

## SESIONES ORDINARIAS

1987

## ORDEN DEL DIA N° 1248

CONGRESO PEDAGOGICO. LEY 23.114. PARTICIPE

## COMISION DE LEGISLACION DEL TRABAJO

Impreso el día 28 de julio de 1987

Término del artículo 95: 6 de agosto de 1987

SUMARIO: Leyes 20.744 y 21.297, de contrato de trabajo. Modificaciones.

1. — Cornaglia y otros (3.741-D.-1986).
2. — Fappiano (57-D.-1986) <sup>1</sup>.
3. — Reynoso y Cornaglia (66-D.-1986) <sup>1</sup>.
4. — Fino (76-D.-1986).
5. — Corzo (120-D.-1986) <sup>1</sup>.
6. — Fino y Cabello (153-D.-1986).
7. — Corzo (281-D.-1986).
8. — Corzo (282-D.-1986).
9. — Terrile (283-D.-1986) <sup>1</sup>.
10. — García (C. E.) (484-D.-1986).
11. — Pereyra (535-D.-1986).
12. — Fino (746-D.-1986).
13. — Corzo (791-D.-1986).
14. — Bello (1.059-D.-1986).
15. — Bello (1.060-D.-1986).
16. — Borda (1.123-D.-1986).
17. — Fino (1.255-D.-1986).
18. — Borda y otros (1.502-D.-1986).
19. — Carranza (1.610-D.-1986).
20. — Pereyra y otros (1.629-D.-1986).
21. — Pereyra y otros (1.630-D.-1986).
22. — Bordón (2.119-D.-1986).
23. — Albornoz y otros (2.353-D.-1986).
24. — Cornaglia y otros (3.589-D.-1986).
25. — García (C. E.) (307-D.-1987) <sup>1</sup>.

## Dictamen de comisión

Honorable Cámara:

La Comisión de Legislación del Trabajo ha considerado el proyecto de ley de los señores diputados Cornaglia y otros, por el que se proponen modificaciones a las leyes 20.744 y 21.297 (t. o. 1976), de contrato de

<sup>1</sup> Reproducido.

trabajo, y tenido a la vista los proyectos de ley de los señores diputados Fappiano (57-D.-86), Reynoso y Cornaglia (66-D.-86), Fino (76-D.-86), Corzo (120-D.-86), Fino y Cabello (153-D.-86), Corzo (281-D.-86), Corzo (282-D.-86), Terrile (283-D.-86), García (C. E.) (484-D.-86), Pereyra (535-D.-86), Fino (746-D.-86), Corzo (791-D.-86), Bello (1.059-D.-86), Bello (1.060-D.-86), Borda (1.123-D.-86), Fino (1.255-D.-86), Borda y otros (1.502-D.-86), Carranza (1.610-D.-86), Pereyra y otros (1.629-D.-86), Pereyra y otros (1.630-D.-86), Bordón (2.119-D.-86), Alborno y otros (2.353-D.-86), Cornaglia y otros (3.589-D.-86), García (C. E.) (307-D.-87); y, por las razones expuestas en el informe que se acompaña y las que dará el miembro informante, aconseja la sanción del siguiente

## PROYECTO DE LEY

*El Senado y Cámara de Diputados, etc.*

Artículo 1º — Modificase el régimen de la ley de contrato de trabajo, aprobado por la ley 20.744 y por la ley de facto 21.297, texto ordenado por el decreto 390/76 y sus modificatorias, de conformidad al "Anexo I" que se agrega y que deberá considerarse formando parte de la presente ley.

Art. 2º — El "Anexo I" de esta ley sustituye los artículos 1º, 2º, 3º, 9º, 11, 12, 18, 19, 20, 29, 30, 31, 53, 55, 60, 64, 66, 67, 71, 75, 78, 80, 81, 94, 100, 103, 108, 111, 112, 119, 121, 122, 124, 129, 132, 133, 140, 141, 142, 146, 153, 154, 155, 156, 157, 158, 165, 177, 178, 179, 183, 184, 195, 196, 197, 200, 201, 203, 204, 207, 209, 210, 212, 215, 216, 218, 219, 223, 224, 231, 235, 238, 243, 244, 245, 247, 251, 252, 255, 256, 257, 266, 268, 276 y 277 del referido texto ordenado y sus modificatorias y agrega al mismo los artículos 9º bis, 29 bis, 29 ter, 29 quater, 29 quinter, 47 bis, 47 ter, 51 bis, 57 bis, 67 bis, 72 bis, 72 ter, 75 bis, 78 bis, 103 bis, 120 bis, 120 ter, 122 bis, 177 bis, 222 bis, 224 bis, 224 ter, 224 quater, 224 quinter, 278 y 279, e igualmente los "capítulos II bis y II ter" que se incorporan al título IV y el "capítulo VI" que se incorpora al título X.

Art. 3º — Deróganse los artículos 54 y 258 de la ley 21.297, texto ordenado por el decreto 390/76.

Art. 4º — Derógase la ley de facto 22.248 y sus disposiciones integrativas y concordantes, que es reemplazada por el "Anexo II" de la presente ley, constitutivo del "Régimen de los Trabajadores Agrarios", el cual queda incorporado a la ley de contrato de trabajo.

Art. 5º — Derógase el decreto-ley 326/56, que es reemplazado por el "Anexo III" de la presente ley, constitutivo del "Régimen del Trabajador de Quehaceres del Hogar", el cual queda incorporado a la ley de contrato de trabajo.

Art. 6º — Dentro de los noventa días de sancionada la presente, el Poder Ejecutivo dictará un texto ordenado de la ley de contrato de trabajo, de conformidad con las indicadas reformas, e incorporando como Título XVI de la misma el texto del "Anexo II" y como Título XVII el del "Anexo III".

Art. 7º — Modificase el artículo segundo de la ley 9.688, en cuanto excluye al personal de quehaceres del

hogar de los beneficios que la misma instituye, quedando redactado el nuevo texto de la siguiente forma:

Artículo 2º — Quedan comprendidos en el presente régimen todos los empleados y obreros que se desempeñen en relación de dependencia, cualesquiera fueran la índole de las tareas del trabajador o la clase de actividades practicadas por el empleador.

El Estado nacional, las provincias o las municipalidades, según corresponda, responderán asimismo de los accidentes ocurridos a las personas obligadas a prestar un servicio con carácter de carga pública, ya sea por el hecho o en ocasión del cumplimiento del servicio que dicha carga implica, con sujeción a los siguientes principios:

- a) Cuando la incapacidad fuera absoluta y permanente u ocurriera el fallecimiento, se abonará la indemnización máxima que fija el artículo octavo;
- b) Las indemnizaciones que corresponda abonar en los otros supuestos de incapacidad se determinarán tomando en cuenta el porcentaje de disminución de la capacidad laborativa, con relación al monto máximo de la indemnización que fija el artículo octavo;
- c) Deberá prestarse a la víctima asistencia médica y farmacéutica gratuitas y proveérsele de prótesis y ortopedia de conformidad con el artículo 26.

Art. 8º — Comuníquese al Poder Ejecutivo.

Sala de la comisión, 22 de julio de 1987.

Oswaldo Borda. — Tulio M. Bernasconi. — Antonio Albornoz. — José C. Blanco. — Julio S. Bulacio. — Florencio Carranza. — Ricardo J. Cornaglia. — Roberto S. Digón. — Nemeccio C. Espinoza. — Roberto J. García. — Joaquín V. González. — Pedro A. Lépori. — Rodolfo M. Parente. — Lorenzo A. Pepe. — Pedro A. Pereyra.

Disidencia parcial:

Victorio O. Bisciotti.

#### ANEXO I

Artículo 1º — Fuentes de regulación. Todo lo previsto por ley, con referencia al contrato de trabajo y la relación de trabajo de modo expreso o tácito, será resuelto conforme a las siguientes fuentes:

- a) La Constitución Nacional;
- b) Los tratados internacionales;
- c) Los convenios aprobados por la Organización Internacional del Trabajo ratificados por el Congreso de la Nación;
- d) Las convenciones colectivas de trabajo o laudos con fuerza de tales;

- e) Los principios generales del derecho del trabajo y de la seguridad social;
- f) Los usos y costumbres;
- g) La voluntad de las partes;
- h) Las disposiciones del derecho común de la Nación aplicadas conforme a la equidad, en cuanto no contraríen los principios generales del derecho del trabajo y de la seguridad social.

Artículo 2º — Ambito de aplicación. En los casos de actividades regladas por estatutos o regímenes parti-

culares o de la función pública, leyes generales y/o especiales, las disposiciones de esta ley serán aplicables cuando contemplen situaciones no previstas en aquéllos o consagren beneficios superiores a los establecidos por los mismos, considerándose en particular cada instituto del derecho del trabajo.

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

Las disposiciones de esta ley no serán aplicables a los dependientes de la administración pública nacional, provincial o municipal, excepto que por acto expreso se los incluya en la misma o les sea aplicable una convención colectiva de trabajo.

Artículo 3º — *Ley aplicable.* Esta ley regirá todo lo relativo a la validez, derechos y obligaciones de las partes, sea que el contrato de trabajo se haya celebrado en el país o fuera de él, en cuanto se ejecute en su territorio, cualquiera sea la nacionalidad de las partes. La ley extranjera podrá ser aplicada aun de oficio por los jueces, en la medida que resulte más favorable al trabajador.

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

Artículo 9º — *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 rija cada una de las instituciones del derecho del trabajo.

Si la duda recayese en la interpretación o alcance de la ley, o en la razonable apreciación de las pruebas o de los hechos, los jueces o la autoridad administrativa del trabajo, decidirán motivadamente en el sentido más favorable al trabajador.

Artículo 9º bis. — *Usos y costumbres. Práctica de empresa.* Los usos y costumbres, inclusive los de empresa, crean normas que integran el contrato de trabajo y, cuando benefician al trabajador, prevalecen sobre las normas de la ley, de las convenciones colectivas y del contrato entre las partes.

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

Las desigualdades que creará esta ley en favor de los trabajadores, sólo se entenderán como forma de compensar otras que de por sí se dan en la relación.

Artículo 12. — *Irrenunciabilidad.* Será nula y sin valor toda convención de partes que suprima o reduzca los derechos del trabajador previstos en esta ley y en las fuentes que la misma enumera, ya sea al tiempo de su cele-

bración, de su ejecución o del ejercicio de derechos provenientes de su extinción. En iguales circunstancias tampoco producirá efectos la decisión unilateral del empleador.

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

Artículo 19. — *Plazo de preaviso.* Se considerará igualmente tiempo de servicio al que corresponda al plazo de preaviso que se cita por esta ley, los estatutos especiales o las convenciones colectivas, aun cuando:

- a) Se hubiere omitido el preaviso;
- b) No se hubiere requerido que el trabajador cumpla tareas;
- c) Se hubiere creado una situación de despido indirecto.

Artículo 20. — *Gratuidad.* El trabajador o sus derechohabientes gozarán del beneficio de la gratuidad en los procedimientos judiciales o administrativos derivados de la aplicación de esta ley, estatutos profesionales o convenciones colectivas de trabajo.

Sus remuneraciones, en la cuota prevista de inembargabilidad, no podrán ser afectados al pago de costas, salvo el caso demostrado de mejoramiento de fortuna.

Su vivienda no podrá ser afectada al pago de costas en caso alguno.

Los beneficios de este artículo alcanzarán a quienes aleguen la existencia de un contrato de trabajo y no logren acreditar la naturaleza del vínculo, salvo que surja la existencia de un proceder de mala fe.

Artículo 29. — *Interposición y mediación. Solidaridad.* Los trabajadores que han sido contratados por terceros con vistas a proporcionarlos a las empresas, serán considerados empleados directos de quien utilice su prestación.

En tal supuesto, y cualquiera que sea el acto o estipulación que al efecto concierten, los terceros contratantes y la empresa para la cual los trabajadores 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.

Asimismo, quedan comprendidos en esta disposición los servicios eventuales que se presten por empresas de servicios temporarios o eventuales, reconocidas o no por la autoridad administrativa de aplicación.

Artículo 29 bis. — Las condiciones laborales y salariales del contrato eventual o temporario, en igualdad de situaciones, no podrán ser inferiores en beneficios a las que se aplican a los restantes trabajadores directos, dependientes de la empresa beneficiaria del trabajo temporario contratado.

Las relaciones de trabajo entre trabajadores y una empresa de servicios eventuales o temporarios deberán ser considerados permanentes.

Artículo 29 ter. — Cuando un trabajador contratado por una agencia de trabajo temporario o eventual llegue a desempeñarse por más de tres meses, en forma continuada o no, en una empresa contratante de su servicio con una o más agencias, tendrá derecho a reclamar la efectivización de su relación laboral con el contratante usuario, quien estará obligado a reconocerla con el cómputo de la antigüedad correspondiente al trabajo desempeñado a su servicio, por intermedio de la o las agencias.

Las únicas excepciones que podrá tener lo dispuesto en el párrafo anterior se darán cuando exista un único reemplazo de personal permanente motivado en:

- a) Licencia extraordinaria a término otorgada a solicitud del dependiente reemplazado;
- b) Licencia por maternidad o suspensión de la prestación de trabajo por estado de excedencia;
- c) Suspensión de la prestación laboral por servicio militar obligatorio;
- d) Licencia por enfermedad o accidente.

