



LEYES

FUERZAS DE SEGURIDAD

Ratificase el artículo 2º del Decreto 642/76.

Buenos Aires, 4 de mayo de 1976.

Excelentísimo
Señor Presidente de la Nación

El Poder Ejecutivo Nacional, en virtud de lo dispuesto por los artículos 4º y 5º de la Ley 20.524, en Acuerdo General de Ministros, con fecha 17 de febrero de 1976 promulgó el Decreto Nº 642 ante el receso del Honorable Congreso de la Nación y por razones que afectan a la seguridad de la Nación, disponiendo por el artículo 2º modificar el texto del artículo 639 del Código de Procedimientos en Materia Penal, ad referendum del Poder Legislativo, que no llega a ratificarlo. Las razones que llevaron al Poder Ejecutivo a dictar dicho decreto, subsisten en la actualidad, viéndose obligado el Estado a conciliar las necesidades de la seguridad colectiva con las garantías de la libertad individual. La reforma introducida al Código de Procedimientos en Materia Penal, permite que la Corte Suprema de Justicia de la Nación sea la que se pronuncie, en última instancia, en los casos de hábeas corpus, ya que cumplirá así su función de intérprete final de las normas y garantías constitucionales. El agregado al texto del artículo 639 del Código de Procedimientos en Materia Penal, permite en los supuestos de personas detenidas a disposición del Poder Ejecutivo, en virtud de las atribuciones conferidas por el artículo 23 de la Constitución Nacional, que los recursos de hábeas corpus que las mismas interpongan se coaccidan en ambos efectos, lo que posibilitará que los recurrentes sigan a disposición del Poder Ejecutivo hasta el agotamiento de las instancias judiciales, armonizándose de esta forma las exigencias del debido proceso con las garantías individuales con el deber primordial de preservar la paz interior y la seguridad colectiva, permitiendo asimismo el adecuado debate en sede judicial de la razonabilidad de las decisiones del Poder Ejecutivo. En atención a los intereses comprometidos que atañen a la seguridad de la Nación, al ratificar por esta ley la reforma introducida, se reitera la finalidad que lo ha motivado, retrotrayendo su vigencia a la fecha de la firma del Decreto Nº 642, esto es, el 17 de febrero de 1976.

Julio A. Gómez.

LEY Nº 21.312

Buenos Aires, 18 de mayo de 1976.

En uso de las atribuciones conferidas por el artículo 5º del Estatuto para el Proceso de Reorganización Nacional,

EL PRESIDENTE

DE LA NACIÓN ARGENTINA

SANCIONA Y PROMULGA

CON FUERZA DE LEY:

ARTICULO 1º — Ratificase el artículo 639 del Decreto Nº 642/76 que sustituye el texto del artículo 639 del Código de Procedimientos en Materia Penal por el siguiente:

“La sentencia pronunciada en el recurso de hábeas corpus será apelable y sólo se concederá en el efecto devolutivo si fuere absoluta”.
“Cuando la persona a cuyo favor se deduce el hábeas corpus estuviere a disposición del Poder Ejecutivo en virtud de las atribuciones que a éste confiere el artículo 23 de la Constitución Nacional, el recurso se concederá siempre en ambos efectos”.
“El recurso deberá interponerse dentro del plazo de cuarenta y ocho (48) horas”.

ARTICULO 2º — La presente ley rige a partir de la firma del Decreto que por ésta se ratifica.

ARTICULO 3º — Comuníquese, publíquese, dese a la Dirección Nacional del Registro Oficial y archívese.

VIDELA.

Julio A. Gómez.

Los documentos que aparecen en el BOLETIN OFICIAL DE LA REPUBLICA ARGENTINA serán tenidos por auténticos y obligatorios por el efecto de esa publicación y por comunicados y suficientemente circulados dentro de todo el territorio nacional (Decreto número 659/1947).

DECRETOS

FUERZAS DE SEGURIDAD

Policía Federal.

Se dejan sin efecto dos convocatorias de personal en situación de retiro.

DECRETO
Nº 169

Bs. As., 22/4/76

VISTO el expediente número 68.113/76 registro de la Policía Federal Argentina, por el que se propicia se deje sin efecto la convocatoria del Comisario Mayor (R) German Oscar Areal, que fuera convocado de acuerdo a las disposiciones del artículo 3º de la Reglamentación de la Ley Orgánica de la mencionada Repartición, y

CONSIDERANDO:
Que la presente iniciativa tiene pleno fundamento en razón de haber desaparecido las causales que dieran lugar a la misma cuyos fundamentos se mencionan en los considerandos del Decreto número 519 de fecha 13 de agosto de 1974.

Por ello,

EL PRESIDENTE

DE LA NACIÓN ARGENTINA

DECRETA:

Artículo 1º — Autorízase a la Policía Federal Argentina a dejar sin efecto la convocatoria del Comisario Mayor (R) German Oscar Areal (M. I. 4.005.125), a partir de la fecha del presente decreto

Art. 2º — Comuníquese, publíquese, dese a la Dirección Nacional del Registro Oficial y archívese.

VIDELA.

Albano E. Harguindeguy.

DECRETO
Nº 331

Bs. As., 5/5/76

VISTO el expediente número 82.535/76 registro de la Policía Federal Argentina, por el que se propicia se deje sin efecto la convocatoria del Subcomisario (R) Edgar Roberto Cativa Tolosa, que fuera convocado de acuerdo a las disposiciones del artículo 3º de la Reglamentación de la Ley Orgánica de la mencionada Repartición, y

CONSIDERANDO:

Que la presente iniciativa tiene pleno fundamento en razón de haber desaparecido las causales que dieran lugar a la misma cuyos fundamentos se mencionan en los considerandos del Decreto número 1.578 de fecha 26 de junio de 1975.

Por ello,

EL PRESIDENTE

DE LA NACIÓN ARGENTINA

DECRETA:

Artículo 1º — Autorízase a la Policía Federal Argentina a dejar sin efecto la convocatoria del Subcomisario (R) Edgar Roberto Cativa Tolosa (M. I. 5.714.378), a partir de la fecha del presente decreto.

Art. 2º — Comuníquese, publíquese, dese a la Dirección Nacional del Registro Oficial y archívese.

VIDELA.

Albano E. Harguindeguy.

JUICIOS DEL ESTADO

Representación y defensa del Estado en una acción judicial

DECRETO
Nº 287

Bs. As., 30/4/76

VISTO la demanda promovida por el Frigorífico “El Lazo S. R. L.” contra el Estado Nacional Argentino (Ministerio de Economía), por la suma de cinco millones de pesos (\$ 5.000.000) que tramita por ante el Juzgado Nacional de Primera Instancia en lo Civil y Comercial Federal Nº 6, Secretaría Nº 16 de la Capital Federal, y

CONSIDERANDO:

Que la acción interpuesta persigue el resarcimiento de los supuestos daños y perjuicios que le habría ocasionado a “El Lazo S. R. L.” la Resolución Nº 239/74 de la Junta Nacional de Carnes, mediante la cual se excluyó al mencionado frigorífico del régimen de cuotificación de carnes vacunas.

Que corresponde presentarse en las actuaciones judiciales precedentemente mencionadas a fin de ejercer la defensa en juicio del Estado Nacional.

Que en atención a lo previsto por el Decreto Ley Nº 17.516/67 y el Decreto Nº 379/68, cabría designar con tal finalidad, a la Dirección General de Asuntos Jurídicos de la Secretaría de Estado de Programación y Coordinación Económica del Ministerio de Economía de la Nación.

Por ello, y lo dictaminado por la referida Dirección General de Asuntos Jurídicos,

EL PRESIDENTE

DE LA NACIÓN ARGENTINA

DECRETA:

Artículo 1º — Autorízase a la Dirección General de Asuntos Jurídicos de la Secretaría de Estado de Programación y Coordinación Económica del Ministerio de Economía, para que, por intermedio del o de los letrados que designe, inter venga en el juicio caratulado “El Lazo S. R. L. c/Estado Nacional Argentino (Ministerio de Economía, Secretaría de Estado de Hacienda) s/cobro de pesos (5.000.000)”, que tramita por ante el Juzgado Nacional de Primera Instancia en lo Civil y Comercial Federal Nº 6, Secretaría Nº 16 de la Capital Federal, ejercitando la representación y defensa del Estado en todas sus instancias.

Art. 2º — Comuníquese, publíquese, dese a la Dirección Nacional del Registro Oficial y archívese.

VIDELA.

José A. Martínez de Hoz.

ORGANISMOS DEL ESTADO

Ministerio de Bienestar Social.

Designación.

