una o más empresas, aunque tuviesen cada una de ellas personalidad jurídica propia, estuviesen bajo la dirección, control o administración de otras, o de tal modo relacionadas que constituyan un conjunto económico de carácter permanente, serán a los fines de las obligaciones contraídas por cada una de ellas con sus trabajadores y con los organismos de seguridad social, solidariamente responsables, cuando hayan mediado maniobras fraudulentas o conducción temeraria.

CAPÍTULO III

De los requisitos esenciales y formales del contrato de trabajo

Artículo 32: (texto según ley 26390, art. 3 Ver Texto (*)) Capacidad. Las personas desde los dieciocho (18) años, pueden celebrar contrato de trabajo.

Las personas desde los dieciséis (16) años y menores de dieciocho (18) años, pueden celebrar contrato de trabajo, con autorización de sus padres, responsables o tutores. Se presume tal autorización cuando el adolescente viva independientemente de ellos.

(* El art. 23 Ver Texto de la ley 26390 establece: "Cláusula transitoria. A todos los efectos, la edad mínima establecida

en la presente se reputará como de quince (15) años hasta el 25 de mayo de 2010, en que comenzará a

regir la edad mínima establecida en los dieciséis (16) años, y el objeto de la regulación de los contrato vigentes".

Artículo 33: (texto según ley 26390, art. 4 Ver Texto (*)) Facultad para estar en juicio. Las personas desde los dieciséis (16) años están facultadas para estar en juicio laboral en acciones vinculadas al contrato o relación de trabajo y para hacerse representar por mandatarios mediante el instrumento otorgado en la forma que prevén las leyes locales, debiéndose cumplir en cualquier circunstancia las garantías mínimas de procedimiento en los procesos judiciales y administrativos establecidos por el art. 27 Ver Texto de la ley 26061, que crea el sistema de protección integral de los derechos de niños y adolescentes.

(* El art. 23 Ver Texto de la ley 26390 establece: "Cláusula transitoria. A todos los efectos, la edad mínima establecida

en la presente se reputará como de quince (15) años hasta el 25 de mayo de 2010, en que comenzará a

regir la edad mínima establecida en los dieciséis (16) años, y el objeto de la regulación de los contrato vigentes".

Artículo 34: Facultad de libre administración y disposición de bienes. - Los menores desde los 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 adquieran con ello, estando a tal fin habilitados para el otorgamiento de todos los actos que se requieran para la adquisición, modificación o trasmisión de derecho sobre los mismos.

Artículo 35: Menores emancipados por matrimonio. - Los menores emancipados por matrimonio gozarán de plena capacidad laboral.

Artículo 36: Actos de las personas jurídicas. - A los fines de la celebración del contrato de trabajo, se reputarán actos de las personas jurídicas los de sus representantes legales o de

quienes, sin serlo, aparezcan como facultados para ello.

CAPÍTULO IV

Del objeto del contrato de trabajo

Artículo 37: Principio general. - 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.

Artículo 38: Servicios excluidos. - No podrá ser objeto del contrato de trabajo la prestación de servicios ilícitos o prohibidos.

Artículo 39: Trabajo ilícito. - 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.

Artículo 40: Trabajo prohibido. - Se considerará prohibido el objeto cuando las normas legales o reglamentarias hubieren vedado el empleo de determinadas personas o en determinadas tareas, épocas o condiciones.

La prohibición del objeto del contrato está siempre dirigida al empleador.

Artículo 41: Nulidad del contrato de objeto ilícito. - El contrato de objeto ilícito no produce consecuencias entre las partes que se deriven de esta ley.

Artículo 42: Nulidad del contrato de objeto prohibido. Inoponibilidad al trabajador. - 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.

Artículo 43: Prohibición parcial. - 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.

Artículo 44: Nulidad por ilicitud o prohibición. Su declaración. - La nulidad del contrato por ilicitud o prohibición de su objeto tendrá las consecuencias asignadas en los arts. 41 y 42 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

Artículo 45: Consentimiento. - 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.

Artículo 46: Enunciación del contenido esencial. Suficiencia. - 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.

Artículo 47: Contrato por equipo. Integración. - Cuando el contrato se formalice con la modalidad prevista en el Artículo 101 de esta ley, se entenderá reservada al delegado o representante del grupo de trabajadores o equipo, la facultad de designar las personas que lo integran y que deban adquirir los derechos y contraer las obligaciones que se derivan del contrato, salvo que por la índole de las prestaciones resulte indispensable la determinación anticipada de los mismos.

CAPÍTULO VI

De la forma y prueba del contrato de trabajo

Artículo 48: Forma. - Las partes podrán escoger libremente sobre las formas a observar para la celebración del contrato de trabajo, salvo lo que dispongan las leyes o convenciones colectivas en casos particulares.

Artículo 49: Nulidad por omisión de la forma. - Los actos del empleador para cuya validez esta ley, los estatutos profesionales o las convenciones colectivas de trabajo exigieran una forma instrumental determinada se tendrán por no sucedidos cuando esa forma no se observare.

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

Artículo 50: Prueba. - El contrato de trabajo se prueba por los modos autorizados por las leyes procesales y lo previsto en el Artículo 23 de esta ley.

Artículo 51: Aplicación de estatutos profesionales o convenciones colectivas de trabajo.

- 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.

Artículo 52: Libro especial. Formalidades. Prohibiciones. - 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.

Artículo 53: Omisión de formalidades - Los jueces merituarán en función de las particulares circunstancias de cada caso los libros que carezcan de algunas de las formalidades prescritas en el Artículo 52 o que tengan algunos de los defectos allí consignados.

Artículo 54: Aplicación a los registros, planillas u otros elementos de contralor. - La validez de los registros, planillas u otros elementos de contralor, exigidos por los estatutos profesionales o convenciones colectivas de trabajo, queda sujeta a la apreciación judicial según lo prescrito en el artículo anterior.

Artículo 55: Omisión de exhibición - La falta de exhibición a requerimiento judicial o administrativo del libro, registro, planilla u otros elementos de contralor previstos por los arts. 52 y 54 será tenida como presunción a favor de las afirmaciones del trabajador o de sus causahabientes, sobre las circunstancias que debían constar en tales asientos.

Artículo 56: Remuneraciones. Facultad de los jueces - En los casos en que se controvierta el monto de las remuneraciones y la prueba rendida fuera insuficiente para acreditar lo pactado entre las partes, el juez podrá, por decisión fundada, fijar el importe del crédito de

acuerdo a las circunstancias de cada caso.

Artículo 57: Intimaciones. Presunción - Constituirá presunción en contra del empleador su silencio ante la intimación hecha por el trabajador de modo fehaciente, relativa al cumplimiento o incumplimiento de las obligaciones derivadas del contrato de trabajo 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. A tal efecto dicho silencio deberá subsistir durante un plazo razonable, el que nunca será inferior a 2 días hábiles.

Artículo 58: Renuncia al empleo. Exclusión de presunciones a su respecto. - No se admitirán presunciones en contra del trabajador ni derivadas de la ley ni de las convenciones colectivas de trabajo, que conduzcan a sostener la renuncia al empleo o a cualquier otro derecho, sea que las mismas deriven de su silencio o de cualquier otro modo que no implique una forma de comportamiento inequívoco en aquel sentido.

Artículo 59: Firma. Impresión digital. - La firma es condición esencial en todos los actos extendidos bajo forma privada, con motivo del contrato de trabajo. Se exceptúan aquellos casos en que se demostrara que el trabajador no sabe o no ha podido firmar, en cuyo caso bastará la individualización mediante impresión digital, pero la validez del acto dependerá de los restantes elementos de prueba que acrediten la efectiva realización del mismo.

Artículo 60: Firma en blanco. Invalidez. Modos de oposición - La firma no puede ser otorgada en blanco por el trabajador, y éste podrá oponerse al contenido del acto, demostrando que las declaraciones insertas en el documento no son reales.

Artículo 61: Formularios. - Las cláusulas o rubros insertos en formularios dispuestos o utilizados por el empleador, que no correspondan al impreso, la incorporación a los mismos de declaraciones o cantidades, cancelatorias o liberatorias por más de un concepto u obligación, o diferentes períodos acumulados, se apreciarán por los jueces, en cada caso, en favor del trabajador.

CAPÍTULO VII

De los derechos y deberes de las partes

Artículo 62: Obligación genérica de las partes. - 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.

Artículo 63: Principio de la buena fe. - Las partes están obligadas a obrar de buena fe, ajustando su conducta a lo que es propio de un buen empleador y de un buen trabajador, tanto al celebrar, ejecutar o extinguir el contrato o la relación de trabajo.

Artículo 64: Facultad de organización - El empleador tiene facultades suficientes para organizar económica y técnicamente la empresa, explotación o establecimiento.

Artículo 65: Facultad de dirección - 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, sin perjuicio de la preservación y mejora de los derechos personales y patrimoniales del trabajador.

Artículo 66: Facultad de modificar las formas y modalidades del trabajo - (Texto según ley 26.088) El empleador está facultado para introducir todos aquellos cambios relativos a la forma y modalidades de la prestación del trabajo, en tanto esos cambios no importen un ejercicio irrazonable de esa facultad, ni alteren modalidades esenciales del contrato, ni causen perjuicio material ni moral al trabajador.

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

Artículo 67: Facultades disciplinarias. Limitación - El empleador podrá aplicar medidas

disciplinarias proporcionadas a las faltas o incumplimientos demostrados por el trabajador. Dentro de los 30 días corridos de notificada la medida, el trabajador podrá cuestionar su procedencia y el tipo o extensión de la misma, para que se la suprima, sustituya por otra o limite según los casos. Vencido dicho término se tendrá por consentida la sanción disciplinaria.

Artículo 68: Modalidades de su ejercicio. - 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.

Artículo 69: Modificación del contrato de trabajo. Su exclusión como sanción disciplinaria. - No podrán aplicarse sanciones disciplinarias que constituyan una modificación del contrato de trabajo.

Artículo 70: Controles personales. - Los sistemas de controles personales del trabajador destinados a la protección de los bienes del empleador deberán siempre salvaguardar la dignidad del trabajador y deberán practicarse con discreción y se harán por medios de selección automática destinados a la totalidad del personal.

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

Artículo 71: Conocimiento - Los sistemas, en todos los casos, deberán ser puestos en conocimiento de la autoridad de aplicación.

Artículo 72: Verificación - La autoridad de aplicación está facultada para verificar que los sistemas de control empleados por la empresa no afecten en forma manifiesta y discriminada la dignidad del trabajador.

Artículo 73: Prohibición - El empleador no podrá durante la duración del contrato de trabajo con vista a su disolución, obligar al trabajador a manifestar sus opiniones políticas, religiosas o sindicales.

Artículo 74: Pago de la remuneración. - El empleador está obligado a satisfacer el pago de la remuneración debida al trabajador en los plazos y condiciones previstos en esta ley.

Artículo 75: Deber de seguridad (Texto según ley 24.557).

1. El empleador está obligado a observar las normas legales sobre higiene y seguridad en el trabajo y a hacer observar las pausas y limitaciones a la duración del trabajo establecidas en el ordenamiento legal.

2. Los daños que sufra el trabajador como consecuencia del incumplimiento de las obligaciones del apartado anterior se regirán por las normas que regulan la reparación de los daños provocados por accidentes en el trabajo y enfermedades profesionales, dando lugar únicamente a las prestaciones en ellas establecidas.

Artículo 76: Reintegro de gastos y resarcimiento de daños. - El empleador deberá reintegrar al trabajador los gastos suplidos por éste para el cumplimiento adecuado del trabajo, y resarcirlo de los daños sufridos en sus bienes por el hecho y en ocasión del mismo.

Artículo 77: Deber de protección. Alimentación y vivienda. - 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.

Artículo 78: Deber de ocupación - El empleador deberá garantizar al trabajador ocupación efectiva, de acuerdo a su calificación o categoría profesional, salvo que el incumplimiento responda a motivos fundados que impidan la satisfacción de tal deber.

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 transcurieran los plazos que se fijen al efecto en los estatutos profesionales o las convenciones colectivas

de trabajo.

Artículo 79: Deber de diligencia e iniciativa del empleador. - 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 no probase el haber cumplido oportunamente de su parte las que estuviesen en su cargo como agente de retención, contribuyente u otra condición similar.

