

VERSION PRELIMINAR
SUSCEPTIBLE DE CORRECCION
UNA VEZ CONFRONTADO
CON EL EXPEDIENTE ORIGINAL

DIRECCION GENERAL DE PUBLICACIONES

(S-0958/2023)

PROYECTO DE LEY

El Senado y Cámara de Diputados,...

Artículo 1º - Apruébese el Código del Trabajo y el Apéndice al Código del Trabajo que como anexo integra la presente ley.

Artículo 2º - El Código del Trabajo y el Apéndice al Código del Trabajo sustituyen a las normas subsumidas en su articulado y no afectan la vigencia de las normas no subsumidas.

Artículo 3º - Toda referencia a la Ley de Contrato de Trabajo contenida en la legislación vigente no subsumida debe entenderse remitida al Código del Trabajo que por la presente se aprueba.

Artículo 4º - Deróganse las siguientes normas: Ley 11.544, Ley 12.205, Ley 12.713, Decreto Ley 10.644, Decreto Ley 14.103, Decreto Ley 8.986, Decreto Ley 22.212, Decreto Ley 13.839, Decreto Ley 14.954, Decreto Ley 15.356, Decreto Ley 16.130, Ley 12.867, Ley 12.908, Ley 12.981, Ley 13.047, Ley 14.250, Ley 14.546, Ley 14.597, Ley 14.786, Ley 17.823, Ley 18.609, Ley 19.587, Ley 20.160, Ley 20.589, Ley 20.596, Ley 20.732, Ley 20.744, Ley 21.429, Ley 22.250, Ley 23.041, Ley 23.546, Ley 23.551, Ley 23.691, Ley 23.759, Ley 23.929, Ley 23.947, Ley 24.013, Ley 24.185, Ley 24.493, Ley 24.557, Ley 24.642, Ley 24.716, Ley 25.013, Ley 25.169, Ley 25.323, Ley 25.674, Ley 25.877, Ley 26.390, Ley 26.427, Ley 26.727, Ley 26.844, Ley 27.348 y Ley 27.555.

Artículo 5º - Encomiéndase al Poder Ejecutivo la elaboración de un proyecto de ley de consolidación y sistematización, en un cuerpo legal homogéneo, de la normativa reglamentaria referida a las disposiciones de este Código del Trabajo que le atribuyen competencia, el que no podrá contener modificaciones que alteren el espíritu de las normas que reglamentan ni el alcance de las facultades por éstas otorgadas.

Artículo 6º.- La presente ley entrará en vigencia dentro de los NOVENTA (90) días de su promulgación.

Artículo 7º.- Comuníquese al Poder Ejecutivo.

Mariano Recalde

FUNDAMENTOS

Señora Presidenta:

El dictado de un Código del Trabajo es un mandato constitucional vigente desde 1957 con su incorporación dentro de los Códigos que corresponden al Honorable Congreso de la Nación sancionar de acuerdo con lo establecido, en el artículo 75, inciso 12 de la Constitución Nacional.

La reforma constitucional de 1957 que deroga la Constitución de 1949 y retoma el texto de la Constitución de 1853/60 incorpora el artículo 14 bis y la atribución del Congreso de dictar el Código del Trabajo en el artículo 67, inciso 11.

Este mandato constitucional fue ratificado por la Convención Constituyente de 1994, en el artículo 75, inciso 12, en donde se incorpora que los Códigos del Trabajo y de la Seguridad Social podrán presentarse "en cuerpos unificados o separados".

La necesidad de avanzar hacia un Código del Trabajo, en un cuerpo separado al de la Seguridad Social, ha sido explicitado a través del proyecto de ley de mi autoría en virtud del cual ordeno la Creación de una Comisión Bicameral Especial Mixta para la Redacción del Código del Trabajo, presentado ante este Honorable Senado de la Nación Argentina a los que, por motivos de brevedad y pertinencia me remito.

Mediante el citado proyecto de ley se crea en el ámbito del Honorable Congreso de la Nación la Comisión Bicameral Especial Mixta para la Redacción del Código del Trabajo el que deberá incorporar la perspectiva de género en su redacción como estrategia de visibilización de la mujer y promoción de la igualdad entre los géneros y el respeto a la diversidad sexual.

Sin embargo, no resultaría justo que esta enorme tarea encomendada al Honorable Congreso de la Nación, no considerara los esfuerzos realizados a lo largo de su vida institucional en miras del cumplimiento del mandato de nuestra Constitución Nacional.

De acuerdo a lo que fuera referido en dicho proyecto de ley, en nuestro país se han producido diecisiete intentos de codificación del Derecho del Trabajo, los que en su mayoría se han realizado en el marco de esta institución, aunque ninguno llegó a concretarse. Recogiendo lo más importante de aquellas experiencias es que se presente el siguiente proyecto de ley de Código del Trabajo a los efectos de establecer las bases sobre las cuales considero deberá transitar la discusión legislativa.

En este sentido, este proyecto de ley no puede menos que tomar como referencia primordial los proyectos 3741-D-1986 del Diputado Ricardo Cornaglia y los proyectos 9736-D-2014 y 6468-D-2017 del Diputado Héctor Recalde.

El proyecto 3741-D-1986 fue preparado en función de la futura redacción del cuerpo principal de un Código del Trabajo y su sanción hubiera anticipado en gran medida el trabajo de redacción de dicho Código, objetivo al que la Honorable Cámara de Diputados de la Nación se comprometió en marzo de 1987 cuando, por decisión unánime de los miembros de la Comisión De Legislación Del Trabajo, encomendó su revisión a una Subcomisión Especial y a la Comisión Especial Redactora del Código del Trabajo y de la Seguridad Social, que el Diputado Cornaglia presidiría.

Sobre la base de dicha iniciativa, se realizaron prolongadas jornadas de debate, durante los meses que van de marzo a agosto de 1987, con la destacada participación de personas de reconocida solvencia técnica, profesional y académica en materia de Derecho del Trabajo tales como Horacio D. J. Ferro, Rodolfo Capón Filas, Enrique Rodríguez, Marcelo A. Cisterna, Ángel E. Gatti, Héctor P. Recalde, Ricardo Siniscalchi, Eduardo O. Álvarez y Horacio Vallejo.

Finalizando el año 2014, el Diputado Héctor Recalde a través del proyecto de resolución 9736-D-2014 tuvo la iniciativa, acompañada con la firma de numerosa cantidad de Diputados y Diputadas nacionales, de elaborar el Código del Trabajo y encomendando la tarea a una Subcomisión Redactora del Anteproyecto del Código del Trabajo, en el seno de la Comisión De Legislación Del Trabajo de la Honorable Cámara de Diputados de la Nación. El proyecto de resolución fue reproducido para el periodo parlamentario 133, del año 2015, y objeto de tratamiento en la primera reunión de la Comisión De Legislación Del Trabajo del período, que lo dictaminó favorablemente y encomendó la referida tarea a la Comisión.

Conforme se acordó en el seno de la Comisión, fueron invitadas las Asociaciones Sindicales y Empresariales a exponer en extensas reuniones que contaron con la participación de asesores y asesoras técnicas de diversas entidades. Con la inminencia de las elecciones del año 2015 se discontinuaron las reuniones y, tomando como base lo hasta ese momento trabajado, el Diputado Héctor Recalde en su rol de Presidente de la Comisión de Legislación del Trabajo finalizó la tarea a través de la presentación del proyecto de ley 6468-D-2017 de Código del Trabajo.

Es así que, continuando una línea histórica de trabajo que forma parte de la vida institucional de este Honorable Congreso de la Nación y receptando

las prolongadas jornadas de debate y discusión producidos hace ya más de 34 años, que se elabora el presente proyecto de ley de Código del Trabajo cuya aprobación se propone.

La redacción que propongo, tiene como objetivo sentar las bases sobre las cuales considero deberá transitar la discusión legislativa poniendo de manifiesto la estructura y metodología que considero debiera procurar desarrollar la elaboración de un Código del Trabajo. Por supuesto, las decisiones normativas tomadas tendientes a la codificación, podrán ser mejoradas, enriquecidas o modificadas con el debate parlamentario a instancias de la Comisión que se propone.

El texto cuya aprobación proponemos consta de dos cuerpos, el Código del Trabajo propiamente dicho, y el Apéndice al Código del Trabajo, compuesto por los estatutos profesionales vigentes, cada uno de ellos en un título.

En su elaboración se ha respetado los textos ordenados y consolidados por la Ley 26.939 de Digesto Jurídico Argentino, efectuando las necesarias adecuaciones en cuanto a las remisiones que éstos efectúan a otra normativa ahora incorporada en el cuerpo del Código del Trabajo.

Asimismo, se ha realizado un relevamiento normativo de las leyes sancionadas con posterioridad al 31 de marzo de 2013, no comprendidas en aquella normativa, a los efectos de integrarlas en la redacción del presente Código.

El Código del Trabajo que se propone consolida y sistematiza en un único cuerpo normativo las normas dispersas en diversas leyes nacionales de carácter general vigentes correspondientes a la categoría P) Laboral, del Digesto Jurídico Argentino, que se refieren a las relaciones individuales y colectivas del trabajo.

El primero de los cuerpos, el Código del Trabajo propiamente dicho, se encuentra dividido en un título "Preliminar" y tres Libros, que llevan por título "Libro Primero.- Derecho de las relaciones individuales de trabajo", "Libro Segundo.- Derecho de riesgos del trabajo" y "Libro Tercero.-Derecho de las relaciones colectivas de trabajo", cada uno de ellos subdivididos, a su vez, en Títulos y Capítulos que contienen, de manera armónica y sistematizada, la normativa vigente comprendida en la temática de cada libro.

En cuanto al primero de los cuerpos, me parece relevante destacar el contenido del título "Preliminar" por ser una innovación legislativa no contemplada en los antecedentes citados, pero que guarda una intrínseca

relación con la idea de "codificación" y utiliza una técnica similar a la referida por el Código Civil y Comercial de la Nación (ley 26.994) y el Código Penal de la Nación Argentina (ley 11.179, t.o. 1984).

La regulación de la ley aplicable, las fuentes de regulación, el ámbito de aplicación, el principio protectorio y el orden público laboral, por ser todas ellas nociones fundamentales que atraviesan de manera transversal la regulación del "derecho del trabajo", como un todo, requieren ser tratadas en forma preliminar. Aquí sí, y permítanme la concesión que estimo absolutamente necesaria, será el único espacio normativo -aunque la incorporación de la perspectiva de género también implique ello- en donde se regulará sobre lo "sustancial" excediendo apenas un poco la tarea de "consolidación y sistematización". De esta manera, se volverá a la redacción primigenia de la ley 20.744 (1974) en cuanto a los artículos 1) y 3), aunque este último con los agregados posteriores de los incisos b), ley 26.844 y c), ley 26.727. El artículo 2), por su parte, se adecúa a la realidad del conjunto normativo que forman parte de las fuentes de regulación del derecho del trabajo, de conformidad con lo establecido en nuestra Constitución Nacional y las fuentes de regulación vigentes. Los artículos 4) y 5), en cambio, son una creación legislativa de mi autoría que considero necesario introducir por cuanto ponen de manifiesto la naturaleza particular de las normas laborales y el sujeto de preferente tutela, que es el trabajador, de acuerdo con el mandato constitucional.

El segundo de los cuerpos, el Apéndice al Código del Trabajo, se encuentra dividido en veintidós títulos y está compuesto por los estatutos profesionales vigentes ordenados cronológicamente por su fecha de sanción, referidos a los siguientes regímenes especiales: Régimen de trabajo para trabajo a domicilio, Régimen de trabajo para obreros de la zafra, Régimen de trabajo para obreros de la industria frigorífica, Régimen de trabajo para personal de radiotelegrafía, telegrafía y cablegrafía, Régimen de trabajo para profesionales médicos, odontólogos, farmacéuticos, bioquímicos y auxiliares de la medicina, Régimen de trabajo para empleados administrativos de empresas periodísticas, Régimen de telegráficos y de radiocable, Régimen de trabajo para obreros de las empresas petroleras particulares, Régimen de trabajo para el personal aeronavegante, Régimen de trabajo para choferes particulares, Régimen de trabajo para periodistas profesionales, Régimen de trabajo para personal de casas de renta y fincas sometidas al reglamento de propiedad horizontal, Régimen de trabajo para docentes privados, Régimen de trabajo para viajantes de comercio, Régimen de trabajo del profesional músico, Régimen de trabajo para personal embarcado, Régimen de trabajo para jugadores de fútbol profesional, Régimen de trabajo para contratistas de viñas y frutales, Régimen de trabajo para obreros de la construcción, Régimen de trabajo para peluqueros y afines, Régimen de trabajo para

trabajadores portuarios, Régimen de trabajo para explotaciones tamberas, Régimen de trabajo para trabajo agrario y Régimen personal de casas particulares.

El presente proyecto de ley prevé una cláusula del tipo "residual" a partir del cual se establece que este Código del Trabajo y su Apéndice sustituyen a las normas subsumidas en sus articulados. No obstante ello, a los efectos de facilitar la tarea legislativa y en procura de una depuración en la normativa del trabajo consolidada se procede, seguidamente, a derogar las normas incluidas a este Código. Esta acción no afecta la vigencia de las normas nacionales de carácter general vigentes correspondientes a la categoría P) Laboral, del Digesto Jurídico Argentino, no subsumidas en este Código, tales como la normativa legal referida a las relaciones de empleo público -a excepción del régimen de convenciones colectivas del trabajo- o las normas de empleo vinculadas a la actividad de la autoridad de aplicación, a modo de ejemplo.

Finalmente, se ha decidido no incluir en el Código del Trabajo las normas legales reglamentarias relativas a competencias del Poder Ejecutivo vinculadas a las relaciones del trabajo, a la promoción y defensa del empleo, al control del cumplimiento de la normativa laboral y sanción a sus incumplimientos, a programas de empleo, a servicios de formación profesional, a prestaciones por desempleo y al Fondo de Garantía de Créditos Laborales, por considerar de mayor razonabilidad y pertinencia encomendar al Poder Ejecutivo la elaboración de un proyecto de ley de consolidación y sistematización en un solo cuerpo legal de dicha normativa, que deberá ser remitido a este Honorable Congreso de la Nación, con la clara limitación de que la consolidación encomendada no podrá introducir modificaciones que alteren el espíritu de las normativas objeto de consolidación ni alterar el alcance de las competencias y facultades por éstas otorgadas, de conformidad con el art. 28 de la Constitución Nacional. El Código de Trabajo cuya aprobación proponemos no modifica las normas vigentes; no crea nuevos derechos ni amplía los hoy reconocidos por el plexo legal, tampoco genera nuevas obligaciones ni expande las ya establecidas.

El proceso de codificación que se propone no modifica sustancialmente las normas vigentes, ni crea nuevos derechos ni ampliar los hoy reconocidos por el plexo legal, ni tampoco genera nuevas obligaciones, ni expande las ya establecidas. En concordancia con esta inteligencia, y más allá de la tentación que podría significar la oportunidad, tampoco se aborda la restauración normativa de la Ley 20.744 de Contrato de Trabajo, cuando no habiendo transcurrido un mes desde el golpe de Estado la dictadura sancionó la autodenominada ley 21.297 (1976), que derogó o más bien mutiló- veintisiete artículos y modificó otros noventa y nueve, la que

quedará como tarea pendiente de este Honorable Congreso de la Nación. Sin embargo, se considera también que el desafío de la Codificación debe hacer frente a la ardua tarea de incorporar la perspectiva de género, al menos en su redacción, como estrategia de visibilización de la mujer y promoción de la igualdad entre los géneros y el respeto a la diversidad sexual, por cuanto esta labor resulta un imperativo moral necesario, de justicia social, en el proceso de consolidación, y en virtud de la oportunidad que nos otorga la revisión integral y armónica de la normativa laboral.

Con la presente iniciativa parlamentaria aspirar reabrir el debate en torno al cumplimiento del mandato constitucional del artículo 75 inciso 12 de la Constitución Nacional y que, con una amplia participación plural y federal, comencemos a construir juntos y juntas la redacción de un Código específico que, ahora sí y tal como anhelaba Norberto Centeno -autor del anteproyecto de la Ley de Contrato de Trabajo- pudiera ser percibido como el "Código de los Trabajadores y Trabajadoras".

Por todo lo expuesto, solicito a los Senadores y Senadoras que acompañen el presente Proyecto de Ley.

Mariano Recalde

DIRECCION GENERAL DE PUBLICACIONES

ANEXO
CÓDIGO DEL TRABAJO
TÍTULO PRELIMINAR

Artículo 1.– Ley aplicable – Este Código 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.

Los contratos de trabajo celebrados en el país para ser cumplidos en el extranjero, cualquiera sea la nacionalidad de las partes contratantes, se regirán por las leyes del país en que se cumplan, salvo lo que resulte por aplicación del régimen más favorable a la persona trabajadora.

Artículo 2.– Fuentes de regulación – Todo lo previsto por este Código del Trabajo, o por aquellas normas no subsumidas en el mismo que se refieren de modo expreso o tácito al contrato y la relación de trabajo, será resuelto concurrentemente conforme a las siguientes fuentes:

- a) La Constitución Nacional y las convenciones y los tratados internacionales de derechos humanos;
- b) Los tratados aprobados por la Organización Internacional del Trabajo ratificados por el Congreso de la Nación;
- c) Este Código del trabajo;
- 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.

Artículo 3.– Ámbito de aplicación – En los casos de las actividades reguladas en el Apéndice de este Código del Trabajo, las disposiciones del Libro I de “Derecho de las relaciones individuales de trabajo” 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 este Código no serán aplicables:

- a) Dependientes de la Administración Pública Nacional, Provincial o Municipal, excepto que por acto expreso se los incluya en la misma o en el régimen de las convenciones colectivas de trabajo.
- b) Personal de casas particulares, sin perjuicio que las disposiciones del presente Código serán de aplicación en todo lo que resulte compatible y no se oponga a la naturaleza y modalidades propias del régimen específico o cuando así se lo disponga expresamente.
- c) Personas trabajadoras agrarias, sin perjuicio que las disposiciones del presente Código serán de aplicación supletoria en todo lo que resulte compatible y no se oponga a la naturaleza y modalidades propias del Régimen de Trabajo Agrario.

Artículo 4.– Principio protectorio – El trabajo es el medio indispensable para satisfacer las necesidades espirituales y materiales individuales y de la comunidad, por lo que debe ser protegido por la sociedad.

Las mujeres, los varones y las diversidades son eje y centro de todo el sistema jurídico y en tanto fin en sí mismo su persona es inviolable y constituye valor fundamental con respecto al cual los restantes valores tienen siempre carácter instrumental para la protección de la dignidad humana.

Artículo 5.– Orden público laboral – Las disposiciones de este Código serán los presupuestos legales mínimos inderogables a los que, el contrato y la relación de trabajo o cualquier norma laboral no subsumida a este Código del Trabajo, se deberán adecuar y en cuya observancia está interesado el orden público por lo que no podrán ser dejadas sin efecto.

LIBRO PRIMERO

Libro Primero.– Derecho de las relaciones individuales de trabajo

Título I.– Disposiciones generales

Artículo 6.– Concepto de trabajo

Constituye trabajo, a los fines de este Código, toda actividad lícita que se preste en favor de quien tiene la facultad de dirigirla, mediante una remuneración.

El contrato de trabajo tiene como principal objeto la actividad productiva, reproductiva y creadora del género humano en sí. Sólo después ha de entenderse que media entre las partes una relación de intercambio y un fin económico en cuanto se disciplina por este Código.

Artículo 7.– Empresa. Empresaria y empresario

A los fines de este Código, se entiende como "empresa" la organización instrumental de medios personales, materiales e inmateriales, ordenados bajo una dirección para el logro de fines económicos o benéficos.

A los mismos fines, se llama "empresario" o "empresaria" a quien dirige la empresa por sí, o por medio de otras personas, y con el cual se relacionan jerárquicamente a las personas trabajadoras, cualquiera sea la participación que las leyes asignen a éstas en la gestión y dirección de la "empresa".

Artículo 8.– Establecimiento

Se entiende por "establecimiento" la unidad técnica o de ejecución destinada al logro de los fines de la empresa, a través de una o más explotaciones.

Artículo 9.– Condiciones menos favorables. Nulidad

Las partes, en ningún caso, pueden pactar condiciones menos favorables para la persona trabajadora que las dispuestas en las normas legales, convenciones colectivas de trabajo o laudo con fuerza de tales, o que resulten contrarias a las mismas. Tales actos llevan aparejada la sanción prevista en el artículo 48 de este Código.

Artículo 10.– Condiciones más favorables provenientes de convenciones colectivas de trabajo

Las convenciones colectivas de trabajo o laudos con fuerza de tales, que contengan normas más favorables a las personas trabajadoras, serán válidas y de aplicación. Las que reúnan los requisitos formales exigidos por

la ley y que hubieran sido debidamente individualizadas, no estarán sujetas a prueba en juicio.

Artículo 11.– El principio de la norma más favorable para la persona trabajadora

En caso de duda sobre la aplicación de normas legales o convencionales prevalecerá la más favorable a la persona trabajadora, considerándose la norma o conjuntos de normas que rijan cada una de las instituciones del derecho del trabajo.

Si la duda recayese en la interpretación o alcance de la ley, o en apreciación de la prueba en los casos concretos, las juezas y jueces o las encargadas o encargados de aplicarla se decidirán en el sentido más favorable a la persona trabajadora.

Artículo 12.– Conservación del contrato

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

Artículo 13.– Principios de interpretación y aplicación de la ley

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

Artículo 14.– Irrenunciabilidad

Será nula y sin valor toda convención de partes que suprima o reduzca los derechos previstos en este Código, los estatutos profesionales, las convenciones colectivas o los contratos individuales de trabajo, ya sea al tiempo de su celebración o de su ejecución, o del ejercicio de derechos provenientes de su extinción.

Artículo 15.– Substitución de las cláusulas nulas

Las cláusulas del contrato de trabajo que modifiquen en perjuicio de la persona trabajadora normas imperativas consagradas por leyes o convenciones colectivas de trabajo serán nulas y se considerarán substituidas de pleno derecho por éstas.

Artículo 16.– Nulidad por fraude laboral

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

Artículo 17.– Acuerdos transaccionales conciliatorios. Su validez

Los acuerdos transaccionales, conciliatorios o liberatorios sólo serán válidos cuando se realicen con intervención de la autoridad judicial o administrativa, y mediante resolución fundada de cualquiera de ésta que acredite que mediante tales actos se ha alcanzado una justa composición de los derechos e intereses de las partes.

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

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

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

Artículo 18.– Aplicación Analógica de las convenciones colectivas de trabajo. Su exclusión

Las convenciones colectivas de trabajo no son susceptibles de aplicación extensiva o analógica, pero podrán ser tenidas en consideración para la resolución de casos concretos, según la profesionalidad de la persona trabajadora.

Artículo 19.– Prohibición de hacer discriminaciones

Por este Código se prohíbe cualquier tipo de discriminación entre las personas trabajadoras por motivo de género, raza, nacionalidad, religiosos, políticos, gremiales o de edad.

Artículo 20.– Desigualdades legales

Las desigualdades que creara este Código a favor de una de las partes, sólo se entenderán como forma de compensar otras que de por sí se dan en la relación.

Artículo 21.– Tiempo de servicio

Cuando se concedan derechos a la persona trabajadora en función de su antigüedad, se considerará tiempo de servicio el efectivamente trabajado desde el comienzo de la vinculación, el que corresponda a los sucesivos contratos a plazo que hubieren celebrado las partes y el tiempo de servicio anterior, cuando la persona trabajadora, cesado en el trabajo por cualquier causa, reingrese a las órdenes de la misma persona empleadora.

Artículo 22.– Plazo de preaviso

Se considerará igualmente tiempo de servicio el que corresponde al plazo de preaviso que se fija por este Código o por los estatutos especiales, cuando el mismo hubiere sido concedido.

Artículo 23.– Gratuidad

La persona trabajadora o sus derecho-habientes gozarán del beneficio de la gratuidad en los procedimientos judiciales o administrativos derivados de la aplicación de este Código, estatutos profesionales o convenciones colectivas de trabajo.

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

En cuanto de los antecedentes del proceso resultase pluspetición inexcusable, las costas deberán ser soportadas solidariamente entre la parte y la profesional actuante.

Título II.– Del contrato de trabajo en general

Capítulo 1.– Del contrato y la relación de trabajo

Artículo 24.– Contrato de trabajo

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

Artículo 25.– Relación de trabajo

Habrá relación de trabajo cuando una persona realice actos, ejecute obras o preste servicio en favor de otra, bajo la dependencia de ésta en forma voluntaria y mediante el pago de una remuneración, cualquiera sea el acto que le dé origen.

Artículo 26.– Presunción de la existencia del contrato de trabajo

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

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

Artículo 27.– Efectos del contrato sin relación de trabajo

Los efectos del incumplimiento de un contrato de trabajo, antes de iniciarse la efectiva prestación de los servicios, se juzgarán por las disposiciones del derecho común, salvo lo que expresamente se dispusiera en este Código. Dicho incumplimiento dará lugar a una indemnización que no podrá ser inferior al importe de un (1) mes de la remuneración que se hubiere convenido, o la que resulte de la aplicación de la convención colectiva de trabajo correspondiente.

Capítulo 2.– De las personas del contrato de trabajo

Artículo 28.– Persona trabajadora

Se considera "persona trabajadora", a los fines de este Código, a la persona física que se obligue o preste servicios en las condiciones previstas en los artículos 24 y 25 de este Código, cualesquiera que sean las modalidades de la prestación.

Artículo 29.– Persona empleadora

Se considera "persona empleadora" a la persona física o conjunto de ellas, o jurídica, tenga o no personalidad jurídica propia, que requiera los servicios de una persona trabajadora.

Artículo 30.– Persona socioempleada

Las personas que, integrando una sociedad, prestan a ésta toda su actividad o parte principal de la misma en forma personal y habitual, con sujeción a las instrucciones o directivas que se le impartan o pudieran impartírseles para el cumplimiento de tal actividad, serán consideradas como personas trabajadoras dependientes de la sociedad a los efectos de la aplicación de este Código y de los regímenes legales o convencionales que regulan y protegen la prestación de trabajo en relación de dependencia.

Exceptúanse las sociedades de familia entre padres, madres e hijas/os. Las prestaciones accesorias a que se obligaren los y las socios, aun cuando ellas resultasen del contrato social, si existieran las modalidades consignadas, se considerarán obligaciones de terceros/as con respecto a la sociedad y regidas por este Código o regímenes legales o convencionales aplicables.

Artículo 31.– Auxiliares de la persona trabajadora

Si la persona trabajadora estuviese autorizada a servirse de auxiliares, éstos serán considerados como en relación directa con la persona empleadora de aquél, salvo excepción expresa prevista por este Código o los regímenes legales o convencionales aplicables.

Artículo 32.– Interposición y mediación. Solidaridad

Las personas trabajadoras que habiendo sido contratadas por terceros/as con vistas a proporcionarlas a las empresas, serán consideradas personas trabajadoras directas de quien utilice su prestación.

En tal supuesto, y cualquiera que sea el acto o estipulación que al efecto concierten, los terceros/as contratantes y la empresa para la cual la persona trabajadora preste o haya 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.

La persona trabajadora contratada por empresas de servicios eventuales habilitadas por la autoridad competente para desempeñarse en los términos de los artículos 115 y 125 a 128 de este Código, serán consideradas en relación de dependencia, con carácter permanente continuo o discontinuo, con dichas empresas.

Artículo 33.– Empresas de servicios eventuales. Solidaridad

La persona empleadora que ocupe a una o varias personas trabajadoras a través de una empresa de servicios eventuales habilitada por la autoridad competente, será solidariamente responsable con aquélla por todas las obligaciones laborales y deberá retener de los pagos que efectúe a la empresa de servicios eventuales los aportes y contribuciones respectivos para los organismos de la Seguridad Social y depositarlos en término. La persona trabajadora contratada a través de una empresa de servicios eventuales estará regida por la Convención Colectiva, será representada por el Sindicato y beneficiada por la Obra Social de la actividad o categoría en la que efectivamente preste servicios en la empresa usuaria.

Artículo 34.– Subcontratación y delegación. Solidaridad

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

Las o los cedentes, contratistas o subcontratistas deberán exigir además a sus cesionarios o subcontratistas el número del Código Único de Identificación Laboral de cada una o uno de las personas trabajadoras que presten servicios y la constancia de pago de las remuneraciones, copia firmada de los comprobantes de pago mensuales al sistema de la seguridad social, una cuenta corriente bancaria de la cual sea titular y una cobertura por riesgos del trabajo.

Esta responsabilidad de la parte principal de ejercer el control sobre el cumplimiento de las obligaciones que tienen los cesionarios/as o

subcontratistas respecto de cada una de las personas trabajadoras que presten servicios, no podrá delegarse en terceros/as y deberá ser exhibido cada uno de los comprobantes y constancias a pedido de la persona trabajadora y/o de la autoridad administrativa.

El incumplimiento de alguno de los requisitos hará responsable solidariamente al principal por las obligaciones de los cesionarios/as, contratistas o subcontratistas respecto del personal que ocuparen en la prestación de dichos trabajos o servicios y que fueren emergentes de la relación laboral incluyendo su extinción y de las obligaciones de la seguridad social.

Las disposiciones insertas en este artículo resultan aplicables al régimen de solidaridad específico previsto en el artículo 32 del Título XIX del Régimen de trabajo para obreros de la construcción, Apéndice del presente Código del Trabajo.

Artículo 35.– Empresas subordinadas o relacionadas. Solidaridad

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

Capítulo 3.– De los requisitos esenciales y formales del contrato de trabajo

Artículo 36.– Capacidad

Las personas desde los dieciocho (18) años, pueden celebrar contrato de trabajo.

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

En empresas de 30 o más personas trabajadoras dependientes, salvo prueba en contrario, se presumirá que existe discriminación de género cuando la masa salarial de una empresa en el término de un año sea

conformada en más de un 75% por personal de un mismo género autopercibido.

Se exceptuará de tal presunción cuando se verifique que a partir del año del dictado del presente dicho porcentaje se ha visto incrementado sucesivamente en forma anual.

Artículo 37.– Facultad para estar en juicio

Las personas desde los dieciséis (16) años están facultadas para estar en juicio laboral en acciones vinculadas al contrato o relación de trabajo y para hacerse representar por mandatarios/as mediante el instrumento otorgado en la forma que prevén las leyes locales, debiéndose cumplir en cualquier circunstancia las garantías mínimas de procedimiento en los procesos judiciales y administrativos establecidos por el artículo 27 de la Ley 26.061, que crea el sistema de protección integral de los derechos de niños, niñas y adolescencia.

Artículo 38.– Facultad de libre administración y disposición de bienes
Las y los menores desde los dieciocho (18) años de edad tienen la libre administración y disposición del producido del trabajo que ejecuten, regidos por este Código, y de los bienes de cualquier tipo que adquirieran con ello estando a tal fin habilitados para el otorgamiento de todos los actos que se requieran para la adquisición, modificación o transmisión de derechos sobre los mismos.