DECRETO
Nº 302

Bs. As., 30/4/76

VISTO lo propuesto por el Ministerio de Bienestar Social, y

CONSIDERANDO:

Que el eficiente desenvolvimiento de los servicios correspondientes al citado Departamento de Estado hace de imprescindible necesidad proceder a la cobertura de un cargo vacante existente entre el personal superior de su jurisdicción.

Que a tal efecto se ha realizado la selección del candidato que por su idoneidad y antecedentes reúne las condiciones requeridas para el ejercicio de las funciones de que se trata.

Que por la índole del referido cargo resulta procedente considerarlo exceptuado de las disposiciones del Decreto Nº 388/1973.

Por ello y de acuerdo con lo previsto por el artículo 1º del Decreto número 828/74,

EL PRESIDENTE

DE LA NACIÓN ARGENTINA

DECRETA:

Artículo 1º — Designase en el Ministerio de Bienestar Social —Secretaría General—, cuya estructura orgánica fue aprobada por Decreto Nº 3.166/73, en la Categoría 23, Agrupamiento Administrativo, Tramo Personal Superior, Coordinador de Subárea de la Dirección General de Administración, al señor Capitán de Fragata (R.E.) D. Oscar Luis Sanguinetti (L. E. Nº 4.033.034).

Art. 2º — El gasto que demande el cumplimiento del presente decreto será imputado al ejercicio 1976.

Art. 3º — Comuníquese, publíquese, dese a la Dirección Nacional del Registro Oficial y archívese.

VIDELA.

Julio J. Bardi.

ORGANISMOS DEL ESTADO

Ministerio de Defensa.

Promoción.

DECRETO
Nº 351

Bs. As., 6/5/76

VISTO lo propuesto por el señor Ministro de Defensa, y

CONSIDERANDO:

Que razones de servicio determinan la necesidad de cubrir el cargo de “Coordinador General” —Categoría 23—, en la Dirección General de Presupuesto, previsto en la Estructura Orgánica aprobada por Decreto Nº 615 de fecha 11 de diciembre de 1973;

Que el funcionario que se propone en el citado cargo (Categoría 23) se desempeña actualmente en la Categoría 22 de la citada Dirección General de Presupuesto de acuerdo a la Resolución Ministerial Nº 63 del 28 de febrero de 1973;

Que corresponde al promotor por reunir el postulante los requisitos de idoneidad necesarios para cumplir tal cometido;

Que la medida propuesta encuadra dentro de lo dispuesto por el Decreto Nº 828 del 13 de setiembre de 1974;

Por ello:

EL PRESIDENTE

DE LA NACIÓN ARGENTINA

DECRETA:

Artículo 1º — Promuévese en la Dirección General de Presupuesto en el cargo de “Coordinador General” —Categoría 23—, al señor Juan Carlos Alberto Costa (M. I. Nº 4.315.331) proveniente de la Categoría 22 —Asistente— de dicha Dirección General de Presupuesto.

Art. 2º — Comuníquese, publíquese, dese a la Dirección Nacional del Registro Oficial y archívese.

VIDELA.

José M. Klix.

TRABAJO

Texto Ordenado del Régimen de Contrato de Trabajo.

DECRETO
Nº 390

Bs. As., 13/5/76

VISTO lo dispuesto por el artículo 5º de la Ley Nº 21.297 y el texto ordenado del Régimen de Contrato de Trabajo elaborado por el Ministerio de Trabajo de la Nación,

Por ello,

EL PRESIDENTE

DE LA NACIÓN ARGENTINA

DECRETA:

Artículo 1º — Apruébase el texto ordenado del Régimen de Contrato de Trabajo, aprobado por Ley Nº 20.744 y modificado por Ley Nº 21.297, que figura en el anexo adjunto al presente decreto.

Art. 2º — Comuníquese, publíquese, dese a la Dirección Nacional del Registro Oficial y archívese.

VIDELA.

Horacio T. Liendo.

Anexo

TEXTO ORDENADO DEL REGIMEN DE CONTRATO DE TRABAJO

TITULO I

Disposiciones Generales

Artículo 1º — 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.

Art. 2º — Ambito de aplicación. — 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.

Art. 3º — Ley aplicable. — Esta ley regula 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.

Art. 4º — 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 dirigir la, 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.

Art. 5º — 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".

Art. 6° — 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.

Art. 7° — Condiciones menos favorables. Nulidad. — Las partes, en ningún caso, pueden pactar condiciones menos favorables para el trabajador que las dispuestas en las normas legales, convencionales colectivas de trabajo o laudo con fuerza de tales, o que resulten contrarias a las mismas. Tales actos llevan aparejada la sanción prevista en el artículo 44 de esta ley.

Art. 8° — 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.

Art. 9° — 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 conjunto de normas que rijan cada una de las instituciones del derecho del trabajo.

Si la duda recae en la interpretación o alcance de la ley, los jueces o encargados de aplicarla se decidirán en el sentido más favorable al trabajador.

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

Art. 11. — Principio 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 las generales del derecho del trabajo, la equidad y la buena fe.

Art. 12. — Inexistencia de partes. — 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.

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

Art. 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.

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

Art. 16. — Aplicación analógica de las convenciones colectivas de trabajo. — Su exclusión. — 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.

Art. 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.

Art. 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 reintrese a las órdenes del mismo empleador.

Art. 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.

Art. 20. — Gratuidad. — El trabajador o sus derechohabientes gozarán del beneficio de la gratuidad en los procedimientos judiciales o administrativos deri-

vados 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 plausiblemente inexcusable, las costas deberán ser soportadas solidariamente entre la parte y el profesional actuante.

TITULO II

Del Contrato de Trabajo en General

CAPITULO I

Del contrato y la relación de trabajo

Art. 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 periodo 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.

Art. 22. — Relación de trabajo. — Habrá relación de trabajo cuando una persona realice actos, ejecute obras o preste servicios 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.

Art. 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 demuestre lo contrario.

Esta 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.

Art. 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 (1) mes de la remuneración que se hubiere convenido, o la que resulte de la aplicación de la convención colectiva de trabajo correspondiente.

CAPITULO II

De los sujetos del contrato de trabajo

Art. 25. — Trabajador. — Se considerará "trabajador", a los fines de esta ley, a la persona física que se obligue o preste servicios en las condiciones previstas en los artículos 21 y 22 de esta ley, cualquiera que sean las modalidades de la prestación.

Art. 26. — Empleador. — Se considerará "empleador" a la persona física o conjunto de ellas, o jurídica, tenga o no personalidad jurídica propia, que requiera los servicios de un trabajador.

Art. 27. — Socio-empleado. — Las personas que, integrando una sociedad, prestan a ésta toda su actividad o parte principal de la misma en forma personal y habitual, con sujeción a las instrucciones o directivas que se le impartan o pudieran impartirse para el cumplimiento de tal actividad, serán considerados como trabajadores dependientes de la sociedad a los efectos de la aplicación de esta ley y de los regímenes legales o convencionales que regulan y protegen la prestación de trabajo en relación de dependencia.

Exceptuándose 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.

Art. 28. — Auxiliares del trabajador. — Si el trabajador estuviese autorizado a servir 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.

Art. 29. — Interposición y mediación. — Solidaridad. — 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 concierne, los terceros contratantes y la empresa para la cual los trabajadores prestan 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.

Exceptuándose de esta disposición los servicios eventuales que se presten por empresas reconocidas al efecto por la autoridad de aplicación, según lo que se prevé en el artículo 100.

Art. 30. — Subcontratación y delegación. — Solidaridad. — 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.

En todos los casos serán solidariamente responsables de las obligaciones contraídas con tal motivo con los trabajadores y la seguridad social durante el plazo de duración de tales contratos o al tiempo de su extinción, cualquiera que sea el acto o estipulación que al efecto hayan concertado.

Art. 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.

CAPITULO III

De los requisitos esenciales y formales del contrato de trabajo

Art. 32. — Capacidad. — Los menores desde los dieciocho (18) años y la mujer casada, sin autorización del marido, pueden celebrar contrato de trabajo.

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

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

Art. 33. — Facultad para estar en juicio. — Los menores desde los catorce (14) años, están facultados para estar en juicio laboral en acciones vinculadas al contrato o relación de trabajo y para hacerse representar por mandatarios mediante el instrumento otorgado en la forma que prevén las leyes locales, con la intervención promiscua del Ministerio Público.

Art. 34. — Facultad de libre administración y disposición de bienes. — Los menores desde los dieciocho (18) años de edad tienen la libre administración y disposición del producido del trabajo que ejecuten, regidos por esta ley, y de los bienes de cualquier tipo que adquieran con ello, estando a tal fin habilitados para el otorgamiento de todos los actos que se requieran para la adquisición, modificación o transmisión de derechos sobre los mismos.