Artículo 80: Deber de observar las obligaciones frente a los organismos sindicales y de la seguridad social. Certificado de trabajo (Texto según ley 25.345). - La obligación de ingresar los fondos de seguridad social por parte del empleador y los sindicales a su cargo, ya sea como obligado directo o como agente de retención, configurará asimismo una obligación contractual. El empleador, por su parte, deberá dar al trabajador, cuando éste lo requiriese a la época de la extinción de la relación, constancia documentada de ello. Durante el tiempo de la relación deberá otorgar tal constancia cuando medien causas razonables. Cuando el contrato de trabajo se extingue por cualquier causa, el empleador está 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.

Si el empleador no hiciera entrega de la constancia o del certificado previstos respectivamente en los apartados segundo y tercero de este artículo dentro de los dos (2) días hábiles computados a partir del día siguiente al de la recepción del requerimiento que a tal efecto le formulare el trabajador de modo fehaciente, será sancionado con una indemnización a favor de este último que será equivalente a tres veces la mejor remuneración mensual, normal y habitual percibida por el trabajador durante el último año o durante el tiempo de prestación de servicios, si éste fuere menor. Esta indemnización se devengará sin perjuicio de las sanciones conminatorias que para hacer cesar esa conducta omisiva pudiere imponer la autoridad judicial competente.

Artículo 81: Igualdad de trato - El empleador debe dispensar a todos los trabajadores igual trato en identidad de situaciones. Se considerará que existe trato desigual cuando se produzcan discriminaciones arbitrarias fundadas en razones de sexo, religión o raza, pero no cuando el diferente tratamiento responda a principios de bien común, como el que se sustente en la mayor eficacia, laboriosidad o contracción a sus tareas por parte del trabajador.

Artículo 82: Invenções del trabajador. - Las invenciones o descubrimientos personales del trabajador son propiedad de éste, aun cuando se haya valido de instrumentos que no le pertenecen.

Las invenciones o descubrimientos que se deriven de los procedimientos industriales, métodos o instalaciones del establecimiento o de experimentaciones, investigaciones, mejoras o perfeccionamiento de los ya empleados, son propiedad del empleador. Son igualmente de su propiedad las invenciones o descubrimientos, fórmulas, diseños, materiales y combinaciones que se obtengan habiendo sido el trabajador contratado con tal objeto.

Artículo 83: Preferencia del empleador. Prohibición. Secreto. - El empleador deberá ser preferido en igualdad de condiciones a los terceros, si el trabajador decidiese la cesión de los derechos a la invención o descubrimiento, en el caso del primer párrafo del Artículo 82 de esta ley.

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

Artículo 84: Deberes de diligencia y colaboración. - 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.

Artículo 85: Deber de fidelidad. - El trabajador debe observar todos aquellos deberes de fidelidad que deriven de la índole de las tareas que tenga asignadas, guardando reserva o secreto de las informaciones a que tenga acceso y que exijan tal comportamiento de su

parte.

Artículo 86: Cumplimiento de órdenes e instrucciones. - El trabajador debe observar las órdenes e instrucciones que se le impartan sobre el modo de ejecución del trabajo, ya sea por el empleador o sus representantes. Debe conservar los instrumentos o útiles que se le provean para la realización del trabajo, sin que asuma responsabilidad por el deterioro que los mismos sufran derivados del uso.

Artículo 87: Responsabilidad por daños. - El trabajador es responsable ante el empleador de los daños que cause a los intereses de éste, por dolo o culpa grave en el ejercicio de sus funciones.

Artículo 88: Deber de no concurrencia. - El trabajador debe abstenerse de ejecutar negociaciones por cuenta propia o ajena, que pudieran afectar los intereses del empleador, salvo autorización de éste.

Artículo 89: Auxilios o ayudas extraordinarias. - El trabajador está obligado a prestar los auxilios que se requieran, en caso de peligro grave o inminente para las personas o para las cosas incorporadas a la empresa.

CAPÍTULO VIII (*)

De la formación profesional

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

Artículo: El empleador implementará acciones de formación profesional y/o capacitación con la participación de los trabajadores y con la asistencia de los organismos competentes al Estado.

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

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

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

Artículo: En el certificado de trabajo que el empleador está obligado a entregar a la extinción del contrato de trabajo deberá constar además de lo prescrito en el Artículo 80, la calificación profesional obtenida en el o los puestos de trabajo desempeñados, hubiere o no realizado el trabajador acciones regulares de capacitación.

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

(*) Capítulo incorporado por ley 24.576.

TÍTULO III

DE LAS MODALIDADES DEL CONTRATO DE TRABAJO

CAPÍTULO I

Principios generales

Artículo 90: Indeterminación del plazo. - El contrato de trabajo se entenderá celebrado por tiempo indeterminado, salvo que su término resulte de las siguientes circunstancias:

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

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

Artículo 91: Alcance. - El contrato por tiempo indeterminado dura hasta que el trabajador se encuentre en condiciones de gozar de los beneficios que le asignan los regímenes de seguridad social, por límites de edad y años de servicios, salvo que se configuren algunas de las causales de extinción previstas en la presente ley.

Artículo 92: Prueba. - La carga de la prueba de que el contrato es por tiempo determinado estará a cargo del empleador.

Artículo 92 bis: Del período de prueba - (Texto según Ley 25.877)

El contrato de trabajo por tiempo indeterminado, excepto el referido en el artículo 96, se entenderá celebrado a prueba durante los primeros TRES (3) meses de vigencia. Cualquiera de las partes podrá extinguir la relación durante ese lapso sin expresión de causa, sin derecho a indemnización con motivo de la extinción, pero con obligación de preavisar según lo establecido en los artículos 231 y 232.

El período de prueba se regirá por las siguientes reglas:

1. Un empleador no puede contratar a un mismo trabajador, más de una vez, utilizando el período de prueba. De hacerlo, se considerará de pleno derecho, que el empleador ha renunciado al período de prueba.
2. El uso abusivo del período de prueba con el objeto de evitar la efectivización de trabajadores será pasible de las sanciones previstas en los regímenes sobre infracciones a las leyes de trabajo. En especial, se considerará abusiva la conducta del empleador que contratare sucesivamente a distintos trabajadores para un mismo puesto de trabajo de naturaleza permanente.
3. El empleador debe registrar al trabajador que comienza su relación laboral por el período de prueba. Caso contrario, sin perjuicio de las consecuencias que se deriven de ese incumplimiento, se entenderá de pleno derecho que ha renunciado a dicho período.
4. Las partes tienen los derechos y obligaciones propias de la relación laboral, con las excepciones que se establecen en este artículo. Tal reconocimiento respecto del trabajador incluye los derechos sindicales.
5. Las partes están obligadas al pago de los aportes y contribuciones a la Seguridad Social.
6. El trabajador tiene derecho, durante el período de prueba, a las prestaciones por accidente o enfermedad del trabajo. También por accidente o enfermedad inculpable, que perdurará exclusivamente hasta la finalización del período de prueba si el empleador rescindiere el contrato de trabajo durante ese lapso. Queda excluida la aplicación de lo prescripto en el cuarto párrafo del artículo 212.
7. El período de prueba, se computará como tiempo de servicio a todos los efectos laborales y de la Seguridad Social.

Artículo 92 ter: (Texto según ley 26474, art. 1 Ver Texto) Contrato de trabajo a tiempo parcial.

1. El contrato de trabajo a tiempo parcial es aquel en virtud del cual el trabajador se obliga a prestar servicios durante un determinado número de horas al día o a la semana, inferiores a las dos terceras (2/3) partes de la jornada habitual de la actividad. En este caso la remuneración no podrá ser inferior a la proporcional, que le corresponda a un trabajador a tiempo completo, establecida por ley o convenio colectivo, de la misma categoría o puesto de trabajo. Si la jornada pactada supera esa proporción, el empleador deberá abonar la remuneración correspondiente a un trabajador de jornada completa.
2. Los trabajadores contratados a tiempo parcial no podrán realizar horas suplementarias o extraordinarias, salvo el caso del art. 89 Ver Texto de la presente ley. La violación del límite de jornada establecido para el contrato a tiempo parcial, generará la obligación del empleador de abonar el salario correspondiente a la jornada completa para el mes en que se hubiese efectivizado la misma, ello sin perjuicio de otras consecuencias que se deriven en este incumplimiento.
3. Las cotizaciones a la seguridad social y las demás que se recaudan con ésta, se efectuarán en proporción a la remuneración del trabajador y serán unificadas en caso de

pluriempleo. En este supuesto, el trabajador deberá elegir entre las obras sociales a las que aporte, a aquella a la cual pertenecerá.

4. Las prestaciones de la seguridad social se determinarán reglamentariamente teniendo en cuenta el tiempo trabajo, los aportes y las contribuciones efectuadas. Los aportes y contribuciones

para la obra social será la que corresponda a un trabajador, de tiempo completo en la categoría que se desempeña el trabajador.

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

Artículo 93: Duración. - El contrato de trabajo a plazo fijo durará hasta el vencimiento del plazo convenido, no pudiendo celebrarse por más de 5 años.

Artículo 94: Deber de preavisar. Conversión del contrato. - Las partes deberán preavisar la extinción del contrato con antelación no menor de un mes ni mayor de 2, respecto de la expiración del plazo convenido, salvo en aquellos casos en que el contrato sea por tiempo determinado y su duración sea inferior a un mes. 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 90, segunda parte, de esta ley.

Artículo 95: Despido antes del vencimiento del plazo. Indemnización. - En los contratos a plazo fijo, el despido injustificado dispuesto antes del vencimiento del plazo, dará derecho al trabajador, 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 250 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

Artículo 96: Caracterización (Texto según ley 24.013). - Habrá contrato de trabajo de temporada cuando la relación entre las partes, originada por actividades propias del giro normal de la empresa o explotación, se cumpla en determinadas épocas del año solamente y esté sujeta a repetirse en cada ciclo en razón de la naturaleza de la actividad.

Artículo 97: Equiparación a los contratos a plazo fijo. Permanencia - El despido sin causa del trabajador, pendientes de 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 95, 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.

Artículo 98: Comportamiento de las partes a la época de la reiniciación del trabajo. Responsabilidad (Texto según ley 24.013). - Con una antelación no menor a treinta (30) días respecto del inicio de cada temporada, el empleador deberá notificar en forma personal o por medios públicos idóneos a los trabajadores de su voluntad de reiterar la relación o contrato en los términos del ciclo anterior. El trabajador deberá manifestar su decisión de continuar o no la relación laboral en un plazo de cinco (5) días de notificado, sea por escrito

o presentándose ante el empleador. En caso que el empleador no cursara la notificación a que se hace referencia en el párrafo anterior, se considerará que rescinde unilateralmente el contrato y, por lo tanto, responderá por las consecuencias de la extinción del mismo.

CAPÍTULO IV

Del contrato de trabajo eventual

Artículo 99: Caracterización (Texto según ley 24.013). - Cualquiera que 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,

toda vez que no puede preverse un plazo cierto para la finalización del contrato.

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

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

Artículo 100: Aplicación de la ley. Condiciones. - Los beneficios provenientes de esta ley se aplicarán a los trabajadores eventuales, en tanto resulten compatibles con la índole de la relación y reúnan los requisitos a que se condiciona la adquisición del derecho a los mismos.

CAPÍTULO V

Del contrato de trabajo de grupo o por equipo

Artículo 101: Caracterización. Relación directa con el empleador. Sustitución de integrantes. Salario colectivo. Distribución. Colaboradores. - 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.

Artículo 102: Trabajo prestado por integrantes de una sociedad. Equiparación. Condiciones. El contrato por el cual una sociedad, asociación, comunidad o grupo de personas, con o sin personalidad jurídica, se obligue a la prestación de servicios, obras o actos propios de una relación de trabajo por parte de sus integrantes a favor de un tercero, en forma permanente y exclusiva, será considerado contrato de trabajo por equipo y cada uno de los integrantes, trabajador dependiente del tercero a quien se hubieran prestado efectivamente los mismos.

TÍTULO IV DE LA REMUNERACIÓN DEL TRABAJADOR

CAPÍTULO I Del sueldo o salario en general

Artículo 103: Concepto. - A los fines de esta ley se entiende por remuneración la contraprestación que debe percibir el trabajador como consecuencia del contrato de trabajo.