Artículo 39.– Menores emancipados/as por matrimonio

Las y los menores emancipados por matrimonio gozarán de plena capacidad laboral.

Artículo 40.– Actos de las personas jurídicas

A los fines de la celebración del contrato de trabajo, se reputarán actos de las personas jurídicas los de sus representantes legales o de quienes, sin serlo, aparezcan como facultados para ello.

Capítulo 4.– Del objeto del contrato de trabajo

Artículo 41.– Principio general

El contrato de trabajo tendrá por objeto la prestación de una actividad personal e infungible indeterminada o determinada. En este último caso, será conforme a la categoría profesional de la persona trabajadora si se la hubiese tenido en consideración al tiempo de celebrar el contrato o en el

curso de la relación de acuerdo a lo que prevean los estatutos profesionales y convenciones colectivas de trabajo.

Artículo 42.– Servicios excluidos

No podrá ser objeto del contrato de trabajo la prestación de servicios ilícitos o prohibidos.

Artículo 43.– Trabajo ilícito

Se considerará ilícito el objeto cuando el mismo fuese contrario a la moral y a las buenas costumbres pero no se considerará tal si, por las leyes, las ordenanzas municipales o los reglamentos de policía se consintieran, tolerara o regulara a través de los mismos.

Artículo 44.– Trabajo prohibido

Se considerará prohibido el objeto cuando las normas legales o reglamentarias hubieren vedado el empleo de determinadas personas o en determinadas tareas, épocas o condiciones. La prohibición del objeto del contrato está siempre dirigida a la persona empleadora.

Artículo 45.– Nulidad del contrato de objeto ilícito

El contrato de objeto ilícito no produce consecuencias entre las partes que se deriven de este Código.

Artículo 46.– Nulidad del contrato de objeto prohibido. Inoponibilidad a la persona trabajadora

El contrato de objeto prohibido no afectará el derecho de la persona trabajadora a percibir las remuneraciones e indemnizaciones que se deriven de su extinción por tal causa, conforme a las normas de este Código y a las previstas en los estatutos profesionales y las convenciones colectivas de trabajo.

Artículo 47.– Prohibición parcial

Si el objeto del contrato fuese sólo parcialmente prohibido, su supresión no perjudicará lo que del mismo resulte válido, siempre que ello sea compatible con la prosecución de la vinculación.

En ningún caso tal supresión parcial podrá afectar los derechos adquiridos por la persona trabajadora en el curso de la relación.

Artículo 48.– Nulidad por ilicitud o prohibición. Su declaración

La nulidad del contrato por ilicitud o prohibición de su objeto tendrá las consecuencias asignadas en los artículos 45 y 46 de este Código y deberá ser declarada por la magistratura, aun sin mediar petición de parte. La autoridad administrativa, en los límites de su competencia, mandará cesar los actos que lleven aparejados tales vicios.

Artículo 49.– Mano de obra nacional

La realización de trabajos en todo el territorio de la República Argentina, así como en las aeronaves, los buques y artefactos navales que enarbolan el pabellón nacional, será reservada exclusivamente a las ciudadanas o ciudadanos argentinos/as y argentinas nativos/as o nacionalizados/as y a los/las extranjeros/as habilitados por la Ley General de Migraciones para desempeñar tareas remuneradas, en adelante denominados "mano de obra nacional".

Artículo 50.– Residentes transitorios

La Dirección Nacional de Migraciones, en ningún caso podrá extender autorización para realizar tareas remuneradas o lucrativas a extranjeros admitidos como "residentes transitorios", existiendo mano de obra nacional disponible.

Artículo 51.– Sobreocupación de residentes transitorios

Cuando la autoridad laboral, en ocasión de sus inspecciones, constate mano de obra empleada en transgresión a las leyes migratorias en un porcentaje igual o mayor al 20% del total de la mano de obra empleada, estará facultada para proceder a la inmediata clausura del establecimiento.

Capítulo 5.– De la formación del contrato de trabajo

Artículo 52.– Consentimiento

El consentimiento debe manifestarse por propuestas hechas por una de las partes del contrato de trabajo, dirigidas a la otra y aceptadas por ésta, se trate de ausentes o presentes.

Artículo 53.– Enunciación del contenido esencial. Suficiencia

Bastará, a los fines de la expresión del consentimiento, el enunciado de lo esencial del objeto de la contratación, quedando regido lo restante por lo que dispongan las leyes, los estatutos profesionales o las convenciones

colectivas de trabajo, o lo que se conceptúe habitual en la actividad de que se trate, con relación al valor e importancia de los servicios comprometidos.

Artículo 54.– Contrato por equipo. Integración

Cuando el contrato se formalice con la modalidad prevista en el artículo 129 de este Código, se entenderá reservada al delegado/a o representante del grupo de personas trabajadoras o equipo, la facultad de designar las personas que lo integran y que deban adquirir los derechos y contraer las obligaciones que se derivan del contrato, salvo que por la índole de las prestaciones resulte indispensable la determinación anticipada de los mismos.

Capítulo 6.– De la forma y prueba del contrato de trabajo

Artículo 55.– Forma

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

Artículo 56.– Nulidad por omisión de la forma

Los actos de la persona empleadora para cuya validez este Código, los estatutos profesionales o las convenciones colectivas de trabajo exigieran una forma instrumental determinada se tendrán por no sucedidos cuando esa forma no se observare.

No obstante el vicio de forma, el acto no es oponible a la persona trabajadora.

Artículo 57.– Prueba

El contrato de trabajo se prueba por los medios autorizados por las leyes procesales y lo previsto en el artículo 26 de este Código.

Artículo 58.– Aplicación de estatutos profesionales o convenciones colectivas de trabajo

Cuando por las leyes, estatutos profesionales o convenciones colectivas de trabajo se exigiera algún documento, licencia o carné para el ejercicio de una determinada actividad, su falta no excluirá la aplicación del estatuto o régimen especial, salvo que se tratara de profesión que exija título expedido por la autoridad competente.

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

Artículo 59.– Libro especial. Formalidades. Prohibiciones

Las personas empleadoras deberán llevar un libro especial, registrado y rubricado, en las mismas condiciones que se exigen para los libros principales de comercio, en el que se consignará:

- a) Individualización íntegra y actualizada de la persona empleadora.
- b) Nombre de la persona trabajadora.
- c) Estado civil.
- d) Fecha de ingreso y egreso.
- e) Remuneraciones asignadas y percibidas.
- f) Individualización de personas que generen derecho a la percepción de asignaciones familiares.
- g) Demás datos que permitan una exacta evaluación de las obligaciones a su cargo.
- h) Los que establezca la reglamentación.

Se prohíbe:

1. Alterar los registros correspondientes a cada persona empleada.
2. Dejar blancos o espacios.
3. Hacer interlineaciones, raspaduras o enmiendas, las que deberán ser salvadas en el cuadro o espacio respectivo, con firma de la persona trabajadora. a que se refiere el asiento y control de la autoridad administrativa.
4. Tachar anotaciones, suprimir fojas o alterar su foliatura o registro. Tratándose de registro de hojas móviles, su habilitación se hará por la autoridad administrativa, debiendo estar precedido cada conjunto de hojas, por una constancia extendida por dicha autoridad, de la que resulte su número y fecha de habilitación.

Artículo 60.– Omisión de las formalidades

Las juezas y jueces merituarán en función de las particulares circunstancias de cada caso los libros que carezcan de algunas de las formalidades prescriptas en el artículo 59 de este Código o que tengan algunos de los defectos allí consignados.

Artículo 61.– Aplicación a los registros, planillas y otros elementos de contralor

Idéntico requisito de validez deberán reunir los registros, planillas u otros elementos de contralor exigidos por las leyes y sus normas reglamentarias, por los estatutos profesionales o convenciones colectivas de trabajo, que serán apreciadas judicialmente según lo prescrito en el artículo anterior.

Artículo 62.– Omisión de su exhibición

La falta de exhibición a requerimiento judicial o administrativo del libro, registro, planilla u otros elementos de contralor previstos por los artículos 59 y 61 de este Código será tomada como presunción a favor de las afirmaciones de la persona trabajadora o de sus causa-habientes, sobre las circunstancias que debían constar en tales asientos.

Artículo 63.– Remuneraciones. Facultad de las juezas y jueces

En los casos en que se controvierta el monto de las remuneraciones y la prueba rendida fuera insuficiente para acreditar lo pactado entre las partes la jueza o juez podrá, por decisión fundada, fijar el importe del crédito de acuerdo a las circunstancias de cada caso.

Artículo 64.– Intimaciones. Presunción

Constituirá presunción en contra de la persona empleadora su silencio ante la intimación hecha por la persona trabajadora de modo fehaciente, relativa al cumplimiento o incumplimiento de las obligaciones derivadas del contrato de trabajo sea al tiempo de su formalización, ejecución, suspensión, reanudación, extinción o cualquier otra circunstancia que haga que se creen, modifiquen o extingan derechos derivados del mismo. A tal efecto dicho silencio deberá subsistir durante un plazo razonable el que nunca será inferior a dos (2) días hábiles.

Artículo 65.– Renuncia al empleo. Exclusión de presunciones a su respecto

No se admitirán presunciones en contra de la persona trabajadora ni derivadas de la ley ni de las convenciones colectivas de trabajo, que conduzcan a sostener la renuncia al empleo o a cualquier otro derecho, sea que las mismas deriven de su silencio o de cualquier otro modo que no implique una forma de comportamiento inequívoco en aquél sentido.

Artículo 66.– Firma. Impresión digital

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

Artículo 67.– Firma en blanco. Invalidez. Modos de oposición

La firma no puede ser otorgada en blanco por la persona trabajadora, y éste podrá oponerse al contenido del acto, demostrando que las declaraciones insertas en el documento no son reales.

Artículo 68.– Formularios

Las cláusulas o rubros insertos en formularios dispuestos o utilizados por la persona empleadora, que no correspondan al impreso, la incorporación a los mismos de declaraciones o cantidades, cancelatorias o liberatorias por más de un concepto u obligación, o diferentes períodos acumulados, se apreciarán por las juezas y jueces, en cada caso, en favor de la persona trabajadora.

Capítulo 7.– De los derechos y deberes de las partes

Artículo 69.– Obligación genérica de las partes

Las partes están obligadas, activa y pasivamente, no sólo a lo que resulta expresamente de los términos del contrato, sino a todos aquellos comportamientos que sean consecuencia del mismo, resulten de este Código, de los estatutos profesionales o convenciones colectivas de trabajo, apreciados con criterio de colaboración y solidaridad.

Artículo 70.– Principio de la buena fe

Las partes están obligadas a obrar de buena fe, ajustando su conducta a lo que es propio de una buena persona empleadora y de una buena

persona trabajadora, tanto al celebrar, ejecutar o extinguir el contrato o la relación de trabajo.

Artículo 71.– Facultad de organización

La persona empleadora tiene facultades suficientes para organizar económica y técnicamente la empresa, explotación o establecimiento.

Artículo 72.– Facultad de dirección

Las facultades de dirección que asisten a la persona empleadora deberán ejercitarse con carácter funcional, atendiendo a los fines de la empresa, a las exigencias de la producción, sin perjuicio de la preservación y mejora de los derechos personales y patrimoniales de la persona trabajadora.

Artículo 73.– Facultad de modificar las formas y modalidades del trabajo

La persona empleadora 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 a la persona trabajadora.

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

Artículo 74.– Facultades disciplinarias. Limitación

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

Artículo 75.– Modalidades de su ejercicio

La persona empleadora, en todos los casos, deberá ejercitar las facultades que le están conferidas en los artículos anteriores, así como la de disponer suspensiones por razones económicas, en los límites y con arreglo a las condiciones fijadas por la ley, los estatutos profesionales, las convenciones colectivas de trabajo, los consejos de empresa y, si los hubiere, los reglamentos internos que éstos dictaren. Siempre se cuidará de satisfacer las exigencias de la organización del trabajo en la empresa y el respeto debido a la dignidad de la persona trabajadora y sus derechos patrimoniales, excluyendo toda forma de abuso del derecho.

Artículo 76.– Modificación del contrato de trabajo. Su exclusión como sanción disciplinaria

No podrán aplicarse sanciones disciplinarias que constituyan una modificación del contrato de trabajo.

Artículo 77.– Controles personales

Los sistemas de controles personales de la persona trabajadora destinados a la protección de los bienes de la persona empleadora deberán siempre salvaguardar la dignidad de la persona trabajadora y deberán practicarse con discreción y se harán por medios de selección automática destinados a la totalidad del personal.

Los controles del personal deberán estar reservados exclusivamente a personas de su mismo género autopercibido.

Artículo 78.– Conocimiento

Los controles referidos en el artículo anterior, así como los relativos a la actividad de la persona trabajadora, deberán ser conocidos por éste.

Artículo 79.– Verificación

La autoridad de aplicación está facultada para verificar que los sistemas de control empleados por la empresa no afecten en forma manifiesta y discriminada la dignidad de la persona trabajadora.

Artículo 80.– Prohibición. Libertad de expresión

Las personas empleadoras no podrán, ya sea al tiempo de su contratación, durante la vigencia del contrato o con vistas a su disolución, realizar encuestas, averiguaciones o indagar sobre las opiniones políticas, religiosas, sindicales, culturales o de orientación sexual o preferencia de género de la persona trabajadora. Esta podrá expresar libremente sus

opiniones sobre tales aspectos en los lugares de trabajo, en tanto ello no interfiera en el normal desarrollo de las tareas.

Artículo 81.– Pago de la remuneración

La persona empleadora está obligado a satisfacer el pago de la remuneración debida a la persona trabajadora en los plazos y condiciones previstos en este Código.

Artículo 82.– Deber de seguridad. Prohibición de violencia laboral. Mecanismo de denuncia de violencia laboral

1. La persona empleadora debe hacer observar las pautas y limitaciones a la duración del trabajo establecidas en este Código del Trabajo y demás normas reglamentarias, y adoptar las medidas que según el tipo de trabajo, la experiencia y la técnica sean necesarias para tutelar la integridad psicofísica y la dignidad de las personas trabajadoras, debiendo evitar los efectos perniciosos de las tareas penosas, riesgosas o determinantes de la vida adulta, vejez o agotamiento prematuro, así como también los derivados de ambientes insalubres o ruidosos.

Está obligado a observar las disposiciones legales y reglamentarias pertinentes sobre higiene y seguridad en el trabajo. La persona trabajadora podrá rehusar la prestación de trabajo, sin que ello le ocasione pérdida o disminución de la remuneración, si el mismo le fuera exigido en transgresión a tales condiciones, siempre que exista peligro inminente de daño o se hubiera configurado el incumplimiento de la obligación, mediante constitución en mora, o si habiendo el organismo competente declarado la insalubridad del lugar, la persona empleadora no realizara los trabajos o proporcionara los elementos que dicha autoridad establezca.

2. Queda prohibida todo tipo de violencia laboral, entendiéndose por tal cualquier forma de abuso de poder que tenga por finalidad excluir o someter al otro, pudiéndose manifestar como agresión física, acoso sexual o violencia psicológica, afectando la salud y bienestar de las personas que trabajan. Puede presentarse tanto en sentido vertical, ascendente o descendente, como entre pares y puede ejercerse por acción u omisión.

Puede ejercerse también por parte de quienes estén fuera de la relación de empleo, pero vinculados en la labor por contratos conexos, cualquiera sea su origen.

Se define con carácter enunciativo como violencia laboral a las siguientes acciones:

- a) Gritar, avasallar o insultar a la víctima cuando está sola o en presencia de otras personas;
- b) Asignarle objetivos y/o proyectos con plazos que se saben inalcanzables o imposibles de cumplir, tareas que son manifiestamente inacabables en ese tiempo y/o sobrecargar selectivamente a la víctima con mucho trabajo o con tareas para las cuales la víctima está claramente incapacitada;
- c) Amenazar de manera continuada a la víctima o coaccionarla;
- d) Quitarle áreas de responsabilidad clave, ofreciéndole a cambio tareas rutinarias, sin interés, o incluso ningún trabajo que realizar y/o modificar, sin notificar a la persona trabajadora, las atribuciones o responsabilidades de su puesto de trabajo;
- e) Tratarle de una manera diferente o discriminatoria, usar medidas exclusivas contra él o ella, con vistas a estigmatizarlo ante otras u otros compañeros o jefes/as y/o ignorarle o excluirle;
- f) Retener información crucial para su trabajo o manipularla para inducirle a error en su desempeño laboral, y acusarle después de negligencia o faltas profesionales;
- g) Difamar a la víctima, extendiendo por la empresa u organización rumores maliciosos o calumniosos que menoscaban su reputación, su imagen o su profesionalidad;
- h) Infravalorar o no valorar en absoluto el esfuerzo realizado por la víctima, negándose a evaluar periódicamente su trabajo y/o bloquear el desarrollo o la carrera profesional, limitando, retrasando, o entorpeciendo el acceso a promociones, cursos o seminarios de capacitación;
- i) Criticar continuamente su trabajo, sus ideas, sus propuestas, sus soluciones y/o monitorear o controlar malintencionadamente su trabajo con vistas a atacarle o a encontrarle faltas o formas de acusarle;
- j) Castigar duramente o impedir cualquier toma de decisión o iniciativa personal en el marco de sus responsabilidades y atribuciones;
- k) Bloquear administrativamente a la persona, no dándole traslado, extraviando, retrasando, alterando o manipulando documentos o resoluciones que le afecten;

- l) Ridiculizar su trabajo, sus ideas o los resultados obtenidos ante los demás trabajadores/as;
- m) Invadir la privacidad de la víctima acosada y/o robar, destruir o sustraer elementos clave para su trabajo;
- n) Atacar sus convicciones personales, ideología o religión;
- o) Animar a otras/ros compañeras/os de trabajo a participar en cualquiera de las acciones anteriores mediante la persuasión, la coacción o el abuso de autoridad;
- p) Amenazar a la persona con despedirla;
- q) Negar en forma injustificada y repetida permisos a los que tiene derecho.

3. Salvo disposición convencional al respecto, todo establecimiento que cuente con cincuenta (50) o más personas trabajadoras deberá instar un mecanismo para facilitar la denuncia de violencia laboral y tramitar un sumario a su respecto a resultas del cual deberán tomarse las medidas que se consideren menester a los fines de salvar la integridad de la persona trabajadora y evitar en lo sucesivo que se repitan tal tipo de conductas.

La persona empleadora deberá comunicar tal situación al sindicato con personería gremial cuyo ámbito de aplicación personal y territorial cuente con la representación de las personas trabajadoras involucradas.

La persona trabajadora que fuera víctima de violencia laboral podrá requerir que se dispongan todos los medios para remover la circunstancia que lo ponga en tal condición de vulnerabilidad y gozar de licencia paga al denunciar la misma si entendiera que su integridad pudiese verse afectada de persistir la situación, hasta que se corrijan las circunstancias que le producían violencia.

En caso de negársele la remoción y/o licencias referidas, la persona trabajadora podrá requerir judicialmente en forma preventiva que se le otorgue la misma. Con el requerimiento cautelar la persona trabajadora deberá detallar circunstanciadamente las acciones de las que es víctima, y acompañar las pruebas que confieran verosimilitud a su relato. La gravedad de las conductas sufridas, el eventual perjuicio que pudiera sufrir quien emplea y la verosimilitud deben ponderarse a fin de resolver la medida en cuestión.

La persona trabajadora tendrá siempre la opción de considerarse despedida y reclamar las indemnizaciones que pudieran corresponder y, en su caso, de reclamar de conformidad con lo dispuesto por la Ley 26.485.

Artículo 83.– Reintegro de gastos y resarcimiento de daños

La persona empleadora deberá reintegrar la persona trabajadora los gastos suplidos por ésta para el cumplimiento adecuado del trabajo, y resarcirlo de los daños sufridos en sus bienes por el hecho y en ocasión del mismo.

Artículo 84.– Deber de protección. Alimentación y vivienda

La persona empleadora debe prestar protección a la vida y bienes de la persona trabajadora cuando esta habite en el establecimiento.

Si se le proveyese de alimentación y vivienda, aquélla deberá ser sana y suficiente, y la última, adecuada a las necesidades de la persona trabajadora y su familia. Debe efectuar a su costa las reparaciones y refacciones indispensables conforme a las exigencias del medio y confort.

Artículo 85.– Deber de ocupación

La persona empleadora deberá garantizar a la persona trabajadora ocupación efectiva, de acuerdo a su calificación o categoría profesional, salvo que el incumplimiento responda a motivos fundados que impidan la satisfacción de tal deber. Si la persona trabajadora fuese destinada a tareas superiores, distintas de aquéllas para las que fue contratada tendrá derecho a percibir la remuneración correspondiente por el tiempo de su desempeño, si la asignación fuese de carácter transitorio. Se reputarán las nuevas tareas o funciones como definitivas si desaparecieran las causas que dieron lugar a la suplencia y la persona trabajadora continuase en su desempeño o transcurrieran los plazos que se fijen al efecto en los estatutos profesionales o las convenciones colectivas de trabajo.

Artículo 86.– Deber de diligencia e iniciativa de la persona empleadora

La persona empleadora deberá cumplir con las obligaciones que resulten de este Código, de los estatutos profesionales, convenciones colectivas de trabajo y de los sistemas de seguridad social, de modo de posibilitar a la persona trabajadora el goce íntegro y oportuno de los beneficios que tales disposiciones le acuerdan. No podrá invocar en ningún caso el incumplimiento de parte de la persona trabajadora de las obligaciones que le están asignadas y del que se derive la pérdida total o parcial de aquellos beneficios, si la observancia de las obligaciones dependiese de la iniciativa de la persona empleadora y no probase el haber cumplido oportunamente

de su parte las que estuviese en su cargo como agente de retención, contribuyente u otra condición similar.

Artículo 87.– 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 de la persona empleadora y los sindicales a su cargo, ya sea como obligado directo o como agente de retención, configurará asimismo una obligación contractual.

La persona empleadora, por su parte, deberá dar a la persona trabajadora, cuando éste lo requiriese a la época de la extinción de la relación, constancia documentada de ello.

Durante el tiempo de la relación deberá otorgar tal constancia cuando medien causas razonables.

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

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

Artículo 88.– Igualdad de trato. Entrevistas o procedimientos de reclutamiento laboral. Indemnización especial. Daños punitivos

1. La persona empleadora debe dispensar a todas las personas trabajadoras igual trato en identidad de situaciones. Se considerará que existe trato desigual cuando se produzcan discriminaciones arbitrarias fundadas en razones de género, religión o raza, pero no cuando el diferente tratamiento responda a principios de bien común, como el que se sustente

en la mayor eficacia, laboriosidad o contracción a sus tareas por parte de la persona trabajadora.

2. En ningún caso en un ofrecimiento laboral deberán preferirse la contratación de personas trabajadoras fundadas en naturaleza de cualquier índole, particularmente por razones de género.

Las entrevistas o procedimientos de reclutamiento laboral deberán respetar la intimidad de quienes se postulen. No podrán realizarse entrevistas o sistemas de evaluación de quienes se postulen a un trabajo que puedan revelar por parte de las mismas cuestiones sobre preferencia de género, religión o raza, así como sobre la vida o planeamiento familiar del postulante o la postulante.

3. En caso en que se vulnerase lo dispuesto en el párrafo anterior, las personas afectadas tendrán derecho a cobrar cuatro (4) años del salario correspondiente al empleo ofrecido, respecto del cual deberán integrar a la asociación sindical con personería gremial que tenga la representación de dicha persona trabajadora un monto equivalente a la cuota de afiliación al mismo, deducido del pago a la víctima en cuestión.

4. Sin perjuicio de las indemnizaciones que pudieran corresponder a la persona trabajadora, incluidas las reparatorias mencionadas en esta o en otras leyes con motivo de conductas discriminatorias, ella mismo y la asociación sindical con personería gremial que correspondiese podrán, conjunta o separadamente, reclamar judicialmente el pago de daños punitivos que la jueza o juez deberá establecer, no pudiendo ser de menos de tres (3) salarios y hasta un máximo de cien (100).

Si lo estimase también podrá disponer otro tipo de medidas a fin de corregir las conductas en cuestión, ya sean estas pedidas o no por las partes

Artículo 89.– Inventiones desarrolladas durante una relación laboral
Inventiones desarrolladas durante una relación laboral:

a) Las realizadas por la persona trabajadora durante el curso de su contrato o relación de trabajo o de servicios con la persona empleadora que tengan por objeto total o parcialmente la realización de actividades inventivas, pertenecerán la persona empleadora.

b) La persona trabajadora, autor de la invención bajo el supuesto anterior, tendrá derecho a una remuneración suplementaria por su realización, si su aporte personal a la invención y la importancia de la misma para la empresa y persona empleadora excede de manera evidente el contenido explícito o implícito de su contrato o relación de trabajo.

Si no existieran las condiciones estipuladas en el inciso a), cuando la persona trabajadora realizara una invención en relación con su actividad profesional en la empresa y en su obtención hubieran influido predominantemente conocimientos adquiridos dentro de la empresa o la utilización de medios proporcionados por ésta, la persona empleadora tendrá derecho a la titularidad de la invención o a reservarse el derecho de explotación de la misma. La persona empleadora deberá ejercer tal opción dentro de los noventa (90) días de realizada la invención.

c) Cuando la persona empleadora asuma la titularidad de una invención o se reserve el derecho de explotación de la misma, la persona trabajadora tendrá derecho a una compensación económica justa, fijada en atención a la importancia industrial y comercial del invento, teniendo en cuenta el valor de los medios o conocimientos facilitados por la empresa y los aportes de la propia persona trabajadora; en el supuesto de que la persona empleadora otorgue una licencia a terceros/as, el inventor/a podrá reclamar al titular de la patente de invención el pago de hasta el cincuenta por ciento (50%) de las regalías efectivamente percibidas por este.

d) Una invención industrial será considerada como desarrollada durante la ejecución de un contrato de trabajo o de prestación de servicios, cuando la solicitud de patente haya sido presentada hasta un (1) año después de la fecha en que el inventor/a dejó el empleo dentro de cuyo campo de actividad se obtuvo el invento.

e) Las invenciones laborales en cuya realización no concurren las circunstancias previstas en los incs. a) y b), pertenecerán exclusivamente al autor/a de las mismas.

f) Será nula toda renuncia anticipada de la persona trabajadora a los derechos conferidos en este artículo.

Artículo 90.— Preferencia de la persona empleadora. Prohibiciones. Secreto

La persona empleadora deberá ser preferida en igualdad de condiciones a los terceros y las terceras, si la persona trabajadora decidiese la cesión de los derechos a la invención o descubrimiento en el caso del primer párrafo del artículo 89 de este Código.

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

Artículo 91.— Deber de diligencia y colaboración

La persona trabajadora debe prestar el servicio con puntualidad, asistencia regular y dedicación adecuada a las características de su empleo y a los medios instrumentales que se le provean.

Artículo 92.– Deber de fidelidad

La persona trabajadora debe observar todos aquellos deberes de fidelidad que deriven de la índole de las tareas que tenga asignadas, guardando reserva o secreto de las informaciones a que tenga acceso y que exijan tal comportamiento de su parte.

Artículo 93.– Cumplimiento de órdenes e instrucciones

La persona trabajadora debe observar las órdenes e instrucciones que se le impartan sobre el modo de ejecución del trabajo, ya sea por persona empleadora o sus representantes. Debe conservar los instrumentos o útiles que se le provean para la realización del trabajo, sin que asuma responsabilidad por el deterioro que los mismos sufran derivados del uso.

Artículo 94.– Responsabilidad por daños

La persona trabajadora es responsable ante la persona empleadora de los daños que cause a los intereses de ésta, por dolo o culpa grave en el ejercicio de sus funciones.

Artículo 95.– Deber de no concurrencia

La persona trabajadora debe abstenerse de ejecutar negociaciones por cuenta propia o ajena, que pudieran afectar los intereses de la persona empleadora, salvo autorización de ésta.

Artículo 96.– Auxilios o ayudas extraordinarias

La persona trabajadora estará obligado a prestar los auxilios que se requieran, en caso de peligro grave o inminente para las personas o para las cosas incorporadas a la empresa.

Capítulo 8.– De la formación profesional

Artículo 97.– Igualdad

La promoción profesional y la formación en el trabajo, en condiciones igualitarias de acceso y trato será un derecho fundamental para todas las personas trabajadoras.

Artículo 98.– Participación de las personas trabajadoras y el Estado

La persona empleadora implementará acciones de formación profesional y/o capacitación con la participación de las personas trabajadoras y con la asistencia de los organismos competentes al Estado.

Artículo 99.– Necesidades específicas

La capacitación de la persona trabajadora se efectuará de acuerdo a los requerimientos de la persona empleadora, a las características de las tareas, a las exigencias de la organización del trabajo y a los medios que le provea la persona empleadora para dicha capacitación.

Artículo 100.– Derecho a información. Planificación de acciones

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

Artículo 101.– Solicitud de la asociación sindical

La organización sindical que represente a las personas trabajadoras de conformidad a la legislación vigente ante innovaciones de base tecnológica y organizativa de la empresa, podrá solicitar a la persona empleadora la implementación de acciones de formación profesional para la mejor adecuación del personal al nuevo sistema.

Artículo 102.– Calificación profesional. Certificado de trabajo

En el certificado de trabajo que la persona empleadora está obligada a entregar a la extinción del contrato de trabajo deberá constar además de lo prescrito en el artículo 84 de este Código, la calificación profesional obtenida en el o los puestos de trabajo desempeñados, hubiere o no realizado la persona trabajadora acciones regulares de capacitación.

Artículo 103.– Crédito horario

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

Título III.– De las modalidades del contrato de trabajo

Capítulo 1.– Principios generales

Artículo 104.– Indeterminación del plazo

El contrato de trabajo se entenderá celebrado por tiempo indeterminado, salvo que su término resulte de las siguientes circunstancias:

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

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

Artículo 105.– Alcance

El contrato por tiempo indeterminado dura hasta que la persona trabajadora se encuentre en condiciones de gozar de los beneficios que le asignan los regímenes de seguridad social, por límites de edad y años de servicios, salvo que se configuren algunas de las causales de extinción previstas en el presente Código.

Artículo 106.– Prueba

La carga de la prueba de que el contrato es por tiempo determinado estará a cargo de la persona empleadora.

Artículo 107.– Período de prueba

El contrato de trabajo por tiempo indeterminado, excepto el referido en el artículo 112 de este Código, se entenderá celebrado a prueba durante los primeros tres (3) meses de vigencia. Cualquiera de las partes podrá extinguir la relación durante ese lapso sin expresión de causa, sin derecho a indemnización con motivo de la extinción, pero con obligación de preavisar según lo establecido en los artículos 325 y 326 de este Código. El período de prueba se regirá por las siguientes reglas:

1. La persona empleadora no puede contratar a un/a mismo/a trabajador/a, más de una vez, utilizando el período de prueba. De hacerlo, se considerará de pleno derecho, que la persona empleadora ha renunciado al período de prueba.
2. El uso abusivo del período de prueba con el objeto de evitar la efectivización de las personas trabajadoras será pasible de las sanciones

previstas en los regímenes sobre infracciones a las leyes de trabajo. En especial, se considerará abusiva la conducta de la persona empleadora que contratare sucesivamente a distintas personas trabajadoras para un mismo puesto de trabajo de naturaleza permanente.