Art. 35. — Menores emancipados por matrimonio. — Los menores emancipados por matrimonio gozarán de plena capacidad laboral.

Art. 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.

CAPITULO IV

Del objeto del contrato de trabajo

Art. 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 hubiere tenido en consideración al tiempo de celebrar el contrato o en el curso de la relación de acuerdo a lo que prevayan los estatutos profesionales y convenciones colectivas de trabajo.

Art. 38. — Servicios excluidos. — No podrá ser objeto del contrato de trabajo la prestación de servicios ilícitos o prohibidos.

Art. 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.

Art. 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.

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

Art. 42. — Nulidad del contrato de objeto prohibido. — Inaplicabilidad al trabajador. — El contrato de objeto prohibido no afectará al 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.

Art. 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.

Art. 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 artículos 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.

CAPITULO V

De la formación del contrato de trabajo

Art. 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 presentes o futuros.

Art. 46. — Enunciación del contenido esencial. — Suficiencia. — Basta, 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 concepte habitual en la actividad de que se trate, con relación al valor e importancia de los servicios comprometidos.

Art. 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 las obligaciones 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.

CAPITULO VI

De la forma y prueba del contrato de trabajo

Art. 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.

Art. 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 exigen una forma instrumental determinada se tendrán por no acaudados cuando esa forma no se observare.

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

Art. 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.

Art. 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.

Art. 52. — Libro especial. — Forman-
dees. — 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 emendas, las que deberán ser señaladas en el cuadro o capa-



o respectivo, con firma del trabajador a que se refiere el asiento y control de la autoridad administrativa.

4. Tachar anotaciones, suprimir folios 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.

Art. 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.

Art. 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 prescripto en el artículo anterior.

Art. 55. — Omisión de su exhibición. — La falta de exhibición a requerimiento judicial o administrativo del libro, registro, planilla u otros elementos de contralor previstos por los artículos 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.

Art. 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 de crédito de acuerdo a las circunstancias de cada caso.

Art. 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, readaptación, 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 dos (2) días hábiles.

Art. 58. — Renuncia al empleo. — Exención 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.

Art. 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.

Art. 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.

Art. 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.

CAPITULO VII

De los derechos y deberes de las partes

Art. 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.

Art. 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.

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

Art. 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.

Art. 66. — Facultad de modificar las formas y modalidades del trabajo. — 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 considerarse despedido sin causa.

Art. 67. — Facultades disciplinarias. — Limitación. — El empleador podrá aplicar medidas disciplinarias proporcionadas a las faltas o incumplimientos demostrados por el trabajador.

Dentro de los treinta (30) días corridos de notificación 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.

Art. 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.

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

Art. 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.

Art. 71. — Conocimiento. — Los sistemas, en todos los casos, deberán ser puestos en conocimiento de la autoridad de aplicación.

Art. 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.

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

Art. 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.

Art. 75. — Deber de seguridad. — El empleador debe hacer observar las pausas y limitaciones a la duración del trabajo establecidas en esta ley y demás normas reglamentarias, y adoptar las medidas que según el tipo de trabajo, la experiencia y la técnica sean necesarias para tutelar la integridad psicofísica y la dignidad de los trabajadores, debiendo observar las disposiciones legales y reglamentarias pertinentes sobre higiene y seguridad del trabajo.

Art. 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.

Art. 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 provee de alimentación y vivienda, aquella 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.

Art. 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 transcurrieran los plazos que se fijan al efecto en los estatutos profesionales o las convenciones colectivas de trabajo.

Art. 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 estuviese en su cargo como agente de retención contribuyente u otra condición similar.

Art. 80. — Deber de observar las obligaciones frente a los organismos sindicales y de la seguridad social. — Certificado de trabajo. — 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 extinguiere por cualquier causa, el empleador estará obligado a entregar al trabajador un certificado de trabajo, conteniendo las indicaciones sobre el tiempo de prestación de servicios, naturaleza de éstos, constancia de los sueldos percibidos y de los aportes y contribuciones efectuados con destino a los organismos de la seguridad social.

Art. 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.

Art. 82. — Invencciones del trabajador. — Las invencciones o descubrimientos personales del trabajador son propiedad de éste, aun cuando se haya valido de instrumentos que no le pertenecen.

Las invencciones 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 invencciones o descubrimientos, fórmulas, diseños, materiales y combinaciones que se obtengan habiendo sido el trabajador contratado con tal objeto.

Art. 83. — Preferencia del Empleador. — Prohibición. Secreto. — El empleador deberá ser preferido en igualdad de condiciones a los terceros, si el trabajador dediciere 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 invencciones o descubrimientos logrados en cualquiera de aquellas formas.

Art. 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.

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

Art. 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.

Art. 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.

Art. 88. — Deber de no concurrencia. — El trabajador debe abstenerse de ejecutar negociaciones por cuenta propia o aje-

na, que pudieran afectar los intereses del empleador, salvo autorización de éste.

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

TITULO III

De las Modalidades del Contrato de Trabajo

CAPITULO I

Principios Generales

Art. 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 apartado b) de este artículo, convierte al contrato en uno por tiempo indeterminado.

Art. 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.

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

CAPITULO II

Del contrato de trabajo a plazo fijo

Art. 93. — Duración. — El contrato de trabajo a plazo fijo durará hasta el vencimiento del plazo convenido, no pudiendo celebrarse por más de cinco (5) años.

Art. 94. — Deber de preaviso. Conversión del contrato. — Las partes deberán preavisar la extinción del contrato con antelación no menor de un (1) mes ni mayor de dos (2), respecto de la expiración del plazo convenido, salvo en aquellos casos en que el contrato sea por tiempo determinado y su duración sea inferior a un (1) 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.

Art. 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 correspondiera al 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.

CAPITULO III

Del contrato de trabajo de temporada

Art. 96. — Caracterización. — Habrá contrato de trabajo de temporada cuando la relación entre las partes, originada en necesidades permanentes de la empresa o explotación, se cumpla en determinadas épocas del año solamente y esté sujeta a repetirse por un lapso dado en cada ciclo en razón de la naturaleza de la actividad.

Art. 97. — Equiparación a los contratos a plazo fijo. — Permanencia. — El despido sin causa del trabajador, pendiente los plazos previstos o previsibles del ciclo o temporada en los que estuviera 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.

Art. 98. — Comportamiento de las partes a la época de la reincidencia del trabajo. — Responsabilidad. — En tiempo

útil y oportuno, antes de la iniciación de cada temporada, el trabajador estará obligado a manifestar su disposición de desempeñar el cargo o empleo.

En tal caso, el empleador responderá por las consecuencias de la extinción del contrato si no consintiere la reiteración de la relación de acuerdo a la naturaleza de la actividad.

CAPITULO IV

Del contrato de trabajo eventual

Art. 99. — Caracterización. — Cualquiera sea su denominación, se considerará que media contrato de trabajo eventual cuando la actividad del trabajador se ejerce bajo la dependencia de un empleador para la satisfacción de resultados concretos, tenidos en vista por éste, en relación a servicios extraordinarios determinados de antemano, o exigencias extraordinarias y transitorias de la empresa, explotación o establecimiento. Se entenderá además que media tal tipo de relación cuando el vínculo comienza y termina con la realización de la obra, la ejecución del acto o la prestación de servicio para el que fue contratado el trabajador.

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

Art. 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.

CAPITULO V

Del contrato de trabajo de grupo o por equipo

Art. 101. — Caracterización. — Relación directa con el empleador. — Substitución 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 representante, se obligue a la prestación de servicios propios de la actividad de aquél. El empleador tendrá respecto de cada uno de los integrantes del grupo, individualmente, los mismos deberes y obligaciones previstos en esta ley, con las limitaciones que resulten de la modalidad de las tareas a efectuarse y la conformación del grupo.

Si el salario fuese pactado en forma colectiva, los componentes del grupo tendrán derecho a la participación que les corresponda según su contribución al resultado del trabajo. Cuando un trabajador deje 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.

Art. 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 sus integrantes, trabajador dependiente del tercero a quien se hubieran prestado efectivamente los mismos.

TITULO IV

De la Remuneración del Trabajador

CAPITULO I

Del sueldo o salario en general

Art. 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.

Art. 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.

Art. 105. — Formas de pago. — Prestaciones complementarias. — El salario puede ser satisfecho en dinero, especie, habitación, alimentos o mediante la oportunidad de obtener beneficios o ganancias.

Las prestaciones complementarias, sean en dinero o en especie, integran la remuneración del trabajador.