Dicha remuneración no podrá ser inferior al salario mínimo vital.

El empleador debe al trabajador la remuneración, aunque éste no preste servicios, por la mera circunstancia de haber puesto su fuerza de trabajo a disposición de aquél.

Artículo 103 bis: (Incorporado por la ley 24700, Art. 1 Ver Texto) Beneficios sociales. Se denominan beneficios sociales a las prestaciones de naturaleza jurídica de seguridad social, no remunerativas, no dinerarias, no acumulables ni sustituibles en dinero, que brinda el empleador al trabajador por sí o por medio de terceros, que tiene como objeto mejorar la calidad de vida del dependiente o de su familia a cargo. Son beneficios sociales las siguientes prestaciones:

- a) Los servicios de comedor de la empresa;
- b) (derogado por ley 26341, art. 1 Ver Texto)
- c) (derogado por ley 26341, art. 1 Ver Texto)
- d) Los reintegros de gastos de medicamentos y gastos médicos y odontológicos del trabajador y su familia que asumiera el empleador, previa presentación de comprobantes emitidos por farmacia, médico u odontólogo, debidamente documentados;
- e) La provisión de ropa de trabajo y de cualquier otro elemento vinculado a la indumentaria y al equipamiento del trabajador para uso exclusivo en el desempeño de sus tareas;
- f) Los reintegros documentados con comprobantes de gastos de guardería y/o sala maternal, que utilicen los trabajadores con hijos de hasta seis años de edad cuando la empresa no contare con esas instalaciones;
- g) La provisión de útiles escolares y guarda polvos para los hijos del trabajador, otorgados al inicio del período escolar;
- h) El otorgamiento o pago debidamente documentado de cursos o seminarios de capacitación o especialización;
- i) El pago de los gastos de sepelio de familiares a cargo del trabajador debidamente documentados con comprobantes.

Artículo 104: Formas de determinar la remuneración. - El salario puede fijarse por tiempo o por rendimiento del trabajo, y en este último caso, por unidad de obra, comisión individual o colectiva, habilitación, gratificación o participación en las utilidades e integrarse con premios en cualquiera de sus formas o modalidades.

Artículo 105: Formas de pago. Prestaciones complementarias. (Texto según ley 24.700).

- El salario debe ser satisfecho en dinero, especie, habitación, alimentos o mediante la oportunidad de obtener beneficios o ganancias.

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

39

- a) Los retiros de socios de gerentes de sociedades de responsabilidad limitada, a cuenta de las utilidades del ejercicio debidamente contabilizada en el balance;
- b) Los reintegros de gastos sin comprobantes correspondientes al uso del automóvil de propiedad de la empresa o del empleado, calculado en base a kilómetro recorrido, conforme los parámetros fijados o que se fijen como deducibles en el futuro por la DGI;
- c) Los viáticos de viajantes de comercio acreditados con comprobantes en los términos del Artículo 6º de la ley 24.241, y los reintegros de automóvil en las mismas condiciones que las especificadas en el inciso anterior;
- d) El comodato de casa-habitación de propiedad del empleador, ubicado en barrios o complejos circundantes al lugar de trabajo, o la locación, en los supuestos de grave dificultad en el acceso a la vivienda.

Artículo 105 bis: (Derogado por decreto 773/1996, art. 1 Ver Texto)

Artículo 106: Viáticos. - Los viáticos serán considerados como remuneración, excepto en la parte efectivamente gastada y acreditada por medio de comprobantes, salvo lo que en particular dispongan los estatutos profesionales y convenciones colectivas de trabajo.

Artículo 107: Remuneración en dinero. - Las remuneraciones que se fijen por las convenciones colectivas deberán expresarse, en su totalidad, en dinero.

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

Artículo 108: Comisiones - Cuando el trabajador sea remunerado en base a comisión, ésta se liquidará sobre las operaciones concertadas.

Artículo 109: Comisiones colectivas o porcentajes sobre ventas. Distribución. - Si se hubiesen pactado comisiones o porcentajes colectivos sobre ventas, para ser distribuidos entre la totalidad del personal, esa distribución deberá hacerse de modo tal que aquéllas beneficien a todos los trabajadores, según el criterio que se fije para medir su contribución al resultado económico obtenido.

Artículo 110: Participación en las utilidades. Habilitación o formas similares. - Si se hubiese pactado una participación en las utilidades, habilitación o formas similares, éstas se liquidarán sobre utilidades netas.

Artículo 111: Verificación - En los casos de los arts. 108, 109 y 110, el trabajador o quien lo represente tendrá derecho a inspeccionar la documentación que fuere necesaria para verificar las ventas o utilidades, en su caso. Estas medidas podrán ser ordenadas a petición de parte, por los órganos judiciales competentes.

Artículo 112: Salarios por unidad de obra - En la formulación de las tarifas de destajo se tendrá en cuenta que el importe que perciba el trabajador en una jornada de trabajo no sea inferior al salario básico establecido en la convención colectiva de trabajo de la actividad o, en su defecto, al salario vital mínimo, para igual jornada.

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

Artículo 113: Propinas. - Cuando el trabajador, con motivo del trabajo que preste, tuviese oportunidad de obtener beneficios o ganancias, los ingresos en concepto de propinas o recompensas serán considerados formando parte de la remuneración, si revistieran el carácter de habituales y no estuviesen prohibidas.

Artículo 114: Determinación de la remuneración por los jueces. - Cuando no hubiese sueldo o salario fijado por convenciones colectivas o actos emanados de autoridad competente o convenidos por las partes, su cuantía será fijada por los jueces ateniéndose a la importancia de los servicios y demás condiciones en que se prestan los mismos, al esfuerzo realizado y a los resultados obtenidos.

Artículo 115 : Onerosidad. Presunción. - El trabajo no se presume gratuito.

CAPÍTULO II

Del salario mínimo vital y móvil

Artículo 116: Concepto. - Salario mínimo vital, es la menor remuneración que debe percibir en efectivo el trabajador sin cargas de familia, en su jornada legal de trabajo, de modo que le asegure alimentación adecuada, vivienda digna, educación, vestuario, asistencia sanitaria, transporte y esparcimientos, vacaciones y previsión.

Artículo 117: Alcance. - Todo trabajador mayor de 18 años tendrá derecho a percibir una remuneración no inferior al salario mínimo vital que se establezca, conforme a la ley y por los organismos respectivos.

Artículo 118: Modalidades de su determinación. - El salario mínimo vital se expresará en montos mensuales, diarios u horarios.

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

Artículo 119: Prohibición de abonar salarios inferiores - Por ninguna causa podrán abonarse

salarios inferiores a los que se fijen de conformidad al presente capítulo, salvo los que resulten de reducciones para aprendices o menores, o para trabajadores de capacidad manifiestamente disminuida o que cumplan jornadas de trabajo reducida, no impuesta por la calificación, de acuerdo con lo dispuesto en el Artículo 200.

Artículo 120: Inembargabilidad. - El salario mínimo vital es inembargable en la proporción que establezca la reglamentación, salvo por deudas alimentarias.

CAPÍTULO III

Del sueldo anual complementario

Artículo 121: Concepto. Se entiende por sueldo anual complementario la doceava parte del total de las remuneraciones definidas en el art. 103 Ver Texto de esta ley, percibidas por el trabajador en el respectivo año calendario. (A los efectos de la liquidación ver el Decreto 1078/84 Reglamento de la Ley 23.041)

Artículo 122: Epocas de pago. - El sueldo anual complementario será abonado en dos cuotas: La primera de ellas el 30 de junio y la segunda el 31 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 121 de la presente ley.

Artículo 123: Extinción del contrato de trabajo. Pago proporcional. - Cuando se opere la extinción del contrato de trabajo por cualquier causa, el trabajador o los derechohabientes que determina esta ley, tendrán derecho a percibir la parte del sueldo anual complementario que se establecerá como la doceava parte de las remuneraciones devengadas en la fracción del semestre trabajado, hasta el momento de dejar el servicio.

CAPÍTULO IV

De la tutela y pago de la remuneración

Artículo 124: Medios de pago. Control. Ineficacia de los pagos - Las remuneraciones en dinero debidas al trabajador deberán pagarse, bajo pena de nulidad, en efectivo, cheque a la orden del trabajador para ser cobrado personalmente por éste o quien él indique o mediante la acreditación en cuenta abierta a su nombre en entidad bancaria o en institución de ahorro oficial.

La autoridad de aplicación podrá 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 exclusivamente mediante alguna o algunas de las formas previstas y con el control y supervisión de funcionarios o agentes dependientes de dicha autoridad. El pago que se formalizare sin dicha supervisión podrá ser declarado nulo.

En todos los casos el trabajador podrá exigir que su remuneración le sea abonada en efectivo. (Ver Resolución 360/ 2001 M.T.E. y F.R.N.)

Artículo 125: Constancias bancarias. Prueba de pago. - La documentación obrante en el banco o la constancia que éste entregare al empleador constituirá prueba suficiente del hecho del pago.

Artículo 126: Períodos de pago. - El pago de las remuneraciones deberá realizarse en uno de los siguientes períodos:

- a) al personal mensualizado, al vencimiento de cada mes calendario;
- b) al personal remunerado a jornal o por hora, por semana o quincena;
- c) al personal remunerado por pieza o medida, cada semana o quincena respecto de los trabajos concluidos en los referidos períodos, y una suma proporcional al valor del resto del trabajo realizado, pudiéndose retener como garantía una cantidad no mayor de la tercera parte de dicha suma.

Artículo 127: Remuneraciones accesorias. - Cuando se hayan estipulado remuneraciones accesorias, deberán abonarse juntamente con la retribución principal.

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

Artículo 128: Plazo. - El pago se efectuará una vez vencido el período que corresponda, dentro de los siguientes plazos máximos: 4 días hábiles para la remuneración mensual o quincenal y 3 días hábiles para la semanal.

Artículo 129: Días, horas y lugares de pago - El pago de las remuneraciones deberá hacerse en días hábiles, en el lugar de trabajo y durante las horas de prestación de servicios, quedando prohibido realizarlo en sitio donde se vendan mercaderías o se expendan bebidas alcohólicas como negocio principal o accesorio, con excepción de los casos en que el pago deba efectuarse a personas ocupadas en establecimientos que tengan dicho objeto. Podrá realizarse el pago a un familiar del trabajador imposibilitado o a otro trabajador acreditado por una autorización suscripta por aquél, pudiendo el empleador exigir la certificación de la firma. Dicha certificación podrá ser efectuada por la autoridad administrativa laboral, judicial o policial del lugar o escribano público.

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

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

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

Si hubiera fijado más de un día de pago, deberá comunicarse del mismo modo previsto anteriormente, ya sea nominalmente, o con número de orden al personal que percibirá sus remuneraciones en cada uno de los días de pago habilitados.

La autoridad de aplicación podrá ejercitar el control y supervisión de los pagos en los días y horas previstos en la forma y efectos consignados en el Artículo 124 de esta ley, de modo que el mismo se efectúe en presencia de los funcionarios o agentes de la administración laboral.

Artículo 130: Adelantos - El pago de los salarios deberá efectuarse íntegramente en los días y horas señalados.

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

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

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

Los recibos por anticipo o entregas a cuenta de salarios, hechos al trabajador, deberán ajustarse en su forma y contenido a lo que se prevé en los arts. 138, 139 y 140, incs. a), b), g), h) e i) de la presente ley.

Artículo 131: Retenciones. Deducciones y compensaciones. - No podrá deducirse, retenerse o compensarse suma alguna que rebaje el monto de las remuneraciones.

Quedan comprendidos especialmente en esta prohibición los descuentos, retenciones o compensaciones por entrega de mercaderías, provisión de alimentos, vivienda o alojamiento, uso o empleo de herramientas, o cualquier otra prestación en dinero o en especie.

No se podrá imponer multas al trabajador ni deducirse, retenerse o compensarse por vía de ellas el monto de las remuneraciones.