3. La persona empleadora debe registrar al trabajador/a que comienza su relación laboral por el período de prueba. Caso contrario, sin perjuicio de las consecuencias que se deriven de ese incumplimiento, se entenderá de pleno derecho que ha renunciado a dicho período.

4. Las partes tienen los derechos y obligaciones propias de la relación laboral, con las excepciones que se establecen en este artículo. Tal reconocimiento respecto de la persona trabajadora incluye los derechos sindicales.

5. Las partes están obligadas al pago de los aportes y contribuciones a la Seguridad Social.

6. La persona trabajadora tiene derecho, durante el período de prueba, a las prestaciones por accidente o enfermedad del trabajo. También por accidente o enfermedad inculpable, que perdurará exclusivamente hasta la finalización del período de prueba si la persona empleadora rescindiere el contrato de trabajo durante ese lapso. Queda excluida la aplicación de lo prescripto en el cuarto párrafo del artículo 305 de este Código.

7. El período de prueba se computará como tiempo de servicio a todos los efectos laborales y de la Seguridad Social.

Artículo 108.— Contrato de trabajo a tiempo parcial

1. El contrato de trabajo a tiempo parcial es aquel en virtud del cual la persona trabajadora se obliga a prestar servicios durante un determinado número de horas al día o a la semana, inferiores a las dos terceras (2/3) partes de la jornada habitual de la actividad. En este caso la remuneración no podrá ser inferior a la proporcional, que le corresponda a una persona trabajadora a tiempo completo, establecida por ley o convenio colectivo, de la misma categoría o puesto de trabajo. Si la jornada pactada supera esa proporción, la persona empleadora deberá abonar la remuneración correspondiente a un/a trabajador/a de jornada completa.

2. Las personas trabajadoras contratadas a tiempo parcial no podrán realizar horas suplementarias o extraordinarias, salvo el caso del artículo 96 de este Código. La violación del límite de jornada establecido para el contrato a tiempo parcial, generará la obligación de la persona empleadora de abonar el salario correspondiente a la jornada completa para el mes en

que se hubiere efectivizado la misma, ello sin perjuicio de otras consecuencias que se deriven de este incumplimiento.

3. Las cotizaciones a la seguridad social y las demás que se recaudan con ésta, se efectuarán en proporción a la remuneración de la persona trabajadora y serán unificadas en caso de pluriempleo. En este último supuesto, la persona trabajadora deberá elegir entre las obras sociales a las que aporte, a aquella a la cual pertenecerá.

4. Las prestaciones de la seguridad social se determinarán reglamentariamente teniendo en cuenta el tiempo trabajado, los aportes y las contribuciones efectuadas. Los aportes y contribuciones para la obra social será la que corresponda a un trabajador y una trabajadora, de tiempo completo de la categoría en que se desempeña la persona trabajadora.

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

Capítulo 2.– Del contrato de trabajo a plazo fijo

Artículo 109.– Duración

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

Artículo 110.– Deber de preavisar. Conversión del contrato

Las partes deberán preavisar la extinción del contrato con antelación no menor de un (1) mes ni mayor de dos (2), respecto de la expiración del plazo convenido, salvo en aquellos casos en que el contrato sea por tiempo determinado y su duración sea inferior a un (1) mes. Aquella que lo omitiera, se entenderá que acepta la conversión del mismo como de plazo indeterminado, salvo acto expreso de renovación de un plazo igual o distinto del previsto originariamente, y sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 104, segunda parte, de este Código.

Artículo 111.– Despido antes del vencimiento del plazo. Indemnización

En los contratos a plazo fijo, el despido injustificado dispuesto antes del vencimiento del plazo, dará derecho a la persona trabajadora, además de las indemnizaciones que correspondan por extinción del contrato en tales condiciones, a la de daños y perjuicios provenientes del derecho común, la

que se fijará en función directa de los que justifique haber sufrido quien los alegue o lo que, a falta de demostración, fije el juez, jueza o tribunal prudencialmente, por la sola ruptura anticipada del contrato.

Cuando la extinción del contrato se produjere mediante preaviso, y estando el contrato íntegramente cumplido, la persona trabajadora recibirá una suma de dinero equivalente a la indemnización prevista en el artículo 344 de este Código.

En los casos del párrafo primero de este artículo, si el tiempo que faltare para cumplir el plazo del contrato fuese igual o superior al que corresponda al de preaviso, el reconocimiento de la indemnización por daño suplirá al que corresponde por omisión de éste, si el monto reconocido fuese también igual o superior a los salarios del mismo.

Capítulo 3.– Del contrato de trabajo de temporada

Artículo 112.– Caracterización

Habrá contrato de trabajo de temporada cuando la relación entre las partes, originada por actividades propias del giro normal de la empresa o explotación, se cumpla en determinadas épocas del año solamente y esté sujeta a repetirse en cada ciclo en razón de la naturaleza de la actividad.

Artículo 113.– Equiparación a los contratos a plazo fijo. Permanencia

El despido sin causa de la persona trabajadora, pendientes los plazos previstos o previsibles del ciclo o temporada en los que estuviere prestando servicios, dará lugar al pago de los resarcimientos establecidos en el artículo 111, primer párrafo, de este Código.

La persona trabajadora adquiere los derechos que este Código asigna a las personas trabajadoras permanentes de prestación continua, a partir de su contratación en la primera temporada, si ello respondiera a necesidades también permanentes de la empresa o explotación ejercida, con la modalidad prevista en este capítulo.

Artículo 114.– Comportamiento de las partes a la época de la reiniciación del trabajo. Responsabilidad

Con una antelación no menor a treinta (30) días respecto del inicio de cada temporada, la persona empleadora deberá notificar en forma personal o por medios públicos idóneos a las personas trabajadoras de su voluntad de reiterar la relación o contrato en los términos del ciclo anterior. La persona trabajadora deberá manifestar su decisión de continuar o no la

relación laboral en un plazo de cinco (5) días de notificado, sea por escrito o presentándose ante la persona empleadora. En caso que la persona empleadora no cursara la notificación a que se hace referencia en el párrafo anterior, se considerará que rescinde unilateralmente el contrato y, por lo tanto, responderá por las consecuencias de la extinción del mismo.

Capítulo 4.– Del contrato de trabajo eventual

Artículo 115.– Caracterización

Cualquiera sea su denominación, se considerará que media contrato de trabajo eventual cuando la actividad de la persona trabajadora se ejerce bajo la dependencia de una persona empleadora para la satisfacción de resultados concretos, tenidos en vista por ésta, en relación a servicios extraordinarios determinados de antemano o exigencias extraordinarias y transitorias de la empresa, explotación o establecimiento, toda vez que no pueda preverse un plazo cierto para la finalización del contrato. Se entenderá además que media tal tipo de relación cuando el vínculo comienza y termina con la realización de la obra, la ejecución del acto o la prestación del servicio para el que fue contratada la persona trabajadora.

La persona empleadora que pretenda que el contrato inviste esta modalidad, tendrá a su cargo la prueba de su aseveración.

Artículo 116.– Aplicación de la ley. Condiciones

Los beneficios provenientes de este Código se aplicarán a las personas trabajadoras 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.

Artículo 117.– Forma escrita. Entrega de copias

Los contratos de trabajo que se celebren bajo las modalidades reguladas en este capítulo, deberán instrumentarse por escrito y entregarse copias a la persona trabajadora y a la asociación sindical que lo represente, en el plazo de 30 días.

Artículo 118.– Inscripción en Obra Social. Determinación de la convención colectiva

Las personas trabajadoras contratadas bajo la modalidad comprendida en este capítulo deberán ser inscritas en la obra social correspondiente al resto de las personas trabajadoras del plantel de su misma categoría y actividad de la empresa. Idéntico criterio se seguirá para la determinación

de la convención colectiva de trabajo aplicable y del sindicato que ejerce su representación.

La cobertura asistencial de la persona trabajadora y su grupo familiar primario comenzará desde el inicio de la relación laboral, sin la exigencia del período de carencia alguna, de conformidad a lo dispuesto por las Leyes número 23.660 y 23.661.

Artículo 119.— Sustitución transitoria. Transformación en contrato por tiempo indeterminado

Para el caso que el contrato de trabajo eventual tuviera por objeto sustituir transitoriamente personas trabajadoras permanentes de la empresa que gozaran de licencias legales o convencionales o que tuvieran derecho a reserva del puesto por un plazo incierto, en el contrato deberá indicarse el nombre de la persona trabajadora reemplazada.

Si al reincorporarse la persona trabajadora reemplazada, la persona trabajadora contratada bajo esta modalidad continuare prestando servicios, el contrato se convertirá en uno por tiempo indeterminado. Igual consecuencia tendrá la continuación en la prestación de servicios una vez vencido el plazo de licencia o de reserva del puesto de la persona trabajadora reemplazada.

Artículo 120.— Prohibición. Medidas legítimas de acción sindical

Se prohíbe la contratación de personas que trabajan bajo esta modalidad para sustituir las personas trabajadoras que no prestaran servicios normalmente en virtud del ejercicio de medidas legítimas de acción sindical.

Artículo 121.— Prohibición. Suspensión o despidos por falta o disminución de trabajo

Las empresas que hayan producido suspensiones o despidos de personas trabajadoras por falta o disminución de trabajo durante los seis meses anteriores no podrán ejercer esta modalidad para reemplazar al personal afectado por esas medidas.

Artículo 122.— Exigencias extraordinarias

En los casos que el contrato tenga por objeto atender exigencias extraordinarias del mercado, deberá estarse a lo siguiente:

- a) en el contrato se consignará con precisión y claridad la causa que lo justifique;
- b) la duración de la causa que diera origen a estos contratos no podrá exceder de seis meses por año y hasta un máximo de un año en un período de tres años.

Artículo 123.– Deber de preaviso

La persona empleadora no tiene el deber de preavisar la finalización del contrato.

Artículo 124.– Indemnización. Improcedencia

No procederá indemnización alguna cuando la relación laboral se extinga con motivo de finalización de la obra o tarea asignada, o del cese de la causa que le diera origen. En cualquier otro supuesto, se estará a lo dispuesto en el Título XII de este Código.

Capítulo 5.– De las empresas de servicios eventuales

Artículo 125.– Constitución

Las empresas de servicios eventuales deberán estar constituidas exclusivamente como personas jurídicas y con objeto único. Sólo podrán mediar en la contratación de las personas trabajadoras bajo la modalidad de trabajo eventual.

Artículo 126.– Caución

Las empresas de servicios eventuales estarán obligadas a caucionar una suma de dinero o valores además de una fianza o garantía real. Los montos y condiciones de ambas serán determinados por la reglamentación.

Artículo 127.– Incumplimientos

Las violaciones o incumplimientos de las disposiciones de este Código y su reglamentación por parte de las empresas de servicios eventuales serán sancionadas con multas, clausura o cancelación de habilitación para funcionar, las que serán aplicadas por la autoridad de aplicación según lo determine la reglamentación.

Todo ello sin perjuicio de las responsabilidades que puedan corresponder a la empresa usuaria en caso de violación del artículo 33 de este Código,

de acuerdo al Anexo II del Pacto Federal del Trabajo aprobado por la Ley 25.212.

Artículo 128.— Cancelación de habilitación. Destino de la caución

Si la empresa de servicios eventuales fuera sancionada con la cancelación de la habilitación para funcionar, la caución no será devuelta y la autoridad de aplicación la destinará a satisfacer los créditos laborales que pudieran existir con las personas trabajadoras y los organismos de la seguridad social. En su caso, el remanente será destinado al Fondo Nacional de Empleo. En todos los demás casos en que se cancela la habilitación, la caución será devuelta en el plazo que fije la reglamentación.

Capítulo 6.— Del contrato de trabajo de grupo o por equipo

Artículo 129.— Caracterización. Relación directa con la persona empleadora. Substitución de integrantes. Salario colectivo. Distribución. Colaboradoras

Habrá contrato de trabajo de grupo o por equipo cuando el mismo se celebre por una persona empleadora con un grupo de personas trabajadoras que, actuando por intermedio de un/a delegado/a o representante, se obligue a la prestación de servicios propios de la actividad de aquél. La persona empleadora tendrá respecto de cada uno de los integrantes del grupo, individualmente, los mismos deberes y obligaciones previstos en este Código, con las limitaciones que resulten de la modalidad de las tareas a efectuarse y la conformación del grupo.

Si el salario fuese pactado en forma colectiva, los componentes del grupo tendrán derecho a la participación que les corresponda según su contribución al resultado del trabajo. Cuando una persona trabajadora dejase el grupo o equipo, el/la delegado/a o representante deberá sustituirlo por otro/a, proponiendo el nuevo integrante a la aceptación de la persona empleadora, si ello resultare indispensable en razón de la modalidad de las tareas a efectuarse y a las calidades personales exigidas en la integración del grupo.

La persona trabajadora que se hubiese retirado tendrá derecho a la liquidación de la participación que le corresponda en el trabajo ya realizado. Las personas trabajadoras incorporados por la persona empleadora para colaborar con el grupo o equipo, no participarán del salario común y correrán por cuenta de aquél.

Artículo 130.— Trabajo prestado por integrantes de una sociedad. Equiparación. Condiciones

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

Capítulo 7.– Del contrato de teletrabajo

Artículo 131.– Concepto

Habrá contrato de teletrabajo cuando la realización de actos, ejecución de obras o prestación de servicios, en los términos de los artículos 24 y 25 de este Código, sea efectuada total o parcialmente en el domicilio de la persona trabajadora, o en lugares distintos al establecimiento o los establecimientos de la persona empleadora, mediante la utilización de tecnologías de la información y comunicación.

a) Derechos y obligaciones

Las personas trabajadoras que trabajen contratadas bajo esta modalidad gozarán de los mismos derechos y obligaciones que las personas que trabajan bajo la modalidad presencial y su remuneración no podrá ser inferior a la que percibían o percibirían bajo la modalidad presencial. Los convenios colectivos deben, acorde a la realidad de cada actividad, prever una combinación entre prestaciones presenciales y por teletrabajo.

b) Jornada laboral

La jornada laboral debe ser pactada previamente por escrito en el contrato de trabajo de conformidad con los límites establecidos en el art. 283 de este Código del Trabajo y convencionales vigentes, tanto en lo que respecta a lo convenido por hora como por objetivos.

Las plataformas y/o software utilizados por la persona empleadora a los fines específicos del teletrabajo, y registrados según lo establecido en el inciso p) del presente artículo, deberán desarrollarse de modo acorde a la jornada laboral establecida, impidiendo la conexión fuera de la misma.

c) Derecho a la desconexión digital

La persona trabajadora bajo la modalidad de teletrabajo tendrá derecho a no ser contactada y a desconectarse de los dispositivos digitales y/o tecnologías de la información y comunicación, fuera de su jornada laboral

y durante los períodos de licencias. No podrá ser sancionada por hacer uso de este derecho.

La persona empleadora no podrá exigir a la persona trabajadora la realización de tareas, ni remitirle comunicaciones, por ningún medio, fuera de la jornada laboral.

d) Tareas de cuidado

Las personas trabajadoras que presten servicios bajo esta modalidad y que acrediten tener a su cargo, de manera única o compartida, el cuidado de personas menores de trece (13) años, personas con discapacidad o adultas mayores que convivan con la persona trabajadora y que requieran asistencia específica, tendrán derecho a horarios compatibles con las tareas de cuidado a su cargo y/o a interrumpir la jornada. Cualquier acto, conducta, decisión, represalia u obstaculización proveniente de la persona empleadora que lesione estos derechos se presumirá discriminatorio resultando aplicables las previsiones de la Ley 23.592.

Mediante la negociación colectiva podrán establecerse pautas específicas para el ejercicio de este derecho.

e) Voluntariedad

El traslado de quien trabaja en una posición presencial a la modalidad de teletrabajo, salvo casos de fuerza mayor debidamente acreditada en los términos del art. 314 de este Código del Trabajo, debe ser voluntario y prestado por escrito.

f) Reversibilidad

El consentimiento prestado por la persona trabajadora en una posición presencial para pasar a la modalidad de teletrabajo, podrá ser revocado por la misma en cualquier momento de la relación.

En tal caso, la persona empleadora le deberá otorgar tareas en el establecimiento en el cual las hubiera prestado anteriormente, o en su defecto, en el más cercano al domicilio del dependiente, en el cual puedan ser prestadas. Salvo que por motivos fundados resulte imposible la satisfacción de tal deber.

El incumplimiento de esta obligación será considerado violatorio del deber previsto en el artículo 85 del Código del Trabajo. La negativa de la persona empleadora dará derecho a la persona trabajadora bajo esta modalidad a

considerarse en situación de despido o accionar para el restablecimiento de las condiciones oportunamente modificadas.

En los contratos que se pacte la modalidad de teletrabajo al inicio de la relación, el eventual cambio a la modalidad presencial operará conforme las pautas que se establezcan en la negociación colectiva.

g) Elementos de trabajo

La persona empleadora debe proporcionar el equipamiento –hardware y software–, las herramientas de trabajo y el soporte necesario para el desempeño de las tareas, y asumir los costos de instalación, mantenimiento y reparación de las mismas, o la compensación por la utilización de herramientas propias de la persona trabajadora. La compensación operará conforme las pautas que se establezcan en la negociación colectiva.

La persona trabajadora será responsable por el correcto uso y mantenimiento de los elementos y herramientas de trabajo provistas por su empleador, deberá procurar que estos no sean utilizados por personas ajenas a la relación o contrato de trabajo. En ningún caso responderá por el desgaste normal producto del uso o el paso del tiempo.

En caso de desperfectos, roturas o desgaste en los elementos, instrumentos y/o medios tecnológicos que impidan la prestación de tareas, el empleador deberá proveer su reemplazo o reparación a fin de posibilitar la prestación de tareas. El tiempo que demande el cumplimiento de esta obligación patronal no afectará el derecho de la persona trabajadora a continuar percibiendo la remuneración habitual.

h) Compensación de gastos

La persona trabajadora bajo la modalidad del teletrabajo tendrá derecho a la compensación por los mayores gastos en conectividad y/o consumo de servicios que deba afrontar. Dicha compensación operará conforme las pautas que se establezcan en la negociación colectiva, y quedará exenta del pago del impuesto a las ganancias establecido en la Ley 20.628 (t.o. 2019) y sus modificatorias.

i) Capacitación

El empleador deberá garantizar la correcta capacitación de sus dependientes en nuevas tecnologías, brindando cursos y herramientas de apoyo, tanto en forma virtual como presencial, que permitan una mejor adecuación de las partes a esta modalidad laboral. La misma no implicará

una mayor carga de trabajo. Podrá realizarla en forma conjunta con la entidad sindical representativa y el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación.

j) Derechos colectivos

Las personas que se desempeñen bajo la modalidad de teletrabajo, gozarán de todos los derechos colectivos garantizados por el Libro Tercero de este Código del Trabajo. Serán consideradas, a los fines de la representación sindical establecida en el art. 517 de este Código del Trabajo, como parte del conjunto de quienes trabajen en forma presencial.

k) Representación sindical

La representación sindical será ejercida por la asociación sindical de la actividad donde presta servicios, en los términos del Título I, Libro Tercer, de este Código del Trabajo. Las personas que trabajan bajo esta modalidad deberán ser anexadas por el empleador a un centro de trabajo, unidad productiva o área específica de la empresa a los efectos de elegir y ser elegidas, para integrar los órganos de la asociación sindical.

l) Higiene y seguridad laboral

La autoridad de aplicación dictará las normas relativas a higiene y seguridad en el trabajo con el objetivo de brindar una protección adecuada a quienes trabajen bajo la modalidad laboral del teletrabajo. El control del cumplimiento de esta normativa deberá contar con participación sindical. Asimismo la autoridad de aplicación determinará la inclusión de las enfermedades causadas por esta modalidad laboral dentro del listado previsto en el artículo 398, inciso 2, de este Código del Trabajo. Los accidentes acaecidos en el lugar, jornada y en ocasión del teletrabajo, se presumen accidentes en los términos del artículo 398, inciso 1, de este Código del Trabajo.

m) Sistema de control y derecho a la intimidad

Los sistemas de control destinados a la protección de los bienes e informaciones de propiedad de la persona empleadora deberán contar con participación sindical a fin de salvaguardar la intimidad de la persona trabajadora bajo la modalidad de teletrabajo y la privacidad de su domicilio.

n) Protección de la información laboral

El empleador deberá tomar las medidas que correspondan, especialmente en lo que se refiere a software, para garantizar la protección de los datos

utilizados y procesados por la persona trabajadora bajo la modalidad de teletrabajo para fines profesionales, no pudiendo hacer uso de software de vigilancia que viole la intimidad de la misma.

o) Prestaciones transnacionales

Cuando se trate de prestaciones transnacionales de teletrabajo, se aplicará al contrato de trabajo respectivo la ley del lugar de ejecución de las tareas o la ley del domicilio de la persona empleadora, según sea más favorable para la persona trabajadora.

En caso de contratación de personas extranjeras no residentes en el país, se requerirá la autorización previa de la autoridad de aplicación. Los convenios colectivos, acorde a la realidad de cada actividad, deberán establecer un tope máximo para estas contrataciones.

p) Autoridad de aplicación

En el ámbito de su competencia se deberán registrar las empresas que desarrollen esta modalidad, acreditando el software o plataforma a utilizar y la nómina de las personas trabajadoras que desarrollan estas tareas, las que deberán informarse ante cada alta producida o de manera mensual. Esta información deberá ser remitida a la organización sindical pertinente. La fiscalización del cumplimiento de las disposiciones legales y convencionales relativas a las tareas cumplidas bajo la modalidad del teletrabajo se ejercerá conforme a lo establecido por el Título III, Capítulo I, sobre inspección del trabajo de la Ley 25.877 y sus modificatorias. Toda inspección de la autoridad de aplicación, de ser necesaria, deberá contar con autorización previa de la persona trabajadora.

Capítulo 8.– Del contrato de trabajo de aprendizaje

Artículo 132.– Contrato de trabajo de aprendizaje

El contrato de aprendizaje tendrá finalidad formativa teórico-práctica, la que será descripta con precisión en un programa adecuado al plazo de duración del contrato. Se celebrará por escrito entre una persona empleadora y un/a joven sin empleo, de entre dieciséis (16) y veintiocho (28) años.

Este contrato de trabajo tendrá una duración mínima de tres (3) meses y una máxima de un (1) año.

A la finalización del contrato la persona empleadora deberá entregar al aprendiz un certificado suscripto por la responsable legal de la empresa, que acredite la experiencia o especialidad adquirida.

La jornada de trabajo de la persona aprendiz no podrá superar las cuarenta (40) horas semanales, incluidas las correspondientes a la formación teórica. Respecto de las personas entre dieciséis (16) y dieciocho (18) años de edad se aplicarán las disposiciones relativas a la jornada de trabajo de las mismas.

No podrán ser contratadas como aprendices aquellas personas que hayan tenido una relación laboral previa con la misma persona empleadora. Agotado su plazo máximo, no podrá celebrarse nuevo contrato de aprendizaje respecto de la misma persona aprendiz.

El número total de personas aprendices contratadas no podrá superar el diez por ciento (10%) de las contratadas por tiempo indeterminado en el establecimiento de que se trate. Cuando dicho total no supere las diez (10) personas trabajadoras será admitido una persona aprendiz. La persona empleadora que no tuviere personal en relación de dependencia, también podrá contratar una persona aprendiz.

La persona empleadora deberá preavisar con treinta (30) días de anticipación la terminación del contrato o abonar una indemnización sustitutiva de medio mes de sueldo.

El contrato se extinguirá por cumplimiento del plazo pactado; en este supuesto la persona empleadora no estará obligada al pago de indemnización alguna a la persona trabajadora sin perjuicio de lo dispuesto en el párrafo anterior. En los demás supuestos regirá el artículo 339 y concordantes de este Código.

Si la persona empleadora incumpliera las obligaciones establecidas en este Código el contrato se convertirá a todos sus fines en un contrato por tiempo indeterminado.

Las cooperativas de trabajo y las empresas de servicios eventuales no podrán hacer uso de este contrato.

Capítulo 9.– Régimen de pasantías educativas

Artículo 133.– Sistema de Pasantías Educativas. Creación

Créase el Sistema de Pasantías Educativas en el marco del sistema educativo nacional para los estudiantes de la Educación Superior (Capítulo V, Ley 26.206) y la Educación Permanente de la Juventud y Personas Adultas (Capítulo IX, Ley 26.206) y de la Formación Profesional (Capítulo III, Ley 26.058), en todos los casos para personas mayores de dieciocho (18) años a cumplirse en empresas y organismos públicos, o empresas

privadas con personería jurídica, con excepción de las empresas de servicios eventuales aun cuando adopten la forma de cooperativas.

Artículo 134.– Definición

Se entiende como "pasantía educativa" al conjunto de actividades formativas que realicen los/as estudiantes en empresas y organismos públicos, o empresas privadas con personería jurídica, sustantivamente relacionado con la propuesta curricular de los estudios cursados en unidades educativas, que se reconoce como experiencia de alto valor pedagógico, sin carácter obligatorio.

Artículo 135.– Objetivos

Los objetivos del sistema de pasantías educativas son lograr que los/as pasantes:

- a) Profundicen la valoración del trabajo como elemento indispensable y dignificador para la vida, desde una concepción cultural y no meramente utilitaria;
- b) Realicen prácticas complementarias a su formación académica, que enriquezcan la propuesta curricular de los estudios que cursan;
- c) Incorporen saberes, habilidades y actitudes vinculados a situaciones reales del mundo del trabajo;
- d) Adquieran conocimientos que contribuyan a mejorar sus posibilidades de inserción en el ámbito laboral;
- e) Aumenten el conocimiento y manejo de tecnologías vigentes;
- f) Cuenten con herramientas que contribuyan a una correcta elección u orientación profesional futura;
- g) Se beneficien con el mejoramiento de la propuesta formativa, a partir del vínculo entre las instituciones educativas y los organismos y empresas referidos en el artículo 133 de este Código;
- h) Progresen en el proceso de orientación respecto de los posibles campos específicos de desempeño laboral.

Artículo 136.– Mecanismos de conexión

Los objetivos del sistema de pasantías apuntarán, además, a generar mecanismos fluidos de conexión entre la producción y la educación, a los efectos de interactuar recíprocamente entre los objetivos de los contenidos educativos y los procesos tecnológicos y productivos.

Artículo 137.– Proyecto pedagógico integral. Convenios

Para implementar el sistema de pasantías educativas, las autoridades de las instituciones y organismos de conducción educativa reconocidos establecerán el diseño de un proyecto pedagógico integral de pasantías a nivel institucional, como marco para celebrar convenios con las empresas u organismos en los que se aplicará dicho sistema. En el caso de los convenios suscritos por autoridades de instituciones educativas, cualquiera sea su nivel y ámbito de dependencia, las autoridades educativas jurisdiccionales deben ser notificadas fehacientemente en el curso de los cinco (5) días hábiles posteriores a la firma del convenio, conforme el procedimiento que determine la reglamentación.

Artículo 138.– Convenios. Requisitos mínimos

En los convenios de pasantías educativas, deben constar como mínimo los siguientes requisitos:

- a) Denominación, domicilio y personería de las partes que lo suscriben;
- b) Objetivos pedagógicos de las pasantías educativas en relación con los estudios entre los cuales se convocará a los postulantes de las pasantías;
- c) Derechos y obligaciones de las entidades receptoras de los pasantes y de las instituciones u organismos educativos;
- d) Características y condiciones de realización de las actividades que integran las pasantías educativas y perfil de los pasantes;
- e) Cantidad y duración de las pasantías educativas propuestas;
- f) Régimen de asistencia y licencias por examen, enfermedad y accidente para los pasantes;
- g) Régimen de la propiedad intelectual de las creaciones e innovaciones que resulten de la actividad del pasante;

- h) Régimen de la cobertura médica de emergencias a cargo de la empresa u organización y entidad que atenderá los compromisos derivados del Libro II de este Código.
- i) Planes de capacitación tutorial que resulten necesarios;
- j) Plazo de vigencia del convenio y condiciones de revisión, caducidad, o prórroga;
- k) Nómina de personas autorizadas por las partes firmantes a suscribir los acuerdos individuales de pasantías educativas.

Artículo 139.— Convenios. Publicidad. Criterios de asignación

Las autoridades de las instituciones u organismos educativos informarán a la comunidad educativa sobre los convenios firmados con organismos públicos o empresas privadas, y comunicarán fehacientemente al alumnado, con antelación a cada convocatoria:

Los procedimientos, requisitos, vacantes, criterios de asignación y plazos para postular a las pasantías. Los/as estudiantes podrán acceder a copias de los convenios a simple solicitud.

Por vía reglamentaria se definirán los criterios sobre la asignación de postulantes a las pasantías, en función de pautas objetivas, que tendrán la adecuada difusión para preservar la igualdad de oportunidades de los postulantes.

Artículo 140.— Acuerdo individual de suscripción

Las/os estudiantes seleccionadas para realizar las pasantías, deberán suscribir un acuerdo individual con las personas firmantes del convenio, el cual contendrá las condiciones específicas de la pasantía educativa. Este acuerdo debe instrumentarse conforme a las pautas del convenio. El texto de el presente Código y el convenio de referencia serán anexados al acuerdo, para la notificación fehaciente del pasante.

Artículo 141.— Acuerdos individuales. Requisitos mínimos

En los acuerdos individuales de pasantías educativas se harán constar como mínimo los siguientes requisitos:

- a) Nombre y apellido de la persona pasante, número de CUIL y domicilio real;

- b) Denominación, domicilio y personería de las partes institucionales y datos de las personas autorizadas a suscribir el acuerdo, conforme el convenio;
- c) Derechos y obligaciones de las partes;
- d) Plan de pasantía educativa según lo establecido en el artículo 148 del presente Código;
- e) Duración, horarios y sede de realización de la pasantía educativa;
- f) Monto, fecha y lugar de pago de la asignación estímulo;
- g) Enumeración de las tareas asignadas a la persona pasante;
- h) Régimen de asistencia y licencias por examen, enfermedad y accidente para la persona pasante;
- i) Régimen de la propiedad intelectual de las creaciones e innovaciones que resultaren de la actividad de la persona pasante;
- j) Nombre y apellido y número de CUIL/CUIT de quienes realicen las tutorías y del personal docente como guías asignados por las partes referidas en el artículo 133 de este Código.

Artículo 142.– Registro. El personal docente guía

Cada institución u organismo educativo debe conservar los originales de los convenios, llevar un registro de los acuerdos individuales de pasantías educativas, estructurar un legajo por cada pasante, asignar el personal docente guía y supervisar el cumplimiento de los planes de pasantías, dando especial énfasis al cumplimiento de los aspectos formativos de las tareas de las personas pasantes. El desempeño de la función del personal docente guía será incompatible con cualquier cargo rentado en la empresa u organización donde se desarrolle la pasantía.