Será condición para que rija esta excepción que el reemplazo superior a los tres meses sea comunicado al inicio del mismo por carta documento, telegrama o por intermedio de la autoridad de aplicación con la debida individualización del suplante y su causa.

Artículo 29 quater. — En los casos en que los trabajadores eventuales o temporarios que se desempeñen en agencias de servicios temporarios o eventuales, sufran infortunios de trabajo cumpliendo tareas para un contratante de servicios de esa agencia, la responsabilidad objetiva o subjetiva propia de las acciones comunes, y la del artículo 75 de esta ley, será solidaria y reclamable a contratante y contratista del servicio que produjo el daño.

Artículo 29 quinter. — Si se comprueba que una agencia de servicio eventual o temporario autorizada dentro del régimen del decreto reglamentario respectivo, viola en su actuación la norma vigente de la ley 13.591, la autoridad de aplicación podrá disponer el cese inmediato de la habilitación y el personal de la empresa pasará automáticamente a desempeñarse bajo directa relación de dependencia con el empleador para quien se encuentre prestando tareas, sin perjuicio de su derecho a percibir las indemnizaciones por la rescisión del contrato de la agencia inhabilitada.

Artículo 30. — Cuando se contraten o subcontraten, cualquiera sea el acto que les dé origen, obras, trabajos o servicios correspondientes a la actividad normal y específica, principal o accesoria, propia de la empresa y dentro de su ámbito se considerará en todos los casos que la relación de trabajo respectiva del personal afectado a tal contratación o subcontratación, está constituida con el principal, sin perjuicio de la responsabilidad solidaria de quien actuó como contratista o subcontratista.

Quienes cedan total o parcialmente a otro el establecimiento habilitado a su nombre, serán responsables solidarios de las obligaciones contraídas por los cesionarios con los trabajadores y la seguridad social, durante el plazo de duración de la cesión o al tiempo de la extinción

de los contratos de trabajo, cualquiera que sea el acto o estipulación que se haya concertado.

Quienes contraten o subcontraten con otros la realización de obras o trabajos, que no hagan a la propia actividad normal, dentro o fuera del ámbito del establecimiento en que la desempeñan, tenga esta actividad fines de lucro o no, deberán exigir de contratistas o subcontratistas, el adecuado cumplimiento de las normas referidas al trabajo y los organismos de seguridad social, siendo 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 los emergentes de su extinción cualquiera sea el acto o estipulación que hayan concertado.

La contratación o subcontratación de una actividad absolutamente extraña a la normal y habitualmente desempeñada no implicará responsabilidad solidaria.

Artículo 31. — *Empresas subordinadas o relacionadas. Solidaridad.* Siempre que una o más empresas, aunque tuviesen cada una de ellas personalidad jurídica propia, estuviesen bajo la dirección, control o administración de otras, o de tal modo relacionadas que constituyan un grupo industrial, comercial o de cualquier otro orden, de carácter permanente o accidental, o para la realización de obras o trabajos determinados, serán a los fines de las obligaciones contraídas por cada una de ellas con sus trabajadores, y con los organismos de seguridad social, solidariamente responsables.

Artículo 47 bis. — *Intervención de oficinas de colocación.* Cuando el contrato se formalizara mediante la intervención de oficinas de colocaciones u otros servicios de empleo autorizados, el consentimiento se entenderá manifestado a través del pedido nominal del empleador y su asignación por aquellas oficinas a servicios surtiendo todos los efectos del contrato a partir del conocimiento por el empleador del acto de asignación hecho saber por el trabajador o por el organismo de colocaciones. Para que la asignación surta efectos debe corresponder a la persona requerida.

Artículo 47 ter. — *Incorporación del trabajador. Obligatoriedad. Resarcimiento de daños.* El empleador, en el caso del artículo 47 bis de esta ley, estará obligado a incorporar al trabajador, o, en su defecto, al resarcimiento de daños.

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

Artículo 51 bis. — *Libros y registros contables.* Los registros, planillas y asientos contables no podrán ser alegados como prueba en perjuicio del trabajador.

Artículo 53. — *Omisión de formalidades. Carencia de validez probatoria.* Los libros que carezcan de algunas de las formalidades prescritas en el artículo 52 o que tengan alguno de los defectos allí consignados, no tendrán valor en juicio a favor del empleador.

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

Artículo 55. — *Omisión de su exhibición. Inversión de la carga de la prueba.* En los casos en que no se llevan o a requerimiento judicial o administrativo, no se exhiba el libro, registro, planillas u otros elementos de contrato a los que el empleador estuviese obligado o resultara que éstos no reúnen los requisitos exigidos, o que adolecen de los defectos consignados, incumbirá al empleador la prueba contraria.

Artículo 57 bis. — *Despido. Presunción.* Probada por el trabajador la existencia de la relación del trabajo o su cesación, se presume el despido sin causa salvo prueba en contrario.

Artículo 60. — *Firma en blanco. Invalidez. Modos de oposición.* La firma no puede ser otorgada en blanco por el trabajador, y éste podrá oponerse al contenido del acto, demostrando que las declaraciones insertas en el documento no son reales. Esta demostración podrá ser hecha por cualquier medio de prueba.

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

Artículo 64. — *Facultad de organización.* El empleador tiene facultades suficientes para organizar económica y técnicamente la empresa, explotación o establecimiento con la participación que las leyes o convenios asignen al personal o a los delegados de éste.

Artículo 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 optar por considerarse despedido sin causa o accionar persiguiendo el restablecimiento de las condiciones alteradas. En este último supuesto la acción se sustanciará por el procedimiento sumarísimo, no pudiéndose innovar en las condiciones y modalidades de trabajo, salvo que éstas sean generales para el establecimiento o sección, hasta que recaiga sentencia definitiva.

Artículo 67. — *Facultades disciplinarias. Límitación.* El empleador podrá aplicar medidas disciplinarias proporcionadas a las faltas o incumplimiento incurridos por el trabajador, quedando a cargo de aquel la prueba de la transgresión imputada. Para que ello sea procedente deberá oírse previamente al trabajador. Este podrá cuestionar ante los organismos competentes la procedencia, el tipo o extensión de la medida aplicada, para que se la suprima, sustituya por otra o limite, según los casos.

Artículo 67 bis. — *Suspensiones disciplinarias anteriores.* Transcurridos 12 meses de la aplicación de una sanción disciplinaria no se la podrá tener en cuenta a ningún efecto.

Artículo 71. — *Información.* Los sistemas, en todos los casos deberán ser puestos en conocimiento de la autoridad de aplicación y la asociación profesional firmante de la convención colectiva que rija la relación de trabajo, previo a su aplicación.

Artículo 72 bis. — *Reglamentaciones.* La autoridad administrativa del trabajo podrá dictar reglamentaciones de carácter general, por zona o por actividad o rama de actividad, así como resolver casos particulares atendiendo a las modalidades y necesidades de los supuestos y con consulta previa a las organizaciones profesionales de trabajadores y empleadores.

Artículo 72 ter. — *Reconocimientos médicos.* Los reconocimientos médicos, salvo los concernientes a la admisión del trabajador en el empleo y los previstos en materia de higiene y seguridad, sólo podrán efectuarse según lo previsto en el artículo 210 de esta ley.

Artículo 75. — *Deber de seguridad.* Es deber del empleador velar por la seguridad del trabajador, tutelando su integridad psicofísica.

A tal efecto deberá:

- a) Adoptar las medidas que según el tipo de trabajo, la experiencia o la técnica sean necesarias a ese fin;
- b) Hacer observar las pausas y limitaciones a la duración del trabajo establecidas en las leyes específicas, sus normas reglamentarias y las fuentes enumeradas en el artículo 1º de la presente ley, sobre seguridad e higiene del trabajo;
- c) Proteger el ambiente laboral.

La violación de este deber genera responsabilidad a los efectos de las acciones fundadas en este artículo u otras comunes o la especial propia de la ley de accidentes de trabajo. Cuando la violación de este deber sea grave o se demuestre reincidencia en la conducta ilícita del empleador, es obligación de la autoridad administrativa o judicial dar intervención a la justicia penal.

Artículo 75 bis. — *Retención de tareas.* El trabajador podrá rehusar la prestación de tareas que impliquen violación a los deberes de seguridad sin que ello le ocasiona pérdida o disminución de la remuneración, siempre que se dé alguno de los supuestos siguientes:

- a) Exista peligro inminente de daño;
- b) Se hubiere constituido en mora el empleador por una grave violación a este deber;
- c) Exista resolución de los organismos competentes declarando insalubre el lugar de trabajo y el empleador no realizare los trabajos o proporcionare los elementos que dicha autoridad hubiere establecido.

Artículo 78. — *Deber de ocupación.* El empleador deberá garantizar al trabajador ocupación efectiva, salvo que el incumplimiento responda a fuerza mayor que impida la satisfacción de tal deber, garantizándole el goce de la remuneración respectiva. La ocupación deberá ser, además, aquella que corresponda a la calificación o categoría profesional del trabajador para la que hubiera sido contratado, o la superior a la que hubiese sido promovido. Si el trabajador fuese destinado en forma transitoria a tareas superiores, distintas de aquellas para las que fue contratado, tendrá derecho a percibir la re-

muneración superior correspondiente por el tiempo de su desempeño.

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.

Artículo 78 bis. — *Derechos de escalafón, ascensos y preferencias.* El empleador está obligado a preferir, en igualdad de condiciones, a los trabajadores del propio establecimiento para cubrir cargos superiores, y a los eventuales, transitorios o de temporada, para los cargos efectivos y de prestación continua.

Los estatutos profesionales y convenciones colectivas deberán prever los procedimientos mediante los cuales los trabajadores que se encuentren en tales condiciones podrán optar por los empleos vacantes o de nueva creación.

Si el empleador no cumpliera lo prescrito en este artículo el trabajador tendrá derecho a considerarse despedido o reclamar las correspondientes diferencias salariales.

Artículo 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, durante el tiempo de la relación o a la época de su extinción, constancia documentada de ello.

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

Artículo 81. — *Igualdad de trato.* El empleador debe dispensar a todos los trabajadores igual trato en identidad de situaciones. Se considerará que existe trato desigual cuando se produzcan discriminaciones arbitrarias fundadas en razones de edad, sexo, religión, raza, condición económica, políticas o sindicales; 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. Determinado el trato desigual, recaerá sobre el empleador la carga de la prueba de la inexistencia de trato discriminatorio.

Artículo 94. — *Deber de preavisar. Conversión del contrato.* Las partes deberán preavisar la extinción del contrato por carta documento, telegrama colacionado o mediante la autoridad administrativa del trabajo con antelación no menor de un mes ni mayor de dos, respecto de la expiración del plazo convenido, salvo en aquellos casos en que el contrato sea por tiempo determinado y su duración sea inferior a un mes. Aquella que lo omitiera, se entenderá que acepta la conversión

del mismo como de plazo indeterminado, salvo acto expreso de renovación de un plazo igual o distinto del previsto originariamente, y sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 90, segunda parte, de esta ley.

Artículo 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.

El personal que se desempeñe como eventual o transitorio tendrá derecho a percibir como mínimo igual remuneración por igual tarea, que el personal permanente del establecimiento o empresa en que se desempeñe, y en especial del que se reemplaza o sustituye, incluyendo suplementos, bonificaciones, premios, adicionales, sobreasignaciones, beneficios, o en su caso las remuneraciones y demás beneficios previstos en la convención colectiva de trabajo de la actividad, con la única exclusión de los adicionales por antigüedad que percibe el personal permanente.

Artículo 103. — *Concepto.* A los fines de esta ley se entiende por remuneración la contraprestación que debe percibir el trabajador como consecuencia del contrato de trabajo. Dicha remuneración no podrá ser inferior al salario mínimo vital y móvil, a la remuneración prevista en la convención colectiva aplicable a la relación laboral o al salario profesional.

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

Artículo 103 bis. — *Intangibilidad de la remuneración.* La protección a la intangibilidad de la remuneración del trabajador alcanza a todos y cada uno de los rubros que la componen y no atendiendo a su exclusivo valor nominal.

Artículo 108. — *Comisiones.* Cuando el trabajador sea remunerado en base a comisión, ésta se liquidará sobre las operaciones concertadas en forma normal y habitual y con prescindencia de su resultado.

Artículo 111. — *Verificación y control.* En el caso de los artículos 108, 109 y 110 de esta ley se garantizará al trabajador o a quien lo represente, el libre acceso a los libros y demás documentación, a fin de efectuar las comprobaciones y ejercer los controles pertinentes de las ventas y de las utilidades que resulten, pudiendo designar éstos un representante de control, por intermedio de sus organizaciones sindicales. Estas medidas también serán ordenadas, a petición de parte, por los órganos jurisdiccionales competentes mediante la designación de veedor, con la sola facultad de comprobar entradas y gastos, dando cuenta al juez de toda irregularidad que advierta en la administración, e informando el resultado de su gestión. No será menester la existencia de juicio para la adopción de tales medidas.

Artículo 112. — *Salarios por unidad de obra.* Si se hubiesen establecido salarios por hora, pieza u otra forma de destajo, en las convenciones colectivas o acuerdos celebrados con intervención de la asociación profesional pertinente, se determinará en cada caso, el ritmo

de producción para un trabajo normal de 8 horas, que garantice la percepción de un salario suficiente, nunca inferior al establecido en la convención colectiva de trabajo de la actividad o en su defecto al salario vital mínimo y móvil. Con tales antecedentes, se formularán las tarifas de destajo respectivas.