Artículo 132: Excepciones (Texto según ley 25.345). - La prohibición que resulta del Artículo 131 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 130 de esta ley;
- b) retención de aportes jubilatorios y obligaciones fiscales a cargo del trabajador;
- c) pago de cuotas, aporte periódicos o contribuciones a que estuviesen obligados los trabajadores en virtud de normas legales o provenientes de las convenciones colectivas de trabajo, o que resulte de su carácter de afiliados a asociaciones profesionales de trabajadores

- con personería gremial, o de miembros de sociedades mutuales o cooperativas, así como por servicios sociales y demás prestaciones que otorguen dichas entidades;
- d) reintegro de precios por la adquisición de viviendas o arrendamientos de las mismas, o por compra de mercaderías de que sean acreedores entidades sindicales, mutualistas o cooperativistas;
- e) pago de cuotas de primas de seguros de vida colectivos del trabajador o su familia, o planes de retiro y subsidios aprobados por la autoridad de aplicación;
- f) depósitos en cajas de ahorro de instituciones del Estado nacional, de las provincias, de los municipios, sindicales o de propiedad de asociaciones profesionales de trabajadores, y pago de cuotas por préstamos acordados por esas instituciones al trabajador;
- g) reintegro del precio de compra de acciones de capital, o de goce adquirido por el trabajador a su empleador, y que corresponda a la empresa en que presta servicios;
- h) reintegro del precio de compra de mercaderías adquiridas en el establecimiento de propiedad del empleador, cuando fueran exclusivamente de las que se fabrican o producen en él o de las propias del género que constituye el giro de su comercio y que se expenden en el mismo;
- i) reintegro del precio de compra de vivienda del que sea acreedor el empleador, según planes aprobados por la autoridad competente.

Artículo 132 bis: (Texto según Ley 25.345) Si el empleador hubiere retenido aportes del trabajador con destino a los organismos de la seguridad social, o cuotas, aportes periódicos o contribuciones a que estuviesen obligados los trabajadores en virtud de normas legales o provenientes de las convenciones colectivas de trabajo, o que resulten de su carácter de afiliados a asociaciones profesionales de trabajadores con personería gremial, o de miembros de sociedades mutuales o cooperativas, o por servicios y demás prestaciones que otorguen dichas entidades, y al momento de producirse la extinción del contrato de trabajo por cualquier causa no hubiere ingresado total o parcialmente esos importes a favor de los organismos, entidades o instituciones a los que estuvieren destinados, deberá a partir de ese momento pagar al trabajador afectado una sanción conminatoria mensual equivalente a la remuneración que se devengaba mensualmente a favor de este último al momento de operarse la extinción del contrato de trabajo, importe que se devengará con igual periodicidad a la del salario hasta que el empleador acredite de modo fehaciente haber hecho efectivo el ingreso de los fondos retenidos. La imposición de la sanción conminatoria prevista en este artículo no enerva la aplicación de las penas que procedieren en la hipótesis de que hubiere quedado configurado un delito del derecho penal.

Artículo 133: Porcentaje máximo de retención. Conformidad del trabajador.

Autorización administrativa - Salvo lo dispuesto en el Artículo 130 de esta ley, en el caso de adelanto de remuneraciones, la deducción, retención o compensación no podrá insumir en conjunto más del 20 % del monto total de la remuneración en dinero que tenga que percibir el trabajador en el momento en que se practique.

Las mismas podrán consistir además, siempre dentro de dicha proporción, en sumas fijas y previamente determinadas. En ningún caso podrán efectuarse las deducciones, retenciones o compensaciones a las que se hace referencia en el Artículo 132 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.

Artículo 134: Otros recaudos. Control. - Además de los recaudos previstos en el Artículo 133 de esta ley, para que proceda la deducción, retención o compensación en los casos de los incs. d), g), h), e i) del Artículo 132 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.

Artículo 135: Daños graves e intencionales. Caducidad - Exceptúase de lo dispuesto en el Artículo 131 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 prevista en el Artículo 133 de esta ley, a las resultas de las acciones que sean pertinentes. La acción de responsabilidad caducará a los 90 días.

Artículo 136: Contratistas e intermediarios. - Sin perjuicio de lo dispuesto en los arts. 29 y 30 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, asimismo, 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 15 días de retenidos. La retención procederá aunque los contratistas o intermediarios no adeudaren a los trabajadores importe alguno por los conceptos indicados en el párrafo anterior.

Artículo 137: Mora. - La mora en el pago de las remuneraciones se producirá por el solo vencimiento de los plazos señalados en el Artículo 128 de esta ley, y cuando el empleador deduzca, retenga o compense todo o parte del salario, contra las prescripciones de los arts. 131, 132 y 133.

Artículo 138: Recibos y otros comprobantes de pago. - Todo pago en concepto de salario u otra forma de remuneración deberá instrumentarse mediante recibo firmado por el trabajador, o en las condiciones del Artículo 59 de esta ley, si fuese el caso, los que deberá ajustarse en su forma y contenido a las disposiciones siguientes.

Artículo 139: Doble ejemplar. - El recibo será confeccionado por el empleador en doble ejemplar, debiendo hacer entrega del duplicado al trabajador.

Artículo 140: Contenido necesario. (Texto según ley 24.692). - El recibo de pago deberá necesariamente contener, como mínimo, las siguientes enunciaciones:

- a) nombre íntegro o razón social del empleador, su domicilio y su Clave Unica de Identificación Tributaria (C.U.I.T.).
- b) nombre y apellido del trabajador, su calificación profesional y su Código Unico de Identificación Laboral (C.U.I.L.).
- c) todo tipo de remuneración que perciba, con indicación sustancial 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, expresado en números y letras;

- 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 arts. 124 y 129 de esta ley, firma y sello de los funcionarios o agente dependientes de la autoridad y supervisión de los pagos;
- k) fecha de ingreso y tarea cumplida o categoría en que efectivamente se desempeñó durante el período de pago.

Artículo 141: Recibos separados - El importe de remuneraciones por vacaciones, licencias pagas, asignaciones familiares y las que correspondan a indemnizaciones debidas al trabajador con motivo de la relación de trabajo o su extinción, podrá ser hecho constar en recibos por separado de los que correspondan a remuneraciones ordinarias, los que deberán reunir los mismos requisitos en cuanto a su forma y contenido que los previstos para éstos en cuanto sean pertinentes. En caso de optar el empleador por un recibo único o por la agrupación en un recibo de varios rubros, éstos deberán ser debidamente discriminados en conceptos y cantidades.

Artículo 142: Validez probatoria - Los jueces apreciarán la eficacia probatoria de los recibos de pago, por cualquiera de los conceptos referidos en los arts. 140 y 141 de esta ley, que no reúnan algunos de los requisitos consignados, o cuyas menciones no guarden debida correlación con la documentación laboral, previsional, comercial y tributaria.

Artículo 143: Conservación. Plazo. - El empleador deberá conservar los recibos y otras constancias de pago durante todo el plazo correspondiente a la prescripción liberatoria del beneficio de que se trate.

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

Artículo 144: Libros y registros. Exigencia del recibo de pago. - La firma que se exigiera al trabajador en libros, planillas o documentos similares no excluye el otorgamiento de los recibos de pago con el contenido y formalidades previstas en esta ley.

Artículo 145: Renuncia. Nulidad. - 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.

Artículo 146: Recibos y otros comprobantes de pago especiales - La autoridad de aplicación, mediante resolución fundada, podrá establecer, en actividades determinadas, requisitos o modalidades que aseguren la validez probatoria de los recibos, la veracidad de sus enunciaciones, la intangibilidad de la remuneración y el más eficaz contralor de su pago.

Artículo 147: Cuota de embargabilidad. - Las remuneraciones debidas a los trabajadores serán inembargables en la proporción resultante de la aplicación del Artículo 120, 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.

Artículo 148: Cesión. - Las remuneraciones que deba percibir el trabajador, las asignaciones familiares y cualquier otro rubro que configuren créditos emergentes de la relación laboral, incluyéndose las indemnizaciones que le fuesen debidas con motivo del contrato o relación de trabajo o su extinción no podrán ser cedidas ni afectadas a terceros por derecho o título alguno.

Artículo 149: Aplicación al pago de indemnizaciones u otros beneficios. - 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.

TÍTULO V DE LAS VACACIONES Y OTRAS LICENCIAS

CAPÍTULO I Régimen general

Artículo 150: Licencia ordinaria. - El trabajador gozará de un período mínimo y continuado de descanso anual remunerado por los siguientes plazos:

- a) de 14 días corridos cuando la antigüedad en el empleo no exceda de 5 años;
- b) de 21 días corridos cuando siendo la antigüedad mayor de 5 años no exceda de 10;
- c) de 28 días corridos cuando la antigüedad siendo mayor de 10 años no exceda de 20;
- d) de 35 días corridos cuando la antigüedad exceda de 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 la mismas.

Artículo 151: Requisitos para su goce. Comienzo de la licencia. - El trabajador, para tener derecho cada año al beneficio establecido en el Artículo 150 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.

Artículo 152: Tiempo trabajado. Su cómputo. - Se computarán como trabajados, los días en que el trabajador no preste servicios por gozar de una licencia legal o convencional, o por estar afectado por una enfermedad inculpable o por infortunio en el trabajo, o por otras causas no imputable al mismo.

Artículo 153: Falta de tiempo mínimo. Licencia proporcional - Cuando el trabajador no llegase a totalizar el tiempo mínimo de trabajo previsto en el Artículo 151 de esta ley, gozará de un período de descanso anual, en proporción de un día de descanso por cada 20 días de trabajo efectivo, computable de acuerdo al artículo anterior.

En el caso de suspensión de las actividades normales del establecimiento por vacaciones por un período superior al tiempo de licencia que le corresponda al trabajador sin que éste sea ocupado por su empleador en otras tareas, se considerará que media una suspensión de hecho hasta que se reinicien las tareas habituales del establecimiento. Dicha suspensión de hecho quedará sujeta al cumplimiento de los requisitos previstos por los arts. 218 y siguientes, debiendo ser previamente admitida por la autoridad de aplicación la justa causa que se invoque.

Artículo 154: Epoca de otorgamiento. Comunicación - El empleador deberá conceder el goce de vacaciones de cada año dentro del período comprendido entre el 1 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 45 días al trabajador, ello sin perjuicio de que las convenciones colectivas puedan instituir sistemas distintos acordes con las modalidades de cada actividad.

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

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

Artículo 155: Retribución. - El trabajador percibirá retribución durante el período de vacaciones, la que se determinará de la siguiente manera:

- a) tratándose de trabajos remunerados con sueldo mensual, dividiendo por 25 el importe del sueldo que perciba en el momento de su otorgamiento;
- b) si la remuneración se hubiere fijado por día o por hora, se abonará por cada día de vacación el importe que le hubiere correspondido percibir al trabajador en la jornada anterior a la fecha en que comience en el goce de las mismas, tomando a tal efecto la remuneración que deba abonarse conforme a las normas legales o convencionales o a lo pactado, si fuere mayor. Si la jornada habitual fuere superior a la de 8 horas, se tomará como jornada la real, en tanto no exceda de 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 días 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 6 meses de prestación de servicios;
- d) se entenderá integrando la remuneración del trabajador todo lo que éste perciba por trabajos ordinarios o extraordinarios, bonificación por antigüedad u otras remuneraciones accesorias.

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

Artículo 156: Indemnización - Cuando por cualquier causa se produjera la extinción del contrato de trabajo, el trabajador tendrá derecho a percibir una indemnización equivalente al salario correspondiente al período de descanso proporcional a la fracción de año trabajada. Si la extinción del contrato de trabajo se produjera por muerte del trabajador, los causahabientes del mismo tendrán derecho a percibir la indemnización prevista en el presente artículo.

Artículo 157: Omisión del otorgamiento - Si vencido el plazo para efectuar la comunicación al trabajador de la fecha de comienzo de sus vacaciones, el empleador no la hubiere practicado, aquél hará uso de ese derecho previa notificación fehaciente de ello, de modo que aquéllas concluyan antes del 31 de mayo.

CAPÍTULO II

Régimen de las licencias especiales

Artículo 158: Clases. - El trabajador gozará de las siguientes licencias especiales:

- a) por nacimiento de hijo, 2 días corridos;
- b) por matrimonio, 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, 3 días corridos;
- d) por fallecimiento de hermano, un día;
- e) para rendir examen en la enseñanza media o universitaria, 2 días corridos por examen, con un máximo de 10 días por año calendario.

Artículo 159: Salario. Cálculo. - Las licencias a que se refiere el Artículo 158 serán pagas, y el salario se calculará con arreglo a lo dispuesto en el Artículo 155 de esta ley.