Artículo 143.– Conservación. Personal de tutorías

Las empresas y organismos deben conservar los originales de los convenios y acuerdos que suscriban en los términos del presente Código, por un plazo de cinco (5) años posteriores a la finalización de su vigencia; llevar un registro interno de cada uno de ellos, y comunicarlos a los organismos de seguridad social y tributarios, designar el personal de tutorías para las pasantías educativas que tengan experiencia laboral

específica y capacidad para planificar, implementar y evaluar propuestas formativas.

Artículo 144.– Inexistencia de relación laboral. Objeto prohibido. Transformación

Las pasantías educativas no originan ningún tipo de relación laboral entre la persona pasante y la empresa u organización en la que éstas se desarrollan. Esta figura no podrá ser utilizada para cubrir vacantes o creación de empleo nuevo ni para reemplazar al personal de las empresas y organismos públicos o privados.

Si luego de la pasantía educativa se contrata a la persona por tiempo indeterminado, no se puede hacer uso del período de prueba del artículo 107 de este Código.

Artículo 145.– Duración y carga horaria

La duración y la carga horaria de las pasantías educativas se definen en el convenio mencionado en el artículo 138 de este Código, en función de las características y complejidad de las actividades a desarrollar, por un plazo mínimo de dos (2) meses y máximo de doce (12) meses, con una carga horaria semanal de hasta veinte (20) horas. Cumplido el plazo máximo establecido, una vacante de pasantía educativa puede renovarse a favor de la persona pasante, por hasta seis (6) meses adicionales, debiéndose firmar un nuevo acuerdo individual entre todas las partes, conforme el artículo 141 de este Código.

Artículo 146.– Lugar de prestación. Seguridad e higiene

Las actividades de las pasantías educativas se llevan a cabo en las instalaciones de las empresas u organismos, o en los lugares que éstas dispongan según el tipo de labor a desarrollar. Dichos ámbitos tienen que reunir las condiciones de higiene y seguridad dispuestas por la normativa vigente en materia de Higiene y Seguridad del Trabajo y sus normas reglamentarias. Además, las empresas u organismos deben incorporar obligatoriamente a las personas pasantes al ámbito de aplicación del Libro II de este Código y sus normas reglamentarias, y acreditarlos ante la unidad educativa correspondiente.

Las personas pasantes recibirán una suma de dinero en carácter no remunerativo en calidad de asignación estímulo, que se calculará sobre el salario básico del convenio colectivo aplicable a la empresa, y que será proporcional a la carga horaria de la pasantía. En caso de haber más de un convenio aplicable, se tomará en cuenta el más favorable para la

persona pasante. Para el caso de actividades que no cuenten con convenio colectivo, se aplicará para el cálculo de la asignación estímulo, el salario mínimo, vital y móvil, en forma proporcional a la carga horaria de la pasantía.

Las personas pasantes recibirán, conforme a las características de las actividades que realicen, todos los beneficios regulares y licencias que se acuerden al personal según se especifique en la reglamentación. Asimismo se debe otorgar a la persona pasante una cobertura de salud cuyas prestaciones serán las previstas en la ley 23.660 de Obras Sociales.

Artículo 147.– Asignación estímulo

Los gastos administrativos correspondientes a la implementación de las pasantías educativas, si los hubiera, no pueden imputarse ni en todo ni en parte a la asignación estímulo del pasante; se establece para estos gastos, un tope máximo de un cinco por ciento (5%) del valor de la asignación estímulo.

Artículo 148.– Plan de trabajo

El personal docente guía por parte de la institución educativa y el personal de tutoría por parte del organismo o empresa, en el marco de lo establecido en el artículo 137 de este Código, elaboran de manera conjunta, un plan de trabajo que determine el proceso educativo del estudiante para alcanzar los objetivos pedagógicos. Este plan se incorpora al legajo individual de cada persona pasante, que obra en la institución u organismo educativo, conforme se establece en el artículo 142 de este Código, y será notificado fehacientemente al pasante.

Artículo 149.– Informes. Certificado pasantía

La implementación del plan de pasantías educativas, su control y evaluación es responsabilidad del personal docente guías y del personal de tutoría, quienes elaborarán informes periódicos, que se incorporarán al legajo individual de cada acuerdo establecido en el artículo 140. En el término de treinta (30) días corridos posteriores a la finalización de la pasantía educativa, los tutores designados deben remitir a la unidad educativa un informe con la evaluación del desempeño del pasante. Las partes firmantes extenderán en todos los casos a las personas pasantes un certificado de pasantía educativa en el que conste la duración de la pasantía y las actividades desarrolladas; asimismo a su solicitud se extenderán certificaciones de las funciones cumplidas al personal docente guía y al personal de tutoría, indicando la cantidad de pasantes y el tiempo de dedicación.

Artículo 150.– Contralor. Transformación

El Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social ejercerá el contralor del cumplimiento del presente Código con relación a las empresas y organismos para que no se alteren sus objetivos. En caso de incumplimiento por parte de la empresa de alguno de los requisitos o características que tipifican a esta especial relación, la pasantía educativa perderá el carácter de tal y será considerada contrato laboral por tiempo indeterminado. En dicho caso, regirán todas las sanciones e indemnizaciones que correspondan para la relación laboral no registrada.

Atento el carácter excepcional de este régimen, en caso de duda se entenderá que la relación habida entre el alumnado y la empresa u organismo es de naturaleza laboral, aplicándose el régimen legal de los contratos de trabajo.

Artículo 151.– Registro de convenios. Controles

El Ministerio de Educación, dentro del Consejo Federal de Educación y del Consejo de Universidades, y con participación del Instituto Nacional de Educación Tecnológica, para los casos que corresponda, dispondrá un registro unificado de los convenios suscriptos por las instituciones y organismos educativos que participen en el sistema, organizará mecanismos para el apoyo técnico, para la capacitación del personal docente guía y para el control del cumplimiento de los objetivos pedagógicos de las pasantías, en lo que compete a las funciones de las instituciones y organismos educativos. Periódicamente realizará por sí o en acuerdo con los citados consejos, la realización de controles muestrales que permitan mejorar en forma integral la gestión de las pasantías educativas. Asimismo, deberán realizarse controles ante la presentación de denuncias de irregularidades en el cumplimiento de las pasantías educativas y las responsabilidades de las partes intervinientes.

Artículo 152.– Cupo

Las empresas y organismos tendrán un cupo máximo de personas pasantes, que el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social fijará a través de la reglamentación correspondiente, cupo que será proporcional al tamaño de la empresa y a la cantidad de tutores que la misma asigne.

Título IV.– De las consecuencias del trabajo no registrado

Artículo 153.– Requisitos para registración

Se entiende que la relación o contrato de trabajo ha sido registrado cuando la persona empleadora hubiere inscripto a la persona trabajadora:

- a) En el libro especial del artículo 59 de este Código o en la documentación laboral que haga sus veces, según lo previsto en los regímenes jurídicos particulares;
- b) En los registros que integran el Sistema Integral de Previsión Argentino.

Las relaciones laborales que no cumplieren con los requisitos fijados en los incisos precedentes se considerarán no registradas.

Artículo 154.– Indemnización por falta de registro

La persona empleadora que no registre una relación laboral abonará a la persona trabajadora afectada una indemnización equivalente a una cuarta parte de las remuneraciones devengadas desde el comienzo de la vinculación, computadas a valores reajustados de acuerdo a la normativa vigente.

En ningún caso esta indemnización podrá ser inferior a tres veces el importe mensual del salario que resulte de la aplicación del artículo 339 de este Código.

Artículo 155.– Indemnización por fecha incorrecta de registro

La persona empleadora que consignare en la documentación laboral una fecha de ingreso posterior a la real, abonará a la persona trabajadora afectada una indemnización equivalente a la cuarta parte del importe de las remuneraciones devengadas desde la fecha de ingreso hasta la fecha falsamente consignada, computadas a valores reajustados de acuerdo a la normativa vigente.

Artículo 156.– Indemnización por remuneración menor de registro

La persona empleadora que consignare en la documentación laboral una remuneración menor que la percibida por la persona trabajadora, abonará a ésta una indemnización equivalente a la cuarta parte del importe de las remuneraciones devengadas y no registradas, debidamente reajustadas desde la fecha en que comenzó a consignarse indebidamente el monto de la remuneración.

Artículo 157.– Requisitos de procedencia

Las indemnizaciones previstas en los artículos 154, 155 y 156 de este Código procederán cuando la persona trabajadora o la asociación sindical que la represente cumplimente en forma fehaciente las siguientes acciones:

- a) Intime la persona empleadora a fin de que proceda a la inscripción, establezca la fecha real de ingreso o el verdadero monto de las remuneraciones, y;
- b) Proceda de inmediato y, en todo caso, no después de las veinticuatro (24) horas hábiles siguientes, a remitir a la Administración Federal de Ingresos Públicos copia del requerimiento previsto en el inciso anterior.

Con la intimación la persona trabajadora deberá indicar la real fecha de ingreso y las circunstancias verídicas que permitan calificar a la inscripción como defectuosa. Si persona empleadora contestare y diere total cumplimiento a la intimación dentro del plazo de los treinta (30) días, quedará eximido del pago de las indemnizaciones antes indicadas.

A los efectos de lo dispuesto en los artículos 154, 155 y 156 de este Código, solo se computarán remuneraciones devengadas desde el mes de diciembre de 1989.

Artículo 158.– Subsanación y rectificación

Para la percepción de las indemnizaciones previstas en los artículos 154, 155 y 156 de este Código, no será requisito necesario la previa extinción de la relación de trabajo.

Artículo 159.– Indemnización por despido

Si la persona empleadora despidiere sin causa justificada a la persona trabajadora dentro de los dos (2) años desde que se le hubiere cursado de modo justificado la intimación prevista en el artículo 157 de este Código, la persona trabajadora despedida tendrá derecho a percibir el doble de las indemnizaciones que le hubieren correspondido como consecuencia del despido. Si la persona empleadora otorgare efectivamente el preaviso, su plazo también se duplicará.

La duplicación de las indemnizaciones tendrá igualmente lugar cuando fuere la persona trabajadora la que hiciera denuncia del contrato de trabajo fundado en justa causa, salvo que la causa invocada no tuviera vinculación con las previstas en los artículos 154, 155 y 156 de este Código, y que la persona empleadora acredite de modo fehaciente que su conducta no ha

tenido por objeto inducir a la persona trabajadora a colocarse en situación de despido.

Artículo 160.— Duda justificada. Reducción de montos

Cuando las características de la relación existente entre las partes pudieran haber generado en la persona empleadora una razonable duda acerca de la naturaleza laboral de la relación, la magistratura o tribunal podrá reducir la indemnización prevista en el artículo 154 de este Código, hasta una suma no inferior a dos veces el importe mensual del salario que resulte de la aplicación del artículo 339 de este Código.

Con igual fundamento la jueza o juez podrán reducir el monto de la indemnización establecida en el artículo anterior hasta la eliminación de la duplicación allí prevista.

Artículo 161.— Agravamiento indemnizatorio

La indemnización prevista por el artículo 339 de este Código será incrementada al doble cuando se trate de una relación laboral que al momento del despido no esté registrada o lo esté de modo deficiente.

El agravamiento indemnizatorio establecido en el presente artículo, no será acumulable a las indemnizaciones previstas por los artículos 154, 155, 156 y 159 de este Código.

Artículo 162.— Requisitos de pago válido

Será nulo y sin ningún valor todo pago por los conceptos indicados en los artículos 154, 155 y 156 de este Código que no se realizare ante la autoridad administrativa o judicial.

Dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a la fecha en que quede firme la resolución que reconozca el derecho a percibir dichas indemnizaciones o de la resolución homologatoria del acuerdo conciliatorio o transaccional que versare sobre ellas, la autoridad administrativa o judicial, según el caso, deberá poner en conocimiento del Sistema Único de Registro Laboral o, hasta su efectivo funcionamiento, del Instituto Nacional de Previsión Social, Caja de asignaciones y subsidios familiares y obras sociales, las siguientes circunstancias:

- a) Nombre íntegro o razón social de la persona empleadora y su domicilio;
- b) Nombre y apellido de la persona trabajadora;

- c) Fecha de comienzo y fin de la vinculación laboral si ésta se hubiere extinguido;
- d) Monto de las remuneraciones.

Constituirá falta grave del funcionariado actuante si éste no cursare la comunicación referida en el plazo establecido.

No se procederá al archivo del expediente judicial o administrativo respectivo hasta que el funcionariado competente dejare constancia de haberse efectuado las comunicaciones ordenadas en este artículo.

Título V.– De la remuneración de la persona trabajadora

Capítulo 1.– Del sueldo o salario en general

Artículo 163.– Concepto

A los fines de este Código, se entiende por remuneración la contraprestación que debe percibir la persona trabajadora como consecuencia del contrato de trabajo. Dicha remuneración no podrá ser inferior al salario mínimo vital. La persona empleadora debe a la persona trabajadora la remuneración, aunque ésta no preste servicios, por la mera circunstancia de haber puesto su fuerza de trabajo a disposición de aquél.

Artículo 164.– Beneficios sociales

Se denominan beneficios sociales a las prestaciones de naturaleza jurídica de seguridad social, no remunerativas, no dinerarias, no acumulables ni sustituibles en dinero, que brinda la persona empleadora a la persona trabajadora por sí o por medio de terceros/as, que tiene por objeto mejorar la calidad de vida del/a dependiente o de su familia a cargo.

Son beneficios sociales las siguientes prestaciones:

- a) Los servicios de comedor de la empresa,
- b) Los reintegros de gastos de medicamentos y gastos médicos y odontológicos de la persona trabajadora y su familia que asumiera la persona empleadora, previa presentación de comprobantes emitidos por farmacia, médico u odontólogo, debidamente documentados;
- c) La provisión de ropa de trabajo y de cualquier otro elemento vinculado a la indumentaria y al equipamiento de la persona trabajadora para uso exclusivo en el desempeño de sus tareas:

- d) Los reintegros documentados con comprobantes de gastos de guardería y/o sala maternal, que utilicen las personas trabajadoras con hijas/os de hasta seis (6) años de edad cuando la empresa no contare con esas instalaciones;
- e) La provisión de útiles escolares y guardapolvos para las hijas/os de la persona trabajadora, otorgados al inicio del período escolar;
- f) El otorgamiento o pago debidamente documentado de cursos o seminarios de capacitación o especialización;
- g) El pago de gastos de sepelio de familiares a cargo de la persona trabajadora debidamente documentados con comprobantes.

Artículo 165.– Formas de determinar la remuneración

El salario puede fijarse por tiempo o por rendimiento del trabajo, y en este último caso por unidad de obra, comisión individual o colectiva, habitación, gratificación o participación en las utilidades e integrarse con premios en cualquiera de sus formas o modalidades.

Artículo 166.– Formas de pago. Prestaciones complementarias

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

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

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

Artículo 167.– Viáticos

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

Artículo 168.– Remuneración en dinero

Las remuneraciones que se fijen por las convenciones colectivas deberán expresarse, en su totalidad, en dinero.

La persona empleadora no podrá imputar los pagos en especies a más del veinte (20) por ciento del total de la remuneración.

Artículo 169.– Comisiones

Cuando la persona trabajadora sea remunerada en base a comisión, ésta se liquidará sobre las operaciones concertadas.

Artículo 170.– Comisiones colectivas o porcentajes sobre ventas. Distribución

Si se hubiesen pactado comisiones o porcentajes colectivos sobre ventas, para ser distribuidos entre la totalidad del personal, esa distribución deberá hacerse de modo tal que aquéllas beneficien a todas las personas trabajadoras, según el criterio que se fije para medir su contribución al resultado económico obtenido.

Artículo 171.– Participación en las utilidades. Habilitación o formas similares

Si se hubiese pactado una participación en las utilidades, habilitación o formas similares, éstas se liquidarán sobre utilidades netas.

Artículo 172.– Verificación

En los casos de los artículos 169, 170 y 171 de este Código, la persona trabajadora o quien lo represente tendrá derecho a inspeccionar la documentación que fuere necesaria para verificar las ventas o utilidades en su caso. Estas medidas podrán ser ordenadas a petición de parte, por los órganos judiciales competentes.

Artículo 173.– Salarios por unidad de obra

En la formulación de las tarifas de destajo se tendrá en cuenta que el importe que perciba la persona trabajadora en una jornada de trabajo no sea inferior al salario básico establecido en la convención colectiva de trabajo de la actividad o, en su defecto, al salario vital mínimo, para igual jornada.

La persona empleadora estará obligada a garantizar la dación de trabajo en cantidad adecuada, de modo de permitir la percepción de salarios en tales condiciones, respondiendo por la supresión o reducción injustificada de trabajo.

Artículo 174.– Propinas

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

Artículo 175.– Determinación de la remuneración por las juezas y jueces

Cuando no hubiese sueldo fijado por convenciones colectivas o actos emanados de autoridad competente o convenidos por las partes, su cuantía fijada por las juezas y jueces ateniéndose a la importancia de los servicios y demás condiciones en que se prestan los mismos, el esfuerzo realizado y a los resultados obtenidos.

Artículo 176.– Onerosidad. Presunción

El trabajo no se presume gratuito.

Capítulo 2.– Del salario mínimo, vital y móvil

Artículo 177.– Concepto

Salario mínimo vital, es la menor remuneración que debe percibir en efectivo la persona trabajadora sin cargas de familia, en su jornada legal de trabajo, de modo que le asegure alimentación adecuada, vivienda digna, educación, vestuario, asistencia sanitaria, transporte y esparcimiento, vacaciones y previsión.

Artículo 178.– Alcance

La persona trabajadora mayor de dieciocho (18) años, tendrá derecho a percibir una remuneración no inferior al salario mínimo vital que se establezca, conforme a la ley y por los organismos respectivos.

Artículo 179.– Modalidades de su determinación

El salario mínimo vital se expresará en montos mensuales, diarios u horarios.

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

Artículo 180.– Prohibición de abonar salarios inferiores

Por ninguna causa podrán abonarse salarios inferiores a los que se fijen de conformidad al presente capítulo, salvo los que resulten de reducciones para aprendices o para las personas trabajadoras que cumplan jornadas de trabajo reducida, no impuesta por la calificación, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 289 de este Código.

Artículo 181.– Inembargabilidad

El salario mínimo vital es inembargable en la proporción que establezca la reglamentación, salvo por deudas alimentarias.

Artículo 182.– Determinación. Consejo Nacional del Empleo, la Productividad y el Salario Mínimo Vital y Móvil

El salario mínimo, vital y móvil garantizado por el artículo 14 bis de la Constitución Nacional y previsto por el artículo 177 de este Código será determinado por el Consejo Nacional del Empleo, la Productividad y el Salario Mínimo, Vital y Móvil teniendo en cuenta los datos de la situación socioeconómica, los objetivos del instituto y la razonabilidad de la adecuación entre ambos.

Artículo 183.– Personas comprendidas. Mínimos legales. Aumento de salarios adicionales a las actividades con preponderancia de mujeres trabajadoras

1. Todos las personas trabajadoras comprendidos en las disposiciones de este Código, en el Régimen de Trabajo Agrario, de la Administración Pública Nacional y de todas las entidades y organismos en que el Estado

Nacional actúe como persona empleadora, tendrán derecho a percibir una remuneración no inferior al salario mínimo, vital y móvil que se establezca de conformidad a lo preceptuado en este Código.

2. La autoridad administrativa del trabajo deberá publicar anualmente las actividades en las que las trabajadoras sean un sesenta por ciento (60%) o más del total de las personas trabajadoras en las mismas.

Estas actividades percibirán un aumento salarial adicional cuando resulte que de la negociación de cada uno de los sectores hubiera habido el año calendario anterior aumentos salariales inferiores al percibido en las actividades en que la participación femenina sea de un treinta (30%) o menos.

Dicho aumento se cobrará al mes siguiente en que la autoridad administrativa elabore los promedios referidos, conjuntamente con un retroactivo de dos (2) meses.

Artículo 184.– Vigencia. Publicación

El salario mínimo, vital y móvil tendrá vigencia y será de aplicación obligatoria a partir del primer día del mes siguiente de la publicación. Excepcionalmente, se podrá disponer que la modificación entre en vigencia y surta efecto a partir del día siguiente de su publicación.

En todos los casos, dentro de los tres (3) días de haberse tomado la decisión deberá publicarse por un día en el Boletín Oficial o en otros órganos periodísticos que garanticen una satisfactoria divulgación y certeza sobre la autenticidad de su texto.

Capítulo 3.– Del sueldo anual complementario

Artículo 185.– Concepto

Se entiende por sueldo anual complementario la doceava parte del total de las remuneraciones definidas en el artículo 164 de este Código, percibidas por la persona trabajadora en el respectivo año calendario.

Artículo 186.– Base de cálculo

El sueldo anual complementario en la actividad privada, Administración Pública Central y descentralizada, empresas del Estado, empresas mixtas y empresas de propiedad del Estado, será pagado sobre el cálculo del 50% de la mayor remuneración mensual devengada por todo concepto dentro

de los semestres que culminan en los meses de junio y diciembre de cada año.

Artículo 187.– Épocas de pago

El sueldo anual complementario será abonado en dos (2) cuotas: la primera de ellas con vencimiento el 30 de junio y la segunda con vencimiento el 18 de diciembre de cada año.

El importe a abonar en cada semestre será liquidado sobre el cálculo del cincuenta por ciento (50%) de la mayor remuneración mensual devengada por todo concepto dentro de los dos (2) semestres que culminan en los meses de junio y diciembre de cada año.

A fin de determinar la segunda cuota del sueldo anual complementario, la persona empleadora debe estimar el salario correspondiente al mes de diciembre. Si dicha estimación no coincidiera con el salario efectivamente devengado, se procederá a recalcular la segunda cuota del sueldo anual complementario.

La diferencia, que resultare entre la cuota devengada y la cuota abonada el 18 de diciembre se integrará al salario del mes de diciembre.

Artículo 188.– Extinción del contrato de trabajo. Pago proporcional

Cuando se opere la extinción del contrato de trabajo por cualquier causa, la persona trabajadora o los/as derecho-habientes que determina este Código, tendrá derecho a percibir la parte del sueldo anual complementario que se establecerá como la doceava parte de las remuneraciones devengadas en la fracción del semestre trabajado, hasta el momento de dejar el servicio.

Capítulo 4.– De la tutela y pago de las remuneraciones

Artículo 189.– Medios de pago. Control. Ineficacia de los pagos

Las remuneraciones en dinero debidas la persona trabajadora deberán pagarse, bajo pena de nulidad, en efectivo, cheque a la orden de la persona trabajadora para ser cobrado personalmente por ésta o quien él indique o mediante la acreditación en cuenta abierta a su nombre en entidad bancaria o en institución de ahorro oficial.

Dicha cuenta, especial tendrá el nombre de cuenta sueldo y bajo ningún concepto podrá tener límites de extracciones, ni costo alguno para la persona trabajadora, en cuanto a su constitución, mantenimiento o

extracción de fondos en todo el sistema bancario, cualquiera fuera la modalidad extractiva empleada.

La autoridad de aplicación podrá disponer que en determinadas actividades, empresas, explotaciones o establecimientos o en determinadas zonas o épocas, el pago de las remuneraciones en dinero debidas a la persona trabajadora se haga exclusivamente mediante alguna/s de las formas previstas y con el control y supervisión del funcionariado o agentes dependientes de dicha autoridad. El pago que se formalizare sin dicha supervisión podrá ser declarado nulo.

En todos los casos la persona trabajadora podrá exigir que su remuneración le sea abonada en efectivo.

Artículo 190.— Constancias bancarias. Prueba de pago

La documentación obrante en el banco o la constancia que éste entregare a la persona empleadora constituirá prueba suficiente del hecho de pago.

Artículo 191.— Período de pago

El pago de las remuneraciones deberá realizarse en uno de los siguientes períodos:

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

Artículo 192.— Remuneraciones accesorias

Cuando se hayan estipulado remuneraciones accesorias, deberán abonarse juntamente con la retribución principal.

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

Artículo 193.— Plazos

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

Artículo 194.– Días, horas y lugares de pago

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

Podrá realizarse el pago a un familiar de la persona trabajadora imposibilitado/a o a otra persona trabajadora acreditada por una autorización suscripta por aquella, pudiendo la persona empleadora 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 la persona empleadora. Por cada mes no podrán fijarse más de seis (6) días de pago.

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

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

Si hubiera fijado más de un (1) día de pago, deberá comunicarse del mismo modo previsto anteriormente, ya sea nominalmente, o con número de orden al personal que percibirá sus remuneraciones en cada uno de los días de pago habilitados. La autoridad de aplicación podrá ejercitar el control y supervisión de los pagos en los días y horas previstos en la forma y efectos consignados en el artículo 194 de este Código, de modo que el mismo se efectúe en presencia del funcionariado o agentes de la administración laboral.

Artículo 195.– Adelantos

El pago de los salarios deberá efectuarse íntegramente en los días y horas señalados.

La persona empleadora podrá efectuar adelantos de remuneraciones a la persona trabajadora hasta un cincuenta (50%) por ciento de las mismas, correspondientes a no más de un período de pago.

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

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

Los recibos por anticipo o entregas a cuenta de salarios, hechos a la persona trabajadora, deberán ajustarse en su forma y contenido a lo que se prevé en los artículos 204, 205 y 206, incisos a), b), g), h) e i) de este Código.

Artículo 196.– Retenciones. Deducciones y compensaciones

No podrá deducirse, retenerse o compensarse suma alguna que rebaje el monto de las remuneraciones. Quedan comprendidos especialmente en esta prohibición los descuentos, retenciones o compensaciones por entrega de mercaderías, provisión de alimentos, vivienda o alojamiento, uso o empleo de herramientas, o cualquier otra prestación en dinero o en especie. No se podrá imponer multas a la persona trabajadora ni deducirse, retenerse o compensarse por vía de ellas el monto de las remuneraciones.

Artículo 197.– Excepciones

La prohibición que resulta del artículo 196 de este Código 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 195 de este Código.
- b) Retención de aportes jubilatorios y obligaciones fiscales a cargo de la persona trabajadora.

- c) Pago de cuotas, aportes periódicos o contribuciones a que estuviesen obligados las personas trabajadoras en virtud de normas legales o provenientes de las convenciones colectivas de trabajo, o que resulte de su carácter de afiliados/as a asociaciones profesionales de las personas trabajadoras con personería gremial, o de miembros de sociedades mutuales o cooperativas, así como por servicios sociales y demás prestaciones que otorguen dichas entidades.
- d) Reintegro de precios por la adquisición de viviendas o arrendamientos de las mismas, o por compra de mercaderías de que sean acreedores entidades sindicales, mutualistas o cooperativistas
- e) Pago de cuotas de primas de seguros de vida colectivos de la persona trabajadora o su familia, o planes de retiro y subsidios aprobados por la autoridad de aplicación.
- f) Depósitos en cajas de ahorro de instituciones del Estado Nacional, de las provincias, de los municipios, sindicales o de propiedad de asociaciones sindicales, y pago de cuotas por préstamos acordados por esas instituciones a la persona trabajadora.
- g) Reintegro del precio de compra de acciones de capital, o de goce adquirido por la persona trabajadora a su persona empleadora, y que corresponda a la empresa en que presta servicios.
- h) Reintegro del precio de compra de mercaderías adquiridas en el establecimiento de propiedad de la persona empleadora, 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 la persona empleadora, según planes aprobados por la autoridad competente.

Artículo 198.– Falta de ingresos. Sanción

Si la persona empleadora hubiere retenido aportes de la persona trabajadora con destino a los organismos de la seguridad social, o cuotas, aportes periódicos o contribuciones a que estuviesen obligados las personas trabajadoras en virtud de normas legales o provenientes de las convenciones colectivas de trabajo, o que resulten de su carácter de afiliados/as a asociaciones profesionales de las personas trabajadoras con personería gremial, o de miembros de sociedades mutuales o cooperativas, o por servicios y demás prestaciones que otorguen dichas

entidades, y al momento de producirse la extinción del contrato de trabajo por cualquier causa no hubiere ingresado total o parcialmente esos importes a favor de los organismos, entidades o instituciones a los que estuvieren destinados, deberá a partir de ese momento pagar a la persona trabajadora afectada una sanción conminatoria mensual equivalente a la remuneración que se devengaba mensualmente a favor de esta última al momento de operarse la extinción del contrato de trabajo, importe que se devengará con igual periodicidad a la del salario hasta que la persona empleadora acredite de modo fehaciente haber hecho efectivo el ingreso de los fondos retenidos. La imposición de la sanción conminatoria prevista en este artículo no enerva la aplicación de las penas que procedieren en la hipótesis de que hubiere quedado configurado un delito del derecho penal.

Artículo 199.— Porcentaje máximo de retención. Conformidad de la persona trabajadora. Autorización administrativa

Salvo lo dispuesto en el artículo 195 de este Código, en el caso de adelanto de remuneraciones, la deducción, retención o compensación no podrá insumir en conjunto más del veinte (20%) por ciento del monto total de la remuneración en dinero que tenga que percibir la persona trabajadora en el momento en que se practique.

Las mismas podrán consistir además, siempre dentro de dicha proporción, en sumas fijas y previamente determinadas. En ningún caso podrán efectuarse las deducciones, retenciones o compensaciones a las que se hace referencia en el artículo 197 de este Código sin el consentimiento expreso de la persona trabajadora, salvo aquéllas que provengan del cumplimiento de las leyes, estatutos profesionales o convenciones colectivas de trabajo.

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

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

Artículo 200.— Otros recaudos. Control

Además de los recaudos previstos en el artículo 199 de este Código, para que proceda la deducción, retención o compensación en los casos de los incisos d), g) h) e i) del artículo 197 se requerirá el cumplimiento de las siguientes condiciones:

- a) Que el precio de las mercaderías no sea superior al corriente en plaza.
- b) Que el persona empleadora o vendedor/a, según los casos, haya acordado sobre los precios una bonificación razonable a la persona trabajadora adquirente.
- c) Que la venta haya existido en realidad y no encubra una maniobra dirigida a disminuir el monto de la remuneración de la persona trabajadora.
- d) Que no haya mediado exigencia de parte de la persona empleadora para la adquisición de tales mercaderías.
La autoridad de aplicación está facultada para implantar los instrumentos de control apropiados, que serán obligatorios para la persona empleadora.

Artículo 201.— Daños graves e intencionales. Caducidad

Exceptúase de lo dispuesto en el artículo 196 de este Código el caso en que la persona trabajadora hubiera causado daños graves e intencionales en los talleres, instrumentos o materiales de trabajo.

Producido el daño, la persona empleadora deberá consignar judicialmente el porcentaje de la remuneración prevista en el artículo 199 de este Código, a las resultas de las acciones que sean pertinentes. La acción de responsabilidad caducará a los noventa (90) días.