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

Artículo 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, menores, o para trabajadores de capacidad manifestamente disminuida o que cumplan jornada de trabajo reducida, no impuesta por la calificación, naturaleza o características especiales del trabajo que se preste.

#### CAPÍTULO II BIS

##### *De los salarios profesionales*

Artículo 120 bis. — *Concepto.* A través de las convenciones o laudos arbitrales con fuerza de tales y de los laudos dictados por autoridad competente, se fijarán los salarios profesionales. Estos, atendiendo a la profesión, oficio, categoría o calificación, corresponderán a la naturaleza del trabajo, riesgos del mismo, actitud técnica exigida, capacidad económica y demás características de la actividad reglada por el colectivo de trabajo.

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

El salario profesional no podrá ser inferior, en ningún caso, al salario mínimo vital.

Artículo 120 ter. — *Oportunidad de su determinación.* *Protección.* La determinación de los salarios profesionales se efectuará, en su caso, al concertarse la convención colectiva de trabajo. Si en dicha oportunidad no hubiese acuerdo, será fijado por el mismo organismo que tenga a su cargo la determinación del salario mínimo vital.

De no existir regulación colectiva, por vía de laudo o resolución administrativa, aplicable a un caso determinado, que provoque la necesidad de la determinación judicial del salario profesional, el tribunal interviniente lo fijará según constancias de autos, pero será el mismo de efectos reducidos al litigio planteado.

Si durante la vigencia de la convención colectiva de trabajo se dictaran normas de orden público destinadas a producir variaciones salariales de las mismas o del salario mínimo vital, los salarios profesionales se corregirán por el organismo mencionado en el primer párrafo de este artículo, velando por la intangibilidad de

los mismos y teniéndose en cuenta particularmente los procesos inflacionarios que afecten al valor real de las remuneraciones.

#### CAPÍTULO III

##### *Del sueldo anual complementario*

Artículo 121. — *Épocas de pago.* Los trabajadores tienen derecho a percibir el sueldo anual complementario, como remuneración adicional que se abonará los días 30 de junio y 31 de diciembre de cada año, o el primer día hábil inmediato anterior si alguno de estos fuere feriado.

Artículo 122. — *Su determinación.* El sueldo anual complementario será liquidado a razón de la doceava parte de las remuneraciones percibidas durante el último semestre de relación remunerada y se lo calculará conforme los criterios del artículo 276.

Cuando la antigüedad en relación de trabajo sea inferior a seis meses el sueldo anual complementario se liquidará en forma proporcional al tiempo de vigencia del contrato.

Artículo 122 bis. — Cuando se opere la extinción del contrato por cualquier causa, el trabajador o los derechohabientes que determina la ley, sin aguardar los términos semestrales, tendrán derecho a percibir la parte proporcional que corresponde al tiempo trabajado el semestre en curso, de acuerdo a lo establecido en el artículo anterior.

Artículo 124. — *Medios de pago. Control. Ineficacia de los medios de pago.* Las remuneraciones en dinero debidas al trabajador con motivo de la relación de trabajo deberán ser pagadas en efectivo, cheque a su nombre no transmisible, o mediante la acreditación en cuenta abierta a su nombre y orden en entidad bancaria o institución de ahorro oficial. En el supuesto de pago con cheque sólo se conferirá efecto liberatorio cuando el trabajador haya efectivamente percibido su importe.

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

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

Artículo 129. — *Días, horas y lugares de pago.* El pago de las remuneraciones deberá hacerse en días hábiles, en el lugar de trabajo y durante las horas de prestación de servicios, quedando prohibido realizarlo en sitio donde se vendan mercaderías o se expendan bebidas alcohólicas como negocio principal o accesorio, con excepción de los casos en que el pago deba efectuarse a personas ocupadas en establecimientos que tengan dicho objeto.

Podrá efectuarse el pago a un familiar del trabajador imposibilitado o a otro trabajador acreditado por una autorización suscrita por aquél, pudiendo el empleador exigir la certificación de la firma.

Dicha certificación podrá ser efectuada por la autoridad administrativa laboral, judicial o policial del lugar o escribano público.

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

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

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

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

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 y representantes sindicales.

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

Artículo 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 o 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 acreedoras entidades sindicales, mutualistas o cooperativistas;
- e) Pago de cuotas o primas de seguros de vida colectivos del trabajador o su familia, o planes

de retiro o subsidios aprobados por la autoridad de aplicación;

- f) Depósitos en cajas de ahorro de instituciones del Estado nacional, de las provincias, de los municipios, sindicales o de propiedad de asociaciones profesionales de trabajadores, y pago de cuotas por préstamos acordados por esas instituciones al trabajador;
- g) Reintegro del precio de compra de acciones de capital, o de goce adquirido por el trabajador a su empleador, y que corresponda a la empresa en que presta servicios;
- h) Reintegro del precio de compra de mercaderías adquiridas en el establecimiento de propiedad del empleador, cuando fueran exclusivamente de las que se fabrican o producen en él o de las propias del género que constituye el giro de su comercio y que se expenden en el mismo;
- i) Reintegro del precio de compra de vivienda del que sea acreedor el empleador, según planes aprobados por la autoridad competente. La deducción no podrá exceder del 25 % del monto del salario.

Artículo 133. — *Porcentaje máximo de retención. Autorización administrativa. Conformidad del trabajador.* Salvo lo dispuesto en el artículo 130 de esta ley, en el caso de adelanto de remuneraciones, la deducción, retención o compensación no podrá insumir en conjunto más del 20 % del monto total de la remuneración en dinero que tenga que percibir el trabajador en el momento en que se practiquen.

Las mismas podrán consistir, además, siempre dentro de dicha proporción en sumas fijas y previamente determinadas. En ningún caso podrán efectuarse las deducciones, retenciones o compensaciones a las que se hace referencia en el artículo 132 de esta ley, sin el consentimiento expreso del trabajador, salvo aquellas que provengan del cumplimiento de las leyes, estatutos profesionales o convenciones colectivas de trabajo.

Las deducciones, retenciones o compensaciones, en todos los restantes casos, requerirán además la previa autorización del organismo competente, exigencias ambas que deberán reunirse en cada caso particular, aunque la autorización pueda ser conferida con carácter general, a un empleador o grupo de empleadores, a efectos de su utilización respecto de la totalidad de su personal y mientras no le fuese revocada por la misma autoridad que la concediera.

La autoridad de aplicación podrá establecer, por resolución fundada, un límite porcentual distinto para las deducciones, retenciones o compensaciones cuando la situación particular lo requiera y, en todo caso, con intervención de la asociación profesional de trabajadores representativa de la actividad.

Artículo 140. — *Contenido necesario.* — El recibo de pago deberá necesariamente contener, como mínimo, las siguientes enunciacines:

- a) Nombre íntegro o razón social del empleador y su domicilio;

- b) Nombre y apellido del trabajador y su calificación profesional;
- c) Todo tipo de remuneración que perciba, con indicación sustancial de su determinación. Si se tratase de porcentajes o comisiones de ventas, se indicarán los importes totales de estas últimas, y el porcentaje o comisión asignada al trabajador;
- d) Los requisitos del artículo 12 del decreto ley 17.250/67.
- e) Total bruto de la remuneración básica o fija y porcentual devengado y tiempo que corresponda. En los trabajos remunerados a jornal o por hora, el número de jornadas u horas trabajadas, y si se tratase de remuneración por pieza o medida, número de éstas, importe por unidad adoptado y monto global correspondiente al lapso liquidado;
- f) Importe de las deducciones que se efectúan por aportes jubilatorios u otras autorizadas por esta ley; embargos y demás descuentos que legalmente correspondan;
- g) Importe neto percibido, expresado en números y letras;
- h) Constancia de la recepción del duplicado por el trabajador;
- i) Lugar y fecha que deberán corresponder al pago real y efectivo de la remuneración al trabajador;
- j) En el caso de los 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;
- l) Constancia del número de cheque y banco girado cuando se pague con cheques.

Artículo 141. — *Recibos separados.* El importe de remuneraciones por vacaciones, licencias pagas, asignaciones familiares y las que correspondan a indemnizaciones debidas al trabajador con motivo de la relación de trabajo o su extinción, deberán ser hechas constar en recibos por separado de las que correspondan a remuneraciones ordinarias, los que deberán reunir los mismos requisitos en cuanto a su forma y contenido que los previstos para éstas en cuanto sean pertinentes. Ello en la medida que no medie una autorización administrativa facultando al empleador a usar un recibo único.

Artículo 142. — *Validez probatoria.* El recibo de pago, por cualquiera de los conceptos referidos en los artículos 140 y 141 de esta ley, que no reúna alguno de los requisitos consignados, o cuyas menciones no guarden debida correlación con la documentación laboral, previsional, comercial o tributaria, carecerá de eficacia probatoria para acreditar el pago total o parcial.

Artículo 146. — *Recibos y otros comprobantes de pago especiales.* La autoridad administrativa del trabajo, de oficio, a petición del trabajador o de su organización gre-

mial, mediante resolución fundada, podrá establecer, en actividades determinadas, requisitos o modalidades que aseguren la validez probatoria de los recibos, la veracidad de sus enunciaciones, la intangibilidad de la remuneración y el más eficaz contralor de su pago. El pago de la remuneración prevista por los artículos 123 y 213 de las indemnizaciones establecidas por los artículos 156, 182, 232, 233, 245, 247, 249, 250 y 254 deberá ser efectivizado mediante acreditación en cuenta abierta a nombre del trabajador, en entidad bancaria o institución de ahorro oficial (con excepción de la situación prevista en el artículo 277 de esta ley). Para el caso de no resultar posible el pago por el medio establecido precedentemente, la autoridad de aplicación dispondrá la forma de hacerlo.

A estos fines se utilizará nota de crédito, la que deberá necesariamente contener como mínimo las siguientes enunciaciones:

- a) Nombre íntegro o razón social del empleador y su domicilio;
- b) Nombre y apellido del trabajador, su calificación profesional y datos de identificación;
- c) Fecha de ingreso y egreso;
- d) Conceptos del crédito en forma discriminada expresados en números;
- e) Importe neto acreditado expresado en números y letras.
- f) Constancia del número de cheque y banco, cuando se pague con cheque.

Se tendrá como no efectuado el pago realizado por medio distinto a lo establecido en este artículo.

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

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

Artículo 154. — *Epoca de otorgamiento. Comunicación.* El empleador deberá conceder el goce de las vacaciones de cada año dentro del período comprendido entre el 1° de octubre y el 30 de abril del año siguiente. La fecha de iniciación de las vacaciones deberá ser comunicada por escrito, con una anticipación no menor de 60 días, a la autoridad de aplicación y al trabajador, ello sin perjuicio de que las convenciones colectivas puedan instituir sistemas distintos acordes con las modalidades de cada actividad.

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

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

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

- a) Tratándose de trabajos remunerados con sueldo mensual, dividiendo por veinticinco el importe del sueldo que perciba en el momento de su otorgamiento;
- b) Si la remuneración se hubiere fijado por día o por hora, se abonará por cada día de vacación el importe que le hubiere correspondido percibir al trabajador en la jornada anterior a la fecha en que comience en el goce de las mismas, tomando a tal efecto la remuneración que deba abonarse conforme a las normas legales o convencionales o a lo pactado, si fuere mayor. Si la jornada habitual fuere superior a la de 8 horas, se tomará como jornada la real en tanto no exceda de 9 horas. Cuando la jornada tomada en consideración sea, por razones circunstanciales, inferior a la habitual del trabajador, la remuneración se calculará como si la misma coincidiera con la legal. Si el trabajador remunerado por día o por hora hubiere percibido además remuneraciones accesorias tales como por horas complementarias, se estará a lo que prevén los incisos siguientes;
- c) En caso de salario a destajo, comisiones individuales o colectivas, porcentajes u otras formas variables, de acuerdo al promedio de los sueldos devengados durante el año que corresponda al otorgamiento de las vacaciones o, a opción del trabajador, durante los últimos 6 meses de prestación de servicios;
- d) Se entenderá integrando la remuneración del trabajador todo lo que éste perciba por trabajos ordinarios o extraordinarios, horas extraordinarias, bonificación por antigüedad u otras remuneraciones accesorias.

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

Artículo 156. — *Indemnización.* Cuando por cualquier causa se produjera la extinción del contrato de trabajo, el trabajador tendrá derecho a percibir una indemnización equivalente al salario correspondiente al período de descanso proporcional a la licencia que le hubiera correspondido de acuerdo al artículo 150.

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

En los casos de extinción del contrato de trabajo cuando el trabajador no haya gozado de vacaciones co-

rrespondientes a periodos anteriores al contemplado en el primer apartado de este artículo tendrá derecho a percibir una compensación equivalente a dos veces y media el valor correspondiente a los periodos adeudados.

Artículo 157. — *Omisión del otorgamiento. Falta del pago de los salarios.* Si vencido el tiempo para conceder las vacaciones establecidas en el presente título el empleador no las hubiere concedido, el trabajador hará uso de ese derecho, previa comunicación formal de ello, con la anticipación prevista en el artículo 154 hecha a su empleador.

En este caso, el salario por vacaciones se incrementará en dos veces y media el valor del mismo, graduado sobre el que resulta de la aplicación del artículo 155 de esta ley.