Artículo 160: Día hábil. - En las licencias referidas en los incs. a), c) y d) del Artículo 158, deberá necesariamente computarse un día hábil, cuando las mismas coincidieran con días domingo, feriados o no laborables.

Artículo 161: Licencia por exámenes. Requisitos. - A los efectos del otorgamiento de la licencia a que alude el inc. e) del art 158, 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

Artículo 162: Compensación en dinero. Prohibición. - Las vacaciones previstas en este título no son compensables en dinero, salvo lo dispuesto en el Artículo 156 de esta ley.

Artículo 163: Trabajadores de temporada.- 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 153 de esta ley.

Artículo 164: Acumulación - Podrá acumularse a un período de vacaciones, la tercera parte de un período inmediatamente anterior que no se hubiere gozado en la extensión fijada por esta ley. La acumulación y consiguiente reducción del tiempo de vacaciones en uno de los períodos, deberá ser convenida por las partes.

El empleador a solicitud del trabajador, deberá conceder el goce de las vacaciones, previstas en el Artículo 150 acumuladas a las que resulten de Artículo 158, inc. b), aun cuando ello implicase alterar la oportunidad de su concesión frente a lo dispuesto en el Artículo 154 de esta ley. Cuando un matrimonio se desempeñe a las órdenes del mismo empleador, las vacaciones deben otorgarse en forma conjunta y simultánea, siempre que no afecten notoriamente el normal desenvolvimiento del establecimiento.

TÍTULO VI

DE LOS FERIADOS OBLIGATORIOS Y DÍAS NO LABORABLES

Artículo 165: Serán feriados nacionales y días no laborables los establecidos en el régimen legal que los regule.

Artículo 166: Aplicación de las normas sobre descanso semanal. Salario. Suplementación - En los días feriados nacionales rigen las normas legales sobre el descanso dominical. En dichos días los trabajadores que no gozaren de la remuneración respectiva percibirán el salario correspondiente a los mismos, aun cuando coincidan con domingo.

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

Artículo 167: Días no laborables. Opción. - 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.

Artículo 168: Condiciones para percibir el salario. - Los trabajadores tendrán derecho a percibir la remuneración indicada en el Artículo 166, párrafo primero, siempre que hubiesen trabajado a las órdenes de un mismo empleador 48 horas o 6 jornadas dentro del término de 10 días hábiles anteriores al feriado.

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

Artículo 169: Salario. Su determinación. - Para liquidar las remuneraciones se tomará como base de su cálculo lo dispuesto en el Artículo 155. Si se tratase de personal a destajo, se tomará como salario base el promedio de lo percibido en los 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 30 días inmediatamente anteriores al feriado.

Artículo 170: Caso de accidente o enfermedad. - En caso de accidente o enfermedad, los salarios correspondientes a los días feriados se liquidarán de acuerdo a los arts. 166 y 167 de esta ley.

Artículo 171: Trabajo a domicilio. - Los estatutos profesionales y las convenciones colectivas de trabajo regularán las condiciones que debe reunir el trabajador y la forma del cálculo

del salario en el caso del trabajo a domicilio.

TÍTULO VII TRABAJO DE MUJERES

CAPÍTULO I Disposiciones generales

Artículo 172: Capacidad. Prohibición de trato discriminatorio. - 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

50
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.

Artículo 173: Trabajo nocturno. Espectáculos públicos (Derogado por Ley 24.013).

Artículo 174: Descanso al mediodía. - Las mujeres que trabajen en horas de la mañana y de la tarde dispondrán de un descanso de 2 horas al mediodía, salvo que por la extensión de la jornada a que estuviese sometida la trabajadora, las características de las tareas que realice, los perjuicios que la interrupción del trabajo pudiese ocasionar a las propias beneficiarias o al interés general, se autorizare la adopción de horarios continuos, con supresión o reducción de dicho período de descanso.

Artículo 175: Trabajos a domicilio. Prohibición. - Queda prohibido encargar la ejecución de trabajos a domicilio a mujeres ocupadas en algún local u otra dependencia de la empresa.

Artículo 176: Tareas penosas, peligrosas o insalubres. Prohibición. - Queda prohibido ocupar a mujeres en trabajos que revistan carácter penoso, peligroso o insalubre. La reglamentación determinará las industrias comprendidas en esta prohibición.

Regirá con respecto al empleo de mujeres lo dispuesto en el Artículo 195.

CAPÍTULO II De la protección de la maternidad

Artículo 177: Prohibición de trabajar. Conservación del empleo (Texto según ley 21.824).

- Queda prohibido el trabajo del personal femenino durante los 45 días anteriores al parto y hasta 45 días después del mismo. Sin embargo, la interesada podrá optar por que se le reduzca la licencia anterior al parto, que en tal caso no podrá ser inferior a 30 días; el resto del período total de licencia se acumulará al período de descanso posterior al parto. En caso de nacimiento pre-término se acumulará al descanso posterior todo el lapso de licencia que no se hubiere gozado antes del parto, de modo de completar los 90 días.

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

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 en que la trabajadora practique la notificación a que se refiere el párrafo anterior.

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, la mujer será acreedora a los beneficios previstos en el Artículo 208 de esta ley.

Artículo 178: Despido por causa del embarazo. Presunción - Se presume, salvo prueba

en contrario, que el despido de la mujer trabajadora obedece a razones de maternidad o embarazo cuando fuese dispuesto dentro del plazo de siete y medio meses anteriores o posteriores a la fecha del parto, siempre y cuando la mujer haya cumplido con su obligación de notificar y acreditar 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 182 de esta ley.

Artículo 179: Descansos diarios por lactancia - Toda trabajadora madre de lactante podrá disponer de 2 descansos de media hora para amamantar a su hijo, en el transcurso de la jornada de trabajo, y por un período no superior a un año posterior a la fecha del nacimiento, salvo que por razones médicas sea necesario que la madre amamante a su hijo por un lapso más prolongado.

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

CAPÍTULO III

De la prohibición del despido por causa de matrimonio

Artículo 180: Nulidad. - Serán nulos y sin valor los actos o contratos de cualquier naturaleza que se celebren entre las partes o las reglamentaciones internas que se dicten, que establezcan para su personal el despido por causa de matrimonio.

Artículo 181: Presunción - Se considera que el despido responde a la causa mencionada cuando el mismo fuese dispuesto sin invocación de causa por el empleador, o no fuese probada la que se invocare, y el despido se produjere dentro de los 3 meses anteriores o 6 meses posteriores al matrimonio y siempre que haya mediado notificación fehaciente del mismo a su empleador, no pudiendo esta notificación efectuarse con anterioridad o posterioridad a los plazos señalados.

Artículo 182: Indemnización especial. - 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 245.

CAPÍTULO IV

Del estado de excedencia

Artículo 183: Distintas situaciones. Opción en favor de la mujer - La mujer trabajadora que, vigente la relación laboral, tuviera un hijo y continuara residiendo en el país podrá optar entre las siguientes situaciones:

- a) continuar su trabajo en la empresa, en las mismas condiciones en que lo venía haciendo;
- b) rescindir su contrato de trabajo, percibiendo la compensación por tiempo de servicio que se le asigna por este inciso, o los mayores beneficios que surjan de los estatutos profesionales o convenciones colectivas de trabajo.

En tal caso, la compensación será equivalente al 25 % de la remuneración de la trabajadora, calculada en base al promedio fijado en el Artículo 245 por cada año de servicio, la que no podrá exceder de un salario mínimo vital por año de servicio o fracción mayor de 3 meses.

- c) quedar en situación de excedencia por un período no inferior a 3 meses ni superior a 6 meses.

Se considera situación de excedencia la que asuma voluntariamente la mujer trabajadora que le permite reintegrarse a las tareas que desempeñaba en la empresa a la época del alumbramiento, dentro de los plazos fijados. La mujer trabajadora que hallándose en situación de excedencia formalizara nuevo contrato de trabajo con otro empleador quedará privada de pleno derecho de la facultad de reintegrarse.

Lo normado en los incs. b) y c) del presente artículo es de aplicación para la madre en el supuesto justificado de cuidado de hijo enfermo menor de edad a su cargo, con los alcances y limitaciones que establezca la reglamentación.

Artículo 184: Reingreso - El reingreso de la mujer trabajadora en situación de excedencia deberá producirse al término del período por el que optara.

El empleador podrá disponerlo:

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

b) en cargo o empleo superior o inferior al indicado, de común acuerdo con la mujer trabajadora. Si no fuese admitida, será indemnizada como si se tratara de despido injustificado, salvo que el empleador demostrara la imposibilidad de reincorporarla, en cuyo caso la indemnización se limitará a la prevista en el Artículo 183, inc. b), párrafo final.

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

Artículo 185: Requisito de antigüedad. - Para gozar de los derechos del Artículo 183, apart. b) y c), de esta ley, la trabajadora deberá tener un año de antigüedad, como mínimo, en la empresa.

Artículo 186: Opción tácita - Si la mujer no se reincorporara a su empleo luego de vencidos los plazos de licencia previstos por el Artículo 177, y no comunicara a su empleador dentro de las 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 establecida en el Artículo 183, inc. b, párrafo final.

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

TÍTULO VIII DEL TRABAJO DE LOS MENORES

Artículo 187: (Texto según ley 26390, art. 6 Ver Texto (*)) Disposiciones generales. Capacidad. Igualdad de remuneración. Aprendizaje y orientación profesional. Las personas desde los dieciséis (16) años y menores de dieciocho (18) años podrán celebrar toda clase de contratos de trabajo, en las condiciones previstas en los arts. 32 Ver Texto y siguientes de esta ley. Las reglamentaciones, convenciones colectivas de trabajo o tablas de salarios que se elaboren, garantizarán a estos trabajadores igualdad de retribución, cuando cumplan jornadas o realicen tareas propias de trabajadores mayores.

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

(*) El art. 23 Ver Texto de la ley 26390 establece: "Cláusula transitoria. A todos los efectos, la edad mínima establecida

en la presente se reputará como de quince (15) años hasta el 25 de mayo de 2010, en que comenzará a

regir la edad mínima establecida en los dieciséis (16) años, y el objeto de la regulación de los contrato vigentes".

Artículo 188: Certificado de aptitud física. - El empleador, al contratar trabajadores de uno u otro sexo, menores de 18 años, deberá exigir de los mismos o de sus representantes legales, un certificado médico que acredite su aptitud para el trabajo, y someterlos a los reconocimientos médicos periódicos que prevean las reglamentaciones respectivas.

Artículo 189: (Texto según ley 26390 art. 7 Ver Texto (*)) Menores de dieciséis (16) años.

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

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.

(* El art. 23 Ver Texto de la ley 26390 establece: "Cláusula transitoria. A todos los efectos, la edad mínima establecida en la presente se reputará como de quince (15) años hasta el 25 de mayo de 2010, en que comenzará a regir la edad mínima establecida en los dieciséis (16) años, y el objeto de la regulación de los contrato vigentes".

Artículo 189 bis: (Incorporado por ley 26390, art 8 Ver Texto (*)) Empresa de la familia. Excepción. Las personas mayores a catorce (14) y menores a la edad indicada en el artículo anterior podrán ser ocupados en empresas cuyo titular sea su padre, en jornadas que no podrán pasar mas de tres (3) horas diarias, y las quince (15) horas semanales, siempre que no se trate de tareas penosas, peligrosas y/o insalubres, y que cumplan con la asistencia escolar, La empresa de la familia del trabajador menor que pretenda acogerse a esta excepción a la mínima de admisión al empleo, deberá obtener autorización de la autoridad administrativa laboral de cada jurisdicción.

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

(* El art. 23 Ver Texto de la ley 26390 establece: "Cláusula transitoria. A todos los efectos, la edad mínima establecida en la presente se reputará como de quince (15) años hasta el 25 de mayo de 2010, en que comenzará a regir la edad mínima establecida en los dieciséis (16) años, y el objeto de la regulación de los contrato vigentes".