Art. 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.

Art. 107. — Remuneración en dinero. — Las remuneraciones que se fijan por las convenciones colectivas deberán expresarse, en su totalidad, en dinero.

El empleador no podrá imputar los pagos en especie a más del veinte (20) por ciento del total de la remuneración.

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

Art. 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 aquellas beneficien a todos los trabajadores, según el criterio que se fije para medir su contribución al resultado económico obtenido.

Art. 110. — Participación en las utilidades. — Habilidadación o formas similares. — Si se hubiese pactado una participación en las utilidades, habilitación o formas similares, éstas se liquidarán sobre utilidades netas.

Art. 111. — Verificación. — En los casos de los artículos 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.

Art. 112. — Salarios por unidad de obra. — En la formulación de las tarifas de desajuste 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.

Art. 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.

Art. 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.

Art. 115. — Onerosidad. — Presunción. — El trabajo no se presume gratuito.

CAPITULO II

Del salario mínimo vital y móvil

Art. 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 esparcimiento, vacaciones y previsión.

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

Art. 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.

Art. 119. — Prohibición de abonar salarios inferiores. — Por ninguna causa podrán abonarse salarios inferiores a los que se fijan de conformidad al presente capítulo, salvo los que resulten de reducciones para aprendices o menores, o para trabajadores de capacidad manifestamente disminuida o que cumplan jornadas de trabajo reducida, no impuesta por la calificación de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 206.

Art. 120. — Inembargabilidad. — El salario mínimo vital es inembargable en la proporción que establezca la legislación, salvo por deudas alimentarias.

CAPITULO III

Del sueldo anual complementario

Art. 121. — Concepto. — Se entiende por sueldo anual complementario la doceava parte del total de las remuneraciones definidas en el artículo 103 de esta ley, percibidas por el trabajador en el respectivo año calendario.

Art. 122. — Epocas de pago. — El sueldo anual complementario será abonado en dos cuotas: La primera de ellas el treinta de junio y la segunda el treinta y uno de diciembre de cada año. El importe a abonar en cada semestre, será igual a la doceava parte de las retribuciones devengadas en dichos lapsos, determinados de conformidad al artículo 121 de la presente ley.

Art. 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 establezca como la doceava parte de las remuneraciones devengadas en la fracción del semestre trabajado, hasta el momento de dejar el servicio.

CAPITULO IV

De la tutela y pago de la remuneración

Art. 124. — Medios de pago. — Control. — Eficacia 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 formalizase sin dicha supervisión podrá ser declarado nulo.

En todos los casos el trabajador podrá exigir que su remuneración le sea abonada en efectivo.

Art. 125. — Constancias bancarias. — Prueba de pago. — La documentación obrante en el banco o la constancia que éste entregue al empleador constituirá prueba suficiente del hecho del pago.

Art. 126. — Periodos de pago. — El pago de las remuneraciones deberá realizarse en uno de los siguientes periodos:

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

Art. 127. — Remuneraciones accesorias. — Cuando se hayan estipulado remuneraciones accesorias, deberán abonarse juntamente con la retribución principal. En caso que la retribución accesoria comprenda como forma habitual la participación en las utilidades o la habilitación, la época del pago deberá determinarse de antemano.

Art. 128. — Plazo. — El pago se efectuará una vez vencido el periodo que corresponda, dentro de los siguientes plazos máximos: Cuatro (4) días hábiles para la remuneración mensual o quincenal y tres (3) días hábiles para la semanal.

Art. 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 seis (6) días de pago.

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

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 (1) 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.

Art. 130. — Adelantos. — El pago de los salarios deberá efectuarse integralmente en los días y horas señalados.

El empleador podrá efectuar adelantos de remuneraciones al trabajador hasta un cincuenta (50) por ciento de las mismas, correspondientes a no más de un periodo 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 docto o un ejercicio abusivo de esta facultad el trabajador podrá exigir el pago total de las remuneraciones que correspondan al periodo 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 artículos 138, 139 y 140, incisos a), b), g), h) e i) de la presente ley.

Art. 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.

Art. 132. — Excepciones. — 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, aportes periódicos o contribuciones a que estuviesen obligados los trabajadores en virtud de normas legales o provenientes de las convenciones colectivas de trabajo, o que resulte de su carácter de afiliados a asociaciones profesionales de trabajadores con personería gremial, o de miembros de sociedades mutuales o cooperativas, así como por servicios sociales y demás prestaciones que otorguen dichas entidades;
- d) Reintegro de precios por la adquisición de viviendas o arrendamientos de las mismas, o por compra de mercadería 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.

Art. 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 veinte (20) por ciento 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 se pliegan 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.

Art. 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 incisos d), g), h) e i) del artículo 132 se requerirá el cumplimiento de las siguientes condiciones:

- Que el precio de las mercaderías no sea superior al corriente en plaza;
- Que el empleador o vendedor, según los casos, haya acordado sobre los precios una bonificación razonable al trabajador adquirente;
- Que la venta haya existido en realidad y no encubra una maniobra dirigida a disminuir el monto de la remuneración del trabajador;
- 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 sean obligatorios para el empleador.

Art. 135. — Daños graves e intencionales. Caducidad. — Exceptuase 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 132 de esta ley, a las resultas de las acciones que sean pertinentes. La acción de responsabilidad caducará a los noventa (90) días.

Art. 136. — Contratistas e intermediarios. — Sin perjuicio de lo dispuesto en los artículos 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 e 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 quince (15) días de retenidos. La retención procederá aunque los contratistas o intermediarios no adeudaren a los trabajadores importe alguno por los conceptos indicados en el párrafo anterior.

Art. 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 artículos 131, 132 y 133.

Art. 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 deberán ajustarse en su forma y contenido a las disposiciones siguientes:

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

Art. 140. — Contenido necesario. — El recibo de pago deberá necesariamente contener, como mínimo, las siguientes enunciaci-

- Nombre íntegro o razón social del empleador y su domicilio;
- Nombre y apellido del trabajador y su calificación profesional;
- 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 y 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 artículos 124 y 129 de esta ley, firma y sello de los funcionarios o agentes 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.

Art. 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.

Art. 142. — Validez probatoria. — Los jueces apreciarán la eficacia probatoria de los recibos de pago, por cualquiera de los conceptos referidos en los artículos 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.

Art. 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.

Art. 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.

Art. 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.

Art. 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 enunciaci-ones, la intangibilidad de la remuneración y el más eficaz control de su pago.

Art. 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.

Art. 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.

Art. 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.

TITULO V

De las Vacaciones y otras Licencias

CAPITULO I

Régimen General

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

- De catorce (14) días corridos cuando la antigüedad en el empleo no exceda de cinco (5) años;
- De veintún (21) días corridos cuando siendo la antigüedad mayor de cinco (5) años no exceda de diez (10);
- De veintiocho (28) días corridos cuando la antigüedad siendo mayor de diez (10) años no exceda de veinte (20);
- De treinta y cinco (35) días corridos cuando la antigüedad exceda de veinte (20) años.

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

Art. 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.

Art. 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 inculpa-ble o por infortunio en el trabajo, o por otras causas no imputables al mismo.

Art. 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 (1) día de descanso por cada veinte (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 artículos 218 y siguientes debiendo ser previamente admitida por la autoridad de aplicación la justa causa que se invoque.

Art. 154. — Epoca de otorgamiento. Comunicación. — El empleador deberá conceder el goce de vacaciones de cada año dentro del período comprendido entre el 1º de octubre y el 30 de abril del año siguiente. — La fecha de iniciación de las vacaciones deberá ser comunicada por escrito, con una anticipación no menor de cuarenta y cinco (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 que para que a cada trabajador le corresponda el goce de éstas por lo menos en una temporada de verano cada tres períodos.

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

- Tratándose de trabajos remunerados con sueldo mensual, dividiendo por veintiocho (28) el importe del sueldo que perciba en el momento de su otorgamiento;
- 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 comienza en el goce de las mismas; tomando a tal efecto

la remuneración que deba abonarse conforme a las normas legales o convencionales o a lo pactado, si fuere mayor. Si la jornada habitual fuere superior a la de ocho (8) horas, se tomará como jornada la real, en tanto no exceda de nueve (9) horas. Cuando la jornada tomada en consideración sea, por razones circunstanciales, inferior a la habitual del trabajador la remuneración se calculará como si la misma coincidiera con la legal. Si el trabajador remunerado por día o por hora hubiere percibido además remuneraciones accesorias tales como por horas complementarias, se estará a lo que prevén los incisos siguientes:

- En caso de salario a testajo, comisiones individuales o colectivas, porcentajes u otras formas variables, de acuerdo al promedio de los sueldos devengados durante el año que corresponda al otorgamiento de las vacaciones o, a opción del trabajador, durante los últimos seis (6) meses de prestación de servicios;
- 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.