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

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

- a) Por nacimiento de hijo o entrega en guarda de un menor, 2 días corridos;
- b) Por matrimonio, 10 días corridos;
- c) Por fallecimiento del cónyuge o la persona con la cual estuviese unido en aparente matrimonio, en las condiciones establecidas en la presente ley; de hijos o de padres, 3 días corridos;
- d) Por fallecimiento de hermano, un día;
- e) Para rendir examen en la enseñanza media o universitaria, 2 días corridos por examen, con un máximo de 10 días por año calendario.

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

Artículo 177. — *Prohibición de trabajar. Conservación del empleo.* Queda prohibido el trabajo del personal femenino durante los cuarenta y cinco (45) días anteriores al parto y hasta cuarenta y cinco (45) días después del mismo. Sin embargo la interesada podrá optar por que se le reduzca la licencia anterior al parto que en tal caso no podrá ser inferior a treinta (30) días; el resto del período total de licencia se acumulará al período de descanso posterior al parto. En caso de nacimiento pretérmino se acumulará al descanso posterior todo el lapso de licencia que no se hubiere gozado antes del parto, de modo de completar los noventa (90) días.

En caso de parto múltiple, el período de licencia siguiente al parto se ampliará en diez (10) días corridos por cada alumbramiento posterior al primero.

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

Garantízase a toda mujer durante la gestación el derecho a la estabilidad en el empleo. El mismo tendrá carácter de derecho adquirido a partir del momento en que la trabajadora practique la notificación a que se refiere el párrafo anterior.

En caso de permanecer ausente de su trabajo durante un tiempo mayor, a consecuencia de enfermedad que según certificación médica deba su origen al embarazo o parto y la incapacite para reanudarlos vencidos aquellos plazos, la mujer será acreedora a los beneficios previstos en el artículo 208 de esta ley.

Artículo 177 bis. — La mujer que reciba un menor en guarda gozará de la licencia por maternidad de cuarenta y cinco (45) días, a contar de la fecha de entrega. Se le otorgarán los mismos beneficios acordados en el artículo 177.

Artículo 178. — *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 meses y medio anteriores o posteriores a la fecha del parto, siempre y cuando la mujer haya cumplido 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 a una indemnización igual a la prevista en el artículo 182 de esta ley.

Igual presunción se tendrá cuando se despidiera a una mujer dentro de los siete meses y medio posteriores a recibir en guarda a un menor.

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

La mujer que hubiere recibido en guarda a un menor no mayor de un año gozará de los mismos beneficios para poder alimentarlo.

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.

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

- a) Continuar su trabajo en la empresa, en las mismas condiciones en que lo venía haciendo;
- b) Rescindir su contrato de trabajo, percibiendo la compensación por tiempo de 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 25 % de la remuneración de la trabajadora, calculada en base al promedio fijado en el artículo 245 por cada año de servicio, la que no

podrá exceder de un salario mínimo vital por un año de servicios o fracción mayor de 3 meses;

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

Se considera situación de excedencia la que asuma voluntariamente la mujer trabajadora que le permite reintegrarse a las tareas que desempeñaba en la empresa a la época del alumbramiento, dentro de los plazos fijados.

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.

Artículo 184. — *Reingreso.* El reingreso de la mujer trabajadora en situación de excedencia deberá producirse al término del período por el que optara en cargo de la misma categoría que tenía al momento del alumbramiento, de la entrega en guarda o de la enfermedad del hijo.

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.

Artículo 195. — *Accidente o enfermedad. Presunción de culpa del empleador.* En caso de accidentes de trabajo o de enfermedad de un menor, si se comprueba ser su causa alguna de las tareas prohibidas a su respecto, o efectuada en condiciones que signifiquen infracción a sus requisitos, o de encontrarse el menor en un sitio de trabajo en el cual es ilícita o prohibida su presencia, se considerará por ese solo hecho al accidente o a la enfermedad como resultante de culpa del empleador, sin admitirse prueba en contrario.

Artículo 196. — *Determinación.* La extensión de la jornada de trabajo será fijada por las leyes, los estatutos profesionales, las convenciones colectivas de trabajo y el contrato individual de trabajo. Las normas legales que las provincias hubiesen sancionado o sancionaren atendiendo a la modalidad o características de la actividad y/o de las zonas o provincias de que se trate, en miras de adecuar la extensión de la jornada en sus respectivos ámbitos, se tendrán por incorporadas, con ese alcance y en tanto no establezcan límites inferiores a 44 horas semanales a la normativa federal sobre la materia.

Artículo 197. — *Concepto. Distribución del tiempo de trabajo. Limitaciones.* Se entiende como jornada de trabajo todo el tiempo durante el cual el trabajador esté a disposición del empleador, cumpla o no tareas, en tanto no pueda disponer de su actividad en beneficio propio.

Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 199, la distribución de las horas de trabajo será hecha por el principal, atendiendo a las modalidades de la explotación, pero ello deberá hacerse siempre de modo que

garantice la salud física, intelectual y moral del trabajador.

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

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

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

Artículo 200. — *Trabajo nocturno o insalubre.* La jornada de trabajo íntegramente nocturna no podrá exceder de 7 horas, entendiéndose por tal la que se cumpla entre la hora 21 de un día y la hora 6 del siguiente.

Cuando se alternen horas diurnas con nocturnas se reducirá proporcionalmente la jornada en 8 minutos por cada hora nocturna trabajada o se pagarán los 8 minutos de exceso como tiempo suplementario según las pautas del artículo 201.

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

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

Agotada la vía administrativa toda declaración de insalubridad, o la que deniegue dejarla sin efecto será recurrible en los términos, formas y procedimientos que rijan para la apelación de sentencias en la jurisdicción judicial laboral de la Capital Federal. Al fundar este recurso el apelante podrá proponer nuevas pruebas.

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

Artículo 201. — *Horas suplementarias.* El empleador deberá abonar al trabajador que prestare servicios en horas suplementarias a la jornada contractual, convencional o legal medie o no autorización del organismo administrativo competente un recargo del 50 % calculado sobre el salario habitual si se tratare de días comunes y del 100 % en día sábado después de las 13 horas, domingo y feriado.

Artículo 203. — *Obligación de prestar servicios en horas suplementarias.* El trabajador no estará obligado a prestar servicios en horas suplementarias, salvo casos

de peligro o accidente ocurrido o inminente de fuerza mayor, o por exigencias excepcionales de la economía nacional o de la empresa, requiriendo ello resolución expresa de la autoridad administrativa.

Artículo 204. — *Prohibición de trabajar.* Queda prohibido la ocupación del trabajador desde las 13 horas del día sábado hasta las 24 del día domingo siguiente, salvo los casos de excepción que las leyes, estatutos profesionales o convenios colectivos prevean, en cuyo caso el trabajador gozará de un descanso compensatorio de la misma duración, en la forma y oportunidad que fijen esas disposiciones.

Artículo 207. — *Salarios por día de descansos no gozados.* Cuando el trabajador prestare 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 puede hacer uso de ese derecho dentro del mes y 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.

Sin perjuicio de este derecho, podrá percibir el importe del franco no gozado, debiendo el empleador en tales casos abonar el salario habitual con el 100 % de recargo.

Artículo 209. — *Aviso al empleador.* El trabajador deberá dar aviso oportuno al empleador de la enfermedad o accidente. Su omisión injustificada será considerada como acto de indisciplina, pero no alterará su derecho a la percepción de las remuneraciones respectivas si su existencia, teniendo en consideración su carácter y gravedad, resultase inequívocamente acreditada mediante certificado médico extendido por facultativo habilitado.

Artículo 210. — *Elección del médico. Control. Caso de discrepancia.* Corresponde al trabajador la libre elección de su médico, pero estará obligado a someterse al control que se efectúe por el facultativo designado por el empleador. Si el empleador no verificara la enfermedad, ésta se tendrá por reconocida. En caso de discrepancia entre el médico del trabajador y el del empleador, éste deberá solicitar a la autoridad de aplicación la designación de un médico oficial, quien dictaminará al respecto.

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

Artículo 212. — *Reincorporación.* Durante el período de conservación del empleo o antes, si del accidente o enfermedad resultase una disminución definitiva en la capacidad laboral del trabajador, y éste no estuviera en condiciones de realizar las tareas que anteriormente cumplía, el empleador deberá asignarle otras, que pueda ejecutar, sin disminución de su remuneración.

Si el empleador no pudiera dar cumplimiento a esta última obligación por causa que no le fuere imputable, deberá abonar al trabajador una indemnización igual a la prevista en el artículo 245 de esta ley. Si estando en condiciones de hacerlo no le asignase tareas compatibles con la aptitud física o psíquica del trabajador,

estará obligado a abonarle una indemnización igual a la establecida en el artículo 182 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.

Está suficientemente acreditada la incapacidad absoluta, a los efectos de la percepción de la indemnización prevista en este artículo, si el trabajador demuestra que se le ha adjudicado el beneficio jubilatorio por invalidez o comprueba la incapacidad por otro medio probatorio.

Los beneficios previstos en este artículo no son incompatibles y se acumulan con los de otras expresas disposiciones legales o específicas disposiciones de convenios colectivos al respecto.

Artículo 215. — *Reserva del empleo. Cómputo como tiempo de servicio.* Los trabajadores que por razón de ocupar cargos electivos en el orden nacional, provincial o municipal, dejaron de prestar servicios, tendrán derecho a la reserva de su empleo por parte del empleador, y a su reincorporación hasta 30 días después de concluido el ejercicio de sus funciones, no pudiendo ser despedido durante el término de un año a partir de la cesación de las mismas.

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

Artículo 216. — *Despido o no reincorporación del trabajador.* Producido el despido o no reincorporación de un trabajador que se encontrare en la situación del artículo 215, éste podrá optar:

- a) Por requerir al juez o tribunal competente que se declare la nulidad de la medida y se disponga su reincorporación, además del pago de la remuneración de sustanciación;
- b) Por reclamar el pago de las indemnizaciones que le corresponden por despido injustificado y por falta u omisión del preaviso, conforme a esta ley, a los estatutos profesionales o convenciones colectivas de trabajo, más todas las remuneraciones que hubiera percibido durante el período de estabilidad, de no haber mediado el despido o haber sido reincorporado. La acción de nulidad y reinstalación prevista en este artículo caducará a los treinta días de producido el hecho que la motiva, entendiéndose en tal caso que el trabajador opta por la acción de resarcimiento.

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

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

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

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

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

Artículo 222 bis. — *Suspensiones injuriosas.* Las suspensiones dispuestas por el empleador, menores de 30 días, que por las circunstancias del caso o la índole o naturaleza de la relación resultasen agraviantes o injuriosas para el trabajador y no fuesen aceptadas por éste, le darán derecho a considerarse en situación de despido.

Artículo 223. — *Salarios de suspensión.* Cuando el empleador no observare las prescripciones de los artículos 218 a 221 sobre causas, plazo, notificación y audiencia al trabajador en el caso de sanciones disciplinarias, éste tendrá derecho a percibir la remuneración por todo el tiempo que estuviere suspendido, hubiese o no mediado impugnación de la suspensión y haya o no ejercitado el derecho que le está conferido por el artículo 222 de esta ley. Lo precedentemente dispuesto será aplicable a los supuestos de suspensión preventiva por denuncia del empleador.

Artículo 224. — *Denuncia del empleador.* Cuando la suspensión se origine en denuncia efectuada por el empleador, y ésta fuera desestimada o sobreseída la causa, o el trabajador sobreseído provisoria o definitivamente, absuelto o dispuesta su libertad por falta de mérito, 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 además de los salarios perdidos durante el tiempo de la suspensión preventiva.

Si resultare que el trabajador tiene derecho a las indemnizaciones por antigüedad y preaviso, también será acreedor a los salarios por suspensión hasta el momento de la ruptura del contrato de trabajo.

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 de trabajo.

Artículo 224 bis. — *Suspensión precautoria. Sumario interno.* Cuando en el ejercicio del poder disciplinario el empleador dispusiere una suspensión precautoria, motivada por la instrucción de un sumario interno, aquella no podrá prolongarse más de treinta días (30 días) corridos.

## CAPÍTULO VI

*Efectos de la huelga y otras medidas de acción directa*

Artículo 224 ter. — *Alcanse. Reintegración del trabajador. Prohibición de trato discriminatorio.* La huelga y demás medidas lícitas de acción directa que afecten la prestación de los servicios sólo suspenderán los efectos de la relación laboral por todo el tiempo que duren.

La participación en ella del trabajador en ningún caso puede constituir causa de despido, ni aún mediando intimación del empleador de reintegro al trabajo, salvo que se diese la situación prevista en el artículo 242, según valoración que harán los jueces prudencialmente en cada caso en particular y en presencia de la calificación administrativa que pudiere haberse dictado.

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

Artículo 224 quater. — *Sustitución del trabajador. Prohibición.* El empleador no podrá concertar durante el tiempo de duración de la huelga u otras medidas de acción directa aprobadas por la organización sindical pertinente nuevos contratos de trabajo que tienden a sustituir o reemplazar en su cargo al trabajador, ni adoptar medidas disciplinarias en su contra, ni alterar la situación o condición en que se encontrara revistando en la empresa.

Cuando el empleador disponga medidas vedadas por esta norma, el trabajador tiene derecho a la percepción de los salarios durante el lapso de la huelga.