Artículo 190: (Texto según ley 26390, art. 9 8 Ver Texto (*)) Jornada de trabajo. Trabajo nocturno. No podrá ocuparse a personas de dieciséis (16) a dieciocho (18) años en ningún tipo de tareas durante más de seis (6) horas diarias o treinta y seis (36) semanales. La distribución desigual de las horas laborales no podrá superar las siete (7) horas diarias. La jornada de las personas menores de más de dieciséis (16) años, previa autorización de la autoridad administrativa laboral de cada jurisdicción, podrá extenderse a ocho (8) horas diarias o cuarenta y ocho (semanales).

No se podrá ocupara personas menores de dieciocho (18) años en trabajos nocturnos, entendiéndose

como tales el intervalo comprendido entre las veinte (20) y las seis (6) horas del día siguiente. En los casos de establecimientos fabriles que desarrollen tareas en tres turnos diarios que abarquen las veinticuatro (24) horas del día, el período de prohibición por un lapso comprendido entre las veintidós (22) y las seis (6) horas del día siguiente, pero solo para personas menores de más de dieciséis (16) años.

(* El art. 23 Ver Texto de la ley 26390 establece: "Cláusula transitoria. A todos los efectos, la edad mínima establecida en la presente se reputará como de quince (15) años hasta el 25 de mayo de 2010, en que comenzará a regir la edad mínima establecida en los dieciséis (16) años, y el objeto de la regulación de los contrato vigentes".

Artículo 191: (Texto según ley 26390, art.10 Ver Texto (*)) Descanso al mediodía. Trabajo a domicilio. Tareas penosas, peligrosas e insalubres. Remisión. Con relación a las personas menores de dieciocho (18) años que trabajen en horas de la mañana y de la tarde rige lo dispuesto en el art. 174 Ver Texto de esta ley; en todos los casos rige lo dispuesto en los art. 175 Ver Texto y 176 Ver Texto de esta ley.

(* El art. 23 Ver Texto de la ley 26390 establece: "Cláusula transitoria. A todos los efectos, la edad mínima establecida en la presente se reputará como de quince (15) años hasta el 25 de mayo de 2010, en que comenzará a regir la edad mínima establecida en los dieciséis (16) años, y el objeto de la regulación de los contrato vigentes".

Artículo 192: (Derogado por ley 26390, art. 11 Ver Texto). Ahorro (Texto según ley 22.276).

Artículo 193: (Derogado por ley 26390, art. 11 Ver Texto).

Artículo 194: (Texto según ley 26390, art. Ver Texto (*)) Vacaciones. Las personas menores de dieciocho (18) años gozarán de un período mínimo de licencia anual, no inferior a quince (15) días, en las condiciones previstas en el Tít. V de esta ley.

(*) El art. 23 Ver Texto de la ley 26390 establece: "Cláusula transitoria. A todos los efectos, la edad mínima establecida

en la presente se reputará como de quince (15) años hasta el 25 de mayo de 2010, en que comenzará a

regir la edad mínima establecida en los dieciséis (16) años, y el objeto de la regulación de los contrato vigentes".

Artículo 195: (Texto según ley 26390, art. Ver Texto (*)) Accidente o enfermedad. En caso de accidente de trabajo o de enfermedad de una persona trabajadora, comprendida en el presente título si se comprueba ser cu causa alguna de las tareas prohibidas a su respecto, o efectuada en condiciones que signifiquen infracción a sus requisitos, se considerará por ese solo hecho al accidente o a la enfermedad como resultante de la acción u omisión del empleador, en los términos del art. 1072 Ver Texto y concordantes de Código Civil, sin admitirse prueba en contrario.

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

(*) El art. 23 Ver Texto de la ley 26390 establece: "Cláusula transitoria. A todos los efectos, la edad mínima establecida

en la presente se reputará como de quince (15) años hasta el 25 de mayo de 2010, en que comenzará a

regir la edad mínima establecida en los dieciséis (16) años, y el objeto de la regulación de los contrato vigentes".

TÍTULO IX

DE LA DURACIÓN DEL TRABAJO Y DESCANSO SEMANAL

CAPÍTULO I

Jornada de trabajo

Artículo 196: Determinación - La extensión de la jornada de trabajo es uniforme para toda la Nación y se regirá por la ley 11.544, con exclusión de toda disposición provincial en contrario, salvo en los aspectos que en el presente título se modifiquen o aclaren.

Artículo 197: Concepto. Distribución del tiempo de trabajo. Limitaciones - Se entiende por jornada de trabajo todo el tiempo durante el cual el trabajador esté a disposición del empleador en tanto no pueda disponer de su actividad en beneficio propio.

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

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

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

Artículo 198: Jornada reducida (Texto según ley 24.013). - La reducción de la jornada máxima legal solamente procederá cuando lo establezcan las disposiciones nacionales reglamentarias de la materia, estipulación particular de los contratos individuales o convenios colectivos de trabajo. Estos últimos podrán establecer métodos de cálculo de la jornada máxima en base a promedio, de acuerdo con las características de la actividad.

Artículo 199: Límite máximo: excepciones. - 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.

Artículo 200: Trabajo nocturno e insalubre - La jornada de trabajo íntegramente nocturna no podrá exceder de 7 horas, entendiéndose por tal la que se cumpla entre la hora 21 de un día y la hora 6 del siguiente. Esta limitación no tendrá vigencia cuando se apliquen los horarios rotativos del régimen de trabajo por equipos. Cuando se alternen horas diurnas con nocturnas se reducirá proporcionalmente la jornada en 8 minutos por cada hora nocturna trabajada o se pagarán los 8 minutos de exceso como tiempo suplementario según las pautas del Artículo 201.

En caso de que la autoridad de aplicación constatare el desempeño de tareas en condiciones de insalubridad intimará previamente al empleador a adecuar ambientalmente el lugar, establecimiento o actividad para que el trabajo se desarrolle en condiciones de salubridad dentro del plazo razonable que a tal efecto determine. Si el empleador no cumpliera en tiempo y forma la intimación practicada, la autoridad de aplicación procederá a calificar las tareas o condiciones ambientales del lugar de que se trate.

La jornada de trabajo en tareas o condiciones declaradas insalubres no podrá exceder de 6 horas diarias, o 36 semanales. La insalubridad no existirá sin declaración previa de la autoridad de aplicación, con fundamento en dictámenes médicos de rigor científico y sólo podrá ser dejado sin efecto por la misma autoridad si desaparecieran las circunstancias determinantes de la insalubridad. La reducción de jornada no importará disminución de las remuneraciones.

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

Al fundar este recurso el apelante podrá proponer nuevas pruebas.

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

Artículo 201: Horas suplementarias. - El empleador deberá abonar al trabajador que prestare servicios en horas suplementarias, medie o no autorización del organismo administrativo competente, un recargo del 50 % calculado sobre el salario habitual, si se tratare de días comunes, y del 100 % en días sábado después de las 13 horas, domingo y feriados.

Artículo 202: Trabajos por equipos - En el trabajo por equipos o turnos rotativos regirá lo dispuesto por la ley 11.544, sea que haya sido adoptado a fin de asegurar la continuidad de la explotación, sea por necesidad o conveniencia económica o por razones técnicas inherentes a aquélla. El descanso semanal de los trabajadores que presten servicios bajo el régimen de trabajo por equipo se otorgará al término de cada ciclo de rotación y dentro del funcionamiento del sistema.

La interrupción de la rotación al término de cada ciclo semanal no privará al sistema de su calificación como trabajo por equipos.

Artículo 203: Obligación de prestar servicios en horas suplementarias - El trabajador no estará obligado a prestar servicios en horas suplementarias, salvo casos de peligro o accidente ocurrido o inminente de fuerza mayor, o por exigencias excepcionales de la economía nacional o de la empresa, juzgando su comportamiento en base al criterio de colaboración en el logro de los fines de la misma.

CAPÍTULO II

Del descanso semanal

Artículo 204: Prohibición de trabajar - Queda prohibida la ocupación del trabajador desde las 13 horas del día sábado hasta las 24 horas del día siguiente, salvo en los casos de excepción previstos en el artículo precedente y los que las leyes o reglamentaciones prevean, en cuyo caso el trabajador gozará de un descanso compensatorio de la misma duración, en la forma y oportunidad que fijen esas disposiciones atendiendo a la estacionalidad de la producción y otras características especiales.

Artículo 205: Salarios - La prohibición de trabajo establecida en el Artículo 204 no llevará aparejada la disminución o supresión de la remuneración que tuviere asignada el trabajador en los días y horas a que se refiere la misma ni importará disminución del total semanal en

horas de trabajo.

Artículo 206: Excepciones. Exclusión. - En ningún caso se podrán aplicar las excepciones que se dicten a los trabajadores menores de 16 años.

Artículo 207: Salarios por días de descanso no gozados. - Cuando el trabajador preste servicios en los días y horas mencionados en el Artículo 204, medie o no autorización, sea por disposición del empleador o por cualquiera de las circunstancias previstas en el Artículo 203, 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 100 % de recargo.

TÍTULO X

DE LA SUSPENSIÓN DE CIERTOS EFECTOS DEL CONTRATO DE TRABAJO

CAPÍTULO I

De los accidentes y enfermedades inculpables

Artículo 208: Plazo. Remuneración. - Cada accidente o enfermedad inculpable que impida la prestación del servicio no afectará el derecho del trabajador a percibir su remuneración durante un período de 3 meses, si su antigüedad en el servicio fuere menor de 5 años, y de 6 meses si fuera mayor. En los casos que el trabajador tuviera cargas de familia y por las mismas circunstancias se encontrara impedido de concurrir al trabajo, los períodos durante los cuales tendrá derecho a percibir su remuneración se extenderán a 6 y 12 meses respectivamente, según si su antigüedad fuese inferior o superior a 5 años. La recidiva de enfermedades crónicas no será considerada enfermedad, salvo que se manifestara transcurridos los 2 años. La remuneración que en estos casos corresponda abonar al trabajador se liquidará conforme a la que perciba en el momento de la interrupción de los servicios, con más los aumentos que durante el período de interrupción fueren acordados a los de su misma categoría por aplicación de una norma legal, convención colectiva de trabajo o decisión del empleador. Si el salario estuviere integrado por remuneraciones variables, se liquidará en cuanto a esta parte según el promedio de lo percibido en el último semestre de prestación de servicios, no pudiendo, en ningún caso, la remuneración del trabajador enfermo o accidentado ser inferior a la que hubiese percibido de no haberse operado el impedimento. Las prestaciones en especie que el trabajador dejare de percibir como consecuencia del accidente o enfermedad serán valorizadas adecuadamente.

La suspensión por causas económicas o disciplinarias dispuestas por el empleador no afectará el derecho del trabajador a percibir la remuneración por los plazos previstos, sea que aquella se dispusiera estando el trabajador enfermo o accidentado, o que estas circunstancias fuesen sobrevinientes.

Artículo 209: Aviso al empleador - El trabajador, salvo casos de fuerza mayor, deberá dar aviso de la enfermedad o accidente y del lugar en que se encuentra, en el transcurso de la primera jornada de trabajo respecto de la cual estuviere imposibilitado de concurrir por alguna de esas causas. Mientras no lo haga, perderá el derecho a percibir la remuneración correspondiente salvo que la existencia de la enfermedad o accidente, teniendo en consideración su carácter y gravedad, resulte luego inequívocamente acreditada.

Artículo 210: Control - El trabajador está obligado a someterse al control que se efectúe por el facultativo designado por el empleador.

Artículo 211: Conservación del empleo - Vencidos los plazos de interrupción del trabajo por causa de accidente o enfermedad inculpable, si el trabajador no estuviera en condiciones de volver a su empleo, el empleador deberá conservárselo durante el plazo de un año contado desde el vencimiento de aquéllos. Vencido dicho plazo, la relación de empleo subsistirá hasta tanto alguna de las partes decida y notifique a la otra su voluntad de rescindirla. La extinción del contrato de trabajo en tal forma, exime a las partes de responsabilidad indemnizatoria.

Artículo 212: Reincorporación - Vigente el plazo de conservación del empleo, si del accidente

o enfermedad resultase una disminución definitiva en la capacidad laboral del trabajador y éste no estuviere en condiciones de realizar las tareas que anteriormente cumplía, el empleador deberá asignarle otras que pueda ejecutar sin disminución de su remuneración. Si el empleador no pudiera dar cumplimiento a esta obligación por causa que no le fuera imputable, deberá abonar al trabajador una indemnización igual a la prevista en el Artículo 247 de esta ley.