Artículo 202.— Contratistas e intermediarios/as

Sin perjuicio de lo dispuesto en los artículos 32 y 34 de este Código, las personas trabajadoras contratados por contratistas o intermediarios/as tendrán derecho a exigir a la persona empleadora principal solidaria, para los cuales dichos contratistas o intermediarios/as presten servicios o ejecuten obras, que retengan, de lo que deben percibir éstos, y les hagan pago del importe de lo adeudado en concepto de remuneraciones u otros derechos apreciables en dinero provenientes de la relación laboral.

La persona empleadora principal solidaria podrá, así mismo, retener de lo que deben percibir los contratistas o intermediarios/as, los importes que éstos adeudaren a los organismos de seguridad social con motivo de la relación laboral con las personas trabajadoras contratadas por dichos

contratistas o intermediarios/as, que deberá depositar a la orden de los correspondientes organismos dentro de los quince (15) días de retenidos.

La retención procederá aunque los contratistas o intermediarios/as no adeudaren a las personas trabajadoras importe alguno por los conceptos indicados en el párrafo anterior.

Artículo 203.– Mora

La mora en el pago de las remuneraciones se producirá por el solo vencimiento de los plazos señalados en el artículo 193 de este Código, y cuando persona empleadora deduzca, retenga o compense todo o parte del salario, contra las prescripciones de los artículos 196, 197 y 199 de este Código.

Artículo 204.– Recibos y otros comprobantes de pago

Todo pago en concepto de salario u otra forma de remuneración deberá instrumentarse mediante recibo firmado por la persona trabajadora, o en las condiciones del artículo 66 de este Código, si fuese el caso, los que deberán ajustarse en su forma y contenido en las disposiciones siguientes.

Artículo 205.– Doble ejemplar

El recibo será confeccionado por la persona empleadora en doble ejemplar, debiendo hacer entrega del duplicado a la persona trabajadora.

Artículo 206.– Contenido necesario

El recibo de pago deberá necesariamente contener, como mínimo, las siguientes enunciaciones:

- a) Nombre íntegro o razón social de la persona empleadora, su domicilio y su Clave Única de Identificación Tributaria (C.U.I.T);
- b) Nombre y apellido de la persona trabajadora, su calificación profesional y su Código Único de Identificación Laboral (C.U.I.L.);
- c) Todo tipo de remuneración que perciba, con indicación substancial de su determinación. Si se tratase de porcentajes o comisiones de ventas, se indicarán los importes totales de estas últimas, y el porcentaje o comisión asignada a la persona trabajadora.
- d) La fecha en que se efectuó el último depósito de las contribuciones y de los aportes retenidos en el período inmediatamente anterior, con

expresión del lapso a que corresponde el depósito y el banco en que se efectuó.

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 este Código; embargos y demás descuentos que legalmente correspondan.

g) Importe neto percibido, expresado en números y letras.

h) Constancia de la recepción del duplicado por la persona trabajadora.

i) Lugar y fecha que deberán corresponder al pago real y efectivo de la remuneración a la persona trabajadora.

j) En el caso de los artículos 189 y 190 de este Código, firma y sello del funcionariado 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.

Artículo 207.— Recibos separados

El importe de remuneraciones por vacaciones, licencias pagas, asignaciones familiares y las que correspondan a indemnizaciones debidas a la persona trabajadora con motivo de la relación de trabajo o su extinción, podrá ser hecho constar en recibos por separado de los que correspondan a remuneraciones ordinarias, los que deberán reunir los mismos requisitos en cuanto a su forma y contenido que los previstos para éstos en cuanto sean pertinentes.

En caso de optar la persona empleadora por un recibo único o por la agrupación en un recibo de varios rubros, éstos deberán ser debidamente discriminados en conceptos y cantidades.

Artículo 208.— Validez probatoria

Las juezas y jueces apreciarán la eficacia probatoria de los recibos de pago, por cualquiera de los conceptos referidos en los artículos 206 y 207

de este Código, que no reúnan algunos de los requisitos consignados, o cuyas menciones no guarden debida correlación con la documentación laboral, previsional, comercial y tributaria.

Artículo 209.— Conservación. Plazo

La persona empleadora deberá conservar los recibos y otras constancias de pago durante todo el plazo correspondiente a la prescripción liberatoria del beneficio de que se trate. El pago hecho por un último o ulterior período no hace presumir el pago de los anteriores.

Artículo 210.— Libros y registros. Exigencia del recibo de pago

La firma que se exigiera a la persona trabajadora en libros, planillas o documentos similares no excluye el otorgamiento de los recibos de pago con el contenido y formalidades previstas en este Código.

Artículo 211.— Renuncia. Nulidad

El recibo no debe contener renunciaciones de ninguna especie, ni puede ser utilizado para instrumentar la extinción de la relación laboral o la alteración de la calificación profesional en perjuicio de la persona trabajadora. Toda mención que contravenga esta disposición será nula.

Artículo 212.— Recibos y otros comprobantes de pago especiales

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

Artículo 213.— Cuota de embargabilidad

Las remuneraciones debidas a las personas trabajadoras serán inembargables en la proporción resultante de la aplicación del artículo 181 de este Código salvo por deudas alimentarias.

En lo que exceda de este monto, quedarán afectadas a embargo en la proporción que fije la reglamentación que dicte el Poder Ejecutivo Nacional, con la salvedad de las cuotas por alimentos o litis expensas, las que deberán ser fijadas dentro de los límites que permita la subsistencia del alimentante.

A los fines de hacer operativas las previsiones contenidas en el presente artículo, la traba de cualquier embargo preventivo o ejecutivo que afecte el

salario de las personas trabajadoras se deberá instrumentar ante la persona empleadora para que éste efectúe las retenciones que por derecho correspondan, no pudiéndose trabar embargos de ningún tipo sobre la cuenta sueldo. Trabado el embargo, dentro de las cuarenta y ocho (48) horas, la persona empleadora deberá poner en conocimiento de la persona trabajadora la medida ordenada, debiendo entregar copia de la resolución judicial que lo ordena

Artículo 214.– Cesión

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

Artículo 215.– Aplicación al pago de indemnizaciones u otros beneficios

Lo dispuesto en el presente capítulo, en lo que resulte aplicable, regirá respecto de las indemnizaciones debidas a la persona trabajadora o sus derecho-habientes, con motivo del contrato de trabajo o de su extinción.

Título VI.– De las vacaciones y otras licencias

Capítulo 1.– Régimen general

Artículo 216.– Licencia ordinaria

La persona trabajadora gozará de un período mínimo y continuado de descanso anual remunerado por los siguientes plazos:

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

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

Artículo 217.— Requisitos para su goce. Comienzo de la licencia

La persona trabajadora, para tener derecho cada año al beneficio establecido en el artículo 216 de este Código, deberá haber prestado servicios durante la mitad, como mínimo, de los días hábiles comprendidos en el año calendario o aniversario respectivo.

A este efecto se computarán como hábiles los días feriados en que la persona trabajadora debiera normalmente prestar servicios.

La licencia comenzará en día lunes o el siguiente hábil si aquél fuese feriado. Tratándose de las personas trabajadoras que presten servicios en días inhábiles, las vacaciones deberán comenzar al día siguiente a aquél en que la persona trabajadora gozare del descanso semanal o el subsiguiente hábil si aquél fuese feriado.

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

Artículo 218.— Tiempo trabajado. Su cómputo

Se computarán como trabajados, los días en que la persona trabajadora no preste servicios por gozar de una licencia legal o convencional, o por estar afectado por una enfermedad inculpable o por infortunio en el trabajo, o por otras causas no imputables al mismo.

Artículo 219.— Falta de tiempo mínimo. Licencia proporcional

Cuando la persona trabajadora no llegase a totalizar el tiempo mínimo de trabajo previsto en el artículo 217 de este Código, gozará de un período de descanso anual, en proporción de un (1) día de descanso por cada veinte (20) días de trabajo efectivo, computable de acuerdo al artículo anterior. En el caso de suspensión de las actividades normales del establecimiento por vacaciones por un período superior al tiempo de licencia que le corresponda a la persona trabajadora sin que éste sea ocupado por su persona empleadora en otras tareas, se considerará que media una suspensión de hecho hasta que se reinicien las tareas habituales del establecimiento. Dicha suspensión de hecho quedará sujeta al cumplimiento de los requisitos previstos por los artículos 311 y siguientes de este Código, debiendo ser previamente admitida por la autoridad de aplicación la justa causa que se invoque.

Artículo 220.– Época de otorgamiento. Comunicación

La persona empleadora deberá conceder el goce de vacaciones de cada año dentro del período comprendido entre el 1 de octubre y el 30 de abril del año siguiente. La fecha de iniciación de las vacaciones deberá ser comunicada por escrito, con una anticipación no menor de cuarenta y cinco (45) días a la persona trabajadora, ello sin perjuicio de que las convenciones colectivas puedan instituir sistemas distintos acordes con las modalidades de cada actividad.

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

Cuando las vacaciones no se otorguen en forma simultánea a todas las personas trabajadoras ocupados por la persona empleadora en el establecimiento, lugar de trabajo, sección o sector donde se desempeñe, y las mismas se acuerden individualmente o por grupo, la persona empleadora deberá proceder en forma tal para que a cada persona trabajadora le corresponda el goce de éstas por lo menos en una temporada de verano cada tres períodos.

Artículo 221.– Retribución

La persona trabajadora percibirá retribución durante el período de vacaciones, la que se determinará de la siguiente manera:
Tratándose de trabajos remunerados con sueldo mensual, dividiendo por veinticinco (25) el importe del sueldo que perciba en el momento de su otorgamiento.

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

b) 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 de la persona trabajadora, durante los últimos seis (6) meses de prestación de servicios.

c) Se entenderá integrando la remuneración de la persona trabajadora todo lo que éste perciba por trabajos ordinarios o extraordinarios, bonificación por antigüedad u otras remuneraciones accesorias. La retribución correspondiente al período de vacaciones deberá ser satisfecha a la iniciación del mismo.

Artículo 222.– Indemnización

Cuando por cualquier causa se produjera la extinción del contrato de trabajo, la persona trabajadora tendrá derecho a percibir una indemnización equivalente al salario correspondiente al período de descanso proporcional a la fracción del año trabajada. Si la extinción del contrato de trabajo se produjera por muerte de la persona trabajadora, los/as causa-habientes del mismo tendrán derecho a percibir la indemnización prevista en el presente artículo.

Artículo 223.– Omisión del otorgamiento

Si vencido el plazo para efectuar la comunicación a la persona trabajadora de la fecha de comienzo de sus vacaciones, la persona empleadora no la hubiere practicado, aquél hará uso de ese derecho previa notificación fehaciente de ello, de modo que aquéllas concluyan antes del 31 de mayo.

Capítulo 2.– Régimen de las licencias especiales

Artículo 224.– Clases

La persona trabajadora gozará de las siguientes licencias especiales:

- a) Por nacimiento de hija o hijo, u otorgamiento de guarda con fines de adopción, veinte (20) días corridos.
- b) Por matrimonio, quince (15) días corridos.
- c) Por fallecimiento del cónyuge o de la persona con la cual estuviese unido en aparente matrimonio, en las condiciones establecidas en el presente Código; de hija o hijo o de padres, madres, siete (7) días corridos.

- d) Por fallecimiento de hermano o hermana, un (3) días.
- e) Para rendir examen en la enseñanza media o universitaria, dos (2) días corridos por examen, con un máximo de diez (12) doce por año calendario.
- f) Por asuntos personales ocho (8) días de licencia con aviso previo y sin justificación por año calendario, no pudiendo exceder de dos (2) días de licencia por mes. Para el goce de la misma se deberá preavisar con al menos tres (3) días de anticipación.
- g) Por adaptación escolar de hija o hijo asistirá derecho a una franquicia horaria de hasta tres (3) horas diarias durante cuatro (4) días corridos con goce de haberes por adaptación escolar de hija o hijo en los niveles de jardín maternal, preescolar y primer grado, siempre que el establecimiento se encuentre fuera del lugar de trabajo. Si ambos trabajasen para la misma persona empleadora, la licencia sólo podrá ser utilizada por uno de ellos.
- h) Por violencia de género, hasta treinta (30) días corridos para quien fuera víctima de tal tipo de situación. La licencia entrará en vigencia a partir de la comunicación a la persona empleadora de la situación de violencia, debiendo en el plazo de setenta y dos (72) horas presentar una certificación emitida por los servicios de atención y asistencia a las víctimas o la denuncia correspondiente.

Artículo 225.– Salario. Cálculo

Las licencias a que se refiere el artículo 224 de este Código serán pagas, y el salario se calculará con arreglo a lo dispuesto en el artículo 221 de este Código.

Artículo 226.– Día hábil

En las licencias referidas en los incisos a), c) y d) del artículo 224 de este Código, deberá necesariamente computarse un día hábil, cuando las mismas coincidieran con días domingo, feriados o no laborables.

Artículo 227.– Licencia por exámenes. Requisitos

A los efectos del otorgamiento de la licencia a que alude el inciso e) del artículo 224 de este Código, los exámenes deberán estar referidos a los planes de enseñanza oficiales o autorizados por organismo provincial o nacional competente. La persona beneficiaria deberá acreditar ante la

persona empleadora haber rendido el examen mediante la presentación del certificado expedido por el instituto en el cual curse los estudios.

Capítulo 3.– Disposiciones comunes

Artículo 228.– Compensación en dinero. Prohibición

Las vacaciones previstas en este título no son compensables en dinero, salvo lo dispuesto en el artículo 222 de este Código.

Artículo 229.– Las personas trabajadoras de temporada

Las personas trabajadoras que presten servicios discontinuos o de temporada, tendrán derecho a un período anual de vacaciones al concluir cada ciclo de trabajo, graduada su extensión de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 219 de este Código.

Artículo 230.– Acumulación

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

La persona empleadora, a solicitud de la persona trabajadora, deberá conceder el goce de las vacaciones previstas en el artículo 216 acumuladas a las que resulten del artículo 224, inciso b), ambas de este Código, aun cuando ello implicase alterar la oportunidad de su concesión frente a lo dispuesto en el artículo 220 de este Código. Cuando un matrimonio se desempeñe a las órdenes de la misma persona empleadora, las vacaciones deben otorgarse en forma conjunta y simultánea, siempre que no afecte notoriamente el normal desenvolvimiento del establecimiento.

Capítulo 4.– Licencia especial deportiva

Artículo 231.– Personas comprendidas

Todo deportista aficionado/a que como consecuencia de su actividad sea designado para intervenir en campeonatos regionales selectivos, dispuestos por los organismos competentes de su deporte en los campeonatos argentinos para integrar delegaciones que figuren regular y habitualmente en el calendario de las organizaciones internacionales, podrá disponer de una licencia especial deportiva en sus obligaciones

laborales, tanto en el sector público como en el privado, para su preparación y/o participación en las mismas.

Artículo 232.– Alcance

También podrá disponer de "licencia especial deportiva":

- a) Todo aquel que en su carácter de dirigente y/o representante deba integrar necesariamente las delegaciones que participen en las competencias a que se refiere el artículo 231 de este Código.
- b) Los/as que deban participar necesariamente en congresos, asambleas, reuniones, cursos u otras manifestaciones vinculadas con el deporte, que se realicen en la República Argentina o en el extranjero, ya sea como representantes de las federaciones deportivas reconocidas o como miembros de las organizaciones del deporte;
- c) Los/as que en carácter de juez/a, árbitro/a o jurado/a se les designe por las federaciones u organismos nacionales o internacionales para intervenir en ese concepto, en los campeonatos a que hace referencia el artículo 231 de este Código;
- d) Los/as directores/as técnicos, entrenadores/as y todos/as aquellos que necesariamente deban cumplir funciones referidas a la atención psicofísica del deportista.

Artículo 233.– Solicitud

La solicitud de "licencia especial deportiva" deberá contener:

- a) Conformidad de aquella a cuyo favor deba extenderse;
- b) Sus datos personales completos;
- c) Certificado que acredite su carácter de aficionado;
- d) Certificado médico integral psicofísico para competir en la prueba a que se lo destina;
- e) Las personas responsables –técnicos/as, médicos/as, educacionistas, etcétera–, a cuyo cargo estará la preparación previa y la competencia;

- f) Lugar, día y hora en que se harán las reuniones de preparación, sin perjuicio de las modificaciones que con posterioridad se convenga y oportunamente se comuniquen;
- g) Carácter, fecha y lugar de los torneos, congresos y/o reuniones;
- h) Medios económicos con que se cuenta para afrontar la participación en la competencia, congreso o reunión;
- i) Término de la licencia;
- j) Certificado del lugar donde se trabaja, antigüedad, función que desempeña, horario que cumple, sueldo que percibe y aportes previsionales que efectúa.

Las personas a que se refiere el artículo 232 de este Código están exentas de acreditar los extremos de los incisos c), d), e) y f).

Artículo 234.– Validez. Homologación

La licencia especial deportiva, para su validez, debe ser homologada por el órgano de aplicación que determine la ley de la materia, el cual llevará, así mismo, un registro donde se asentarán las que así lo fueran. En el ámbito nacional, cuando se trate de campeonatos argentinos, la solicitarán las entidades que dirigen el deporte aficionado respectivo. Así mismo deberán tener afiliación directa al organismo internacional que corresponda cuando se trate de competencias de este carácter.

Artículo 235.– Antigüedad mínima

Para gozar de la "licencia especial deportiva" la persona solicitante deberá tener una antigüedad en el lugar de trabajo no inferior a seis meses anteriores a la fecha de su presentación.

Artículo 236.– Extensión

Para las personas determinadas en el artículo 231 de este Código la "licencia especial deportiva" no excederá del tiempo establecido por los reglamentos de las organizaciones internacionales respectivas, ni podrá extenderse más de sesenta (60) días al año.

En los supuestos que contempla el artículo 232 de este Código, la licencia no podrá ser superior a los treinta (30) días en el mismo período.

Artículo 237.– Personas obligadas

La persona empleadora, ya se trate de personas de existencia visible o jurídica, necesaria o posible o de simples asociaciones civiles, comerciales o religiosas, está obligada a otorgar la "licencia especial deportiva" por el término que fije el certificado que al efecto expedirá el órgano de aplicación de la ley de la materia.

Artículo 238.– . Sueldo y aportes del sector privado. Financiación

Cuando se trate de personas trabajadoras del sector privado el sueldo del licenciado y los aportes previsionales correspondientes serán entregados a la persona empleadora por el órgano de aplicación y con recursos provenientes del "Fondo Nacional del Deporte".

Artículo 239.– Inmunidad

La "licencia especial deportiva" no se imputará a ninguna otra clase de licencias, ni a vacaciones, ni podrá incidir en la foja de servicios de los interesados para modificar desfavorablemente sus calificaciones, concepto y carrera dentro del escalafón.

Artículo 240.– Regularidad escolar

El Ministerio de Cultura y Educación y/o las universidades dispondrán lo necesario para que a quienes fueren designados integrantes de las delegaciones a que se refieren los artículos 231 y 232 de este Código no les sean computadas las inasistencias a los fines de modificar su condición de alumnado regular.

Artículo 241.– Sanción por injuria y mal comportamiento

El órgano de aplicación determinará las sanciones a que dé lugar la incuria o el mal comportamiento de los/as deportistas, adiestradores/as y/o técnicos/as durante la preparación o mientras dure la competencia.

Capítulo 5.– Derecho que le asistirá a quienes deban concurrir ante la Justicia y Organismos Públicos

Artículo 242.– Derecho de inasistencia sin pérdida de remuneración ante la justicia

Cualquier persona citada por los tribunales nacionales o provinciales, que preste servicio en relación de dependencia, tendrá derecho a no asistir a sus tareas durante el tiempo necesario para acudir a la citación sin perder el derecho a su remuneración.

Artículo 243.– Derecho de inasistencia sin pérdida de remuneración ante organismos públicos

Igual derecho le asistirá a toda persona que deba realizar trámites personales y obligatorios ante las autoridades nacionales, provinciales o municipales, siempre y cuando los mismos no pudieran ser efectuados fuera del horario normal de trabajo.

Capítulo 6.– Actos electorales extranjeros

Artículo 244.– Licencia. Derecho a emitir su voto en país de origen

Las personas radicadas en el territorio de la República Argentina que sean ciudadanos/as de países limítrofes y que trabajen en el país en relación de dependencia gozarán en sus empleos de hasta cuatro (4) días de licencia, a los fines de que puedan concurrir a emitir su voto en las elecciones que se realicen en su país de origen.

Artículo 245.– Licencia a cuenta

La licencia a la que se refiere el artículo 244 de este Código se considerará a cuenta de la licencia que por ley le corresponde.

Artículo 246.– Constancia de emisión de voto

A los efectos de lo previsto en el artículo 244 de este Código, la persona trabajadora deberá presentar a su persona empleadora el documento electoral expedido por la autoridad competente de su país de origen, en el que deberá constar la emisión del voto.

Artículo 247.– Información previa

La persona trabajadora que haga uso de la licencia establecida en el artículo 244 de este Código, deberá informar a la persona empleadora su determinación con la anticipación y en la forma que establezca la reglamentación.

Capítulo 7.– Salarios de las personas trabajadoras que simultáneamente con sus labores habituales se desempeñen como bomberos/as voluntarios/as

Artículo 248.– Derecho a la remuneración

Las personas trabajadoras bajo relación de dependencia, que simultáneamente prestaren servicios como bomberos/as voluntarios/as tendrán derecho a percibir los salarios correspondientes a las horas y/o días en que deban interrumpir sus prestaciones habituales en virtud de las exigencias de dicho servicio público, ejercidas a requerimiento del respectivo cuerpo de bomberos.

Artículo 249.– Alcance

Queda incluida en la obligación de pago a que se refiere el artículo anterior, la administración pública nacional, provincial y municipal, como también las entidades descentralizadas y las empresas de Estado.

Artículo 250.– Acreditación de condición. Certificado de prestación

Las personas trabajadoras deberán acreditar fehacientemente en cada caso, ante la respectiva persona empleadora, su condición de integrante de algún cuerpo de bomberos/as voluntarios/as y a los efectos del cobro de los salarios caídos deberán testimoniar mediante certificado expedido por el cuerpo en el que prestan servicios, la hora en que se produjo el llamado y la hora en que cesaron sus tareas de cada siniestro.

Artículo 251.– Fondo compensatorio

Las personas empleadoras serán resarcidas de los salarios abonados en las condiciones del artículo 248 de este Código, mediante la creación de un fondo compensatorio que se establecerá y financiará con un porcentaje a calcular sobre el total del importe pagado en el territorio de la Nación en concepto de primas por seguros contra incendio, derrumbamiento, explosión y otros riesgos similares.

Artículo 252.– Reglamentación

El Poder Ejecutivo reglamentará el funcionamiento de dicho fondo y establecerá el porcentaje a que se refiere el artículo anterior.

Título VII.– De los feriados obligatorias y días no laborables

Artículo 253.– Determinación legal

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

Artículo 254.– Aplicación de las normas sobre descanso semanal. Salario. Suplementación

En los días feriados nacionales rigen las normas legales sobre el descanso dominical. En dichos días las personas trabajadoras que no gozaren de la remuneración respectiva percibirán el salario correspondiente a los mismos, aun cuando coincidan en domingo.

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

Artículo 255.– Días no laborables. Opción

En los días no laborables, el trabajo será optativo para la persona empleadora, salvo en bancos, seguros y actividades afines, conforme lo determine la reglamentación. En dichos días, las personas trabajadoras que presten servicio percibirán el salario simple.

En caso de optar la persona empleadora como día no laborable, el jornal será igualmente abonado a la persona trabajadora.

Artículo 256.– Condiciones para percibir el salario

Las personas trabajadoras tendrán derecho a percibir la remuneración indicada en el artículo 254, párrafo primero, de este Código, siempre que hubiesen trabajado a las órdenes de una misma persona empleadora cuarenta y ocho (48) horas o seis (6) jornadas dentro del término de diez (10) días hábiles anteriores al feriado.

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

Artículo 257.– Salario su determinación

Para liquidar las remuneraciones se tomará como base de su cálculo lo dispuesto en el artículo 221 de este Código. Si se tratase de personal a destajo, se tomará como salario base el promedio de lo percibido en los seis (6) días de trabajo efectivo inmediatamente anteriores al feriado, o el que corresponde al menor número de días trabajados.

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

Artículo 258.– Caso de accidente o enfermedad

En caso de accidente o enfermedad, los salarios correspondientes a los días feriados se liquidarán de acuerdo a los artículos 255 y 256 de este Código.

Artículo 259.– Trabajo a domicilio

Los estatutos profesionales y las convenciones colectivas de trabajo regularán las condiciones que deben reunir la persona trabajadora y la forma del cálculo del salario en el caso del trabajo a domicilio.

Título VIII.– Trabajo de mujeres

Capítulo 1.– De la protección de la maternidad y la paternidad.

Prohibición de trabajar. Conservación del empleo

Artículo 260.– Prohibición de trabajar. Conservación del empleo

La persona trabajadora deberá gozar de las siguientes licencias en caso de asumir responsabilidades parentales

1. Por nacimiento:

a) La persona trabajadora gestante, deberá comunicar su embarazo a la persona empleadora. Deberá acompañar el certificado médico en el que conste dicha circunstancia y la fecha presunta del parto, la que debe informar. En defecto de tales circunstancias, el empleador o la empleadora podrá disponer la comprobación del estado de gravidez.

El trabajador o la trabajadora no gestante deberán comunicar del futuro nacimiento en los mismos términos a su correspondiente empleador.

Garantízase a toda persona que trabaja durante la gestación de su hijo o hija el derecho a la estabilidad en el empleo. El mismo tendrá carácter de derecho adquirido a partir del momento en que ingrese a la esfera de conocimiento del empleador la referida circunstancia.

b) La persona trabajadora gestante, gozará de licencia con goce de haberes cuarenta y cinco (45) días corridos anteriores a la fecha en la que, según resulte del certificado y/o comprobación, estimativamente se producirá el parto y de hasta setenta y cinco (75) días posteriores a su ocurrencia.

c) Sin perjuicio de lo establecido en el inciso anterior, la persona interesada podrá optar expresamente por que se le reduzca la licencia

anterior al parto, la cual por ninguna razón podrá ser inferior a treinta (30) días corridos previos a la fecha estimativa prevista para el alumbramiento. En tal supuesto, los días reducidos se acumulan al período posterior de cuarenta y cinco (75) días.

d) 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 ciento veinte (120) días. La licencia se iniciará desde el alta del bebé o la beba. En caso que el nacimiento se hubiera producido con posterioridad a la fecha prevista, se procederá a la adecuación de la licencia por maternidad adicionándose la cantidad de días en que difirió la fecha prevista a la del parto efectivo.

e) En caso de nacimiento sin vida o de fallecimiento del recién nacido dentro del período de licencia posparto, gozará de hasta un máximo de cuarenta y cinco (45) días de licencia, a contar desde la fecha del parto.

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

2. La persona trabajadora no gestante:

Tendrá derecho a solicitar licencia con goce de haberes por el término de quince (15) días, a contar desde el nacimiento. Esta licencia podrá ser fraccionada en cinco (5) días anteriores al parto y diez (10) días posteriores a él.

3. Licencia post-alumbramiento:

a) Quien alumbró tendrá derecho a utilizar la licencia con goce de haberes por treinta (30) días a partir del día siguiente al que venciere su licencia posterior al parto, salvo lo previsto en los incisos c) y d). del punto 1.

b) Quien alumbró tendrá derecho a optar si ella o la otra persona con responsabilidades parentales gozará de dicha licencia, comunicando dicha opción en forma fehaciente al empleador o la empleadora.

4. Licencia por adopción:

a) La persona trabajadora que acredite que se le ha otorgado la guarda de uno o más niños o niñas con fines de adopción, se le concederá licencia especial con goce de haberes por un término de sesenta (60) días corridos a partir del día siguiente a aquel en que se hiciera efectiva la decisión judicial por la que se confiere la guarda.

b) Al cónyuge o coadoptante le corresponderá el derecho a pedir la licencia, en los términos previstos en el inciso f) del punto 1. del presente artículo.

5. Licencia post-adopción:

a) La persona trabajadora que se encuadre en la situación prevista en el ítem anterior, primer párrafo, le corresponderá igual derecho que el previsto como licencia post-maternidad.

6. Interrupción del embarazo:

a) Cuando ocurriere una interrupción del embarazo, debidamente acreditado por certificado médico pertinente le corresponderá a la madre gestante una licencia de veinte (20) días corridos, a partir de ocurrido el hecho y al padre o madre no gestante, una licencia de tres (3) días en los mismos términos.

7. Fertilización asistida:

a) Los trabajadores y las trabajadoras que recurran a la utilización de técnicas o procedimientos de reproducción humana médicamente asistida podrán gozar por año calendario de hasta treinta (30) días de licencia con goce íntegro de haberes, por los días continuos o discontinuos que certifique el médico actuante

Artículo 261.— Despido de la persona trabajadora por embarazo o nacimiento de hija o hijo, maternidad por técnicas de reproducción humana asistida. Presunción

Se presume, salvo prueba en contrario, que el despido sin causa de la trabajadora obedece a razones de embarazo o nacimiento de hija o hijo, cuando fuese dispuesto dentro del plazo de ocho y medio (8 y 1/2) meses anteriores y ocho y medio (8 y 1/2) meses posteriores a la fecha del parto, siempre y cuando el empleador esté en conocimiento del embarazo así como, en su caso, del nacimiento.

La misma presunción operará cuando el otro progenitor sea despedido desde la comunicación del embarazo de su cónyuge o conviviente y hasta los ocho y medio (8 y 1/2) meses posteriores al nacimiento de su hijo.

Se presume, salvo prueba en contrario, que el despido de la persona trabajador obedece a razones de adopción, cuando fuese dispuesto dentro

de los ocho y medio (8 y 1/2) meses posteriores a la notificación al empleador del inicio de los trámites de adopción.

Se presume, salvo prueba en contrario, que el despido de la persona trabajadora responde a razones de maternidad cuando fuese dispuesto dentro del plazo de ocho y medio (8 y 1/2) meses posteriores a la comunicación de la utilización de procedimientos y técnicas de reproducción médicamente asistida con prescripción médica expresa que así lo acredite. Dentro de las cuarenta y ocho (48) horas anteriores a la finalización del presente plazo de presunción, deberá comunicarse al empleador la continuidad del tratamiento para extender por otro período igual la presunción y efectos aquí previstos.

En tales condiciones, dará lugar al pago de una indemnización igual a la prevista en el artículo 265 de este Código.

Artículo 262.– Descansos diarios por lactancia o alimentación. Centros de Desarrollo Infantil

La pausa por alimentación y cuidado de hija o hijo comprende el derecho a una pausa de dos (2) horas diarias que podrá ser dividida en fracciones cuando se destine a la alimentación de la hija o hijo menor de doce (12) meses. Si ambas personas trabajadoras trabajasen en el mismo lugar, podrán utilizarla en forma simultánea. Igual beneficio se acordará a quienes posean la responsabilidad parental o tutela de niños o niñas de hasta un (1) año de edad, debidamente acreditada mediante certificación expedida por autoridad judicial o administrativa competente.