Artículo 224 quinter. — *Culpa del empleador. Remuneraciones.* Cuando la huelga, retención de tareas u otras medidas de acción directa aprobadas por la organización sindical pertinente obedecieren a culpa del empleador, el trabajador que participe en las mismas tendrá derecho a percibir la remuneración correspondiente al tiempo de su duración.

Artículo 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 fijan en término mayor en beneficio del trabajador deberá darse con la anticipación siguiente:

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

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

En aquellos supuestos en que por modalidades del contrato de trabajo o por quiebra no se pudiera otorgar el

preaviso, éste se indemnizará conforme el procedimiento que indica el artículo siguiente.

Artículo 235. — *Forma.* La notificación del preaviso deberá efectuarse por telegrama, carta documento o por escrito con intervención de la autoridad administrativa del trabajo.

Artículo 238. — *Obligaciones de las partes.* Durante el transcurso del preaviso subsistirán todas las obligaciones emergentes del contrato de trabajo, pero las facultades disciplinarias que pudiese ejercer el empleador deberán apreciarse con criterio restrictivo, de modo de garantizar al trabajador la íntegra percepción de sus retribuciones durante los plazos respectivos.

Artículo 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 constancia de la fecha y con expresión suficientemente clara de los hechos motivantes en que se funda la ruptura del contrato.

No se admitirá, en la contestación de la demanda del empleador, la modificación de los hechos invocados como causal de despido consignados en las comunicaciones antes referidas.

Artículo 244. — *Delitos. Abandono del trabajo.* Si el empleador invocara como causa del despido la comisión de actos calificados como delitos, deberá acreditarla mediante sentencia judicial firme.

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

Artículo 245. — *Indemnización por antigüedad o despido.* En los casos de despido dispuesto por el empleador sin justa causa, habiendo o no mediado preaviso, éste deberá abonar al trabajador una indemnización equivalente a un mes de sueldo por cada año de servicio o fracción mayor de tres meses, tomando como base la mejor remuneración mensual 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 veces el importe mensual del salario mínimo vital, vigente al tiempo de la extinción del contrato.

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

Sin perjuicio de la indemnización prevista en este artículo, cuando se den los presupuestos respectivos de imputación de responsabilidad, el empleador estará obligado a la reparación del agravio moral, causado al dependiente de conformidad con las normas del derecho común.

Artículo 247. — *Monto de la indemnización.* En los casos en que el despido fuese dispuesto por causas 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.

A los efectos previstos por esta norma no se considerará falta o disminución de trabajo no imputable al

empleador aquella que obedeciera a riesgo propio de la empresa.

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

Ante la demanda que promoviere el trabajador, el empleador no podrá invocar la causal prevista en el primer párrafo, si en los plazos legales no hubiere abonado la indemnización con el alcance indicado en este artículo.

Artículo 251. — *Certificación 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, ni inherentes al riesgo propio de la empresa, 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 afectuada por el juez con competencia en lo laboral.

Artículo 252. — *Obligación de preavisar. Plazo de mantenimiento de la relación.* Cuando el trabajador reuniese los requisitos exigidos para obtener el porcentaje máximo de la jubilación ordinaria, el empleador que pretendiese disponer el cese de la relación deberá preavisarlo por los plazos previstos en esta ley e intimarlo a que inicie los trámites pertinentes, extendiéndole los certificados de servicios y demás documentación necesaria a esos fines. A partir de ese momento el empleador deberá mantener la relación de trabajo hasta que la caja respectiva otorgue el beneficio y por un plazo máximo de 1 año. Este plazo no regirá cuando el otorgamiento del beneficio demande un mayor tiempo de tramitación y no existiera en el caso responsabilidad del trabajador.

Concedido el beneficio, o vencido dicho plazo sin que existan eximentes de responsabilidad para el trabajador, el contrato de trabajo quedará extinguido sin obligación para el empleador del pago de la indemnización por antigüedad que prevean las leyes o estatutos profesionales.

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

Artículo 255. — *Reingreso del trabajador. Dedución 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 del índice oficial de precios al consumidor desde la fecha del primitivo pago hasta el del nuevo monto

indemnizatorio. En ningún caso la indemnización resultante podrá ser inferior a la que hubiera correspondido al trabajador si su período de servicios hubiera sido sólo el último y con prescindencia de los períodos anteriores al reingreso.

Artículo 256. — *Plazo común.* Durante la vigencia del contrato de trabajo prescriben a los cuatro 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 reglamentación del derecho de trabajo.

Sin embargo en ningún caso el plazo de prescripción mencionado en este artículo podrá extenderse más de 2 años a contar de la extinción del contrato.

El plazo de prescripción de las acciones provenientes de la responsabilidad por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales comienza a correr desde la toma de conocimiento por el trabajador del grado de incapacidad padecido, la irreversibilidad de su estado de incapacidad y la causa o concausa laboral que la produjo.

Esta norma tiene carácter de orden público y los plazos no pueden ser modificados por convenciones individuales o colectivas.

Artículo 257. — *Interrupción y dispensa de la prescripción.* Sin perjuicio de la aplicabilidad de las normas del Código Civil, la reclamación ante la autoridad administrativa del trabajo y la constitución en mora del empleador, interrumpirán el curso de la prescripción por el plazo de un año.

La interrupción proveniente de la constitución en mora del empleador podrá operarse por una sola vez.

Cuando por dificultades de hecho o maniobras dolosas de la otra parte se hubiera obstaculizado temporalmente el ejercicio de una acción el trabajador quedará liberado de los efectos de la prescripción liberatoria.

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

Cuando el juez laboral corresponda a extraña jurisdicción que el juez del concurso, éste deberá autorizarlo para que sobre bienes del concursado sites en jurisdicción del primero, sobre los que recaigan los privilegios especiales de esta ley, se practique remate judicial y con los fondos obtenidos se satisfagan los créditos laborales reconocidos por sentencias firmes.

A requerimiento del juez laboral, el juez del concurso deberá girar fondos suficientes, si existen, provenientes del procedimiento concursal, para satisfacer créditos laborales por intermedio del juez del trabajo.

Artículo 268. — *Privilegios especiales.* Los créditos por remuneraciones debidas al trabajador por seis (6) meses y los provenientes de indemnizaciones por accidente de trabajo, despido, falta de preaviso y fondo de desempleo, con las actualizaciones previstas en el artículo 276, y los intereses de todos ellos por el plazo de dos (2) años desde la fecha de la mora, gozan de privilegio especial sobre las mercaderías, materias primas y maquinarias que integren el establecimiento donde haya prestado servicios, o que sirvan para la explotación del que aquel forma parte.

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

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

Artículo 276. — *Actualización monetaria.* Los créditos provenientes de las relaciones individuales de trabajo, serán actualizados teniendo en cuenta la depreciación monetaria que se opere desde que cada suma es debida hasta el momento del efectivo pago. A tal fin los jueces, de oficio, o a petición de parte, aplicarán el índice oficial de precios al consumidor.

Artículo 277. — *Pago de créditos laborales reclamados judicialmente.* Los pagos que deban realizarse en los juicios laborales se efectivizarán mediante alguno de los siguientes procedimientos:

- a) Pago efectivizado mediante depósito bancario en autos a la orden del tribunal interviniente y giro judicial personal al trabajador titular del crédito o sus derechohabientes, aun en el supuesto de haber otorgado poder;
- b) Pago directo al trabajador o sus derechohabientes en efectivo o cheque certificado, por ante el tribunal interviniente, dejándose constancia actuada en el expediente judicial respectivo;
- c) Pago a los trabajadores o sus derechohabientes mediante cheque o giro postal o bancario no a la orden, recibido por éstos, y produciéndose la cancelación del crédito al quedar efectivamente percibido al valor respectivo;
- d) Pago al letrado apoderado del trabajador o sus derechohabientes. Previo al pago precedentemente mencionado deberá notificarse personalmente o por cédula a su domicilio real, al trabajador o sus derechohabientes, la resolución que ordena el pago y la liquidación a la que se lo imputa.

En los casos de los dos incisos que anteceden los letrados de la actora o demandada que practicaren pagos a los trabajadores o sus derechohabientes, tendrán la

obligación de rendir cuentas documentadamente dentro de los 15 días de dicho pago, en el expediente, de haberlos practicado mediante cheque o giro postal o bancario, no a la orden.

La violación de la carga de rendición de cuentas, deberá ser comunicada por el tribunal interviniente al Colegio Profesional, Tribunal de Ética correspondiente y la Justicia Penal, por las responsabilidades que pudieran corresponder.

Todo pago realizado sin observar las precisiones establecidas en los incisos que anteceden, será nulo de pleno derecho.

Artículo 278. — *Pago en juicios por accidentes de trabajo.* El pago directo por el tribunal interviniente de indemnizaciones propias de la ley 9.688, de accidentes de trabajo, se podrá ordenar mediante giro judicial a favor del trabajador o sus derechohabientes, debiéndose practicar de oficio la transferencia de aportes previstos en el decreto ley 8.064/57 a favor del fondo de garantía y comunicar al mismo la existencia de la causa judicial, el resultado de la misma y la percepción de las indemnizaciones respectivas.

Artículo 279. — *Pacto de cuota litis y desistimiento.* Queda prohibido el pacto de cuota litis que exceda el veinte por ciento y el practicado, requerirá homologación judicial.

El desistimiento por el trabajador de acciones y derechos se ratificará personalmente en el juicio y requerirá homologación.

## ANEXO II

### Régimen del trabajador agrario

#### CAPÍTULO I

Artículo 1º — El presente régimen especial regulará el contrato de trabajo agrario en todo el país, siendo de aplicación las disposiciones generales de esta Ley de Contrato de Trabajo en todo aquello que no se oponga al mismo.

Artículo 2º — Habrá contrato de trabajo agrario cuando una persona física realizare en relación de dependencia de otra persona, persiguiera o no ésta fines de lucro, tareas vinculadas con la actividad agraria, en cualquiera de sus especializaciones.

Caracterizan al trabajo agrario:

- a) El ámbito rural de ejecución de las principales tareas cumplidas y la naturaleza agropecuaria, forestal, apícola o avícola de la producción;
- b) Su cumplimiento en establecimientos de las empresas agrícolas y ganaderas en general situados fuera de las zonas urbanas;
- c) La preparación de la tierra, cultivo, mantenimiento, corte, trilla, recolección, transporte y almacenaje y empaque y toda actividad y manipulación de cosechas de cereales, oleaginosas, hortalizas, legumbres, viñedo, zafra azucarera, yerbatera, vendimia, arrocera, tabacalera, té, de todo tipo de frutales de pepitas y carozos, citrus y de cualquier otro fruto del agro.

- d) La preparación de plantaciones, surcos, mantenimiento, corte, tala y troceo de toda clase de vegetales, ya sean alimenticios o de uso industrial, de montes naturales o artificiales, como así también las tareas de curación, podas, injertos, o cualquier otra;
- e) La floricultura parquista y viverista, se desarrollen al aire libre o invernadero;
- f) La doma, jineteada, esquila manual o mecanizada, arreos o movimientos de animales en corrales en general, en remates o ferias;
- g) Las tareas en establecimientos de granja: la producción de huevos, explotaciones apícolas, de conejos, nutrias, chinchillas o de cualquier otro animal destinado al consumo, cría o la transformación industrial;
- h) La estiba que se desarrolle para cualquier tipo de almacenaje, manual o mecanizado, ya sea en manipulación de carga o descarga, paleo de cualquier tipo de granos o semillas, cereales u oleaginosas, legumbres, forrajes o pasturas, en chacra, galpón o silo, ubicados en el campo;
- i) El empaque de productos y frutos agrarios, propios o de otros productores, siempre que no exista transformación industrial de los mismos.

La presente calificación tiene el carácter de enunciativa y la normativa de este anexo no se aplica a aquellas actividades agrarias, o conexas a la actividad agraria previamente calificada, si rigen para ella expresas disposiciones legales o convencionales que les reconozcan mejores derechos a los trabajadores que las comprendan.

Artículo 3º — El régimen legal previsto en este capítulo no se aplicará:

- a) Al personal afectado exclusivamente a actividades industriales o comerciales que se desarrollen en el medio rural;
- b) Al trabajador no permanente que fuera contratado para realizar tareas extraordinarias ajenas a la actividad agraria;
- c) Al trabajador que preste servicios de quehaceres del hogar exclusivamente para el empleador y su grupo familiar, aunque se desempeñe en el establecimiento agrario;
- d) Al personal administrativo que no habita en los establecimientos;
- e) Al dependiente del Estado nacional, municipal o provincial.

Artículo 4º — La jornada de trabajo será de ocho horas diarias y cuarenta y ocho semanales, ajustándose dentro de estos límites legales y los de la ley 11.544 y a la naturaleza de la explotación.

Artículo 5º — La jornada de trabajo se considerará iniciada en el momento en que el trabajador se pone a disposición del empleador. Se computará como jornada de trabajo el tiempo de transporte que efectúe el empleador o contratista para el traslado de personal al lugar en donde se realizarán las tareas. La fijación de la

remuneración para ese tiempo se determinará a promedio horario de lo percibido normal y habitualmente por el trabajador.