Si estando en condiciones de hacerlo no le asignare tareas compatibles con la aptitud física o psíquica del trabajador, estará obligado a abonarle una indemnización igual a la establecida en el Artículo 245 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 245 de esta ley.

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

Artículo 213: Despido del trabajador. - Si el empleador despidiese al trabajador durante el plazo de las interrupciones pagas por accidente o enfermedad inculpable, deberá abonar, además de las indemnizaciones por despido injustificado, los salarios correspondientes a todo el tiempo que faltare para el vencimiento de aquélla o a la fecha del alta, según demostración que hiciere el trabajador.

CAPÍTULO II

Servicio Militar y convocatorias especiales

Artículo 214: Reserva del empleo. Cómputo como tiempo de servicio - 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 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 remuneraciones a los fines de la aplicación de las mismas posiciones.

CAPÍTULO III

Del desempeño de cargos electivos

Artículo 215: Reserva del empleo. Cómputo como tiempo de servicio - Los trabajadores que por razón de ocupar cargos electivos en el orden nacional, provincial o municipal, dejaran de prestar servicios, tendrán derecho a la reserva de su empleo por parte del empleador, y a su reincorporación hasta 30 días después de concluido el ejercicio de sus funciones.

El período de tiempo durante el cual los trabajadores hubieran desempeñado las funciones precedentemente aludidas será considerado período de trabajo a los efectos del cómputo de su antigüedad, frente a los beneficios que por esta ley, estatutos profesionales y convenciones colectivas de trabajo le hubiesen correspondido en el caso de haber prestado servicios. El tiempo de permanencia en tales funciones no será considerado para determinar los promedios de remuneración a los fines de la aplicación de las mismas disposiciones.

Artículo 216: Despido o no reincorporación del trabajador - Producido el despido o no reincorporación de un trabajador que se encontrare en la situación de los arts. 214 ó 215, éste podrá 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 profesionales o convenciones colectivas de trabajo. A los efectos de dichas indemnizaciones, la antigüedad computable incluirá el período de reserva del empleo.

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

Artículo 217: Reserva del empleo. Cómputo como tiempo de servicio. Fuero sindical. - Los trabajadores que se encontraren en las condiciones previstas en el presente capítulo y que, por razón del desempeño de esos cargos, dejaren de prestar servicios, tendrán derecho a la reserva de su empleo por parte del empleador y a su reincorporación hasta 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 arts. 214 y 215, 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

Artículo 218: Requisitos de su validez - Toda suspensión dispuesta por el empleador, para ser considerada válida, deberá fundarse en justa causa, tener plazo fijo y ser notificada por escrito al trabajador.

Artículo 219: Justa causa - Se considera que tiene justa causa la suspensión que se deba a falta o disminución de trabajo no imputable al empleador, a razones disciplinarias o a fuerza mayor debidamente comprobada.

Artículo 220: Plazo máximo. Remisión. - Las suspensiones fundadas en razones disciplinarias o debidas a falta o disminución de trabajo no imputable al empleador, no podrán exceder de 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 67, sin perjuicio de las condiciones que se fijaren en función de lo previsto en el Artículo 68.

Artículo 221: Fuerza mayor - Las suspensiones por fuerza mayor debidamente comprobadas podrán extenderse hasta un plazo máximo de 75 días en el término de un 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 dentro de cada especialidad.

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

Artículo 222: Situación de despido. - Toda suspensión dispuesta por el empleador de las previstas en los arts. 219, 220 y 221, que excedan de los plazos fijados o en su conjunto y cualquiera fuese la causa que la motivare, de 90 días en un año, a partir de la primer 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.

Artículo 223: Salarios de suspensión - Cuando el empleador no observare las prescripciones de los arts. 218 a 221 sobre causas, plazo y notificación, en el caso de sanciones disciplinarias, el trabajador tendrá derecho a percibir la remuneración por todo el tiempo que estuviere suspendido si hubiere impugnado la suspensión, hubiere o no ejercido el derecho que le está conferido por el Artículo 222 de esta ley.

Artículo 223 bis: (Agregado por ley 24.700). - Se considerará prestación no remunerativa las asignaciones en dinero que se entreguen en compensación por suspensiones de la prestación laboral y que se fundaren en las causales de falta o disminución de trabajo, no imputables al empleador, o fuerza mayor debidamente comprobada pactadas individual o colectivamente y homologadas por la autoridad de aplicación, conforme normas legales vigentes, y cuando en virtud de tales causales el trabajador no realice la prestación laboral a su cargo. Sólo tributará las contribuciones establecidas en las leyes 23.660 y 23.661.

Artículo 224: Suspensión preventiva. Denuncia del empleador y de tercero - Cuando la suspensión se origine en denuncia criminal efectuada por el empleador y ésta fuera desestimada o el trabajador imputado, sobreseído provisoria o definitivamente, aquél deberá reincorporarlo al trabajo y satisfacer el pago de los salarios perdidos durante el tiempo de la suspensión preventiva, salvo que el trabajador optase, en razón de las circunstancias del caso, por considerarse en situación de despido. En caso de negativa del empleador a la reincorporación, pagará la indemnización por despido, a más de los salarios perdidos durante el tiempo de la suspensión preventiva.

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

TÍTULO XI DE LA TRANSFERENCIA DEL CONTRATO DE TRABAJO

Artículo 225: Transferencia del establecimiento. - En caso de transferencia por cualquier título del establecimiento, pasarán al sucesor o adquirente todas las obligaciones emergentes del contrato de trabajo que el trasmite tenga 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 trasmite y los derechos que de ella se deriven.

Artículo 226: Situación de despido - El trabajador podrá considerar extinguido el contrato de trabajo si, con motivo de la transferencia del establecimiento, se le infiriese un perjuicio que, apreciado con el criterio del Artículo 242, justificare el acto de denuncia. A tal objeto se ponderarán especialmente los casos en que, por razón de la transferencia, se cambia el objeto de la explotación, se alteran las funciones, cargo o empleo, o si mediare una separación entre diversas secciones, dependencias o sucursales de la empresa, de modo que se derive de ello disminución de la responsabilidad patrimonial del empleador.

Artículo 227: Arrendamiento o cesión transitoria del establecimiento. - Las disposiciones de los arts. 225 y 226 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 225, cuando recupere el establecimiento cedido precariamente.

Artículo 228: Solidaridad. - El trasmite y el adquirente de un establecimiento serán solidariamente responsables respecto de las obligaciones emergentes del contrato de trabajo existentes en la época de la transmisión y que afectaren a aquél. Esta solidaridad operará ya sea que la transmisión se haya efectuado para surtir efectos en forma permanente o en forma transitoria.

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

La solidaridad, por su parte, también operará con relación a las obligaciones emergentes del contrato de trabajo existentes al tiempo de la restitución del establecimiento cuando la transmisión no estuviere destinada a surtir efectos permanentes y fuese de aplicación lo dispuesto en la última parte del Artículo 227.

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

Artículo 229: Cesión del personal. - La cesión del personal sin que comprenda el establecimiento, requiere la aceptación expresa y por escrito del trabajador.

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

Artículo 230: Transferencia a favor del Estado. - Lo dispuesto en este título no rige cuando la cesión o transferencia se opere a favor del Estado. En todos los casos, hasta tanto se convengan estatutos o convenios particulares, los trabajadores podrán regirse por los estatutos o convenios de empresa del Estado similares.

TÍTULO XII

DE LA EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

CAPÍTULO I

Del preaviso

Artículo 231: Plazos - (Texto según ley 25.877) 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 QUINCE (15) días;

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

Artículo 232: Indemnización sustitutiva. - La parte que omita el preaviso o lo otorgue de modo insuficiente deberá abonar a la otra una indemnización sustitutiva equivalente a la remuneración que correspondería al trabajador durante los plazos señalados en el Artículo 231.

Artículo 233: Comienzo del plazo. Integración de la indemnización con los salarios del mes del despido. (Texto según ley 25.877) - Los plazos del artículo 231 correrán a partir del día siguiente al de la notificación del preaviso.

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

La integración del mes de despido no procederá cuando la extinción se produzca durante el período de prueba establecido en el artículo 92 bis.

Artículo 234: Retracción. - El despido no podrá ser retractado, salvo acuerdo de partes.

Artículo 235: Prueba. - La notificación del preaviso deberá probarse por escrito.

Artículo 236: Extinción. Renuncia al plazo faltante. Eximición de la obligación de prestar servicios. - Cuando el preaviso hubiera sido otorgado por el empleador, el trabajador podrá considerar extinguido el contrato de trabajo, antes del vencimiento del plazo, sin derecho a la remuneración por el período faltante del preaviso, pero conservará el derecho a percibir la indemnización que le corresponda en virtud del despido. Esta manifestación deberá hacerse en la forma prevista en el Artículo 240.

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

Artículo 237: Licencia diaria. - Salvo lo dispuesto en la última parte del Artículo 236, durante el plazo de preaviso el trabajador tendrá derecho, sin reducción de su salario, a gozar de una licencia de 2 horas diarias dentro de la jornada legal de trabajo, pudiendo optar por las dos primeras o las dos últimas de la jornada. El trabajador podrá igualmente optar por acumular las horas de licencia en una o más jornadas íntegras.

Artículo 238: Obligaciones de las partes - Durante el transcurso del preaviso subsistirán las obligaciones emergentes del contrato de trabajo.

Artículo 239: Eficacia - El preaviso notificado al trabajador mientras la prestación de servicios se encuentra suspendida por alguna de las causas a que se refiere la presente ley con derecho al cobro de salarios por el trabajador, carecerá de efectos, salvo que se lo haya otorgado expresamente para comenzar a correr a partir del momento en que cesara la causa de suspensión de la prestación de servicios.

Cuando la notificación se efectúe durante una suspensión de la prestación de servicios que

no devengue salarios a favor del trabajador, el preaviso será válido pero a partir de la notificación del mismo y hasta el fin de su plazo se devengarán las remuneraciones pertinentes. Si la suspensión del contrato de trabajo o de la prestación del servicio fuese sobreviniente a la notificación del preaviso, el plazo de éste se suspenderá hasta que cesen los motivos que la originaron.

CAPÍTULO II

De la extinción del contrato de trabajo por renuncia del trabajador

Artículo 240: Forma. - La extinción del contrato de trabajo por renuncia del trabajador, medie o no preaviso, como requisito para su validez, deberá formalizarse mediante despacho telegráfico colacionado cursado personalmente por el trabajador a su empleador o ante la autoridad administrativa del trabajo.

Los despachos telegráficos serán expedidos por las oficinas de 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 235 de esta ley.

CAPÍTULO III

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

Artículo 241: Formas y modalidades. - Las partes, por mutuo acuerdo, podrán extinguir el contrato de trabajo. El acto deberá formalizarse mediante escritura pública o ante la autoridad judicial o administrativa del trabajo.

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

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

CAPÍTULO IV

De la extinción del contrato de trabajo por justa causa

Artículo 242: Justa causa - Una de las partes podrá hacer denuncia del contrato de trabajo en caso de inobservancia por parte de la otra de las obligaciones resultantes del mismo que configuren injuria y que, por su gravedad, no consienta la prosecución de la relación. La valoración deberá ser hecha prudencialmente por los jueces, teniendo en consideración el carácter de las relaciones que resulta de un contrato de trabajo, según lo dispuesto en la presente ley, y las modalidades y circunstancias personales en cada caso.

Artículo 243: Comunicación. Invariabilidad de la causa de despido - El despido por justa causa dispuesto por el empleador contra la denuncia del contrato de trabajo fundada en justa causa que hiciera el trabajador, deberán comunicarse por escrito, con expresión suficientemente

clara de los motivos en que se funda la ruptura del contrato.

Ante la demanda que promoviese la parte interesada, no se admitirá la modificación de la causal de despido consignada en las comunicaciones antes referidas.

Artículo 244: Abandono del trabajo- El abandono del trabajo como acto de incumplimiento del trabajador sólo se configurará previa constitución en mora, mediante intimación hecha en forma fehaciente a que se reintegre al trabajo, por el plazo que impongan las modalidades que resulten en cada caso.