Art. 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.

Art. 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.

CAPITULO II

Régimen de las licencias especiales

Art. 158. — Clases. — El trabajador gozará de las siguientes licencias especiales:

- Por nacimiento de hijo, dos (2) días corridos;
- Por matrimonio, diez (10) días corridos;
- Por fallecimiento del cónyuge o de la persona con la cual estuviese unido en aparente matrimonio, en las condiciones establecidas en la presente ley, de hijos o de padres, tres (3) días corridos;
- Por fallecimiento de hermano un (1) día;
- Para rendir examen en la enseñanza media o universitaria, dos (2) días corridos por examen, con un máximo de diez (10) días por año calendario.

Art. 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.

Art. 160. — Día hábil. — En las licencias referidas en los incisos a), c) y d) del artículo 158, deberá considerarse (computarse un día hábil, cuando las mismas coincidieran con días domingo, feriados o no laborales.

Art. 161. — Licencia por exámenes. Requisitos. — A los efectos del otorgamiento de la licencia a que alude el inciso e) del artículo 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.

CAPITULO III

Disposiciones comunes

Art. 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.

Art. 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.

Art. 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 del artículo 158, inciso b), aún 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 afecte notoriamente el normal desenvolvimiento del establecimiento.

TÍTULO VI

De los Feriados Obligatorios y Días no Laborables

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

Art. 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 laborables más una cantidad igual.

Art. 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.

Art. 168. — Condiciones para percibir el salario. — Los trabajadores tendrán derecho a percibir la remuneración establecida en el artículo 166, párrafo primero, siempre que hubiesen trabajado a las órdenes de un mismo empleador cuarenta y ocho (48) horas o seis (6) jornadas dentro del término de diez (10) días hábiles anteriores al feriado.

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

Art. 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 seis (6) días de trabajo efectivo inmediatamente anteriores al feriado, o el que corresponde al menor número de días trabajados.

En el caso de trabajadores remunerados por otra forma variable, la determinación se efectuará tomando como base el promedio percibido en los treinta (30) días inmediatamente anteriores al feriado.

Art. 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 artículos 165 y 167 de esta ley.

Art. 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

Art. 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 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.

Art. 173. — Trabajo nocturno. Espectáculos públicos. — No se podrá ocupar a mujeres en trabajos nocturnos, entendiéndose por tales el intervalo comprendido entre las veinte (20) y las seis (6) horas del día siguiente, salvo en aquellos de naturaleza no industrial que deban ser preferentemente desempeñados por mujeres.

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

Art. 174. — Descanso al mediodía. — Las mujeres que trabajen en horas de la mañana y de la tarde dispondrán de un descanso de dos (2) horas al mediodía,

salvo que por la extensión de la jornada a que estuviese sometida la trabajadora, las características de las tareas que realice, los perjuicios que la interrupción del trabajo pudiese ocasionar a las propias beneficiarias o al interés general, se autorizare la adopción de horarios continuos, con supresión o reducción de dicho período de descanso.

Art. 175. — Trabajo a domicilio. Prohibición. — Queda prohibido encoargar la ejecución de trabajos a domicilio a mujeres ocupadas en algún local u otra dependencia de la empresa.

Art. 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

Art. 177. — Prohibición de trabajar. Conservación del empleo. — Queda prohibido el trabajo del personal femenino, dentro de cuarenta y cinco (45) días antes del parto hasta cuarenta y cinco (45) días después del mismo. — Sin embargo, la interesada podrá optar porque se le reduzca la licencia anterior al parto, que en ningún caso podrá ser inferior a treinta (30) días; en tal supuesto, el resto del período total de licencia se acumulará al período de descanso posterior al parto.

La trabajadora deberá comunicar dicha circunstancia al empleador, con presentación de certificado médico en el que conste que el parto se producirá presuntamente en los plazos fijados, o requerir su comprobación por el empleador.

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

Garantízase a toda mujer durante la gestación el derecho a la estabilidad en el empleo. — El mismo tendrá carácter de derecho adquirido a partir del momento en que la trabajadora notifique en forma fehaciente y con certificación médica a su empleador el hecho del embarazo.

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 incapacidad para reanudarlos vencidos aquellos plazos, será acreedora a los beneficios previstos en el artículo 208 de esta ley.

Art. 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 (7 y 1/2) 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.

Art. 179. — Descansos diarios por lactancia. — Toda trabajadora madre de lactante podrá disponer de dos (2) descansos de media hora para amamantar a su hijo, en el transcurso de la jornada de trabajo, y por un período no superior a un (1) 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 maternales y guarderías para niños hasta la edad y en las condiciones que oportunamente se establezcan.

CAPÍTULO III

De la prohibición del despido por causa de matrimonio

Art. 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.

Art. 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 tres (3) meses anteriores o seis (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.

Art. 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

Art. 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:

- Continuar su trabajo en la empresa, en las mismas condiciones en que lo venía haciendo;
- Rescindir su contrato de trabajo, percibiendo la compensación por tiempo de servicios 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 veinticinco por ciento (25 o/o) 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 un año de servicio o fracción mayor de tres (3) meses;

c) Quedar en situación de excedencia por un período no inferior a tres (3) meses ni superior a seis (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 incisos 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.

Art. 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:

- En cargo de la misma categoría que tenía al momento del alumbramiento o de la enfermedad del hijo;
- 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, inciso b) párrafo final.

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

Art. 185. — Requisito de antigüedad. — Para gozar de los derechos del artículo 183, apartados b) y c), de esta ley, la trabajadora deberá tener un (1) año de antigüedad, como mínimo en la empresa.

Art. 186. — Opción tácita. — Si la mujer no se reincorpora a su empleo luego de vencidos los plazos de licencia previstos por el artículo 177, y no comunicara a su empleador dentro de las cuarenta y ocho (48) horas anteriores a la finalización de los mismos, que se acoge a los plazos de excedencia, se entenderá que opta por la percepción de la compensación establecida en el artículo 183 inciso 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

Art. 187. — Disposiciones generales. Capacidad. Igualdad de remuneración. Aprendizaje y orientación profesional. — Los menores de uno y otro sexo, mayores de catorce (14) años y menores de dieciocho (18) podrán celebrar toda clase de contratos de trabajo, en las condiciones previstas en los artículos 32 y siguientes de esta ley. — Las reglamentaciones, convenciones colectivas de trabajo o tablas de salarios que se elaboren, garantizarán al trabajador menor la igualdad de retribución, cuando cumpla jornadas de trabajo o realice tareas propias de trabajadores mayores.

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

Art. 188. — Certificado de aptitud física. — El empleador, al contratar trabajadores de uno u otro sexo, menores de dieciocho (18) años, deberá exigir de los

mismos o de sus representantes legales, un certificado médico que acredite su aptitud para el trabajo, y someterlos a los reconocimientos médicos periódicos que prevean las reglamentaciones respectivas.

Art. 189. — Menores de catorce (14) años. Prohibición de su empleo. — Queda prohibido a los empleadores ocupar menores de catorce (14) años en cualquier tipo de actividad, persiga o no fines de lucro.

Esa prohibición no alcanzará, cuando medie autorización del ministerio pupilar a aquellos menores ocupados en las empresas en que solo 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.

Art. 190. — Jornada de trabajo. Trabajo nocturno. — No podrá ocuparse menores de catorce (14) a dieciocho (18) años en ningún tipo de tareas durante más de seis (6) horas diarias o treinta y seis (36) semanales, sin perjuicio de la distribución desigual de las horas laborales.

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

No se podrá ocupar a menores de uno u otro sexo en trabajos nocturnos, entendiéndose como tales el intervalo comprendido entre las veinte (20) y las seis (6) horas del día siguiente. — En los casos de establecimientos fabriles que desarrollen tareas en tres turnos diarios que abarquen las veinticuatro (24) horas del día, el período de prohibición absoluta en cuanto al empleo de menores, estará regido por este título y lo dispuesto en el artículo 173, última parte, de esta ley, pero solo para los menores varones de más de dieciséis (16) años.

Art. 191. — Descanso al mediodía. Trabajo a domicilio. Tareas penosas, peligrosas o insalubres. Remisión. — Con relación a los menores de dieciocho (18) años de uno u otro sexo, que trabajen en horas de la mañana y de la tarde, regirá lo dispuesto en los artículos 174, 175 y 176 de esta ley.