Artículo 6º — Se fijarán pausas para las comidas y descanso que oscilarán, según los usos y costumbres de cada región, entre dos y cinco horas según la época y ubicación geográfica del establecimiento, determinándose entre la terminación de una jornada y el comienzo de la siguiente una pausa no inferior a diez horas.

Artículo 7º — Si el trabajador fuere contratado para residir en el establecimiento correrá por cuenta del empleador su traslado, y el del grupo familiar y pertenencias, desde el lugar de contratación a la vivienda adjudicada, o a la inversa, cuando se iniciare la relación o se extinguiere el vínculo laboral.

Artículo 8º — Cuando el trabajador reciba alimentación provista por el empleador, éste nunca podrá deducir más del 20 por ciento de la remuneración y esta deducción deberá hacerse con detalle sobre la misma y comunicada por escrito.

Cuando el empleador provea vivienda al trabajador, no se podrá deducir suma alguna de la remuneración en tal concepto.

Artículo 9º — En el caso que el salario fuera determinado según la producción, se deberá consignar especialmente en los recibos y constancias de pago, el valor unitario correspondiente, número de unidades realizadas y retribución por tareas principales y accesorias. Las remuneraciones deberán liquidarse siempre en forma individual, aun cuando las tareas fueran realizadas o los salarios liquidados por equipo, cuadrilla o conjunto de trabajadores. El recibo que no contenga tales especificaciones carecerá de los efectos liberatorios que le asigna la ley para esos casos.

Artículo 10. — Las notificaciones a las partes del trabajo rural serán personales y deben probarse en forma fehaciente. En los lugares donde las notificaciones postales no sean posibles, la notificación deberá efectuarse por intermedio de la autoridad administrativa laboral, el juzgado de paz o el órgano judicial que haga sus veces. Los plazos para las intimaciones deberán ser razonables y ajustados al medio elegido para la notificación, la realidad rural y las limitaciones que ella impone para cumplir plazos perentorios.

Artículo 11. — Los empleadores de trabajadores rurales deberán facilitar el acceso de los trabajadores a la instrucción primaria. Esta obligación se extiende en favor de los miembros de la familia del trabajador, cuando ellos convivan con él en el establecimiento agrario donde trabaja.

Artículo 12. — Se entenderá que existe contrato de trabajo agrario de cosecha, por ciclo agrícola o de cultivos, cuando la prestación del mismo se produce en una época determinada del año, en forma discontinua, sucesiva y periódica, en razón de la naturaleza por una necesidad permanente de la actividad de la empresa o explotación rural.

Artículo 13. — Los contratos agrarios previstos en el artículo anterior están sujetos a las prescripciones generales de la presente Ley de Contrato de Trabajo.

Artículo 14. — Se entenderá que existe contrato de trabajo agrario eventual o accidental, cuando las tareas a cumplir por su naturaleza excepcionales y extraordinarias, revistan las condiciones y características previstas en los artículos 99 y 100 de esta Ley de Contrato de Trabajo, estando regidas por lo previsto en esta normativa.

Artículo 15. — La indemnización por antigüedad, prevista en esta Ley de Contrato de Trabajo, en los casos de despido sin causa de un trabajador agrario, tendrá un incremento conforme a la siguiente escala:

- a) Del 20 por ciento cuando la antigüedad fuera de 10 años;
- b) Del 15 por ciento cuando fuera mayor de diez años y hasta veinte años;
- c) Del diez por ciento cuando fuese mayor de veinte años.

### CAPÍTULO III

Artículo 16. — Cuando el trabajador agrario tiene su vivienda en el establecimiento en el cual se desempeña, en forma permanente o temporaria, esta vivienda, conforme a las características de cada zona, tendrá que satisfacer los siguientes requisitos:

- a) Condiciones de seguridad, higiene, aereación, luz natural y abrigo;
- b) Ambientes de tamaño adecuado y de acuerdo a la composición del núcleo familiar, con habitaciones diferenciadas para los hijos o menores a cargo de distinto sexo, mayores de 12 años;
- c) Cocina - Comedor;
- d) Baños individuales o colectivos dotados de los elementos para atender las necesidades del personal y su familia;
- e) Separación completa de los lugares de crianza, guarda o acceso de animales o de aquellos que almacenen productos de cualquier especie;
- f) En los lugares de clima frío, suficiente y gratuita provisión de leña u otros combustibles para calefaccionar la vivienda.

Artículo 17. — El empleador deberá suministrar agua potable en cantidad suficiente, en las viviendas y lugares de trabajo.

El establecimiento agrario dispondrá como mínimo de una unidad sanitaria compuesta de inodoro, lavamanos y ducha. Los lavamanos y duchas serán provistos de agua potable, suministrándose jabón en cantidad suficiente para la completa higienización personal.

### CAPÍTULO IV

Artículo 18. — Además de la remuneración fijada para su categoría, el personal permanente percibirá una bonificación por antigüedad equivalente al 1 % de la remuneración básica, por cada año de servicio.

El trabajador que acreditare haber completado los cursos de capacitación previstos por esta ley con relación a las tareas en que se desempeñare, deberá ser

retribuido con una bonificación especial acorde con el nivel obtenido que será determinada por la Comisión Nacional de Trabajo Agrario.

Artículo 19. — El empleador que expendiere a su personal mercaderías producidas en el establecimiento podrá descontar del salario el valor de las mismas, bajo las siguientes condiciones:

- a) Que la adquisición fuere voluntaria;
- b) Que el precio de las mercaderías no fuera superior al corriente en la zona y que sobre los mismos se acordare una bonificación especial al trabajador.

Artículo 20. — El empleador podrá proveer mercaderías al trabajador. En todos los casos quedará prohibido obligarlo a adquirirlas.

La venta podrá ser al contado o a crédito, pero en cualquier caso los precios deberán guardar razonable relación, a juicio de la autoridad de aplicación, con los de la localidad más próxima.

Los descuentos deducibles del salario, en la forma prevista por esta ley, deberán referirse exclusivamente a artículos de primera necesidad.

Artículo 21. — El empleador deberá disponer en forma permanente y en el lugar de trabajo de un botiquín de primeros auxilios, que contará como mínimo con los elementos que determinará la reglamentación.

Artículo 22. — El empleador deberá asegurar el traslado oportuno del trabajador enfermo o accidentado, por un medio adecuado, al centro asistencial más próximo.

Artículo 23. — Las tareas de ordeño y apoyo deberán realizarse bajo tinglado. Estará a cargo del empleador la construcción y mantenimiento de estas instalaciones.

Artículo 24. — Cuando se utilizaren plaguicidas, insecticidas u otros agroquímicos tóxicos, el empleador deberá individualizarlos de manera inconfundible y guardarlos en lugar aislado.

## ANEXO III

### Régimen del trabajador de quehaceres del hogar

#### CAPÍTULO I

##### Relación laboral

Artículo 1º — El presente estatuto rige la relación laboral de los trabajadores en todo el territorio de la Nación, que lleven a cabo en forma dependiente las tareas propias de los quehaceres del hogar, en cuanto esas tareas no importen lucro o beneficio económico para el empleador.

En todo lo que no haya sido expresamente previsto en este capítulo, regirán las prescripciones generales de esta Ley de Contrato de Trabajo, en cuanto a la relación laboral de los trabajadores del hogar.

Artículo 2º — No se consideran empleados de quehaceres del hogar:

- a) Los ascendientes, descendientes y afines en línea directa o colaterales hasta el segundo grado;

- b) Los empleados contratados exclusivamente para atender enfermos, con título habilitante.

Artículo 3° — *Presunción*. Se presume la relación de dependencia de los empleados en quehaceres del hogar en los siguientes casos:

- a) Cuando la concurrencia sea habitual al domicilio del presunto empleador, con horario determinado de entrada y retiro;
- b) Cuando se produce la permanencia en el domicilio del presunto empleador, en forma habitual, estén los dueños de casa en ella o no;
- c) Cuando se realicen por cuenta del empleador tareas o actividades propias de los quehaceres domésticos, fuera del ámbito hogareño, haciendo compras, trámites o actos en nombre y beneficio del dueño de casa;
- d) Cuando se atienda y acompañe, en forma habitual, a los hijos del presunto empleador, en sus actividades escolares y recreativas.

Esta presunción sólo dejará de operar cuando se muestre en forma clara y fehaciente la existencia de otro vínculo que justifique otro tipo de relación laboral o no laboral.

Artículo 4° — *Relación individual*. En el caso que se tome al servicio de un dueño de casa, conjuntamente, a un matrimonio o a padres con sus hijos, las retribuciones deben ser convenidas en forma individual y abonadas separadamente.

Los hijos menores de catorce (14) años, que vivan con sus padres en el domicilio del empleador, no serán considerados como empleados en el servicio del hogar. Tampoco lo serán las personas que acompañan en el alojamiento al empleado y que, emparentadas con él, no presten servicios para el mismo empleador.

Artículo 5° — *Tareas promiscuas*. Cuando las tareas del hogar sean promiscuas con otras, por las que el empleador desempeña tareas lucrativas, la relación laboral no será juzgada por las normas de este estatuto y sí por las disposiciones generales de esta ley.

## CAPÍTULO II

### Personal sin retiro

Artículo 6° — *Beneficios*. Todas las personas empleadas en tareas del hogar, cuando se desempeñen en el mismo sin retiro diario, gozarán de los siguientes beneficios:

- a) Que se le provea de habitación independiente, saludable y limpia, con el mobiliario indispensable para su utilización como dormitorio, consiguiéntemente tendrá derecho a que se respete su intimidad;
- b) Que se le proporcionen alimentos y comidas que correspondan a su jornada de trabajo, en cantidad y calidad suficientes.

Artículo 7° — *Jornada legal*. Todas las personas empleadas en tareas del hogar incluidas en este capítulo, gozarán de reposo diario nocturno de nueve horas consecutivas como mínimo, el que sólo podrá ser interrumpido por causas graves o urgentes. Además gozarán de un descanso diario de tres horas entre sus tareas matutinas y vespertinas, coincidente con su horario de almuerzo, en el período diario que convengan las partes.

Artículo 8° — *Descanso semanal*. Gozarán los trabajadores de quehaceres del hogar de un descanso semanal de treinta y seis (36) horas o en su defecto de tres medios días a la semana, a partir de las quince horas, fijados teniendo en cuenta las necesidades del empleador y el empleado.

Artículo 9° — *Retiro*. En los períodos de descanso tendrá libertad el trabajador en quehaceres del hogar para retirarse de la casa.

Artículo 10. — *Horas extraordinarias*. Cuando por causas extraordinarias y justificadas por su importancia en la vida familiar, el trabajador deba cumplir tareas en los períodos de descanso diario o semanal, referidos en el artículo anterior, las horas suplementarias trabajadas le serán abonadas con un recargo del cincuenta por ciento (50 %), los días hábiles, y del cien por ciento (100 %) los sábados después de las quince horas, los domingos o feriados nacionales.

Artículo 11. — *Remuneración*. La remuneración estará integrada por las retribuciones que el trabajador reciba en dinero, provisión de alimentos y uso y habitación, no pudiendo ser en ningún caso inferior al salario mínimo vital y móvil o al que fije la reglamentación o convenio colectivo de la actividad, si supera a aquél.

Artículo 12. — *Traslado temporario*. Cuando el empleador se traslada por vacaciones o por cualquier otra causa, transitoriamente de su domicilio y llevase consigo al empleado de quehaceres del hogar deberá requerir previamente el consentimiento de éste.

## CAPÍTULO III

### Personal con retiro

Artículo 13. — *Alimentos*. El trabajador con retiro tendrá derecho a que se le provean los alimentos y comidas que coincidan en su horario de trabajo.

Artículo 14. — *Jornada legal*. La jornada de trabajo para el personal con retiro no podrá exceder de nueve horas diarias durante las cuales, si fuesen continuas, deberá otorgarse un descanso de media hora para que el trabajador ingiera su comida, sin requerirse prestación de servicio alguno en dicho lapso.

La reconversión horaria que pueden convenir las partes, no admitirá que la jornada semanal exceda de cincuenta y una (51) horas.

Artículo 15. — *Vacaciones*. Sin perjuicio de las normas generales de los artículos 150 al 157 de esta ley, en cuanto al cómputo, la retribución de las vacaciones para el personal de quehaceres del hogar con retiro que trabaja en forma habitual en jornada menor a la legal/o alternados o discontinuos, se le abonará por cada día de

vacación el importe que le hubiera correspondido a la jornada anterior trabajada en horario completo.

#### CAPÍTULO IV

##### Libreta de trabajo

Artículo 16. — Las personas que se desempeñen en tareas del hogar, sin excepción deberán munirse de una libreta de trabajo que expedirá el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de la Nación en forma gratuita, la que contendrá: *a)* datos de filiación y fotografía del empleado; *b)* el texto de esta ley y su reglamentación; *c)* nombre, apellido y domicilio del empleador; *d)* fecha de comienzo de la relación laboral, como así también la de cese, cuando se hubiere producido, firmada por el empleador; *e)* horario de trabajo, días de descanso hebdomadario y anual, firmada por el empleador y *f)* constancia de contratación de seguros de vida, accidente u otro tipo que hagan a la seguridad social del trabajador, sean éstos de carácter obligatorio o facultativos.

Artículo 17. — Para obtener la libreta de trabajo el trabajador presentará a la oficina encargada de su expedición los siguientes documentos: *a)* certificado de buena salud que acredite su aptitud para el trabajo; *b)* documento de identidad y *c)* dos fotografías tipo carnet.