Centros de Desarrollo Infantil. En los establecimientos donde presten tareas un mínimo de cincuenta (30) trabajadores, el empleador deberá habilitar un Centro de Desarrollo Infantil para ser utilizado por los/las hijos/as, menores de hasta seis (6) años de edad, del personal empleado.

a) Centros de Desarrollo Infantil

Los Centros de Desarrollo Infantil deberán cumplir con las exigencias de la Ley 26.233, y no tendrán costo alguno para los trabajadores beneficiarios. El Centro de Desarrollo Infantil deberá permanecer abierto y en servicio mientras al menos un 30% del personal se encuentre en horario de trabajo. Deberá funcionar en las instalaciones del establecimiento laboral o a una distancia no mayor de un (1) kilómetro de aquel, y podrá ser instalado en forma asociada por más de un empleador.

La persona empleadora podrá sustituir la obligación establecida en los párrafos precedentes por el pago mensual de una prestación en dinero de

carácter no remunerativo, por cada hija o hijo menor de hasta cuatro (4) años, cuyo monto será no inferior al equivalente a tres (3) asignaciones por escolaridad que otorga el sistema de seguridad social

Capítulo 2.— De la prohibición del despido por causas de matrimonio

Artículo 263.— Nulidad

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

Artículo 264.— Presunción

Se considera que el despido responde a la causa mencionada cuando el mismo fuese dispuesto sin invocación de causa por la persona empleadora, o no fuese probada la que se invocare, y el despido se produjere dentro de los tres (3) meses anteriores o seis (6) meses posteriores al matrimonio y siempre que haya mediado notificación fehaciente del mismo a su persona empleadora, no pudiendo esta notificación efectuarse con anterioridad o posteridad a los plazos señalados.

Artículo 265.— Indemnización especial

En caso de incumplimiento de esta prohibición, la persona empleadora abonará una indemnización equivalente a un año de remuneraciones, que se acumulará a la establecida en el artículo 339 de este Código.

Capítulo 3.— Del estado de excedencia

Artículo 266.— Distintas situaciones. Opción en favor de la mujer o persona gestante

La mujer o persona gestante trabajadora que, vigente la relación laboral, tuviera un hijo o hija y continuará residiendo en el país podrá optar entre las siguientes situaciones:

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

En tal caso, la compensación será equivalente al veinticinco por ciento (25%) de la remuneración de la trabajadora, calculada en base al promedio fijado en el artículo 339 de este Código por cada año de servicio, la que no podrá exceder de un (1) salario mínimo vital por año de servicio o fracción mayor de tres (3) meses.

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

Se considera situación de excedencia la que asuma voluntariamente la persona que trabaja que le permite reintegrarse a las tareas que desempeñaba en la empresa tras gozar su licencia parental o por maternidad, dentro de los plazos fijados. Quien hallándose en situación de excedencia formalizará nuevo contrato de trabajo con otro empleador o empleadora quedará privado de pleno derecho de la facultad de reintegrarse.

Lo normado en los incisos b) y c) del presente artículo es de aplicación para el supuesto justificado de cuidado de hijo o hija enfermo menor de edad a su cargo, así como para el cuidado de padre y/o madre y/o hermano o hermana a su cargo, debiendo acreditar el padecimiento que requiera su asistencia. En los últimos dos casos, hasta un máximo de diez (10) días por año.

Si la pareja en cuestión prestase tareas para un mismo empleador o empleadora solo una podrá gozar de los derechos dispuestos por el presente.

Artículo 267.— Reingreso

El reingreso del trabajador o la trabajadora en situación de excedencia deberá producirse al término del período por el que optará, en cargo al menos igual al que tenía.

Artículo 268.— Requisito de antigüedad

Para gozar de los derechos del artículo 266, la trabajadora deberá contarse con al menos un (1) año de antigüedad en la empresa, o su antecesora, en caso que hubiera habido transferencia.

Artículo 269.— Opción tácita

Si no hubiera reincorporación luego de vencidos los plazos de licencia previstos por el artículo 260 de este Código y no comunicará a la persona empleadora dentro de las cuarenta y ocho (48) horas anteriores a la

finalización de los mismos, que se acoge a los plazos de excedencia, se entenderá que opta por la percepción de la compensación establecida en el artículo 266 inciso b) párrafo final de este Código.

Este derecho no agota los derechos que pudieran corresponder a la persona trabajadora por aplicación de otras normas.

Capítulo 4.— Licencia especial para madre por nacimiento de hija o hijo con síndrome de down

Artículo 270.— Licencia especial

El nacimiento de un hijo o hija con Síndrome de Down otorgará a la persona trabajadora gestante en relación de dependencia el derecho a seis meses de licencia sin goce de sueldo desde la fecha del vencimiento del período de prohibición de trabajo por maternidad.

Artículo 271.— Comunicación. Certificado médico

Para el ejercicio del derecho otorgado en el artículo anterior la trabajadora deberá comunicar fehacientemente el diagnóstico del recién nacido a la persona empleadora con certificado médico expedido por autoridad sanitaria oficial, por lo menos con quince días de anticipación al vencimiento del período de prohibición de trabajo por maternidad.

Artículo 272.— Asignación familiar sustitutiva

Durante el período de licencia previsto en el artículo 270 de este Código la trabajadora percibirá una asignación familiar cuyo monto será igual a la remuneración que ella habría percibido si hubiera prestado servicios. Esta prestación será percibida en las mismas condiciones y con los mismos requisitos que corresponden a la asignación por maternidad.

Las disposiciones de este Capítulo no derogan los mayores derechos que acuerdan disposiciones legales o convencionales vigentes.

Título IX.— De la prohibición del trabajo infantil y de la protección del trabajo de la adolescencia

Artículo 273.— Disposiciones generales. Capacidad. Igualdad de remuneración. Aprendizaje y orientación profesional

Las personas desde los dieciséis (16) años y menores de dieciocho (18) años podrán celebrar toda clase de contratos de trabajo, en las condiciones previstas en los artículos 36 y siguientes de este Código. Las

reglamentaciones, convenciones colectivas de trabajo o tablas de salarios que se elaboren, garantizarán a estas personas trabajadoras igualdad de retribución, cuando cumplan jornadas de trabajo o realicen tareas propias de las personas trabajadoras mayores.

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

Artículo 274.– Certificado de aptitud física

La persona empleadora, al contratar personas trabajadoras, menores de dieciocho (18) años, deberá exigir de los mismos o de sus representantes legales, un certificado médico que acredite su aptitud para el trabajo, y someterlos a los reconocimientos médicos periódicos que prevean las reglamentaciones respectivas.

Artículo 275.– Menores de dieciséis (16) años. Prohibición de su empleo

Queda prohibido a la persona empleadora ocupar personas menores de dieciséis (16) años en cualquier tipo de actividad, persiga o no fines de lucro.

Artículo 276.– Empresa de la familia. Excepción

Las personas mayores de catorce (14) y menores a la edad indicada en el artículo anterior podrán ser ocupados en empresas cuyo titular sea su padre, madre o tutor, en jornadas que no podrán superar las tres (3) horas diarias, y las quince (15) horas semanales, siempre que no se trate de tareas penosas, peligrosas y/o insalubres, y que cumplan con la asistencia escolar. La empresa de la familia de la persona trabajadora menor que pretenda acogerse a esta excepción a la edad mínima de admisión al empleo deberá obtener autorización de la autoridad administrativa laboral de cada jurisdicción.

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

Artículo 277.– Jornada de trabajo. Trabajo nocturno

No podrá ocuparse a personas de dieciséis (16) a dieciocho (18) años en ningún tipo de tareas durante más de seis (6) horas diarias o treinta y seis (36) semanales. La distribución desigual de las horas laborables no podrá superar las siete (7) horas diarias.

La jornada de las personas menores de más de dieciséis (16) años, previa autorización de la autoridad administrativa laboral de cada jurisdicción, podrá extenderse a ocho (8) horas diarias o cuarenta y ocho (48) semanales. No se podrá ocupar a personas menores de dieciocho (18) años en trabajos nocturnos, entendiéndose como tales el intervalo comprendido entre las veinte (20) y las seis (6) horas del día siguiente. En los casos de establecimientos fabriles que desarrollen tareas en tres turnos diarios que abarquen las veinticuatro (24) horas del día, el período de prohibición absoluta en cuanto al empleo de personas menores, estará regido por este Título, sustituyéndose la prohibición por un lapso comprendido entre las veintidós (22) y las seis (6) horas del día siguiente, pero sólo para las personas menores de más de dieciséis (16) años.

Artículo 278.— Descanso al mediodía. Trabajo a domicilio. Tareas penosas, peligrosas o insalubres. Remisión

Con relación a las personas menores de dieciocho (18) años que trabajen en horas de la mañana y de la tarde dispondrán de un descanso de dos (2) horas al mediodía, salvo que por la extensión de la jornada a que estuviese sometida la trabajadora, las características de las tareas que realice, los perjuicios que la interrupción del trabajo pudiese ocasionar a las propias beneficiarias o al interés general, se autorizare la adopción de horarios continuos, con supresión o reducción de dicho período de descanso.

Queda prohibido encargar la ejecución de trabajos a domicilio a a las personas menores de dieciocho (18) años ocupadas en algún local u otra dependencia en la empresa.

Queda prohibido ocupar a personas menores de dieciocho (18) años en trabajos que revistan carácter penoso, peligroso o insalubre. La reglamentación determinará las industrias comprendidas en esta prohibición.

Artículo 279.— Vacaciones

Las personas menores de dieciocho (18) años gozarán de un período mínimo de licencia anual, no inferior a quince (15) días, en las condiciones previstas en el Título VI “De las Vacaciones y Otras Licencias”, de este Código del Trabajo.

Artículo 280.– Accidente o enfermedad

En caso de accidente de trabajo o de enfermedad de una persona trabajadora, comprendida en el presente Título, si se comprueba ser su causa alguna de las tareas prohibidas a su respecto, o efectuada en condiciones que signifiquen infracción a sus requisitos, se considerará por ese solo hecho al accidente o a la enfermedad como resultante de la acción u omisión de la persona empleadora, en los términos del artículo 1724, 1728 y concordantes del Código Civil, sin admitirse prueba en contrario.

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

Título X.– De la duración del trabajo y descanso semanal

Capítulo 1.– Jornada de trabajo

Artículo 281.– Determinación

La extensión de la jornada de trabajo es uniforme para toda la Nación y regirá por lo dispuesto este Código, con exclusión de toda disposición provincial en contrario.

Artículo 282.– Concepto. Distribución del tiempo de trabajo. Limitaciones

Se entiende por jornada de trabajo todo el tiempo durante el cual la persona trabajadora está a disposición de la persona empleadora en tanto no pueda disponer de su actividad en beneficio propio.

Integrarán la jornada de trabajo los períodos de inactividad a que obliguen la prestación contratada, con exclusión de los que se produzcan por decisión unilateral de la persona trabajadora.

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

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

Artículo 283.– Limitación máxima

La duración del trabajo no podrá exceder de ocho (8) horas diarias o cuarenta y ocho (48) horas semanales para toda persona ocupada por cuenta ajena en explotaciones públicas o privadas, aunque no persigan fines de lucro.

No están comprendidos en las disposiciones de este capítulo, los trabajos agrícolas, ganaderos y los del servicio doméstico, ni los establecimientos en que trabajen solamente miembros de la familia del jefe/a, dueño/a, empresario/a, gerente/a, director/a o habilitado/a principal.

La limitación establecida por este Código es máxima y no impide una duración del trabajo menor de 8 horas diarias o 48 semanales para las explotaciones señaladas.

Artículo 284.– Excepciones a la limitación legal

En las explotaciones comprendidas en el artículo 283 de este Código, se admiten las siguientes excepciones:

- a) Cuando se trate de directores/as y gerentes/as.
- b) Cuando los trabajos se efectúen por equipos, la duración del trabajo podrá ser prolongada más allá de las ocho (8) horas por día y de cuarenta y ocho (48) semanales, a condición de que el término medio de las horas de trabajo sobre un período de tres semanas a lo menos, no exceda de ocho (8) horas por día o de cuarenta y ocho (48) horas semanales;
- c) En caso de accidente ocurrido o inminente, o en caso de trabajo de urgencia a efectuarse en las máquinas, herramientas o instalaciones, o en caso de fuerza mayor, pero tan sólo en la medida necesaria para evitar que un inconveniente serio ocurra en la marcha regular del establecimiento y únicamente cuando el trabajo no pueda ser efectuado durante la jornada normal, debiendo comunicarse el hecho de inmediato a las autoridades encargadas de velar por el cumplimiento del presente Código.

Artículo 285.– Excepciones por reglamentación del Poder Ejecutivo

Los reglamentos del Poder Ejecutivo pueden fijar por industria, comercio y oficio y por región:

- a) Las excepciones permanentes admisibles para los trabajos preparatorios o complementarios que deban necesariamente ser ejecutados fuera de límite asignado al trabajo general del establecimiento

o para ciertas categorías de personas cuyo trabajo sea especialmente intermitente;

b) Las excepciones temporarias admisibles para permitir a las empresas hacer frente a las demandas extraordinarias de trabajo.

Para acordar estas autorizaciones se tendrá en cuenta el grado de desocupación existente.

Artículo 286.— Consulta. Salario por horas suplementarias

Todas las reglamentaciones y excepciones deben hacerse previa consulta a las respectivas organizaciones patronales y obreras y en ellas se determinará el número máximo de horas suplementarias que ha de autorizarse en cada caso.

El tipo de salario para esas horas suplementarias será aumentado por lo menos en un cincuenta por ciento (50%) en relación al salario normal y en un cien por ciento (100%) cuando se trate de días feriados

Artículo 287.— Jornada reducida

La reducción de la jornada máxima legal solamente procederá cuando lo establezcan las disposiciones nacionales reglamentarias de la materia, estipulación particular de los contratos individuales o convenios colectivos de trabajo. Estos últimos podrán establecer métodos de cálculo de la jornada máxima en base a promedio, de acuerdo con las características de la actividad.

Artículo 288.— Límite máximo. Excepciones

El límite de duración del trabajo admitirá las excepciones que las leyes consagren en razón de la índole de la actividad, del carácter del empleo de la persona trabajadora y de las circunstancias permanentes o temporarias que hagan admisibles las mismas, en las condiciones que fije la reglamentación

Artículo 289.— Trabajo nocturno e insalubre

La jornada de trabajo íntegramente nocturna no podrá exceder de siete (7) horas, entendiéndose por tal la que se cumpla entre la hora veintiuna (21) de un día y la hora seis (6) del siguiente.

Esta limitación no tendrá vigencia cuando se apliquen los horarios rotativos del régimen de trabajo por equipos. Cuando se alternen horas diurnas con

nocturnas se reducirá proporcionalmente la jornada en ocho (8) minutos por cada hora nocturna trabajada o se pagarán los ocho (8) minutos de exceso como tiempo suplementario según las pautas del artículo 290 de este Código.

En caso de que la autoridad de aplicación constatará el desempeño de tareas en condiciones de insalubridad, intimará previamente la persona empleadora a adecuar ambientalmente el lugar, establecimiento o actividad para que el trabajo se desarrolle en condiciones de salubridad dentro del plazo razonable que a tal efecto determine.

Si la persona empleadora no cumpliera en tiempo y forma la intimación practicada, la autoridad de aplicación procederá a calificar las tareas o condiciones ambientales del lugar de que se trate. La jornada de trabajo en tareas o condiciones declaradas insalubres no podrá exceder de seis (6) horas diarias o treinta y seis (36) semanales. La insalubridad no existirá sin declaración previa de la autoridad de aplicación, con fundamento en dictámenes médicos de rigor científico y sólo podrá ser dejado sin efecto por la misma autoridad si desaparecieran las circunstancias determinantes de la insalubridad. La reducción de jornada no importará disminución de las remuneraciones.

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

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

Artículo 290.— Horas suplementarias

La persona empleadora deberá abonar a la persona trabajadora que prestare servicios en horas suplementarias, medie o no autorización del organismo administrativo competente, un recargo del cincuenta por ciento (50%) calculado sobre el salario habitual, si se tratare de días comunes, y del ciento por ciento (100%) en días sábado después de las trece (13) horas, domingo y feriados.

Artículo 291.— Trabajo por equipos

En el trabajo por equipo o turnos rotativos regirá lo dispuesto por el artículo 285 inciso b), sea que haya sido adoptado a fin de asegurar la continuidad

de la explotación, sea por necesidad o conveniencia económica o por razones técnicas inherentes a aquélla.

El descanso semanal de las personas trabajadoras que presten servicio bajo el régimen de trabajo por equipos se otorgará al término de cada ciclo de rotación y dentro del funcionalismo del sistema.

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

Artículo 292.— Obligación de prestar servicios en horas suplementarias

La persona trabajadora 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, juzgados su comportamiento en base al criterio de colaboración en el logro de los fines de la misma.

Artículo 293.— Facilitación

Para facilitar la aplicación de este Código, cada patrón deberá:

- a) Hacer conocer por medio de avisos colocados en lugares visibles en su establecimiento o en cualquier otro sitio conveniente, las horas en que comienza y termina el trabajo, o si el trabajo se efectúa por equipos. Las horas en que comienza y termina la tarea de cada equipo, serán fijadas de tal modo que no excedan los límites prescritos el presente Código, y una vez modificadas, regirán en esa forma, no pudiendo modificarse sin nueva comunicación hecha con la anticipación que determine el Poder Ejecutivo;
- b) Hacer conocer de la misma manera los descansos acordados durante la jornada de trabajo y que no se computan en ella;
- c) Inscribir en un registro todas las horas suplementarias de trabajo hechas efectivo.

Artículo 294.— Suspensión total o parcial en caso de guerra o peligro inminente

Las prescripciones de este Capítulo, pueden ser suspendidas total o parcialmente por decreto del Poder Ejecutivo nacional en caso de guerra o circunstancias que impliquen un peligro inminente para la seguridad pública.

Artículo 295.— Infracción. Represión

Las infracciones a las prescripciones de este Código serán reprimidas de conformidad con lo dispuesto en el Pacto Federal del Trabajo aprobado por Ley 25.212.

Artículo 296.– Verificación

Los representantes de la autoridad de aplicación tienen facultad para penetrar en los establecimientos a que se refiere este Código para verificar las infracciones y pueden requerir la cooperación de la policía.

Artículo 297.– Denuncia

Sin perjuicio de las facultades de la autoridad de aplicación, tienen personería para denunciar y acusar a los/as infractores/as, además de las personas damnificadas, las asociaciones obreras y patronales por intermedio de sus comisiones directivas.

Capítulo 2.– Del descanso semanal

Artículo 298.– Prohibición de trabajar

Queda prohibida la ocupación de la persona trabajadora desde las trece (13) horas del día sábado hasta las veinticuatro (24) horas del día siguiente, salvo en los casos de excepción previstos en el artículo 292 de este Código del Trabajo y los que las leyes o reglamentaciones prevean, en cuyo caso la persona trabajadora gozará de un descanso compensatorio de la misma duración, en la forma y oportunidad que fijen esas disposiciones atendiendo a la estacionalidad de la producción u otras características especiales.

Artículo 299.– Salarios

La prohibición de trabajo establecida en el artículo 298 de este Código no llevará aparejada la disminución o supresión de la remuneración que tuviere asignada la persona trabajadora en los días y horas a que se refiere la misma ni importará disminución del total semanal de horas de trabajo.

Artículo 300.– Salarios por días de descanso no gozados

Cuando la persona trabajadora prestase servicios en los días y horas mencionados en el artículo 298 de este Código, medie o no autorización, sea por disposición de la persona empleadora o por cualquiera de las circunstancias previstas en el artículo 292 de este Código, 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, la persona trabajadora podrá hacer uso de ese derecho a partir del primer día hábil de la semana subsiguiente, previa comunicación formal de ello efectuada con una anticipación no menor de veinticuatro (24) horas. La persona empleadora, en tal caso, estará obligado a abonar el salario habitual con el ciento por ciento (100%) de recargo.

Título XI.– De la suspensión de ciertos efectos del contrato de trabajo

Capítulo 1.– De los accidentes y enfermedades inculpables

Artículo 301.– Plazo. Remuneración

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

La suspensión por causas económicas o disciplinarias dispuestas por la persona empleadora no afectará el derecho de la persona trabajadora a percibir la remuneración por los plazos previstos, sea que aquélla se dispusiera estando la persona trabajadora enferma o accidentada, o que estas circunstancias fuesen sobrevinientes.

Artículo 302.– Aviso la persona empleadora

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

Artículo 303.– Control

El trabajador está obligado a someter al control que se efectúe por el facultativo designado por el empleador.

Artículo 304.– Conservación del empleo

Vencidos los plazos de interrupción del trabajo por causa de accidente o enfermedad inculpable, si la persona trabajadora no estuviera en condiciones de volver a su empleo, la persona empleadora deberá conservárselo durante el plazo de un (1) año contado desde el vencimiento de aquéllos. Vencido dicho plazo, la relación de empleo subsistirá hasta tanto alguna de las partes decida y notifique a la otra su voluntad de rescindirla. La extinción del contrato de trabajo en tal forma, exime a las partes de responsabilidad indemnizatoria.

Artículo 305.– Reincorporación

Vigente el plazo de conservación del empleo, si del accidente o enfermedad resultase una disminución definitiva en la capacidad laboral de la persona trabajadora y estos no estuvieren en condiciones de realizar las tareas que anteriormente cumplía, persona empleadora deberá asignarle otras que pueda ejecutar sin disminución de su remuneración.

Si la persona empleadora no pudiera dar cumplimiento a esta obligación por causa que no le fuere imputable, deberá abonar a la persona trabajadora una indemnización igual a la prevista en el artículo 341 de este Código. Si estando en condiciones de hacerlo no le asignare tareas compatibles con la aptitud física o psíquica de la persona trabajadora, estará obligado a abonarle una indemnización igual a la establecida en el artículo 339 de este Código.

Cuando de la enfermedad o accidente se derivará incapacidad absoluta para la persona trabajadora, la persona empleadora deberá abonarle una indemnización de monto igual a la expresada en el artículo 339 de este Código.

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

Artículo 306.— Despido de la persona trabajadora

Si la persona empleadora despidiese a la persona trabajadora durante el plazo de las interrupciones pagas por accidente o enfermedad inculpable, deberá abonar, además de las indemnizaciones por despido injustificado, los salarios correspondientes a todo el tiempo que faltare para el vencimiento de aquella o a la fecha del alta, según demostración que hiciese la persona trabajadora.

Capítulo 2.— Servicio militar y convocatorias especiales

Artículo 307.— Reserva del empleo. Cómputo como tiempo de servicio

La persona empleadora conservará el empleo a la persona trabajadora cuando ésta deba prestar servicio militar obligatorio, por llamado ordinario, movilización o convocatorias especiales desde la fecha de su convocación y hasta treinta (30) días después de concluido el servicio.

El tiempo de permanencia en el servicio será considerado período de trabajo a los efectos del cómputo de su antigüedad, frente a los beneficios que por este Código, estatutos profesionales o convenciones colectivas de trabajo le hubiesen correspondido en el caso de haber prestado servicios.

El tiempo de permanencia en servicio no será considerado para determinar los promedios de remuneraciones a los fines de la aplicación de las mismas disposiciones.

Capítulo 3.— Del desempeño de cargos electivos

Artículo 308.— Reserva del empleo. Cómputo como tiempo de servicio

Las personas trabajadoras que por razón de ocupar cargos electivos en el orden nacional, provincial o municipal, dejarán de prestar servicios, tendrán derecho a la reserva de su empleo por parte de la persona empleadora, y a su reincorporación hasta treinta (30) días después de concluido el ejercicio de sus funciones.

El período de tiempo durante el cual las personas trabajadoras 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 este Código, 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 309.– Despido o no reincorporación de la persona trabajadora

Producido el despido o no reincorporación de una persona trabajadora que se encontrare en la situación de los artículos 307 ó 308 de este Código, ésta podrá reclamar el pago de las indemnizaciones que le correspondan por despido injustificado y por falta u omisión del preaviso conforme a este Código, a los estatutos profesionales o convenciones colectivas de trabajo.

A los efectos de dichas indemnizaciones la antigüedad computable incluirá el período de reserva del empleo.

Capítulo 4.– Del desempeño de cargos electivos o representativos en asociaciones profesionales de las personas trabajadoras con personería gremial o en organismos o comisiones que requieran representación sindical

Artículo 310.– Reserva del empleo. Cómputo como tiempo de servicio. Fuero sindical

Las personas trabajadoras que se encontraren en las condiciones previstas en el presente capítulo y que por razón del desempeño de esos cargos, dejaren de prestar servicios, tendrán derecho a la reserva de su empleo por parte de la persona empleadora y a su reincorporación hasta treinta (30) días después de concluido el ejercicio de sus funciones, no pudiendo ser despedidos durante los plazos que fije la ley respectiva, a partir de la cesación de las mismas. El período de tiempo durante el cual las personas trabajadoras hubieran desempeñado las funciones precedentemente aludidas será considerado período de trabajo en las mismas condiciones y con el alcance de los artículos 307 y 308 de este Código, segunda parte, sin perjuicio de los mayores beneficios que sobre la materia establezca la ley de garantía de la actividad sindical.

Capítulo 5.– De las suspensiones por causas económicas y disciplinarias

Artículo 311.– Requisitos de su validez

Toda suspensión dispuesta por la persona empleadora para ser considerada válida deberá fundarse en justa causa, tener plazo fijo y ser notificada por escrito a la persona trabajadora.

Artículo 312.– Justa causa

Se considera que tiene justa causa la suspensión que se deba a falta o disminución de trabajo no imputable a la persona empleadora, a razones disciplinarias o a fuerza mayor debidamente comprobada.

Artículo 313.– Plazo máximo. Remisión

Las suspensiones fundadas en razones disciplinarias o debidas a falta o disminución de trabajo no imputables a la persona empleadora, no podrán exceder de treinta (30) días en un (1) año, contados a partir de la primera suspensión.

Las suspensiones fundadas en razones disciplinarias deberán ajustarse a lo dispuesto por el artículo 74 de este Código, sin perjuicio de las condiciones que se fijaren en función de lo previsto en el artículo 75 de este Código.

Artículo 314.– Fuerza mayor

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

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

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

Artículo 315.– Situación de despido

Toda suspensión dispuesta por la persona empleadora de las previstas en los artículos 312, 313 y 314 de este Código que excedan de los plazos fijados o en su conjunto y cualquiera fuese la causa que la motivare, de noventa (90) días en un (1) año, a partir de la primera suspensión y no aceptada por la persona trabajadora, dará derecho a éste a considerarse despedido.

Lo estatuido no veda a la persona trabajadora la posibilidad de optar por ejercitar el derecho que le acuerda el artículo siguiente.

Artículo 316.– Salarios de suspensión

Cuando la persona empleadora no observare las prescripciones de los artículos 311 a 314 de este Código sobre causas, plazo y notificación, en el caso de sanciones disciplinarias, la persona trabajadora tendrá derecho a percibir la remuneración por todo el tiempo que estuviere suspendida si hubiere impugnado la suspensión, hubiere o no ejercido el derecho que le está conferido por el artículo 316 de este Código.

Artículo 317.– Suspensión concertada

Se considerará prestación no remunerativa las asignaciones en dinero que se entreguen en compensación por suspensiones de la prestación laboral y que se fundaren en las causales de falta o disminución de trabajo, no imputables a la persona empleadora, o fuerza mayor debidamente comprobada, pactadas individual o colectivamente u homologadas por la autoridad de aplicación, conforme normas legales vigentes, y cuando en virtud de tales causales la persona trabajadora no realice la prestación laboral a su cargo. Sólo tributará las contribuciones establecidas en las Leyes números 23.660 y 23.661.

Artículo 318.– Suspensión preventiva. Denuncia de la persona empleadora y de terceros/as

Cuando la suspensión se origine en denuncia criminal efectuada por la persona empleadora y ésta fuera desestimada o la persona trabajadora imputada, sobreseída provisoria o definitivamente, aquella deberá reincorporarla al trabajo y satisfacer el pago de los salarios perdidos durante el tiempo de la suspensión preventiva, salvo que la persona trabajadora optase, en razón de las circunstancias del caso, por considerarse en situación de despido. En caso de negativa de la persona empleadora a la reincorporación, pagará la indemnización por despido, a más de los salarios perdidos durante el tiempo de la suspensión preventiva.

Si la suspensión se originara en denuncia criminal efectuada por terceros/as o en proceso promovido de oficio y se diese el caso de la privación de la libertad de la persona trabajadora, la persona empleadora no estará obligada a pagar la remuneración por el tiempo que dure la suspensión de la relación laboral, salvo que se tratara de hecho relativo o producido en ocasión del trabajo.

Título XII.– De la transferencia del contrato de trabajo

Artículo 319.– Transferencia del establecimiento

En caso de transferencia por cualquier título del establecimiento, pasarán al sucesor o adquirente todas las obligaciones emergentes del contrato de trabajo que el transmitente tuviera con la persona trabajadora al tiempo de la transferencia, aun aquéllas que se originen con motivo de la misma. El contrato de trabajo, en tales casos, continuará con el sucesor/a o adquirente, y la persona trabajadora conservará la antigüedad adquirida con la persona transmitente y los derechos que de ella se deriven.

Artículo 320.— Situación de despido

La persona trabajadora podrá considerar extinguido el contrato de trabajo si, con motivo de la transferencia del establecimiento, se le infiriese un perjuicio que, apreciado con el criterio del artículo 336, justificare el acto de denuncia. A tal objeto se ponderarán especialmente los casos en que, por razón de la transferencia, se cambia el objeto de la explotación, se alteran las funciones, cargo o empleo, o si mediare una separación entre diversas secciones, dependencia o sucursales de la empresa, de modo que se derive de ello disminución de la responsabilidad patrimonial de la persona empleadora.

Artículo 321.— Arrendamiento o cesión transitoria del establecimiento

Las disposiciones de artículo 319 y 320 de este Código se aplican en caso de arrendamiento o cesión transitoria del establecimiento.

Al vencimiento de los plazos de éstos, la persona propietaria del establecimiento, con relación al arrendatario/a y en todos los demás casos de cesión transitoria, el cedente, con relación al cesionario/a, asumirá las mismas obligaciones del artículo 319 de este Código, cuando recupere el establecimiento cedido precariamente.

Artículo 322.— Solidaridad

La persona transmitente y la adquirente de un establecimiento serán solidariamente responsables respecto de las obligaciones emergentes del contrato de trabajo existentes a la época de la transmisión y que afectaren a aquél.

Esta solidaridad operará ya sea que la transmisión se haya efectuado para surtir efectos en forma permanente o en forma transitoria.

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

La solidaridad, por su parte, también operará con relación a las obligaciones emergentes del contrato de trabajo existente al tiempo de la restitución del establecimiento cuando la transmisión no estuviere destinada a surtir efectos permanentes y fuese de aplicación lo dispuesto en la última parte del artículo 321 de este Código.

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

Artículo 323.— Cesión del personal

La cesión del personal sin que comprenda el establecimiento requiere la aceptación expresa y por escrito de la persona trabajadora.