Art. 192. — Ahorro. — El empleador, dentro de los treinta (30) días de la ocupación de un menor comprendido entre los catorce (14) y dieciocho (18) años, deberá gestionar la obtención de una libreta de ahorro, de la institución de ahorro oficial, la cual permanecerá en su poder y custodia mientras el menor trabaje a sus órdenes, debiendo ser devuelta a éste o a sus padres o tutores al extinguirse el contrato de trabajo, o cuando el menor cumpla los dieciocho (18) años de edad.

Art. 193. — Importe a depositar. Comprobación. — El empleador deberá depositar en la cuenta del menor el diez (10) por ciento de la remuneración que le corresponda, dentro de los tres (3) días subsiguientes a su pago, importe que se será deducido de aquélla.

El empleador deberá acreditar ante la autoridad administrativa, el menor o sus representantes legales, el cumplimiento oportuno de lo dispuesto en el presente artículo.

Art. 194. — Vacaciones. — Los menores de uno u otro sexo gozarán de un período mínimo de licencia anual, no inferior a quince (15) días, en las condiciones previstas en el título V de esta ley.

Art. 195. — Accidente o enfermedad. Presunción de culpa del empleador. — A los efectos de las responsabilidades e indemnizaciones previstas en la legislación laboral, en caso de accidente de trabajo o de enfermedad de un menor, si se comprueba ser su causa alguna de las tareas prohibidas a su respecto, o efectuada en condiciones que signifiquen infracción a sus requisitos, se considerará por ese solo hecho al accidente o a la enfermedad como resultante de culpa del empleador, sin admitirse prueba en contrario.

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

TÍTULO IX

De la Duración del Trabajo y Descanso Semanal

CAPÍTULO I

Jornada de Trabajo

Art. 196. — Determinación. — La extensión de la jornada de trabajo es uniforme para toda la Nación y se regirá por la ley No 11.544, con exclusión de toda disposición provincial en contrario, salvo en los aspectos que en el presente título se modifiquen o aclaren.

Art. 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 periodos 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 aquel 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 doce horas.

Art. 198. — Jornada reducida. — La reducción de la jornada máxima legal solamente procederá cuando lo establezcan las disposiciones nacionales reglamentarias de la materia, salvo estipulación particular de los contratos individuales de trabajo.

Art. 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.

Art. 200. — Trabajo nocturno e insalubre. — La jornada de trabajo integralmente nocturna no podrá exceder de siete (7) horas, entendiéndose por tal la que se cumpla entre la hora veintituna de un día y la hora seis 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 ocho (8) minutos por cada hora nocturna trabajada o se pagarán los ocho (8) minutos de exceso como tiempo suplementario según las pautas del artículo 201.

En caso de que la autoridad de aplicación constatar el desempeño de tareas en condiciones de insalubridad, intimará previamente al empleador a adecuar ambientalmente el lugar, establecimiento o actividad para el 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 seis (6) horas diarias o treinta y seis (36) semanales. — La insalubridad no existirá sin declaración previa de la autoridad de aplicación, con fundamento en dictámenes médicos de rigor científico y solo 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 denegue 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 individualizadas de las mismas.

Art. 201. — Horas suplementarias. — El empleador deberá abonar al trabajador que preste servicios en horas suplementarias, medie o no autorización del organismo administrativo competente, un recargo del cincuenta por ciento (50 o/o) calculado sobre el salario habitual, si se tratare de días comunes, y del ciento por ciento (100 o/o) en días sábado después de las trece (13) horas, domingo y feriados.

Art. 202. — Trabajo por equipos. — En el trabajo por equipo o turnos rotativos regirá lo dispuesto por la ley Nro. 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 aquella. — El descanso semanal de los trabajadores que presten servicios bajo el régimen de trabajo por equipos se otorgará al término de cada ciclo de rotación y dentro del funcionalismo del sistema.

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

Art. 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.

CAPITULO II

Del descanso semanal.

Art. 204. — Prohibición de trabajar. — Queda prohibida la ocupación del trabajador desde las trece (13) horas del día sábado hasta las veinticuatro (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 u otras características especiales.

Art. 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 de horas de trabajo.

Art. 206. — Excepciones. Exclusión. — En ningún caso se podrán aplicar las excepciones que se dicten a los trabajadores menores de dieciséis (16) años.

Art. 207. — Salarios por días de descansos 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 veinticuatro (24) horas. — El empleador, en tal caso, estará obligado a abonar el salario habitual con el ciento por ciento (100%) de recargo.

TITULO X

De la Suspensión de Ciertos Efectos del Contrato de Trabajo

CAPITULO I

De los accidentes y enfermedades inculpables

Art. 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 periodo de tres (3) meses, si su antigüedad en el servicio fuere menor de cinco (5) años, y de seis (6) meses si fuera mayor.

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

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

Art. 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 impedido 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.

Art. 210. — Control. — El trabajador está obligado a someterse al control que se efectúe por el facultativo designado por el empleador.

Art. 211. — Conservación del empleo. — Vencidos los plazos de interrupción del trabajo por causa de accidente o enfermedad inculpable, si el trabajador no estuviere en condiciones de volver a su empleo, el empleador deberá conservárselo durante el plazo de un (1) 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 rescindir la. La extinción del contrato de trabajo en tal forma exime a las partes de responsabilidad indemnizatoria.

Art. 212. — Reincorporación. — Vagante el plazo de conservación del empleo, si el 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.

Art. 213. — Despido del trabajador. — Si el empleador despidiere al trabajador durante el plazo de las interrupciones pagas por accidente o enfermedad inculpable, deberá abonar, además de las indemnizaciones por despido injustificado, los salarios correspondientes a todo el tiempo que faltare para el vencimiento de aquella o a la fecha del alta, según demostración que hiciera el trabajador.

CAPITULO II

Servicio militar y convocatorias especiales

Art. 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 treinta (30) días después de concluido el servicio.

El tiempo de permanencia en el servicio será considerado periodo de trabajo a los efectos del cómputo de su antigüedad, frente a los beneficios que por esta ley, estatutos profesionales o convenciones colectivas de trabajo le hubiesen correspondido en el caso de haber prestado servicios. El tiempo de permanencia en servicio no será considerado para determinar los promedios de remuneraciones a los fines de la aplicación de las mismas disposiciones.

CAPITULO III

Del desempeño de cargos electivos

Art. 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 treinta (30) días después de concluido el ejercicio de sus funciones.

El periodo de tiempo durante el cual los trabajadores hubieran desempeñado las funciones precedentemente aludidas será considerado periodo 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.

Art. 216. — Despido o no reincorporación del trabajador. — Producido el despido o no reincorporación de un trabajador que se encontrara en la situación de los artículos 214 y 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 periodo de reserva del empleo.

CAPITULO IV

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

Art. 217. — Reserva del empleo. Cómputo como tiempo de servicio. Fuero sindical. — Los trabajadores que se encontraran en las condiciones previstas en el presente capítulo y que por razón del desempeño de esos cargos, dejaran de prestar servicios, tendrán derecho a la reserva de su empleo por parte del empleador y a su reincorporación hasta treinta (30) días después de concluido el ejercicio de sus funciones, no pudiendo ser despedidos durante los plazos que fije la ley respectiva, a partir de la cesación de las mismas. El periodo de tiempo durante el cual los trabajadores hubieran desempeñado las funciones precedentemente aludidas será considerado periodo de trabajo en las mismas condiciones y con el alcance de los artículos 214 y 215, segunda parte, sin perjuicio de los mayores beneficios que sobre la materia establezca la ley de garantía de la actividad sindical.

CAPITULO V

De las suspensiones por causas económicas y disciplinarias

Art. 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.

Art. 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.

Art. 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 treinta (30) días en un (1) 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.

Art. 221. — Fuerza mayor. — Las suspensiones por fuerza mayor debidamente comprobadas podrán extenderse hasta un plazo máximo de setenta y cinco (75) días en el término de un (1) año, contado desde la primera suspensión cualquiera sea el motivo de ésta.

En este supuesto, así como en el de suspensión por falta o disminución de trabajo, deberá comenzarse por el personal menos antiguo 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.

Art. 222. — Situación de despido. — Toda suspensión dispuesta por el empleador de las previstas en los artículos 219, 220 y 221 que excedan de los plazos fijados o en su conjunto y cualquiera fuese la causa que la motivare, de noventa (90) días en un (1) año, a partir de la primera suspensión y no aceptada por el trabajador, dará derecho a éste a considerarse despedido.

Lo estatuido no veta al trabajador la posibilidad de optar por ejercitar el derecho que le acuerda el artículo siguiente.

Art. 223. — Salarios de suspensión. — Cuando el empleador no observe las prescripciones de los artículos 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.