Artículo 18. — Al iniciarse la relación laboral, el empleador requerirá del trabajador la presentación de la libreta y este último deberá hacer efectiva su entrega en el término de cinco días hábiles, a partir de la fecha de ingreso.

Si no contare con el citado instrumento, deberá proporcionar al empleador, dentro de ese mismo lapso, los datos requeridos en el artículo anterior para la inscripción, renovación u obtención de duplicado, de lo cual se otorgará al trabajador constancia escrita que acredite su cumplimiento en término. El correspondiente trámite deberá ser iniciado por el empleador dentro de los quince días hábiles, contados desde la fecha de ingreso.

Artículo 19. — En caso de que el trabajador no hubiere satisfecho en término las exigencias que el artículo anterior le impone, el empleador lo intimará por telegrama para que así lo haga en un plazo de cuarenta y ocho horas. La intimación referida se practicará dentro de los diez días hábiles contados desde la fecha de ingreso del trabajador.

Cuando éste no dé cumplimiento a las obligaciones a su cargo, a pesar de la intimación, el empleador deberá declarar rescindida la relación laboral, sin otra obligación que la de abonar las remuneraciones devengadas. Siempre que esa intimación se haya cumplido dentro de los diez primeros días de relación laboral.

Artículo 20. — La libreta de trabajo de los empleados del hogar tiene el carácter de instrumento público y obligatorio, con arreglo al régimen de la presente ley y será entregada, en los lugares donde no exista delegación del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de la Nación, por la repartición provincial de trabajo, y en caso de no existir ésta, por el juez de paz del lugar.

Artículo 21. — La libreta de trabajo permanecerá siempre en poder del trabajador con la sola excepción del personal sin retiro, en cuyo caso la podrá retener el empleador hasta el cese de la relación laboral. No obstante esta excepción, aun antes de la expiración prevista en el párrafo anterior, deberá proporcionársela si a aquél le fuere necesaria por cualquier motivo.

#### INFORME

Honorable Cámara:

La ley 20.744, sancionada el 11 de septiembre de 1974, fue llamada la ley de contrato de trabajo.

Era una norma de 301 artículos, debida a un gobierno constitucional, que asumió el compromiso de sistematizar la dispersa legislación del derecho del trabajo, que prescribe el régimen básico aplicable a las relaciones laborales de la actividad privada.

Fue inspirada en la tesonera pluma de un abogado de obreros y organizaciones sindicales, que con gran pragmatismo, recogió lo mejor de la doctrina y jurisprudencia de su época, inspirado en un loable y constructivo espíritu de justicia social. Era el doctor Norberto Centeno, abogado que pasó a la historia del derecho laboral argentino, por el valor de sus obras, y que en pago de sus méritos reformistas y humanistas, la represión, con un profundo sentido reaccionario, lo secuestró y ejecutó, en uno de los más salvajes e irracionales crímenes, que fueron testimonios de una época, que los argentinos debemos superar, sin olvidar.

El 23 de abril de 1976, el gobierno de facto, como parte de su política económica, dictó la norma 21.297. Con ella se reformaba la ley 20.744, derogando 25 de sus artículos, modificando otros 97 y agregando un artículo a su texto.

Una concepción autoritaria se desprendía de todo el poder de facto y pretendía, por vía de esa reforma, desarmar el espíritu protectorio que debe amparar a la figura del trabajador, en la relación contractual con su empleador, en un régimen en el que uno es dependiente del otro.

La reforma expurgaba mínimos y moderados mecanismos de participación protagonizados por la acción sindical, única que puede garantizarlos. Retrocedía en conquistas obreras plasmadas durante décadas, pretendía inspirar el trabajo y la empresa, en función del modelo dictatorial que imponía en la sociedad.

No se dio un sólo congreso de especialistas de derecho del trabajo que no repudiara esa reforma. El movimiento obrero organizado levantó su voz rechazando la normativa impuesta. Los partidos políticos, enrolados en el campo popular, se definieron contra la norma de facto. La dura voz de la República nuevamente se levantó, pese a la represión, castigando el retroceso social impuesto.

En agosto de 1981 la propuesta de la multipartidaria, en su "Dictamen de la Comisión de Asuntos Sociales", al abordar el área laboral sostenía:

"Simultánea y paralelamente se ha operado un proceso de degradación de la protección legal del trabajo. En este orden de cosas, es factible advertir cómo han prosperado tendencias cuya traducción normativa

nos retrotraen a tiempos que razonablemente tenía caber por irreproducibles.

"Una exteriorización temprana y particularmente significativa de ese ostensible deterioro, consistió en la reforma del régimen legal del contrato de trabajo, expresada por medio de la ley 21.297. En su conjunto produjo un retaceo generalizado de los derechos contenidos en el texto originario que, en algunos casos, alcanzó verdaderos extremos de gravedad e irrazonabilidad."

Convocada la ciudadanía a las elecciones de 1983, todos los partidos políticos prometieron en sus plataformas, revisar la norma de facto 21.297.

Instalado el Honorable Congreso nacional, la democracia por intermedio de sus representantes, avanzó con más de 60 iniciativas parlamentarias, de senadores o diputados, destinadas a reformar la ley de contrato de trabajo. Entre otras podrían mencionarse las siguientes:

- Expediente 16-P.E.-87, modificaciones al artículo 177 de la Ley de Contrato de Trabajo.
- Expediente 328-D.-85, de Cassia y otros, proyecta modificar los artículos 256 y 258 de la Ley de Contrato de Trabajo.
- Expediente 1.238-D.-85, Manzano y otros, artículos 218 al 221.
- Expediente 1.330-D.-85, García C. E., artículo 266.
- Expediente 1.332-D.-85, García C. E., artículo 251.
- Expediente 1.350-D.-85, García A. M., restablecimiento de la ley 20.744.
- Expediente 2.848-D.-85, Cáceres, artículo 179.
- Expediente 2.923-D.-85, Dovená, artículos 177 y 179.
- Expediente 3.234-D.-85, Lugones, artículos 177 y 179.
- Expediente 3.712-D.-85, García C. E., artículos 22, 32, 153, 154, 202, 256, 266, 272, 280, 292, 294, 284, 290, 300, 302 y 277.
- Expediente 4.061-D.-85, Borda, artículo 20.
- Expediente 4.264-D.-85, Bernasconi y Cornaglia, artículos 178, 208, 179 y 158.
- Expediente 76-D.-86, Fino, artículo 245.
- Expediente 57-D.-86, Fappiano, artículo 29.
- Expediente 66-D.-86, Reynoso y Cornaglia, artículo 154.
- Expediente 120-D.-86, Corzo y otros, artículo 29.
- Expediente 153-D.-86, Fino y Cabello, artículo 277.
- Expediente 160-D.-86, Carranza (maternidad).
- Expediente 216-D.-86, García (C. E.), artículo 193.
- Expediente 281-D.-86, Corzo, artículo 245.
- Expediente 282-D.-86, Corzo, artículo 245.
- Expediente 283-D.-86, Terrile, artículos 158 y 160.
- Expediente 484-D.-86, García (C. E.), artículo 207.
- Expediente 535-D.-86, Pereyra, artículo 245.
- Expediente 746-D.-86, Fino, artículo 250.
- Expediente 791-D.-86, Corzo, artículo 63.
- Expediente 1.059-D.-86, Bello, artículos 173 y 176.
- Expediente 1.060-D.-86, Bello, artículo 158.
- Expediente 1.086-D.-86, Riutort de Flores, artículo 179.
- Expediente 1.123-D.-86, Borda, artículo 137.
- Expediente 1.255-D.-86, Fino, artículo 249.
- Expediente 1.502-D.-86, Borda y otros, derogación 21.297 y vigencia 20.744.
- Expediente 1.541-D.-86, Corzo, artículos 188 y 189.
- Expediente 1.610-D.-85, Carranza, artículo 245.
- Expediente 1.611-D.-85, Carranza, artículo 252.
- Expediente 1.629-D.-86, Pereyra y otros, artículo 9º.
- Expediente 1.630-D.-86, Pereyra y otros, artículo 142.
- Expediente 554-S.-84, Britos (senador nacional), propone reimplantar con numerosas modificaciones la ley 20.744.
- Expediente 365-D.-84, García (A. M.), y otros: aplicación de la Ley de Contrato de Trabajo y del régimen de convenios colectivos a los trabajadores agrarios.
- Expediente 138-D.-84, Unamuno y Maya: reimplantar la vigencia del decreto 28.169/44, estatuto del peón. Derogación de la llamada ley 22.248.
- Expediente 1.604-D.-84, Salduna: extensión de los beneficios sobre estabilidad previstos en la Ley de Contrato de Trabajo, a los trabajadores agrarios permanentes y discontinuos o de temporada.
- Expediente 1.940-D.-86, Cornaglia y otros: estatuto del trabajador de quehaceres del hogar.
- Expedientes 1.085-D.-86 y 3.598-D.-86, Cornaglia y otros: artículos 29, 30 y 100 (t.o. 390/76). Modificaciones al régimen de contrato de trabajo.
- Expediente 845-D.-84, Rodríguez (M. A.) y otros: régimen laboral para los empleados domésticos.
- Expediente 2.511-D.-84, Ferri: régimen de contrato de trabajo para los empleados del hogar.
- Expediente 3.200-D.-86, Gómez Miranda: modificaciones de la Ley de Contrato de Trabajo, extensión de los beneficios a las mujeres a cargo de guarda de menores.
- Expediente 2.353-D.-86, Albornoz, Cornaglia y otros: reforma Ley de Contrato de Trabajo en artículos referentes a pago de remuneraciones, forma y recibos.
- Massaccesi: régimen laboral para los trabajadores. Modificaciones a la ley 22.248.

Todas estas iniciativas, fueron tenidas en cuenta, compatibilizadas y aun aquellas que no pudieron ser receptadas total o parcialmente, en la reforma finalmente aconsejada, constituyen fuente y fundamento final del proyecto que, en marzo de 1987, registrado en el Trámite Parlamentario N° 157, presentáramos a la Honorable Cámara, juntamente con los señores diputados Alborno, Espinoza, Bernasconi, Terrile, Parente, Bisciotti, Puebla, Lépori, Bulacio y Joaquín V. González.

En esa ocasión, en los fundamentos de la iniciativa, sosteníamos también la necesidad de mejorar el proyecto con la incorporación a la Ley de Contrato de Trabajo de los trabajadores rurales y con la de los quehaceres del hogar. Afirmábamos:

"Atentos también a la situación de los empleados que se desempeñan en tareas del hogar y a la de los trabajadores rurales, hemos dado el trascendente paso de integrarlos a la situación general de base que corresponde a todos los trabajadores bajo relación de dependencia de la actividad privada.

"Con tal objeto, reformando los respectivos estatutos hemos anexado los títulos respectivos del régimen del trabajador de quehaceres del hogar y régimen del trabajador rural, que superan la situación discriminatoria actual de esas dos categorías laborales, objeto en muchos casos de verdaderas distinciones en perjuicio de estos trabajadores, que históricamente permanecen relegados y perjudicados ante el conjunto restante. Paradójicamente la economía nacional desde la época de la colonia se basó en el trabajo rural y en el doméstico. Todas las clases sociales se beneficiaron con el trabajo de estos sectores sociales dependientes, pero hasta ahora cuando se los distinguía se lo hacía para dar fundamento legal a su situación de desprotección.

"Creemos haber avanzado en ambos regímenes por el sendero de la causa de los desposeídos hacia la integración nacional y la verdadera recuperación republicana y democrática. Para ellos también la justicia social posible.

"En todos los casos hemos tratado de actuar con ponderación y arreglo a las circunstancias históricas en que vivimos."

Metodológicamente el proyecto ha sido preparado como el cuerpo principal de un futuro Código del Trabajo y la Seguridad Social, en lo que hace a las relaciones individuales del derecho del trabajo.

Su sanción anticiparía en gran medida la labor de redacción de un futuro Código del Trabajo y la Seguridad Social, meta ésta a la que esta Cámara se ha comprometido creando la comisión redactora del mismo, como por otra parte lo ordena el artículo 67, inciso II de la Constitución Nacional.

Girada la iniciativa en marzo de 1987, a la Comisión de Legislación del Trabajo, ésta por decisión unánime de sus miembros encomendó la revisión de la misma a una subcomisión especial de sus integrantes y a la Comisión Especial Redactora del Código de Trabajo y Seguridad Social, que trabajaron de consuno.

Desde entonces, se trabajó sobre la base de la iniciativa ya mencionada, en prolongadas jornadas de debate, reunidos no menos de una vez por semana en sesiones de muchas horas de duración, con la participa-

ción de los siguientes asesores, todos ellos calificados especialistas del fuero del trabajo, la magistratura o la docencia especializada: los doctores Horacio D. J. Ferro —actual subsecretario de Seguridad Social de la Nación—, Rodolfo Capón Filas, Enrique Rodríguez, Marcelo A. Cisternas, Angel E. Gatti, Héctor P. Recalde, Ricardo Siniscalchi, Eduardo O. Alvarez, Marta H. Andrade, Rodolfo G. Grossman y Patricia E. Carranza.