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

Artículo 324.— Transferencia a favor del Estado

Lo dispuesto en este Título no rige cuando la cesión o transferencia se opere a favor del Estado. En todos los casos, hasta tanto se convengan estatutos o convenios particulares, las personas trabajadoras podrán regirse por los estatutos o convenios de empresas del Estado similares.

Título XIII.— De la extinción del contrato de trabajo

Capítulo 1.— Del preaviso

Artículo 325.— 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 a la persona trabajadora por su antigüedad en el empleo, cuando el contrato se disuelva por voluntad de la persona empleadora. El preaviso, cuando las partes no lo fijen en un término mayor, deberá darse con la anticipación siguiente:

- a) por la persona trabajadora, de quince (15) días;
- b) por la persona empleadora, de quince (15) días cuando la persona trabajadora se encontrare en período de prueba; de un (1) mes cuando la

persona trabajadora tuviese una antigüedad en el empleo que no exceda de cinco (5) años y de dos (2) meses cuando fuere superior.

Artículo 326.– Indemnización sustitutiva

La parte que omita el preaviso o lo otorgue de modo insuficiente deberá abonar a la otra una indemnización substitutiva equivalente a la remuneración que correspondería a la persona trabajadora durante los plazos señalados en el artículo 325 de este Código.

Artículo 327.– Comienzo del plazo. Integración de la indemnización con los salarios del mes de despido

Los plazos del artículo 325 de este Código correrán a partir del día siguiente al de la notificación del preaviso. Cuando la extinción del contrato de trabajo dispuesta por la persona empleadora se produzca sin preaviso y en fecha que no coincida con el último día del mes, la indemnización sustitutiva debida a la persona trabajadora se integrará con una suma igual a los salarios por los días faltantes hasta el último día del mes en el que se produjera el despido.

La integración del mes de despido no procederá cuando la extinción se produzca durante el período de prueba establecido en el artículo 107 de este Código.

Artículo 328.– Retracción

El despido no podrá ser retractado, salvo acuerdo de partes.

Artículo 329.– Prueba

La notificación del preaviso deberá probarse por escrito.

Artículo 330.– Extinción. Renuncia al plazo faltante. Eximición de la obligación de prestar servicios

Cuando el preaviso hubiera sido otorgado por la persona empleadora, la persona trabajadora podrá considerar extinguido el contrato de trabajo, antes del vencimiento del plazo, sin derecho a la remuneración por el período faltante del preaviso, pero conservará el derecho a percibir la indemnización que le corresponda en virtud del despido. Esta manifestación deberá hacerse en la forma prevista en el artículo 334 de este Código.

La persona empleadora podrá relevar a la persona trabajadora de la obligación de prestar servicios durante el plazo de preaviso abonándole el importe de los salarios correspondientes.

Artículo 331.– Licencia diaria

Salvo lo dispuesto en la última parte del artículo 330 de este Código, durante el plazo del preaviso la persona trabajadora tendrá derecho, sin reducción de su salario, a gozar de una licencia de dos horas diarias dentro de la jornada legal de trabajo, pudiendo optar por las dos primeras o las dos últimas de la jornada. La persona trabajadora podrá igualmente optar por acumular las horas de licencia en una o más jornadas íntegras.

Artículo 332.– Obligaciones de las partes

Durante el transcurso del preaviso subsistirán las obligaciones emergentes del contrato de trabajo.

Artículo 333.– Eficacia

El preaviso notificado a la persona trabajadora mientras la prestación de servicios se encuentra suspendida por alguna de las causas a que se refiere el presente Código con derecho al cobro de salarios por la persona trabajadora, carecerá de efectos, salvo que se lo haya otorgado expresamente para comenzar a correr a partir del momento en que cesará la causa de suspensión de la prestación de servicios. Cuando la notificación se efectúe durante una suspensión de la prestación de servicios que no devengue salarios en favor de la persona trabajadora, el preaviso será válido pero a partir de la notificación del mismo y hasta el fin de su plazo se devengarán las remuneraciones pertinentes.

Si la suspensión del contrato de trabajo o de la prestación del servicio fuese sobreviniente a la notificación del preaviso, el plazo de éste se suspenderá hasta que cesen los motivos que la originaron.

Capítulo 2.– De la extinción del contrato por renuncia de la persona trabajadora

Artículo 334.– Forma

La extinción del contrato de trabajo por renuncia de la persona trabajadora medie o no preaviso, como requisito para su validez, deberá formalizarse mediante despacho telegráfico colacionado cursado personalmente por la persona trabajadora a su empleador o la empleadora o ante la autoridad administrativa del trabajo.

Los despachos telegráficos serán expedidos por las oficinas de correo en forma gratuita, requiriéndose la presencia personal del remitente y la justificación de su identidad.

Cuando la renuncia se formalizará ante la autoridad administrativa ésta dará inmediata comunicación de la misma a la persona empleadora, siendo ello suficiente a los fines del artículo 329 de este Código.

Capítulo 3.— De la extinción del contrato de trabajo por voluntad concurrente de las partes

Artículo 335.— Formas y modalidades

Las partes, por mutuo acuerdo, podrán extinguir el contrato de trabajo. El acto deberá formalizarse mediante escritura pública o ante la autoridad judicial o administrativa del trabajo. Será nulo y sin valor el acto que se celebre sin la presencia personal de la persona trabajadora y los requisitos consignados precedentemente.

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

Capítulo 4.— De la extinción del contrato de trabajo por justa causa

Artículo 336.— Justa causa

Una de las partes podrá hacer denuncia del contrato de trabajo en caso de inobservancia por parte de la otra de las obligaciones resultantes del mismo que configuren injuria y que, por su gravedad, no consienta la prosecución de la relación.

La valoración deberá ser hecha prudencialmente por las juezas y jueces, teniendo en consideración el carácter de las relaciones que resulta de un contrato de trabajo, según lo dispuesto en el presente Código, y las modalidades y circunstancias personales en cada caso.

Artículo 337.— Comunicación. Invariabilidad de la causa de despido

El despido por justa causa dispuesto por la persona empleadora como la denuncia del contrato de trabajo fundada en justa causa que hiciera la persona trabajadora, deberán comunicarse por escrito, con expresión suficientemente clara de los motivos en que se funda la ruptura del contrato. Ante la demanda que promoviere la parte interesada, no se

admitirá la modificación de la causal de despido consignada en las comunicaciones antes referidas.

Artículo 338.– Abandono del trabajo

El abandono del trabajo como acto de incumplimiento de la persona trabajadora 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 339.– Indemnización por antigüedad o despido

En los casos de despido dispuesto por la persona empleadora sin justa causa, habiendo o no mediado preaviso, éste deberá abonar a la persona trabajadora una indemnización equivalente a un (1) mes de sueldo por cada año de servicio o fracción mayor de tres (3) meses, tomando como base la mejor remuneración mensual, normal y habitual devengada durante el último año o durante el tiempo de prestación de servicios si éste fuera menor.

Dicha base no podrá exceder el equivalente de tres (3) veces el importe mensual de la suma que resulte del promedio de todas las remuneraciones previstas en el convenio colectivo de trabajo aplicable a la persona trabajadora, al momento del despido, por la jornada legal o convencional, excluida la antigüedad. Al ministerio de trabajo, empleo y seguridad social le corresponderá fijar y publicar el promedio resultante, juntamente con las escalas salariales de cada Convenio Colectivo de Trabajo.

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

Para aquellas personas trabajadoras remuneradas a comisión o con remuneraciones variables, será de aplicación el convenio al que pertenezcan o aquel que se aplique en la empresa o establecimiento donde preste servicios, si éste fuere más favorable.

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

Artículo 340.– Despido indirecto

Cuando la persona trabajadora hiciese denuncia del contrato de trabajo fundado en justa causa, tendrá derecho a las indemnizaciones previstas en los artículos 326, 327 y 339 del presente Código.

Capítulo 5.— De la extinción del contrato de trabajo por fuerza mayor o por falta o disminución de trabajo

Artículo 341.— Monto de la indemnización

En los casos en que el despido fuese dispuesto por causa de fuerza mayor o por falta o disminución de trabajo no imputable a la persona empleadora fehacientemente justificada, la persona trabajadora tendrá derecho a percibir una indemnización equivalente a la mitad de la prevista en el artículo 339 de este Código.

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

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

Capítulo 6.— De la extinción del contrato de trabajo por muerte de la persona trabajadora

Artículo 342.— Indemnización por antigüedad. Monto. Personas beneficiarias.

En caso de muerte de la persona trabajadora, las personas enumeradas en el artículo 38 del Decreto-ley 18.037/69 (t.o. 1974) tendrán derecho, mediante la sola acreditación del vínculo, en el orden y prelación allí establecida, a percibir una indemnización igual a la prevista en el artículo 341 del presente Código. A los efectos indicados, queda equiparada a la viuda, para cuando la persona trabajadora fallecida fuere soltero o viudo, la mujer que hubiese vivido públicamente con el mismo, en aparente matrimonio, durante un mínimo de dos (2) años anteriores al fallecimiento. Tratándose de un trabajador casado o una trabajadora casada y presentándose la situación antes contemplada, igual derecho tendrá la mujer del trabajador cuando la cónyuge por su culpa o culpa de ambos estuviere divorciada o separada de hecho al momento de la muerte del causante, siempre que esta situación se hubiere mantenido durante los cinco (5) años anteriores al fallecimiento.

Esta indemnización es independiente de la que se reconozca a los/as causa-habientes de la persona trabajadora por la Ley de Accidentes de

Trabajo, según el caso, y de cualquier otro beneficio que por las leyes, convenciones colectivas de trabajo, seguros, actos o contratos de previsión, le fuesen concedidos a los mismos en razón del fallecimiento de la persona trabajadora.

Capítulo 7.— De la extinción del contrato de trabajo por muerte de la persona empleadora

Artículo 343.— Condiciones. Monto de la indemnización

Se extingue el contrato de trabajo por muerte de la persona empleadora cuando sus condiciones personales o legales, actividad profesional y otras circunstancias hayan sido la causa determinante de la relación laboral y sin las cuales ésta no podría proseguir.

En este caso, la persona trabajadora tendrá derecho a percibir la indemnización prevista en el artículo 341 de este Código.

Capítulo 8.— De la extinción del contrato de trabajo por vencimiento del plazo

Artículo 344.— Monto de la indemnización. Remisión

Cuando la extinción del contrato se produjera por vencimiento del plazo asignado al mismo, mediando preaviso y estando el contrato íntegramente cumplido, se estará a lo dispuesto en el artículo 111, segundo párrafo de este Código, siendo la persona trabajadora acreedora a la indemnización prevista en el artículo 341 de este Código, siempre que el tiempo del contrato no haya sido inferior a un (1) año.

Capítulo 9.— De la extinción del contrato de trabajo por quiebra o concurso de la persona empleadora

Artículo 345.— Calificación de la conducta de la persona empleadora.
Monto de la indemnización

Si la quiebra de la persona empleadora motivara la extinción del contrato de trabajo y aquélla fuera debida a causas no imputables al mismo, la indemnización correspondiente a la persona trabajadora será la prevista en el artículo 341. En cualquier otro supuesto dicha indemnización se calculará conforme a los previstos en el artículo 339. La determinación de las circunstancias a que se refiere este artículo será efectuada por la jueza o juez de la quiebra al momento de dictar la resolución sobre procedencia y alcances de las solicitudes de verificación formuladas por los acreedores.

Capítulo 10.— De la extinción del contrato de trabajo por jubilación de la persona trabajadora

Artículo 346.— Intimación. Plazo de mantenimiento de la relación

Cuando la persona trabajadora reuniera los requisitos necesarios para obtener una de las prestaciones de la Ley 24.241, la persona empleadora podrá intimarlo a que inicie los trámites pertinentes extendiéndole los certificados de servicios y demás documentación necesaria a esos fines. A partir de ese momento la persona empleadora deberá mantener la relación de trabajo hasta que la persona trabajadora obtenga el beneficio y por un plazo máximo de un año.

Concedido el beneficio, o vencido dicho plazo, el contrato de trabajo quedará extinguido sin obligación para la persona empleadora 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 la persona empleadora deberá mantener la relación de trabajo.

Artículo 347.— La persona trabajadora jubilada

En caso de que la persona trabajadora titular de un beneficio previsional de cualquier régimen volviera a prestar servicios en relación de dependencia, sin que ello implique violación a la legislación vigente, la persona empleadora podrá disponer la extinción del contrato invocando esa situación, con obligación de preavisarlo y abonar la indemnización en razón de la antigüedad prevista en el artículo 339 de este Código o en su caso lo dispuesto en el artículo 341 de este Código.

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

Capítulo 11.— De la extinción del contrato de trabajo por incapacidad o inhabilidad de la persona trabajadora

Artículo 348.— Incapacidad e inhabilidad. Monto de la indemnización

Cuando la persona trabajadora fuese despedida por incapacidad física o mental para cumplir con sus obligaciones, y la misma fuese sobreviniente

a la iniciación de la prestación de los servicios, la situación estará regida por lo dispuesto en el artículo 305 de este Código.

Tratándose de una persona trabajadora que contare con la habilitación especial que se requiera para prestar los servicios objeto del contrato, y fuese sobrevinientemente inhabilitado, en caso de despido será acreedor a la indemnización prevista en el artículo 341 de este Código, salvo que la inhabilitación provenga de dolo o culpa grave e inexcusable de su parte.

Capítulo 12.– Disposición común

Artículo 349.– Reingreso de la persona trabajadora. Dedución de las indemnizaciones percibidas

La antigüedad de la persona trabajadora se establecerá conforme a lo dispuesto en los artículos 21 y 22 de este Código, pero si hubiera mediado reingreso a las órdenes de la misma persona empleadora se deducirá de las indemnizaciones de los artículos 339, 340, 341, 344, 345, 347 y 348 de este Código lo percibido por igual concepto por despidos anteriores.

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

Artículo 350.– Plazo de pago

El pago de las remuneraciones e indemnizaciones que correspondieren por la extinción del contrato de trabajo, cualquiera sea su causa, se efectuará dentro de los plazos previstos en el artículo 193 de este Código computados desde la fecha de extinción de la relación laboral.

Artículo 351.– Incremento indemnizatorio. Reducción justificada

Cuando la persona empleadora, fehacientemente intimado por la persona trabajadora, no le abonare las indemnizaciones previstas en los artículos 326, 327 y 339 de este Código, y, consecuentemente, lo obligare a iniciar acciones judiciales o cualquier instancia previa de carácter obligatorio para percibir las, éstas serán incrementadas en un 50%.

Si hubieran existido causas que justificaren la conducta de la persona empleadora, las juezas y jueces, mediante resolución fundada, podrán

reducir prudencialmente el incremento indemnizatorio dispuesto por el presente artículo hasta la eximición de su pago.

Título XIV.– De la prescripción y caducidad

Artículo 352.– Plazo común

Prescriben a los dos (2) años las acciones relativas a créditos provenientes de las relaciones individuales de trabajo y, en general, de disposiciones de convenios colectivos, laudos con eficacia de convenios colectivos y disposiciones legales o reglamentarias del Derecho del Trabajo.

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

Artículo 353.– Interrupción por actuaciones administrativas

Sin perjuicio de la aplicabilidad de las normas del Código Civil, la reclamación ante la autoridad administrativa del trabajo interrumpirá el curso de la prescripción durante el trámite, pero en ningún caso por un lapso mayor de seis (6) meses.

Artículo 354.– Accidentes y enfermedades profesionales

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

Artículo 355.– Caducidad

No hay otros modos de caducidad que los que resultan de este Código.

Artículo 356.– Pago insuficiente

El pago insuficiente de obligaciones originadas en las relaciones laborales efectuado por una persona empleadora será considerado como entrega a cuenta del total adeudado, aunque se reciba sin reservas, y quedará expedita la persona trabajadora la acción para reclamar el pago de la diferencia que correspondiere, por todo el tiempo de la prescripción.

Título XV.–De los privilegios

Capítulo 1.– De la preferencia de los créditos laborales

Artículo 357.– Alcance

La persona trabajadora tendrá derecho a ser pagada, con preferencia a otros acreedores de la persona empleadora, por los créditos que resulten del contrato de trabajo, conforme a lo que se dispone en el presente Título.

Artículo 358.– Causahabientes

Los privilegios de los créditos laborales se transmiten a los/as sucesores/as de la persona trabajadora.

Artículo 359.– Acuerdos conciliatorios o liberatorios

Los privilegios no pueden resultar sino de la ley.

En los acuerdos transaccionales, conciliatorios o liberatorios que se celebren, podrá imputarse todo o parte del crédito reconocido a uno o varios rubros incluidos en aquellos acuerdos, si correspondieran más de uno, de modo de garantizar el ejercicio de los derechos reconocidos en este Título, si se diera el caso de concurrencia de acreedores.

Los acuerdos que no contuviesen tal requisito podrán ser declarados nulos a instancia de la persona trabajadora, dado el caso de concurrencia de acreedores sobre bienes de la persona empleadora, sea con carácter general o particular.

Artículo 360.– Continuación de la empresa

Cuando por las leyes concursales o actos de poder público se autorizase la continuación de la empresa, aún después de la declaración de la quiebra o concurso, las remuneraciones de la persona trabajadora y las indemnizaciones que le correspondan en razón de la antigüedad, u omisión de preaviso, debidas en virtud de servicios prestados después de la fecha de aquella resolución judicial o del poder público, se considerarán gastos de justicia. Estos créditos no requieren verificación ni ingresan al concurso, debiendo abonarse en los plazos previstos en los artículos 191 y 192 de este Código, y con iguales garantías que las conferidas a los créditos por salarios y otras remuneraciones.

Capítulo 2.– De las clases de privilegios

Artículo 361.– Privilegios especiales

Los créditos por remuneraciones debidos a la persona trabajadora por seis (6) meses y los provenientes de indemnizaciones por accidente de trabajo, antigüedad o despido, falta de preaviso y fondo de desempleo, gozan de privilegio especial sobre las mercaderías, materias primas y maquinarias

que integren el establecimiento donde haya prestado sus servicios, o que sirvan para la explotación de que aquél forma parte.

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

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 362.— Bienes en poder de terceros/as

Si los bienes afectados al privilegio hubiesen sido retirados del establecimiento, la persona trabajadora podrá requerir su embargo para hacer efectivo el privilegio, aunque la persona poseedora de ello sea de buena fe. Este derecho caducará a los seis (6) meses de su retiro y queda limitado a las maquinarias, muebles u otros enseres que hubiesen integrado el establecimiento o explotación.

Artículo 363.— Preferencia

Los créditos previstos en el artículo 361 de este Código gozan de preferencia sobre cualquiera otro respecto de los mismos bienes, con excepción de los/as acreedores/as prendarios/as por saldo de precio, y de lo adeudado a la persona retenedora por razón de las mismas cosas, si fueren retenidas.

Artículo 364.— Obras y construcciones. Contratista

Gozarán de privilegio, en la extensión conferida por el artículo 361 de este Código sobre el edificio, obras o construcciones, los créditos de las personas trabajadoras ocupadas en su edificación, reconstrucción o reparación.

Este privilegio operará tanto en el supuesto que la persona trabajadora fuese contratada directamente por el propietario, como cuando la persona empleadora fuese un contratista o subcontratista. Empero, en este último caso, el privilegio sólo será invocable cuando la persona propietaria que ocupe al contratista encargue la ejecución de la obra con fines de lucro, o

para utilizarla en una actividad que desarrolle con tal finalidad, y estará además limitado a los créditos por remuneraciones y fondo de desempleo. No se incluyen los que pudieran resultar por reajustes de remuneraciones o sus accesorios.

Artículo 365.– Subrogación

El privilegio especial se traslada de pleno derecho sobre los importes que substituyan a los bienes sobre los que recaiga, sea por indemnización, precio o cualquier otro concepto que permita la subrogación real.

En cuanto excedan de dichos importes, los créditos a que se refiere el artículo 361 de este Código, gozarán del privilegio general que resulta del artículo 366 de este Código, dado el caso de concurso.

Artículo 366.– Privilegios generales

Los créditos por remuneraciones y subsidios familiares debidos la persona trabajadora por seis (6) meses y los provenientes de indemnizaciones por accidente del trabajo, por antigüedad o despido y por falta de preaviso, vacaciones y sueldo anual complementario, los importes por fondo de desempleo y cualquier otro derivado de la relación laboral, gozarán del privilegio general. Se incluyen las costas judiciales en su caso. Serán preferidos a cualquier otro crédito, salvo los alimentarios.

Artículo 367.– Disposiciones comunes

Los privilegios no se extienden a los gastos y costas, salvo lo dispuesto en el artículo 366 de este Código. Se extienden a los intereses, pero sólo por el plazo de dos (2) años a contar de la fecha de la mora.

Título XVI.– Disposiciones complementarias

Artículo 368.– Conducta maliciosa y temeraria

Cuando se declarara maliciosa o temeraria la conducta asumida por la persona empleadora que perdiera total o parcialmente el juicio, será condenada a pagar un interés de hasta dos veces y media el que cobren los bancos oficiales, para operaciones corrientes de descuento de documentos comerciales, el que será graduado por las juezas y jueces, atendiendo a la conducta procesal asumida.

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

menos perentorias provenientes del estado de la víctima, la omisión de los auxilios indispensables en tales casos, o cuando sin fundamento, y teniendo conciencia de la propia sin razón, se cuestionase la existencia de la relación laboral, se hiciesen valer actos cometidos en fraude de la persona trabajadora, abusando de su necesidad o inexperiencia, o se opusiesen defensas manifiestamente incompatibles o contradictorias de hecho o de derecho.

Cuando por falta de cumplimiento de un acuerdo homologado en sede judicial o administrativa la persona trabajadora se vea precisado a continuar y/o promover la acción judicial, independientemente de las sanciones que tal actitud genere, dicha conducta será calificada como ‘temeraria y maliciosa’ y la suma adeudada devengará a favor de la persona trabajadora, desde la fecha de la mora y hasta su efectiva cancelación, el máximo del interés contemplado en el presente artículo.

Artículo 369.– Pago en juicio

Todo pago que deba realizarse en los juicios laborales se efectivizará mediante depósito bancario en autos a la orden del Tribunal interviniente y giro judicial personal al titular del crédito o sus derecho-habientes, aún en el supuesto de haber otorgado poder. Queda prohibido el pacto de cuota litis que exceda del veinte por ciento (20%) el que, en cada caso, requerirá ratificación personal y homologación judicial.

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

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

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

LIBRO SEGUNDO

Libro Segundo.– Derecho de riesgos del trabajo

Título I.– Higiene y seguridad en el trabajo

Artículo 370.– Alcance

Las condiciones de higiene y seguridad en el trabajo se ajustarán, en todo el territorio de la república, a las normas del presente Código de las reglamentaciones que en su consecuencia se dicten.

Sus disposiciones se aplicarán a todos los establecimientos y explotaciones, persigan o no fines de lucro, cualesquiera sean la naturaleza económica de las actividades, el medio donde ellas se ejecuten, el carácter de los centros y puestos de trabajo y la índole de las maquinarias, elementos, dispositivos o procedimientos que se utilicen o adopten.

Artículo 371.– Denominaciones. Establecimiento-persona empleadora

A los efectos de este Título los términos "establecimiento", "explotación", "centro de trabajo " o "puesto de trabajo " designan todo lugar destinado a la realización o donde se realicen tareas de cualquier índole o naturaleza con la presencia permanente, circunstancial, transitoria o eventual de personas físicas y a los depósitos y dependencias anexas de todo tipo en que las mismas deban permanecer o a los que asistan o concurren por el hecho o en ocasión del trabajo o con el consentimiento expreso tácito del principal. El término persona empleadora designa a la persona, física o jurídica, privada o pública, que utiliza la actividad de una o más personas en virtud de un contrato o relación de trabajo.

Artículo 372.– Prestación de trabajo por terceros/as

Cuando la prestación de trabajo se ejecute por terceros/as, en establecimientos, centros o puestos de trabajo del dador principal o con maquinarias, elementos o, dispositivos por el suministrado, este será solidariamente responsable del cumplimiento de las disposiciones de este Código.

Artículo 373.– Técnicas y medidas. Objeto

La higiene y seguridad en el trabajo comprenderá las normas técnicas y medidas sanitarias, precautorias, de tutela o de cualquier otra índole que tengan por objeto:

- a) Proteger la vida, preservar y mantener la integridad Sico física de las personas trabajadoras;
- b) Prevenir, reducir, eliminar o aislar los riesgos de los distintos centros o puestos de trabajo;
- c) Estimular y desarrollar una actitud positiva respecto de la prevención de los accidentes o enfermedades que puedan derivarse de la actividad laboral.

Artículo 374.– Principios y métodos de ejecución básicos

A los fines de la aplicación de este Código considérense como básicos los siguientes principios y métodos de ejecución:

- a) Creación de servicios de higiene y seguridad en el trabajo, y de medicina del trabajo de carácter preventivo y asistencial;
- b) Institucionalización gradual de un sistema de reglamentaciones, generales o particulares, atendiendo a condiciones ambientales o factores ecológicos y a la incidencia de las áreas o factores de riesgo;
- c) Sectorialización de los reglamentos en función de ramas de actividad, especialidades profesionales y dimensión de las empresas;
- d) Distinción a todos los efectos de este Código entre actividades normales, penosas, riesgosas o determinantes de vejez o agotamiento prematuros y/o las desarrolladas en lugares o ambientes insalubres;
- e) Normalización de los términos utilizados en higiene y seguridad, estableciéndose definiciones concretas y uniformes para la clasificación de los accidentes, lesiones y enfermedades del trabajo;
- f) Investigación de los factores determinantes de los accidentes y enfermedades del trabajo especialmente de los físicos, fisiológicos y sociológicos
- g) Realización y centralización de estadísticas normalizadas sobre accidentes y enfermedades del trabajo como antecedentes para el estudio de las causas determinantes y los modos de prevención;
- h) Estudio y adopción de medidas para proteger la salud y la vida de la persona trabajadora en el ámbito de sus ocupaciones, especialmente en lo que atañe a los servicios prestados en tareas penosas, riesgosas o

determinantes de vejez o agotamientos prematuros y/o las desarrolladas en lugares o ambientes insalubres;

i) Aplicación de técnicas de corrección de los ambientes de trabajo en los casos en que los niveles de los elementos agresores, nocivos para la salud, sean permanentes durante la jornada de labor;

j) Fijación de principios orientadores en materia de selección e ingreso de personal en función de los riesgos a que den lugar las respectivas tareas, operaciones y manualidades profesionales;

k) Determinación de condiciones mínimas de higiene y seguridad para autorizar el funcionamiento de las empresas o establecimientos;

l) Adopción y aplicación, por intermedio de la autoridad competente, de los medios científicos y técnicos adecuados y actualizados que hagan a los objetivos de este Código;

m) Participación en todos los programas de higiene y seguridad de las instituciones especializadas, públicas y privadas, y de las asociaciones profesionales empresarias, y de las personas trabajadoras con personería gremial;

n) Observancia de las recomendaciones internacionales en cuanto se adapten a las características propias del país y ratificación, en las condiciones previstas precedentemente, de los convenios internacionales en la materia;

o) Difusión y publicidad de las recomendaciones y técnicas de prevención que resultan universalmente aconsejables o adecuadas;

p) Realización de exámenes médicos pre-ocupacionales y periódicos, de acuerdo a las normas que se establezcan en las respectivas reglamentaciones.

Artículo 375.– Condiciones de higiene en ambientes de trabajo.

Reglamentaciones

Las reglamentaciones de las condiciones de higiene de los ambientes de trabajo deberán considerar primordialmente:

a) Características de diseño de plantas industriales, establecimientos, locales, centros y puestos de trabajo, maquinarias, equipos y procedimientos seguidos en el trabajo;

- b) Factores físicos: cubaje, ventilación, temperatura, carga térmica, presión, humedad, iluminación, ruidos, vibraciones y radiaciones ionizantes;
- c) Contaminación ambiental: agentes físicos y/o químicos y biológicos;
- d) Efluentes industriales.

Artículo 376.– Consideraciones primordiales

Las reglamentaciones de las condiciones de seguridad en el trabajo deberán considerar primordialmente:

- a) Instalaciones, artefactos y accesorios; útiles y herramientas; ubicación y conservación;
- b) Protección de máquinas, instalaciones y artefactos;
- c) Instalaciones eléctricas;
- d) Equipos de protección individual de las personas trabajadoras;
- e) Prevención de accidentes del trabajo y enfermedades del trabajo;
- f) Identificación y rotulado de sustancias nocivas y señalamiento de lugares peligrosos y singularmente peligrosos;
- g) Prevención y protección contra incendios y cualquier clase de siniestros.

Artículo 377.– Protección a la vida e integridad. Especiales cuidados

Toda persona empleadora debe adoptar y poner en práctica las medidas adecuadas de higiene y seguridad para proteger la vida y la integridad de las personas trabajadoras, especialmente en lo relativo:

- a) A la construcción, adaptación, instalación y equipamiento de los edificios y lugares de trabajo en condiciones ambientales y sanitarias adecuadas;
- b) A la colocación y mantenimiento de resguardos y protectores de maquinarias y de todo género de instalaciones, con los dispositivos de higiene y seguridad que la mejor técnica aconseje;
- c) Al suministro y mantenimiento de los equipos de protección personal;

d) A las operaciones y procesos de trabajo.

Artículo 378.– Obligaciones de la persona empleadora

Sin perjuicio de lo que determinen especialmente los reglamentos, son también obligaciones de la persona empleadora:

- a) Disponer el examen pre-ocupacional y revisión médica periódica del personal, registrando sus resultados en el respectivo legajo de salud;
- b) Mantener en buen estado de conservación, utilización y funcionamiento, las maquinarias, instalaciones y útiles de trabajo;
- c) Instalar los equipos necesarios para la renovación del aire y eliminación de gases, vapores y demás impurezas producidas en el curso del trabajo;
- d) Mantener en buen estado de conservación, uso y funcionamiento las instalaciones eléctricas, sanitarias y servicios de agua potable;
- e) Evitar la acumulación de desecho y residuos que constituyan un riesgo para la salud, efectuando la limpieza y desinfecciones periódicas pertinentes;
- f) Eliminar, aislar o reducir los ruidos y/o vibraciones perjudiciales para la salud de las personas trabajadoras;
- g) Instalar los equipos necesarios para afrontar los riesgos en caso de incendio o cualquier otro siniestro;
- h) Depositar con el resguardo consiguiente y en condiciones de seguridad las sustancias peligrosas;
- i) Disponer de medios adecuados para la inmediata prestación de primeros auxilios;
- j) Colocar y mantener en lugares visibles avisos o carteles que indiquen medidas de higiene y seguridad o adviertan peligrosidad en las maquinarias e instalaciones;
- k) Promover la capacitación del personal en materia de higiene y seguridad en el trabajo, particularmente en lo relativo a la prevención de los riesgos específicos de las tareas asignadas;
- l) Denunciar accidentes y enfermedades del trabajo.