Art. 224. — Suspensión preventiva. Denuncia del empleador y de terceros. — Cuando la suspensión se origine en denuncia criminal efectuada por el empleador y ésta fuera desestimada o el trabajador imputado, sobreesido 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 tratara de hecho relativo o producido en ocasión del trabajo.

TITULO XI

De la Transferencia del Contrato de Trabajo

Art. 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 transmitente tuviera con el trabajador al tiempo de la transferencia, aún aquellas que se originen con motivo de la misma. El contrato de trabajo, en tales casos, continuará con el sucesor o adquirente, y el trabajador conservará la antigüedad adquirida con el transmitente y los derechos que de ella se derivan.

Art. 226. — Situación de despido. — El trabajador podrá considerar extinguido el contrato de trabajo si, con motivo de la transferencia del establecimiento, se le infiere 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 se mediere una separación entre diversas secciones, dependencia o sucursales de la empresa, de modo que se derive de ello disminución de la responsabilidad patrimonial del empleador.

Art. 227. — Arrendamiento o cesión transitoria del establecimiento. — Las disposiciones de los artículos 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.

Art. 228. — Solidaridad. — El transmitente y el adquirente de un establecimiento serán solidariamente responsables respecto de las obligaciones emergentes del contrato de trabajo existentes a la época de la transmisión y que afecten 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 transmisión 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.

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

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

Art. 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 registrarse por los estatutos o convenios de empresa del Estado similares.

TITULO XII

De la Extinción del Contrato de Trabajo

CAPITULO I

Del preaviso

Art. 231. — Plazos. — 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:

- Por el trabajador, de un (1) mes;
- Por el empleador, 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.

Art. 232. — Indemnización substitutiva. — La parte que omita el preaviso o lo otorgue de modo insuficiente deberá abonar a la otra una indemnización substitutiva equivalente a la remuneración que correspondiera al trabajador durante los plazos señalados en el artículo 231.

Art. 233. — Comienzo del plazo. Integración de la indemnización con los salarios del mes del despido. — Los plazos del artículo 231 correrán a partir del primer día del mes siguiente al de la notificación del preaviso.

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

Art. 234. — Retracción. — El despido no podrá ser retractado, salvo acuerdo de partes.

Art. 235. — Prueba. — La notificación del preaviso deberá probarse por escrito.

Art. 236. — Extinción. Renuncia al plazo faltante. Exención 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 periodo 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.

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

Art. 238. — Obligaciones de las partes. — Durante el transcurso del preaviso subsistirán las obligaciones emergentes del contrato de trabajo.

Art. 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 cesare 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 en 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.

CAPITULO II

De la extinción del contrato de trabajo por renuncia del trabajador

Art. 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 o lacado 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.

CAPITULO III

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

Art. 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.

CAPITULO IV

De la extinción del contrato de trabajo por justa causa

Art. 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 re-

sultantes del mismo que configuren injuria y que, por su gravedad, no consienta la prosecución de la relación.

La valoración deberá ser hecha prudentemente 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.

Art. 243. — Comunicación. Invariabilidad de la causa de despido. — El despido por justa causa dispuesto por el empleador como 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 promoviere la parte interesada, no se admitirá la modificación de la causal de despido consignada en las comunicaciones antes referidas.

Art. 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.

Art. 245. — Indemnización por antigüedad o despido. — En los casos de despido 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 percibida durante el último año o durante el plazo de prestación de servicio. Dicha base no podrá exceder del equivalente a tres (3) veces el importe mensual del salario mínimo vital, vigente al tiempo de la extinción del contrato.

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

Art. 246. — Despido indirecto. — Cuando el trabajador hubiese denuncia del contrato de trabajo fundado en justa causa, tendrá derecho a las indemnizaciones previstas en los artículos 232, 233 y 245.

CAPITULO V

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

Art. 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.

CAPITULO VI

De la extinción del contrato de trabajo por muerte del trabajador

Art. 248. — Indemnización por antigüedad. Monto. Beneficiarios. — En caso de muerte del trabajador, las personas enumeradas en el artículo 38 del Decreto Ley N° 18.037/69 (t. o. 1974) tendrán derecho, mediante la sola acreditación del vínculo, en el orden y prelación allí establecido, a percibir una indemnización igual a la prevista en el artículo 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 dos (2) años anteriores al fallecimiento.

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

Esta indemnización es independiente de la que se reconozca a los causa-habientes 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.

CAPITULO VII

De la extinción del contrato de trabajo por muerte del empleador

Art. 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.

CAPITULO VIII

De la extinción del contrato de trabajo por vencimiento del plazo

Art. 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 (1) año.

CAPITULO IX

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

Art. 251. — Calificación de la conducta del empleador. Monto de la indemnización. — Si la quiebra del empleador motivara la extinción del contrato de trabajo y aquella 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 con competencia en lo laboral.

CAPITULO X

De la extinción del contrato de trabajo por jubilación del trabajador

Art. 252. — Intimación. — Plazo de mantenimiento de la relación. — Cuando el trabajador reuniera los requisitos exigidos para obtener jubilación ordinaria, 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 la caja respectiva otorgue el beneficio, por un plazo máximo de un (1) 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.

Art. 253. — Trabajador jubilado. — 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 preavisar 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.

CAPITULO XI

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

Art. 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 requiera para prestar los servicios objeto del contrato, y fuese sobrevinientemente inhabilitado, en caso de despido será acreedor a la indemnización prevista en el artículo 247, salvo que la inhabilitación provenga de dolo o culpa grave e inexcusable de su parte.

CAPITULO XII

Disposición común

Art. 255. — Reingreso del trabajador. Deducción de las indemnizaciones percibidas. — La antigüedad del trabajador se establecerá conforme a lo dispuesto en los artículos 18 y 19 de esta ley, pero si hubiera mediado reingreso a las órdenes del mismo empleador se deducirá de las indemnizaciones de los artículos 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 periodo de servicios hubiera sido sólo el último y con prescindencia de los periodos anteriores al reingreso.

TITULO XIII

De la Prescripción y Caducidad

Art. 256. — Plazo común. — Prescriben a los dos (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.

Art. 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 seis (6) meses.

Art. 258. — Accidentes y enfermedades profesionales. — Las acciones provenientes de la responsabilidad por accidente de trabajo y enfermedades profesionales prescribirán a los dos (2) años, a contar desde la determinación de la incapacidad o el fallecimiento de la víctima.

Art. 259. — Caducidad. — No hay otros modos de caducidad que los que resultan de esta ley.

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

TITULO XIV

De los Privilegios

CAPITULO I

De la preferencia de los créditos laborales

Art. 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.

Art. 262. — Causahabientes. — Los privilegios de los créditos laborales se transmiten a los sucesores del trabajador.

Art. 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.

Art. 264. — Irrenunciabilidad. — Los privilegios laborales son irrenunciables, medie o no concurso.

Art. 265. — Exclusión del fuero de atracción. — El concurso preventivo, quiebra, concurso civil u otro medio de liquidación colectiva de los bienes del empleador, no atrae las acciones judiciales que tenga promovidas o promovié el trabajador por créditos u otros derechos provenientes de la relación laboral; éstas se iniciarán o continuarán ante los tribunales del fuero del trabajo, con intervención de los respectivos representantes legales, cesando su competencia con la etapa de conocimiento, debiendo proseguirse la ejecución ante el juez del concurso, conforme a los procedimientos previstos por las leyes para estos casos.

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

Art. 266. — Derecho de pronto pago. — El juez del concurso debe autorizar el pago de las remuneraciones debidas al trabajador, las indemnizaciones por accidente y las previstas en los artículos 232 y 245 a 254 de esta ley que tengan el privilegio asignado por el artículo 268, previa comprobación de sus importes por el síndico, los que deberán ser satisfechos prioritariamente con el resultado de la explotación, con los primeros fondos que se recauden o con el producto de los bienes sobre los que recaigan los privilegios especiales que resulten de esta ley.

Art. 267. — Continuación de la empresa. — Cuando por las leyes concursales o actos de poder público se autorizase la continuación de la empresa, aún 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 inscripción al concurso, debiendo abonarse en los plazos previstos en los artículos 126 y 128 de esta ley, y con iguales garantías que las conferidas a los créditos por salarios y otras remuneraciones.

CAPITULO II

De las clases de privilegios

Art. 268. — Privilegios especiales. — Los créditos por remuneraciones debidos al trabajador por seis (6) meses y los provenientes de indemnizaciones por accidente de trabajo, antigüedad o despido, falta de preaviso y fondo de desempleo, gozan de privilegio especial sobre las mercaderías, materias primas y maquinarias que integren el establecimiento donde haya prestado sus servicios, o que sirvan para la explotación de que aquél forma parte.