Artículo 245: Indemnización por despido sin justa causa- (Texto según ley 25.877) -

En los casos de despido dispuesto por el empleador sin justa causa, habiendo o no mediado preaviso, éste deberá abonar al trabajador una indemnización equivalente a UN (1) mes de sueldo por cada año de servicio o fracción mayor de TRES (3) meses, tomando como base la mejor remuneración mensual, normal y habitual devengada durante el último año o

durante el tiempo de prestación de servicios si éste fuera menor.

Dicha base no podrá exceder el equivalente de TRES (3) veces el importe mensual de la suma que resulte del promedio de todas las remuneraciones previstas en el convenio colectivo de trabajo aplicable al trabajador, al momento del despido, por la jornada legal o convencional, excluida la antigüedad. Al MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL le corresponderá fijar y publicar el promedio resultante, juntamente con las escalas salariales de cada Convenio Colectivo de Trabajo.

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

Para aquellos trabajadores remunerados a comisión o con remuneraciones variables, será de aplicación el convenio al que pertenezcan o aquel que se aplique en la empresa o establecimiento

donde preste servicios, si éste fuere más favorable.

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

Artículo 246: Despido indirecto. - Cuando el trabajador hiciere denuncia del contrato de trabajo fundado en justa causa, tendrá derecho a las indemnizaciones previstas en los arts. 232, 233, y 245.

CAPÍTULO V

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

Artículo 247: Monto de la indemnización - En los casos en que el despido fuese dispuesto por causa de fuerza mayor o por falta o disminución de trabajo no imputable al empleador fehacientemente justificada, el trabajador tendrá derecho a percibir una indemnización equivalente a la mitad de la prevista en el Artículo 245 de esta ley.

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

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

CAPÍTULO VI

De la extinción del contrato de trabajo por muerte del trabajador

Artículo 248: Indemnización por antigüedad. Monto. Beneficiarios - En caso de muerte del trabajador, las personas enumeradas en el Artículo 38 del decreto-ley 18.037/68 (t. o. 1974) tendrán derecho, mediante la sola acreditación del vínculo, en el orden prelación allí establecido, a percibir una indemnización igual a la prevista en el Artículo 247 de esta ley.

A los efectos indicados, queda equiparada a la viuda, para cuando el trabajador fallecido fuere soltero o viudo, la mujer que hubiese vivido públicamente con el mismo, en aparente matrimonio, durante un mínimo de 2 años anteriores al fallecimiento.

Tratándose de un trabajador casado y presentándose la situación antes contemplada, igual derecho tendrá la mujer del trabajador cuando la esposa por su culpa o culpa de ambos estuviere divorciada o separada de hecho al momento de la muerte del causante, siempre que esta situación se hubiere mantenido durante los 5 años anteriores al fallecimiento.

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

CAPÍTULO VII

De la extinción del contrato de trabajo por muerte del empleador

Artículo 249: Condiciones. Monto de la indemnización. - 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 247 de esta ley.

CAPÍTULO VIII

De la extinción del contrato de trabajo por vencimiento del plazo

Artículo 250: Monto de la indemnización. Remisión - Cuando la extinción del contrato se produjera por vencimiento del plazo asignado al mismo, mediando preaviso y estando el contrato íntegramente cumplido, se estará a lo dispuesto en el Artículo 95, segundo párrafo, de esta ley, siendo el trabajador acreedor a la indemnización prevista en el Artículo 247, siempre que el tiempo del contrato no haya sido inferior a un año.

CAPÍTULO IX

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

Artículo 251: Calificación de la conducta del empleador. Monto de la indemnización. (Texto según ley 24.522). - Si la quiebra del empleador motivara la extinción del contrato de trabajo y aquélla fuera debida a causas no imputables al mismo, la indemnización correspondiente al trabajador será la prevista en el Artículo 247. En cualquier otro supuesto dicha indemnización se calculará conforme a lo previsto en el Artículo 245. La determinación de las circunstancias a que se refiere este artículo será efectuada por el juez de la quiebra al momento de dictar la resolución sobre la procedencia y alcances de las solicitudes de verificación formuladas por los acreedores.

CAPÍTULO X

De la extinción del contrato de trabajo por jubilación del trabajador

Artículo 252: Intimación. Plazo de mantenimiento de la relación (Texto según ley 24.347). Cuando el trabajador reuniere los requisitos necesarios para obtener una de las prestaciones de la ley 24.241, el empleador podrá intimarlo a que inicie los trámites pertinentes extendiéndole los certificados de servicios y demás documentación necesaria a esos fines. A partir de ese momento el empleador deberá mantener la relación de trabajo hasta que el trabajador obtenga el beneficio y por un plazo máximo de un año. Concedido el beneficio, o vencido dicho plazo, el contrato de trabajo quedará extinguido sin obligación para el empleador del pago de la indemnización por antigüedad que prevean las leyes o estatutos profesionales.

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

Artículo 253: Trabajador jubilado. (Texto según ley 24.347) - 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 245 de esta ley o, en su caso, lo dispuesto en el Artículo 247.

En este supuesto sólo se computará como antigüedad el tiempo de servicios posterior al cese.

CAPÍTULO XI

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

Artículo 254: Incapacidad e inhabilidad. Monto de la indemnización. - Cuando el trabajador fuese despedido por incapacidad física o mental para cumplir con sus obligaciones, y la misma fuese sobreviniente a la iniciación de la prestación de los servicios, la situación estará regida por lo dispuesto en el Artículo 212 de esta ley.

Tratándose de un trabajador que contare con la habilitación especial que se requiriera para prestar los servicios objeto del contrato, y fuese sobrevinientemente inhabilitado, en caso de despido será acreedor a la indemnización prevista en el Artículo 247, salvo que la inhabilitación provenga de dolo o culpa grave e inexcusable de su parte.

CAPÍTULO XII

Disposición común

Artículo 255: Reingreso del trabajador. Deducción de las indemnizaciones percibidas - La antigüedad del trabajador se establecerá conforme a lo dispuesto en los arts. 18 y 19 de esta ley, pero si hubiera mediado reingreso a las órdenes del mismo empleador se deducirá de las indemnizaciones de los arts. 245, 246, 247, 250, 251, 253 y 254, lo percibido por igual concepto por despidos anteriores.

En tales supuestos el monto de las indemnizaciones a deducir será actualizado teniendo en cuenta la variación que resulte del índice salarial oficial del peón industrial de la Capital Federal desde la fecha del primitivo pago hasta el del nuevo monto indemnizatorio; en ningún caso la indemnización resultante podrá ser inferior a la que hubiera correspondido al trabajador si su período de servicios hubiera sido sólo el último y con prescindencia de los períodos anteriores al reingreso.

TÍTULO XIII

DE LA PRESCRIPCIÓN Y CADUCIDAD

Artículo 256: Plazo común - Prescriben a los 2 años las acciones relativas a créditos provenientes de las relaciones individuales de trabajo y, en general, de disposiciones de convenios colectivos, laudos con eficacia de convenios colectivos y disposiciones legales o reglamentarias del derecho del trabajo.

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

Artículo 257: Interrupción por actuaciones administrativas - Sin perjuicio de la aplicabilidad de las normas del Código Civil, la reclamación ante la autoridad administrativa del trabajo interrumpirá el curso de la prescripción durante el trámite, pero en ningún caso por un lapso mayor de 6 meses.

Artículo 258: Accidentes y enfermedades profesionales. - Las acciones provenientes de la responsabilidad por accidente de trabajo y enfermedades profesionales prescribirán a los 66

2 años, a contar desde la determinación de la incapacidad o el fallecimiento de la víctima.

Artículo 259: Caducidad. - No hay otros modos de caducidad que los resultan de esta ley.

Artículo 260: Pago insuficiente. - El pago insuficiente de obligaciones originadas en relaciones laborales efectuado por un empleador será considerado como entrega a cuenta del total adeudado, aunque se reciba sin reservas, y quedará expedita al trabajador la acción para reclamar el pago de la diferencia que correspondiere, por todo el tiempo de la prescripción.

TÍTULO XIV

DE LOS PRIVILEGIOS

CAPÍTULO I

De la preferencia de los créditos laborales

Artículo 261: Alcance. - El trabajador tendrá derecho a ser pagado, con preferencia a otros acreedores del empleador, por los créditos que resulten del contrato de trabajo, conforme a lo que se dispone en el presente título.

Artículo 262: Causahabientes. - Los privilegios de los créditos laborales se transmiten a los sucesores del trabajador.

Artículo 263: Acuerdos conciliatorios o liberatorios. - Los privilegios no pueden resultar sino de la ley. En los acuerdos transaccionales, conciliatorios o liberatorios que se celebren, podrá imputarse todo o parte del crédito reconocido a uno o varios rubros incluidos en aquellos acuerdos, si correspondieran más de uno, de modo de garantizar el ejercicio de los derechos reconocidos en este título, si se diera el caso de concurrencia de acreedores. Los acuerdos que no contuviesen tal requisito podrán ser declarados nulos a instancia del trabajador, dado el caso de concurrencia de acreedores sobre bienes del empleador, sea con carácter general o particular.

Artículo 264: Irrenunciabilidad. - Derogado por ley 24.522.

Artículo 265: Exclusión del fuero de atracción. - Derogado por ley 24.522.

Artículo 266: Derecho de pronto pago - Derogado por ley 24.522.

Artículo 267: Continuación de la empresa - Cuando por las leyes concursales o actos de poder público se autorizare 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 arts. 126 y 128 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

Artículo 268: Privilegios especiales. - Los créditos por remuneraciones debidos al trabajador por 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 sirva para la explotación de que aquél forma parte. El mismo privilegio recae sobre el precio del fondo de comercio, el dinero, títulos de créditos o depósitos en cuentas bancarias o de otro tipo que sean directo resultado de la explotación, salvo que hubiesen sido recibidos a nombre y por cuenta de terceros.

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

Artículo 269: Bienes en poder de terceros. - Si los bienes afectados al privilegio hubiesen sido retirados del establecimiento, el trabajador podrá requerir su embargo para hacer efectivo el privilegio, aunque el poseedor de ello sea de buena fe. Este derecho caducará a los 6 meses de su retiro y queda limitado a las maquinarias, muebles u otros enseres que hubiesen integrado el establecimiento o explotación.

Artículo 270: Preferencia. - Los créditos previstos en el Artículo 268 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.

Artículo 271: Obras y construcciones. Contratistas. - Gozarían de privilegio, en la extensión conferida por el Artículo 268 sobre el edificio, obras o construcciones, los créditos de los trabajadores ocupados en su edificación, reconstrucción o reparación.

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

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

Artículo 272: Subrogación. - El privilegio especial se traslada de pleno derecho sobre los importes que sustituyan 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 268, gozarán del privilegio general que resulta del Artículo 273 de esta ley, dado el caso de concurso.

Artículo 273: Privilegios generales. - Los créditos por remuneraciones y subsidios familiares debidos al trabajador por 6 meses y los provenientes de indemnizaciones por accidente de 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 preferidas a cualquier otro crédito, salvo los alimentarios.

Artículo 274: Disposiciones comunes. - Los privilegios no se extienden a los gastos y costas, salvo lo dispuesto en el Artículo 273 de esta ley. Se extienden a los intereses, pero sólo por el plazo de 2 años a contar de la fecha de la mora.

TÍTULO XV

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS

Artículo 275: Conducta maliciosa y temeraria. - Cuando se declarara maliciosa o temeraria
68

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 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.

Artículo 276: Actualización por depreciación monetaria (Texto según ley 23.616). - Los créditos provenientes de las relaciones individuales de trabajo, serán actualizados, cuando resulten afectados por la depreciación monetaria, teniendo en cuenta la variación que experimente el índice de los precios al consumidor en la Capital Federal, desde la fecha en que debieron haberse abonado hasta el momento del efectivo pago.

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

Artículo 277: Pago en juicio (Texto según ley 24.432). - Todo pago que deba realizarse en los juicios laborales se efectivizará mediante depósito bancario en autos a la orden del tribunal interviniente y giro judicial personal al titular del crédito o sus derechohabientes, aun en el supuesto de haber otorgado poder. Queda prohibido el pacto de cuota litis que exceda el 20 % el que, en cada caso, requerirá ratificación personal y homologación judicial. El desistimiento por el trabajador de acciones y derechos se ratificará personalmente en el juicio y requerirá homologación.

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

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

de los honorarios de los profesionales que hubieran representado, patrocinado o asistido a la parte condenada en costas.