Es de destacar en esta experiencia, el papel orgánico y respetuoso de la institución parlamentaria, con la que actuó la Confederación General del Trabajo, que requerida a aportar su opinión y a participar en la revisión del proyecto, asumió desde el inicio un rol activo y dio a conocer el apoyo a la iniciativa en discusión, solicitando además que se la trate en conjunto con las importantes iniciativas del Poder Ejecutivo que en materia social llegaron a la Cámara de Diputados en el mes de junio de 1986.

Requerida la opinión de las organizaciones gremiales y empresarias, también tuvimos en cuenta las posiciones y opiniones vertidas. En especial, cuando se proponían alternativas concretas y razonadas, como fue en el caso de la CGE, que se prestó a un interesante y enriquecedor debate.

El resultado final, que la Comisión de Legislación del Trabajo, somete como dictamen para la votación de la Honorable Cámara, corresponde a una ley de contrato de trabajo cuyo texto ordenado superará los 345 artículos.

En esta ocasión incorporamos 74 nuevos artículos al texto legal vigente (24 corresponden al anexo de trabajadores agrarios, 21 al anexo del trabajador de quehaceres del hogar y 29 a la actual sistemática vigente).

Modificamos con reformas importantes y trascendentes 33 artículos, con reformas formales y parciales otros 18 artículos y restablecemos 27 artículos conforme al antiguo texto correspondiente a la ley 20.744. Se derogaron tres artículos del actual texto sin reemplazar.

La reforma obliga a ser complementada con modificaciones a la ley 9.688 de accidentes de trabajo y la derogación de los estatutos de los trabajadores de quehaceres domésticos (decreto ej. 326/56) y de trabajadores agrarios norma de facto 22.248.

En el análisis en particular, fundaremos someramente las más importantes normas sometidas a reforma. En todos los casos tratamos de recepcionar las más progresistas líneas de la jurisprudencia y doctrina laboral. Como guía y ejemplo de ello hacemos las referencias que siguen, para los siguientes artículos del proyecto en consideración:

Artículo 19° — Sosteniendo la fuerza operativa directa como fuente del contrato individual del trabajo, de los tratados internacionales y de los convenios de la OIT (ver Sala VI, "Ojeda, Raimundo c/Maronese S.A.", sentencia del 14 de febrero de 1985).

Artículo 20° — La Corte Suprema de Justicia de la Nación, en el reciente fallo "Zacaría, H. y otros c/Caja Nacional de Ahorro y Seguro", sentó doctrina que permite afirmar el carácter de estatuto profesional del régimen de la función pública (sentencia del 5 de mayo de 1987), lo que legitima la redacción de la primera parte del artículo y elimina el problema que proveniría de incluir a los trabajadores estatales en la Ley de Contrato de Trabajo, en la medida en que celebren convenciones colectivas, en especial teniendo en cuenta

la ratificación del convenio 154 de la OIT y las reformas introducidas a la ley 14.250, relativas a la facultad de los trabajadores del Estado de negociar colectivamente. En doctrina puede consultarse *El empleo público*, de Ricardo Guibourg, L.T. 1980.

Artículo 9° — En doctrina ver de conformidad en monografía de Amadeo Allocatti *La duda en el derecho laboral* (L. T. XIX), donde expresamente funda la innegable procedencia del principio en la apreciación de la prueba. También pueden consultarse las ponencias de la comisión 4 del VIII Congreso Iberoamericano de Derecho del Trabajo.

Artículo 9° bis. — La doctrina de este artículo tiene un pacífico origen jurisprudencial, ver entre otros casos "Zapata, Hugo c/ENTEL", sala IV, sent. del 31 de octubre de 1985, donde se resalta el poder jurídico de la voluntad unilateral del empleador y de los usos y costumbres.

Artículo 11. — El principio de las desigualdades compensadas tiene un pacífico consenso doctrinario porque hace a la esencia de la disciplina. En doctrina lo han sostenido: Héctor Genoud, *El juez del trabajo*, editorial Abeledo Perrot; Couture Eduardo, *Las desigualdades procesales*; Bla Rodríguez, Américo, *Los principios del derecho del trabajo*, editorial Depalma.

Artículo 12. — La irrenunciabilidad plena fue aceptada por la jurisprudencia más avanzada y es común en el Derecho Comparado. (Sala VI, sent. del 15 de mayo de 1985, "Bariain, Narciso c/Mercedes Benz S.A."; etcétera y en doctrina: De la Fuente Horacio, *Renuncia de los Derechos y Modificación del Contrato de Trabajo*. L. T., tomo XXXIV; íd. García Martínez, Roberto, *El principio de irrenunciabilidad*. L. T. XXXIV; en Derecho del Trabajo, artículo 58 de la Ley de Trabajo del Brasil.

Artículo 29. — La jurisprudencia en forma mayoritaria y la doctrina nacional y extranjera se inclinan por el principio de que la vinculación entre el trabajador de una empresa de servicios eventuales y éstas debe ser considerado permanente (sala VII "Chaparro, Martiniani c/Acti-Personal S.A.", sent. del 5 de febrero de 1987); en doctrina Marta Montero *Las empresas temporarias*. Por otra parte la reglamentación que se prevé coincide plenamente con las recomendaciones de la OIT.

Artículo 53 y siguientes. — La jurisprudencia ha sostenido mayoritariamente, interpretando y aplicando la doctrina del Derecho Comercial elaborada en torno del artículo 63 del Código de Comercio, que los libros no son útiles para que el empleador acredite el cumplimiento de sus obligaciones, lo que se origina, obviamente en el hecho de que emanan del propio empresario (sala I, sent. 47.913 del 31 de octubre de 1983 "Maidana, Agustín c/Cnuch S.A."; etcétera. *Las registraciones contables como medio de prueba*, por Eduardo O. Alvarez "Revista de Impuestos", XLII-B, p. 1741).

Artículo 67. — Se recepciona el principio de que el trabajador debe ser oído antes de ser sancionado, en coherencia también con las expresas recomendaciones de la OIT.

Artículo 67 bis. — La jurisprudencia relativizó la existencia de antiguas sanciones a los efectos de méritar los antecedentes del trabajador en lo que respecta

al despido (sala II, sent. 23.478 del 14 de junio de 1978 "Ramírez, Jorge c/Carducci, Raúl y otro").

Artículo 75. — Tanto la doctrina como la jurisprudencia aplicaron el artículo 1.201 del Código Civil y la *exceptio non adimplenti contractus* en los supuestos de las violaciones al deber de seguridad. La norma recepciona la doctrina más moderna. A título ilustrativo ver las reseñas del relato y las conclusiones de las Jornadas "Ley de Contrato de Trabajo a 10 años de su sanción" organizadas por la Asociación de Abogados de Buenos Aires y las Jornadas del Derecho del Trabajo del Norte Argentino, celebradas en Salta en mayo de 1985, en especial la posición del civilista Ernesto Wayar y de Máximo Daniel Monzón. (Sala VI, sent. 23.310 del 14 de agosto de 1974 "Fernández, Higinio c/Celsa S.A.").

Artículo 81. — Se recepciona la doctrina sentada por la Corte Suprema de Justicia de la Nación en "Ratto, José c/Stani" y se perfecciona la distribución de la carga de la prueba de acuerdo con lo previsto por el artículo 377 del C.P.C.C. y los principios del *onus probandi* y de la injuria, que se desprende del artículo 242 de la LCT.

Artículo 103. — Se perfecciona el concepto de intangibilidad de la remuneración de acuerdo con la doctrina que surge de diversos precedentes jurisprudenciales (sala VI, sent. 23.232, "Egro, Antonio c/La Prensa S.A.", sent. 22 de febrero de 1986; etc.).

Artículo 177. — Se perfecciona la protección teniendo en cuenta la circunstancia de la adopción, en coherencia con el desarrollo de la legislación de familia que equipara ésta con el nacimiento, y en coherencia, también con las recomendaciones de la OIT.

Artículo 196. — Se perfecciona la norma existente ampliando las fuentes de determinación y limitación de la jornada como lo ha señalado la doctrina al criticar el texto normativo de las leyes 20.744 y 21.297 (ver Carcavallo Hugo, en el *Tratado de Derecho del Trabajo*, dirigido por A. Vázquez Vialard, tomo IV).

Artículo 210. — Se recepciona la doctrina jurisprudencial naciente sobre la incidencia de la falta de control médico (sala VI, sent. "Grosso E. c/Neme SRL").

Artículo 212. — La jurisprudencia admitió la presunción *juris tantum* que emergía del hecho de que el trabajador se jubilara por invalidez y aquí se regula avanzando la tendencia jurisprudencial y eliminando la diferenciación existente entre los conceptos de incapacidad de la norma previsional y la laboral.

Artículo 219. — Se recepciona el pacífico y uniforme criterio jurisprudencial referido a que la falta de trabajo no imputable debe ser ajena al riesgo propio de la empresa (Sala VI, voto del doctor Rodríguez Mancini, del 14 de septiembre de 1972) y ver en especial la numerosa jurisprudencia citada por Fernández Madrid en "Práctica Laboral Empresarial", tomo II.

Artículo 224 bis. — Se incluye expresamente la suspensión precaucional que contaba con ratificación jurisprudencial en numerosos precedentes en los que se hacía hincapié en el carácter limitado de tal suspensión, a las resultas de un sumario. Es coherente con el convenio 158 de la OIT (ver Sala I, "Putrino F

c/Mercedes Benz S. A.", sentencia del 30 de octubre de 1963; ver asimismo en doctrina, Justo López - "Ley de Contrato de Trabajo comentada", tomo II, página 847). Recientemente ha aparecido la monografía de Carlos A. Etala, *La suspensión precaucional*, L. T. XXXIII.

Artículo 245. — En lo que respecta a la reparación del daño moral, acumulable a la tarifada, por despido ircausado, se adopta el criterio mayoritario en doctrina y recogido en la más avanzada jurisprudencia. (Ver caso Fontal c/CAP, Cámara Nacional del Trabajo 1ª, 14 de abril de 1976, "La Ley" 1976 —C— fallo 17.137, confirmado por la CSN, DT 1976 - 319.)

Artículo 256. — El derecho comparado admite la diferenciación del plazo prescriptivo según si el trabajador se encuentre o no sujeto a la relación de dependencia propia del contrato de trabajo. El Alto Tribunal Constitucional de Italia declaró inconstitucional la norma que igualaba el plazo prescriptivo y la doctrina nacional, al comentar dicho fallo propició la solución que aquí se acoge. Ver en especial el estudio monográfico de Horacio de la Fuente: *Prescripción y Caducidad de Derechos* y ver de este mismo autor el tratamiento del tema de prescripción en el Tratado de Derecho del Trabajo dirigido por Vázquez Vialard, T. V. Se hace cargo el criterio que se propone de la incidencia de la relación de la dependencia en la voluntad del trabajador en coherencia con el principio de irrenunciabilidad y la doctrina jurisprudencial que se cita al referirse al artículo 12.

En lo que respecta al plazo prescriptivo en materia de accidentes y enfermedades, se recepta el pacífico criterio jurisprudencial (Sala VI, "Lucarelli A. c/Pirelli", sentencia del 1º de abril de 1977; etcétera).

Artículo 257. — En lo que respecta a la dispensa de la prescripción se recepciona también el pacífico criterio jurisprudencial (Sala VI, "Conti José c/Ford Motors S. A.", ver García Martínez, comentario a dicho fallo, el Derecho del Trabajo, de junio de 1987).

Artículo 276. — Se recepciona la pacífica jurisprudencia de la Corte Suprema en materia de depreciación monetaria de créditos alimentarios laborales ("Saavedra J. c/Eleprind S.R.L.", ver DT 1983 - II; etcétera).

Hemos tenido en cuenta particularmente observaciones llegadas del campo empresario, especialmente dictámenes de la CGI, CGE y la UIA, que respondieron a nuestra permanente requisitoria de participación en la elaboración de este proyecto y ellas determinaron modificaciones formales en algunos casos y en otros, importantes reformas que afectaron a la normativa inicialmente propuesta. Con el mismo sentido y criterio, enriquecimos nuestro proyecto con aportes útiles alcanzados por las organizaciones sindicales de los trabajadores, a través de la CGT, FATRE y los sindicatos de Personal Doméstico de Casas Particulares y Unión Personal Auxiliar de Casas Particulares.

No queda interrumpido el proceso de enriquecimiento de este proyecto, con la firma del dictamen de la Comisión de Legislación del Trabajo. Sólo se va dando certeza a la labor estructurada y se aconseja repetir el método de trabajo adoptado por la Comisión Especial de Unificación de la Legislación Civil y Comercial, en cuanto se requiere a los señores legisladores hagan

llegar al miembro informante y a la subcomisión especial de redacción de este proyecto, los criterios de modificación que se pueden plantear, por escrito, con textos alternativos y fundamentos para encauzar el debate en particular en el recinto.

Este importante plexo normativo, de trascendentes consecuencias sociales, dignificará el trabajo en la Argentina y sabemos que ha sido intensamente discutido, alcanzado un alto nivel de consenso, en un proceso de construcción parlamentario democrático, en el que partiendo de lo posible, supimos guardar y respetar el deber de ética solidaria que la hora nos impone. No sólo en los discursos, sino también en las normas nacidas del proceso democrático que se afirma en su propia dinámica transformadora.

Por esas razones y por las que surjan del informe oral que se practicará oportunamente, recomendamos a vuestra honorabilidad, la aprobación del adjunto proyecto de ley.

Ricardo J. Cornaglia.