El mismo privilegio recae sobre el precio del fondo de comercio, el dinero, títulos de créditos o depósitos en cuentas bancarias o de otro tipo que sean directo resultado de la explotación, salvo que hubiesen sido recibidos a nombre y por cuenta de terceros.

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

Art. 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 poder de ello sea de buena fe. Este derecho caducará a los seis (6) meses de su retiro y queda limitado a las maquinarias, muebles u otros enseres que hubiesen integrado el establecimiento o explotación.

Art. 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.

Art. 271. — Obras y construcciones. — Contratistas. — Gozarán 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.

Art. 272. — Subrogación. — El privilegio especial se traslada de pleno derecho sobre los importes que substituyan a los bienes sobre los que recae, 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.

Art. 273. — Privilegios generales. — Los créditos por remuneraciones y subsidios familiares debidos al trabajador por seis (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 preferidos a cualquier otro crédito, salvo los alimentarios.

Art. 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 dos (2) años a contar de la fecha de la mora.

TITULO XV

Disposiciones Complementarias

Art. 275. — Conducta maliciosa y temeraria. — Cuando se declarara maliciosa o temeraria la conducta asumida por el empleador que perdiere total o parcialmente el juicio, será condenado a pagar un interés de hasta dos veces y media el que cobren los bancos oficiales para operaciones corrientes de descuento de documentos comerciales, el que será graduado por los jueces, atendiendo a la conducta procesal asumida.

Se considerarán especialmente comprendidos en esta disposición los casos en que se evidenciaren propósitos obstructivistas o dilatorios en reclamos por accidente de trabajo, atendiendo a las exi-

gencias más o menos perentorias provenientes del estado de la víctima, la omisión de los auxilios indispensables en tales casos, o cuando sin fundamento, y viniendo conciencia de la propia sinrazón, se cuestionase la existencia de la relación laboral, si 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.

Art. 276. — Actualización por depreciación monetaria. — Los créditos provenientes de las relaciones individuales de trabajo, demandados judicialmente, serán actualizados, cuando sean afectados por la depreciación monetaria, teniendo en cuenta la variación que resulte del índice salarial oficial del peón industrial de la Capital Federal, desde la fecha de promoción de la demanda hasta el momento del efectivo pago. Dicho índice será aplicado por los jueces de oficio o a petición de parte.

Art. 277. — Pago en juicio. — 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, aún en el supuesto de haber otorgado poder. Queda prohibido el pacto de cuota litis que exceda del veinte por ciento (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 pacto de cuota litis o desistimiento no homologados, serán nulos de pleno derecho.

FUERZAS DE SEGURIDAD

Policía Federal.

Se autoriza una orden de compra complementaria.

DECRETO

Nº 413

Bs. As., 13/5/76

VISTO el expediente letra I número 1.316 del año 1974, por el cual la Policía Federal solicita autorización para extender una orden de compra complementaria de sus similares números 145 y 592, surgidas de la contratación directa número 1/75, realizada entre la Repartición anteriormente citada y la empresa Yacimientos Petrolíferos Fiscales con el objeto de contratar la provisión de combustible y lubricantes para atender diversos servicios a su cargo, y

CONSIDERANDO:

Que por Resolución número 2, de fecha 5 de junio de 1975, del Ministerio de Economía, se dispuso el incremento de los precios de venta de los combustibles y lubricantes.

Que es menester autorizar a la Policía Federal a cubrir el aumento de los productos recibidos con posterioridad a la fecha de entrada en vigencia de la resolución aludida.

Por ello, y en cumplimiento de lo dispuesto por el artículo 57 de la Ley de Contabilidad,

EL PRESIDENTE

DE LA NACIÓN ARGENTINA

DECRETA:

Artículo 1º — Autorízase a la Policía Federal a extender una orden de compra complementaria a favor de la empresa Yacimientos Petrolíferos Fiscales, por la suma de Sesenta y Siete Millones Ciento Noventa y Seis Mil Trescientos Cinco Pesos (\$ 67.196.305,00), con el objeto de equiparar los precios de los elementos detallados en la orden de compra número 145 con los actualmente vigentes.

Art. 2º — Comuníquese, publíquese, dese a la Dirección Nacional del Registro Oficial y archívese.

VIDELA.

Albano E. Harguindeguy.

CULTO

Disposiciones oficiales respecto del viaje de una Autoridad Eclesiástica y su comitiva.

DECRETO

Nº 420

Bs. As., 13/5/76

VISTO la comunicación de la Embajada de la República ante la Santa Sede, por la que hace saber que el Santo Padre Paulo VI ha preconizado Cardenal de la Iglesia Católica Apostólica Romana a Su Excelencia Reverendísimo Monseñor Doctor Juan Carlos Aramburu, Arzobispo de Buenos Aires, y

CONSIDERANDO:

Que el mencionado Prelado debe viajar a la Ciudad de Roma, a fin de recibir del Santo Padre los atributos de su alta investidura.

Que la designación efectuada por la Santa Sede, significa un reconocimiento por el Sumo Pontífice de sus elevadas virtudes que aprecian en toda su extensión el pueblo y gobierno argentinos.

Que integrarán el séquito cardenalicio el Señor Canónigo Monseñor Daniel José Keegan y el Señor Presbítero Miguel Angel Irigoyen.

Por ello,

EL PRESIDENTE

DE LA NACIÓN ARGENTINA

DECRETA:

Artículo 1º — Por el Ministerio de Relaciones Exteriores y Culto se extenderán las órdenes de pasajes, por vía aérea y en primera clase, Buenos Aires-Roma-Buenos Aires, en favor de Su Excelencia Reverendísimo Monseñor Juan Carlos Aramburu, del Canónigo Monseñor Daniel José Keegan y del Señor Presbítero Miguel Angel Irigoyen.

Art. 2º — Autorízase también a otorgar pasaportes oficiales al Canónigo Monseñor Daniel José Keegan y al Señor Presbítero Miguel Angel Irigoyen quienes integrarán la comitiva que acompañará al Señor Cardenal.

Art. 3º — El gasto que origine el cumplimiento del presente Decreto se imputará a las respectivas partidas del presupuesto del Ministerio de Relaciones Exteriores y Culto para el ejercicio 1976.

Art. 4º — Comuníquese, publíquese, dese a la Dirección Nacional del Registro Oficial y archívese.

VIDELA.

César A. Guzzetti.

JUICIOS DEL ESTADO

Representación y Defensa del Estado Nacional en determinados autos.

DECRETO

Nº 423

Bs. As., 13/5/76

VISTO el expediente Nº 15.832/76 con su acompañamiento Nº 42.952/68, ambos del registro del Ministerio de Cultura y Educación en el cual se notifica la demanda promovida por doña Felisa Ratti de Iturbe contra el Estado Nacional por desalojo del inmueble ocupado por la Escuela Nacional de Comercio de Posadas, ubicado en la calle Entre Ríos Nº 233 de esa ciudad, y

CONSIDERANDO:

Que la aludida demanda tramita ante el Juzgado Nacional de Primera Instancia en lo Civil y Comercial Federal Nº 3 de esta Capital, Secretaría Nº 7, debiendo asumirse la representación y defensa del Estado Nacional demandado.

Por ello, atento a lo dictaminado por la Dirección General de Asuntos Jurídicos del Ministerio de Cultura y Educación y conforme con lo determinado por el Decreto-Ley número 17.516/67, sustituido parcialmente por su similar Nº 19.539/72, y el Decreto Nº 379/68, modificado por el número 7.604/72,

EL PRESIDENTE

DE LA NACIÓN ARGENTINA

DECRETA:

Artículo 1º — Autorízase a la Dirección General de Asuntos Jurídicos del Ministerio de Cultura y Educación para que asuma la representación y defensa del Estado Nacional en los autos caratulados: "Iturbe, Felisa Ratti c/Gobierno Nacional (Ministerio de Educación) s/Desalojo", que tramitan ante el Juzgado Nacional de Primera Instancia en lo Civil y Comercial Federal Nº 3, Secretaría Nº 7, de esta Capital.

Art. 2º — Comuníquese, publíquese, dese a la Dirección Nacional del Registro Oficial y archívese.

VIDELA.

Ricardo P. Bruera.

Los documentos que aparecen en el BOLETIN OFICIAL DE LA REPUBLICA ARGENTINA serán tenidos por auténticos y obligatorios por el efecto de esa publicación y por comunicados y suficientemente circulados dentro de todo el territorio nacional (Decreto número 659/1947).