Artículo 379.– Obligaciones de la persona trabajadora

Sin perjuicio de lo que determinen especialmente los reglamentos, la persona trabajadora estará obligada a:

- a) Cumplir con las normas de higiene y seguridad y con las recomendaciones que se le formulen referentes a las obligaciones de uso, conservación y cuidado del equipo de protección personal y de los propios de las maquinarias, operaciones y procesos de trabajo;
- b) Someterse a los exámenes médicos preventivos o periódicos y cumplir con las prescripciones e indicaciones que a tal efecto se le formulen;
- c) Cuidar los avisos y carteles que indiquen medidas de higiene y seguridad y observar sus prescripciones;
- d) Colaborar en la organización de programas de formación y educación en materia de higiene y seguridad y asistir a los cursos que se dictaren durante las horas de labor.

Artículo 380.– Reglamentaciones

El Poder Ejecutivo Nacional dictara los reglamentos necesarios para la aplicación de este Código y establecerá las condiciones y recaudos según los cuales la autoridad Nacional de aplicación podrá adoptar las calificaciones que correspondan, con respecto a las actividades comprendidas en la presente, en relación con las normas que rigen la duración de la jornada de trabajo.

Hasta tanto continuaran rigiendo las normas reglamentarias vigentes en la materia.

Artículo 381.– Infracciones

Las infracciones a las disposiciones del presente Código y sus reglamentaciones serán sancionadas por la autoridad nacional o provincial que corresponda, según lo dispuesto por el Pacto Federal del Trabajo aprobado por la Ley 25.212.

Título II.– Asientos con respaldo

Artículo 382.– Asientos con respaldo. Provisión

Todo local de trabajo en establecimientos industriales y comerciales deberá estar provisto de asientos con respaldo, en número suficiente para el uso de cada persona ocupada en los mismos.

Artículo 383.— Derecho a ocupar asiento. Intervalos de descanso

El personal de dichos establecimientos tendrá derecho a ocupar su asiento en los intervalos de descanso, así como durante el trabajo si la naturaleza del mismo no lo impide.

Artículo 384.— Vehículos

Los vehículos de transporte, ferroviarios, tranviarios, automotores, ascensores, etc., estarán igualmente provistos de asiento con respaldo para uso exclusivo del personal que en ellos presta servicio.

Artículo 385.— Publicidad

En todos los locales comprendidos en el presente capítulo se fijará en lugar visible un ejemplar de su texto y su correspondiente reglamentación, con la dirección de la autoridad encargada de su aplicación agregada al final de su texto.

Artículo 386.— Penalidades

Las infracciones a lo dispuesto en este Código serán penadas de conformidad con lo dispuesto por el Pacto Federal del Trabajo aprobado por la Ley 25.212.

Título III.— Utilización de la cerusa y el sulfato de plomo en la pintura

Artículo 387.— Prohibición. Autorización única

Queda prohibido en todo el territorio nacional el empleo de la cerusa, del sulfato de plomo y de cualquier otro producto que contenga dichos pigmentos en los trabajos de pintura interior de toda clase de edificios, autorizándose únicamente el uso de pigmentos blancos que contengan, como máximo, un 2% de plomo, expresado en plomo metal.

Artículo 388.— Excepciones

Exceptúase de la prohibición contenida en el artículo anterior los trabajos de pintura decorativa, los de hilatura y los de plastecido.

Artículo 389.— Trabajo de menores. Prohibición

Queda prohibido emplear a los menores de 18 años en trabajos de fabricación y manipulación de pinturas, esmaltes o barnices que contengan cerusa, sulfato de plomo, arsénico o cualquier otra materia tóxica.

Artículo 390.– Recaudos

En los casos de excepción previstos en los artículos 487 y 388 de este Código, el uso de la cerusa, del sulfato de plomo y de cualquier otro producto que contenga dichos pigmentos estará sujeto a los siguientes recaudos:

- a) La cerusa, el sulfato de plomo, o los productos que contengan dichos pigmentos, no serán utilizados en trabajos de pintura sino en forma de pasta o de pintura ya preparada para su empleo;
- b) Los trabajos de pintura por pulverización, en que se utilicen los pigmentos citados, podrán llevarse a cabo únicamente cuando se cumplan las condiciones de excepción exigidas por el decreto 141.409/43;
- c) Los trabajos de apomazado y el raspado de pinturas viejas que contengan dichos pigmentos se hará en lo posible por vía húmeda, adoptándose las medidas necesarias para evitar la contaminación ambiental, mediante la aspiración localizada o ventilación y aireación pertinente y las medidas de protección individual adecuadas;
- d) Se deberán tomar medidas adecuadas para que las personas trabajadoras pintores puedan lavarse durante el trabajo y a la terminación del mismo;
- e) Las personas trabajadoras pintores deberán usar durante todo el tiempo en que realicen sus tareas ropa de trabajo que cambiarán a la salida del mismo; se deberá evitar que la ropa que no se use durante el trabajo se ensucie con los materiales empleados en la pintura;
- f) Las personas trabajadoras pintores recibirán una cartilla de ilustración sobre las medidas higiénicas correspondientes; Se deberán declarar los casos de saturnismo y los casos presuntos de saturnismo, a los efectos de su comprobación por un médico designado por la autoridad competente.

Artículo 391.– Estadísticas

La autoridad de aplicación elaborará estadísticas sobre el saturnismo de las personas trabajadoras pintores, en lo que respecta a la morbilidad y la mortalidad.

Artículo 392.– Infracciones

Las infracciones a lo dispuesto en el presente capítulo serán sancionadas de conformidad con lo dispuesto por el Pacto Federal del Trabajo aprobado por la Ley 25.212.

Título IV.– Riesgos del trabajo

Capítulo 1.– Objetivos y ámbito de aplicación

Artículo 393.– Normativa aplicable y objetivos

- 1) La prevención de los riesgos y la reparación de los daños derivados del trabajo se regirán por este Título y sus normas reglamentarias.
- 2) Son objetivos de este Título:
 - a) Reducir la siniestralidad laboral a través de la prevención de los riesgos derivados del trabajo;
 - b) Reparar los daños derivados de accidentes de trabajo y de enfermedades profesionales, incluyendo la rehabilitación de la persona trabajadora damnificada;
 - c) Promover la recalificación y la recolocación de las personas trabajadoras damnificadas;
 - d) Promover la negociación colectiva laboral para la mejora de las medidas de prevención y de las prestaciones reparadoras.

Artículo 394.– Ámbito de aplicación

- 1) Están obligatoriamente incluidos en el ámbito de este Título:
 - a) El funcionariado y las personas trabajadoras del sector público nacional, de las provincias y sus municipios y de la Municipalidad de la Ciudad de Buenos Aires;
 - b) Las personas trabajadoras en relación de dependencia del sector privado;
 - c) Las personas obligadas a prestar un servicio de carga pública.
- 2) El Poder Ejecutivo nacional podrá incluir en el ámbito de este Título a:

- a) Las personas trabajadoras domésticas;
- b) Las personas trabajadoras autónomas;
- c) Las personas trabajadoras vinculadas por relaciones no laborales;
- d) Los/as bomberos/as voluntarios/as.

Artículo 395.– Seguro obligatorio y autoseguro

- 1) Este Título rige para todos aquellos que contraten a las personas trabajadoras incluidos en su ámbito de aplicación.
- 2) La persona empleadora podrá autoasegurar los riesgos del trabajo definidos en este Título, siempre y cuando acrediten con la periodicidad que fije la reglamentación;
 - a) Solvencia económico-financiera para afrontar las prestaciones de este Título;
 - b) Garanticen los servicios necesarios para otorgar las prestaciones de asistencia médica y las demás previstas en este Título.
- 3) Quienes no acrediten ambos extremos deberán asegurarse obligatoriamente en una "Aseguradora de Riesgos del Trabajo (ART)" de su libre elección.
- 4) El Estado nacional, las provincias y sus municipios y la Municipalidad de la Ciudad de Buenos Aires podrán igualmente autoasegurarse.

Capítulo 2.– De la prevención de los riesgos del trabajo

Artículo 396.– Obligaciones de las partes

- 1) Las personas empleadoras y las personas trabajadoras comprendidas en el ámbito de este Título, así como las ART están obligados a adoptar las medidas legalmente previstas para prevenir eficazmente los riesgos del trabajo.

A tal fin y sin perjuicio de otras actuaciones establecidas legalmente, dichas partes deberán asumir compromisos concretos de cumplir con las normas sobre higiene y seguridad en el trabajo. Estos compromisos podrán adoptarse en forma unilateral, formar parte de la negociación colectiva, o incluirse dentro del contrato entre la ART y la persona empleadora.

2) Las Aseguradoras de Riesgos del Trabajo deberán establecer exclusivamente para cada una de las empresas o establecimientos considerados críticos, de conformidad a lo que determine la autoridad de aplicación, un plan de acción que contemple el cumplimiento de las siguientes medidas:

- a) La evaluación periódica de los riesgos existentes y su evolución;
 - b) Visitas periódicas de control de cumplimiento de las normas de prevención de riesgos del trabajo y del plan de acción elaborado en cumplimiento de este artículo;
 - c) Definición de las medidas correctivas que deberán ejecutar las empresas para reducir los riesgos identificados y la siniestralidad registrada;
 - d) Una propuesta de capacitación para la persona empleadora y las personas trabajadoras en materia de prevención de riesgos del trabajo. Las ART y las personas empleadoras estarán obligados a informar a la Superintendencia de Riesgos del Trabajo o a las Administraciones de Trabajo provinciales, según corresponda, la formulación y el desarrollo del plan de acción establecido en el presente artículo, conforme lo disponga la reglamentación.
- 3) A los efectos de la determinación del concepto de empresa crítica, la autoridad de aplicación deberá considerar especialmente, entre otros parámetros, el grado de cumplimiento de la normativa de higiene y seguridad en el trabajo, así como el índice de siniestralidad de la empresa
- 4) La ART controlará la ejecución del plan de acción y estará obligada a denunciar los incumplimientos a la Superintendencia de Riesgos del Trabajo.
- 5) Las discrepancias acerca de la ejecución del plan de acción serán resueltas por la Superintendencia de Riesgos del Trabajo.

Artículo 397.— Recargo por incumplimientos

1) Si el accidente de trabajo o la enfermedad profesional se hubiere producido como consecuencia de incumplimientos por parte de la persona empleadora de la normativa de higiene y seguridad en el trabajo, éste deberá pagar al Fondo de Garantía, instituido en este Título, una suma de dinero cuya cuantía se graduará en función de la gravedad del incumplimiento y cuyo tope máximo será de treinta mil pesos (\$30.000).

2) La SRT es el órgano encargado de constatar y determinar la gravedad de los incumplimientos, fijar el monto del recargo y gestionar el pago de la cantidad resultante.

Capítulo 3.– Contingencias y situaciones cubiertas

Artículo 398.– Contingencias

1. Se considera accidente de trabajo a todo acontecimiento súbito y violento ocurrido por el hecho o en ocasión del trabajo, o en el trayecto entre el domicilio de la persona trabajadora y el lugar de trabajo, siempre y cuando la persona damnificada no hubiere interrumpido o alterado dicho trayecto por causas ajenas al trabajo. La persona trabajadora podrá declarar por escrito ante la persona empleadora, y éste dentro de las setenta y dos (72) horas ante el asegurador, que el itinere se modifica por razones de estudio, concurrencia a otro empleo o atención de familiar directo enfermo y no conviviente, debiendo presentar el pertinente certificado a requerimiento de la persona empleadora dentro de los tres (3) días hábiles de requerido.

2. Se consideran enfermedades profesionales aquellas que se encuentran incluidas en el listado que elaborará y revisará el Poder Ejecutivo, conforme al procedimiento dispuesto en este Título. El listado identificará agente de riesgo, cuadros clínicos, exposición y actividades en capacidad de determinar la enfermedad profesional.

Las enfermedades no incluidas en el listado, como sus consecuencias, no serán consideradas resarcibles, con la única excepción de lo dispuesto en los incisos siguientes:

Serán igualmente consideradas enfermedades profesionales aquellas otras que, en cada caso concreto, la Comisión Médica Central determine como provocadas por causa directa e inmediata de la ejecución del trabajo, excluyendo la influencia de los factores atribuibles a la persona trabajadora o ajenas al trabajo.

A los efectos de la determinación de la existencia de estas contingencias, deberán cumplirse las siguientes condiciones:

a. La persona trabajadora o sus derechohabientes deberán iniciar el trámite mediante una petición fundada, presentada ante la Comisión Médica Jurisdiccional, orientada a demostrar la concurrencia de los agentes de riesgos, exposición, cuadros clínicos y actividades con eficiencia causal directa respecto de su dolencia.

b. La Comisión Médica Jurisdiccional sustanciará la petición con la audiencia del o de los interesados así como de la persona empleadora y la ART; garantizando el debido proceso, producirá las medidas de prueba necesarias y emitirá resolución debidamente fundada en peritajes de rigor científico. En ningún caso se reconocerá el carácter de enfermedad profesional a la que sea consecuencia inmediata, o mediata previsible, de factores ajenos al trabajo o atribuibles a la persona trabajadora, tales como la predisposición o labilidad a contraer determinada dolencia.

3. Cuando se invoque la existencia de una enfermedad profesional y la ART considere que la misma no se encuentra prevista en el listado de enfermedades profesionales, deberá sustanciarse el procedimiento del inciso 2b. Si la Comisión Médica Jurisdiccional entendiese que la enfermedad encuadra en los presupuestos definidos en dicho inciso, lo comunicará a la ART, la que, desde esa oportunidad y hasta tanto se resuelva en definitiva la situación de la persona trabajadora, estará obligada a brindar todas las prestaciones contempladas en el presente Título. En tal caso, la Comisión Médica Jurisdiccional deberá requerir de inmediato la intervención de la Comisión Médica Central para que convalide o rectifique dicha opinión. Si el pronunciamiento de la Comisión Médica Central no convalidase la opinión de la Comisión Médica Jurisdiccional, la ART cesará en el otorgamiento de las prestaciones a su cargo. Si la Comisión Médica Central convalidara el pronunciamiento deberá, en su caso, establecer simultáneamente el porcentaje de incapacidad de la persona trabajadora damnificada, a los efectos del pago de las prestaciones dinerarias que correspondieren. Tal decisión, de alcance circunscripto al caso individual resuelto, no importará la modificación del listado de enfermedades profesionales vigente. La Comisión Médica Central deberá expedirse dentro de los treinta (30) días de recibido el requerimiento de la Comisión Médica Jurisdiccional.

4. Una vez que se hubiera pronunciado la Comisión Médica Central quedarán expeditas las posibles acciones de repetición a favor de quienes hubieran afrontado prestaciones de cualquier naturaleza, contra quienes resultaren en definitiva responsables de haberlas asumido.

Para garantizar el trato igual a las personas damnificadas cubiertas por el presente régimen, los organismos administrativos y los tribunales competentes deberán ajustar sus informes, dictámenes y pronunciamientos al Listado de Enfermedades Profesionales previsto como Anexo I del Decreto 658/96 y a la Tabla de Evaluación de Incapacidades prevista como Anexo I del Decreto 659/96 y sus modificatorios, o los que los sustituyan en el futuro.

Están excluidos de este Título:

- a) Los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales causados por dolo de la persona trabajadora o por fuerza mayor extraña al trabajo:
- b) Las incapacidades de la persona trabajadora preexistentes a la iniciación de la relación laboral y acreditadas en el examen preocupacional efectuado según las pautas establecidas por la autoridad de aplicación.

Artículo 399.– Incapacidad laboral temporaria

- 1) Existe situación de Incapacidad Laboral Temporaria (ILT) cuando el daño sufrido por la persona trabajadora le impida temporariamente la realización de sus tareas habituales.
- 2) La situación de Incapacidad Laboral Temporaria (ILT) cesa por:
 - a) Alta médica;
 - b) Declaración de Incapacidad Laboral Permanente (ILP);
 - c) Transcurso de dos (2) años desde la primera manifestación invalidante;
 - d) Muerte de la persona damnificada.
- 3) Si la persona trabajadora damnificada, dentro del plazo previsto en el inciso c) del apartado anterior, se hubiera reincorporado al trabajo y volviera a estar de baja por idéntico accidente o enfermedad profesional, su situación de Incapacidad Laboral Temporaria (ILT) continuará hasta el alta médica, declaración de Incapacidad Laboral Permanente, en caso de corresponder, su deceso o hasta completar dos (2) años efectivos de baja, sumándose todos los períodos en los cuales se hubiera visto impedido de trabajar.

Artículo 400.– Incapacidad laboral permanente

- 1. Existe situación de Incapacidad Laboral Permanente (ILP) cuando el daño sufrido por la persona trabajadora le ocasione una disminución permanente de su capacidad laborativa.
- 2. La Incapacidad Laboral Permanente (ILP) será total, cuando la disminución de la capacidad laborativa permanente fuere igual o superior al 66%, y parcial, cuando fuere inferior a este porcentaje.

3. El grado de incapacidad laboral permanente será determinado por las comisiones médicas de este Código, en base a la tabla de evaluación de las incapacidades laborales, que elaborará el Poder Ejecutivo Nacional y, ponderará entre otros factores, la edad de la persona trabajadora, el tipo de actividad y las posibilidades de reubicación laboral.

4. El Poder Ejecutivo nacional garantizará, en los supuestos que correspondiese, la aplicación de criterios homogéneos en la evaluación de las incapacidades dentro del Sistema Integrado de Jubilaciones y Pensiones (SIJP) y de este Título.

Artículo 401.– Carácter provisorio y definitivo de la incapacidad laboral permanente

1. La situación de Incapacidad Laboral Permanente (ILP) que diese derecho a la persona damnificada a percibir una prestación de pago mensual, tendrá carácter provisorio durante los 36 meses siguientes a su declaración.

Este plazo podrá ser extendido por las comisiones médicas, por un máximo de 24 meses más, cuando no exista certeza acerca del carácter definitivo del porcentaje de disminución de la capacidad laborativa.

En los casos de Incapacidad Laboral Permanente parcial el plazo de provisionalidad podrá ser reducido si existiera certeza acerca del carácter definitivo del porcentaje de disminución de la capacidad laborativa.

Vencidos los plazos anteriores, la Incapacidad Laboral Permanente tendrá carácter definitivo.

2. La situación de Incapacidad Laboral Permanente (ILP) que diese derecho a la persona damnificada a percibir una suma de pago único tendrá carácter definitivo a la fecha del cese del período de incapacidad temporaria.

Artículo 402.– Gran invalidez

Existe situación de gran invalidez cuando la persona trabajadora en situación de Incapacidad Laboral Permanente total necesite la asistencia continua de otra persona para realizar los actos elementales de su vida.

Capítulo 4.– Reparación. Objetivos

Artículo 403.– Objetivos. Régimen de reparación

Las disposiciones sobre reparación de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales constituyen un régimen normativo cuyos objetivos son la cobertura de los daños derivados de los riesgos del trabajo con criterios de suficiencia, accesibilidad y automaticidad de las prestaciones dinerarias y en especie establecidas para resarcir tales contingencias.

A los fines de la presente, se entiende por régimen de reparación al conjunto integrado por este Título, sus normas complementarias y reglamentarias, y por las que en el futuro las modifiquen o sustituyan.

Artículo 404.— Reparación dineraria. Prestaciones. Principio general indemnizatorio

La reparación dineraria se destinará a cubrir la disminución parcial o total producida en la aptitud de la persona trabajadora damnificada para realizar actividades productivas o económicamente valorables, así como su necesidad de asistencia continua en caso de Gran Invalidez, o el impacto generado en el entorno familiar a causa de su fallecimiento.

Las prestaciones médico-asistenciales, farmacéuticas y de rehabilitación deberán otorgarse en función de la índole de la lesión o la incapacidad determinada. Dichas prestaciones no podrán ser sustituidas en dinero, con excepción de la obligación del traslado del paciente.

El derecho a la reparación dineraria se computará, más allá del momento en que se determine su procedencia y alcance, desde que acaeció el evento dañoso o se determinó la relación causal adecuada de la enfermedad profesional.

El principio general indemnizatorio es de pago único, sujeto a los ajustes previstos en este régimen.

Capítulo 5.— Prestaciones dinerarias

Artículo 405.— Régimen legal de las prestaciones dinerarias

1) Las prestaciones dinerarias de este Título gozan de las franquicias y privilegios de los créditos por alimentos. Son, además, irrenunciables y no pueden ser cedidas ni enajenadas.

2) Las prestaciones dinerarias por Incapacidad Laboral Temporaria (ILT) o permanente provisoria se calcularán, liquidarán y ajustarán de conformidad con lo establecido por el artículo 301 de este Código y sus modificatorias.

3) El Poder Ejecutivo nacional se encuentra facultado a mejorar las prestaciones dinerarias establecidas en este Título cuando las condiciones económicas financieras generales del sistema así lo permitan.

4) En los supuestos previstos en el artículo 408, apartado 2, inciso "b"; artículo 409, apartado 2; y artículos 412 y 413, apartados 1 de este Título y Código, junto con las prestaciones allí previstas las personas beneficiarias percibirán, además, una compensación dineraria adicional de pago único, conforme se establece a continuación:

a) En el caso del artículo 408, apartado 2, inciso "b" de este Código, dicha prestación adicional será de pesos ochenta mil (\$80.000).

b) En los casos de los artículos 409, apartado 2 y del artículo 412, apartado 1) de este Código, dicha prestación adicional será de pesos cien mil (\$100.000).

c) En el caso del artículo 413, apartado 1 de este Código, la prestación adicional será de pesos ciento veinte mil (\$120.000)

Artículo 406.— Ingreso base

Respecto a las contingencias cuya primera manifestación invalidante resulte posterior al 4 de marzo de 2017, establécese para el cálculo del monto de las indemnizaciones por incapacidad laboral definitiva o muerte de la persona trabajadora, la aplicación del siguiente criterio:

1. A los fines del cálculo del valor del ingreso base se considerará el promedio mensual de todos los salarios devengados —de conformidad con lo establecido por el artículo 1° del Convenio 95 de la OIT— por la persona trabajadora durante el año anterior a la primera manifestación invalidante, o en el tiempo de prestación de servicio si fuera menor. Los salarios mensuales tomados a fin de establecer el promedio se actualizarán mes a mes aplicándose la variación del índice RIPTE (Remuneraciones Imponibles Promedio de las personas trabajadoras Estables).

2. Desde la fecha de la primera manifestación invalidante y hasta el momento de la liquidación de la indemnización por determinación de la incapacidad laboral definitiva, deceso de la persona trabajadora u homologación, el monto del ingreso base devengará un interés equivalente al promedio de la tasa activa cartera general nominal anual vencida a treinta (30) días del Banco de la Nación Argentina.

3. A partir de la mora en el pago de la indemnización será de aplicación lo establecido por el artículo 770 del Código Civil y Comercial

acumulándose los intereses al capital, y el producido devengará un interés equivalente al promedio de la tasa activa cartera general nominal anual vencida a treinta (30) días del Banco de la Nación Argentina, hasta la efectiva cancelación.

Respecto a las contingencias cuya primera manifestación invalidante resulte anterior al 4 de marzo de 2017 inclusive, establécese que:

1. A los efectos de determinar la cuantía de las prestaciones dinerarias se considera ingreso base la cantidad que resulte de dividir la suma total de las remuneraciones sujetas a aportes y contribuciones, con destino al Sistema Integrado de Jubilaciones y Pensiones, devengadas en los doce (12) meses anteriores a la primera manifestación invalidante, o en el tiempo de prestación de servicio si fuera menor a un (1) año, por el número de días corridos comprendidos en el período considerado.
2. El valor mensual del ingreso base resulta de multiplicar la cantidad obtenido según el apartado anterior por 30,4.

Artículo 407.– Prestaciones por incapacidad laboral temporaria

1. A partir del día siguiente a la primera manifestación invalidante y mientras dure el período de Incapacidad Laboral Temporaria (ILT), la persona damnificada percibirá una prestación de pago mensual, de cuantía igual al valor mensual del ingreso base.

La prestación dineraria correspondiente a los primeros diez días estará a cargo de la persona empleadora. Las prestaciones dinerarias siguientes estarán a cargo de la ART la que, en todo caso, asumirá las prestaciones en especie.

El pago de la prestación dineraria deberá efectuarse en el plazo y en la forma establecida en el Libro I de este Código para el pago de las remuneraciones a las personas trabajadoras.

2. El responsable del pago de la prestación dineraria retendrá los aportes y efectuará las contribuciones correspondientes a los subsistemas de Seguridad Social que integran el SUSS o los de ámbito provincial que los reemplazan, exclusivamente, conforme la normativa previsional vigente debiendo abonar, asimismo, las asignaciones familiares.
3. Durante el periodo de Incapacidad Laboral Temporaria, originada en accidentes de trabajo o en enfermedades profesionales, la persona trabajadora no devengará remuneraciones de su persona empleadora, sin

perjuicio de lo dispuesto en el segundo párrafo del apartado 1 del presente artículo.

Artículo 408.— Prestaciones por incapacidad permanente parcial

1. Producido el cese de la Incapacidad Laboral Temporal y mientras dure la situación de provisionalidad de la Incapacidad Laboral Permanente Parcial (IPP), la persona damnificada percibirá una prestación de pago mensual cuya cuantía será igual al valor mensual del ingreso base multiplicado por el porcentaje de incapacidad, además de las asignaciones familiares correspondientes, hasta la declaración del carácter definitivo de la incapacidad.

2. Declarado el carácter definitivo de la Incapacidad Laboral Permanente Parcial (IPP), la persona damnificada percibirá las siguientes prestaciones:

Cuando el porcentaje de incapacidad sea igual o inferior al cincuenta por ciento (50%) una indemnización de pago único, cuya cuantía será igual a cincuenta y tres (53) veces el valor mensual del ingreso base, multiplicado por el porcentaje de incapacidad y por un coeficiente que resultará de dividir el número sesenta y cinco (65) por la edad de la persona damnificada a la fecha de la primera manifestación invalidante.

Esta suma en ningún caso será inferior a la cantidad que resulte de multiplicar pesos ciento ochenta mil (\$180.000) por el porcentaje de incapacidad.

a. Cuando el porcentaje de incapacidad sea superior al cincuenta por ciento (50%) e inferior al sesenta y seis por ciento (66%), una prestación dineraria de pago único que en ningún caso será inferior a la cantidad que resulte de multiplicar pesos ciento ochenta mil (\$180.000) por el porcentaje de incapacidad. Deberá asimismo adicionarse la prestación complementaria prevista en el artículo 405, apartado cuarto, de este Código.

Artículo 409.— Prestaciones por incapacidad permanente total

1. Mientras dure la situación de provisionalidad de la Incapacidad Laboral Permanente Total, la persona damnificada percibirá una prestación de pago mensual equivalente al setenta por ciento (70%) del valor mensual del ingreso base. Percibirá, además, las asignaciones familiares correspondientes, las que se otorgarán con carácter no contributivo.

Durante este período, la persona damnificada no tendrá derecho a las prestaciones del sistema previsional, sin perjuicio del derecho a gozar de la cobertura del seguro de salud que le corresponda, debiendo la ART retener los aportes respectivos para ser derivados al Instituto Nacional de Servicios Sociales para Jubilados y Pensionados, u otro organismo que brindare tal prestación.

2. Declarado el carácter definitivo de la Incapacidad Laboral Permanente Total (IPT), la persona damnificada percibirá las prestaciones que por retiro definitivo por invalidez establezca el régimen previsional al que estuviere afiliado o afiliado.

Sin perjuicio de la prestación prevista por el apartado 4 del artículo 405 de este Código, la persona damnificada percibirá, asimismo una prestación indemnizatoria de pago único cuyo monto equivaldrá a cincuenta y tres (53) veces el valor mensual del ingreso base, multiplicado por un coeficiente que resultará de dividir el número 65 por la edad de la persona damnificada a la fecha de la primera manifestación invalidante.

Esta suma en ningún caso será inferior a la cantidad que resulte de multiplicar pesos ciento ochenta mil (\$180.000) por el porcentaje de incapacidad.

3. Cuando la Incapacidad Permanente Total no deviniere en definitiva, la ART se hará cargo del capital de recomposición correspondiente, definido en la Ley 24.241, artículo 94, o en su caso, abonará una suma equivalente al régimen previsional a que estuviese afiliada la persona trabajadora damnificada.

Artículo 410.– Excepciones

Exceptúase del carácter de indemnización de pago único a las prestaciones dinerarias de renta periódica previstas en la Ley 24.557 y se encontraban en ejecución al momento de entrada en vigencia de la Ley 26.773.

Artículo 411.– Retorno al trabajo por parte de la persona damnificada

1. La percepción de prestaciones dinerarias por Incapacidad Laboral Permanente es compatible con el desempeño de actividades remuneradas por cuenta propia o en relación de dependencia.

2. El Poder Ejecutivo Nacional podrá reducir los aportes y contribuciones al Sistema de Seguridad Social, correspondientes a

supuestos de retorno al trabajo de las personas trabajadoras con Incapacidad Laboral Permanente.

3. Las prestaciones establecidas por este Título son compatibles con las otras correspondientes al régimen previsional a las que la persona trabajadora tuviere derecho, salvo lo previsto en el artículo 409, segundo párrafo del apartado 1, precedente, de este Código.

Artículo 412.– Gran invalidez

1. La persona damnificada declarada gran inválida percibirá las prestaciones correspondientes a los distintos supuestos de Incapacidad Laboral Permanente Total (IPT).

2. Adicionalmente, la ART abonará a la persona damnificada una prestación de pago mensual equivalente a pesos dos mil (\$2.000) que se extinguirá a la muerte de la persona damnificada.

La prestación adicional de pago mensual prevista en este artículo se ajustará en la misma proporción en que lo sean las prestaciones del Sistema Integrado Previsional Argentino (SIPA), de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 32 de la Ley 24.241, modificado por su similar 26.417.

Artículo 413.– Muerte de la persona damnificada

1. Los/as derechohabientes de la persona trabajadora accederán a la pensión por fallecimiento prevista en el régimen previsional al que estuviera afiliada la persona damnificada y a las prestaciones establecidas en el segundo párrafo del apartado 2 del artículo 409, además de la prevista en su artículo 405, apartado cuarto, de este Código.

2. Se consideran derechohabientes a los efectos de este Código, a las personas enumeradas en el artículo 53 de la Ley 24.241, quienes concurrirán en el orden de prelación y condiciones allí señaladas. El límite de edad establecido en dicha disposición se entenderá extendido hasta los veintiún (21) años, elevándose hasta los veinticinco (25) años en caso de tratarse de estudiantes a cargo exclusivo de la persona trabajadora fallecido. En ausencia de las personas enumeradas en el referido artículo accederán los padres o madres de la persona trabajadora en partes iguales; si hubiera fallecido uno de ellos, la prestación será percibida íntegramente por el otro. En caso de fallecimiento del padre o madre, la prestación corresponderá, en partes iguales, a aquellos familiares de la persona trabajadora fallecido que acrediten haber estado a su cargo. La reglamentación determinará el grado de parentesco requerido para obtener el beneficio y la forma de acreditar la condición de familiar a cargo.

Artículo 414.– Indemnización adicional

Cuando el daño se produzca en el lugar de trabajo o lo sufra el dependiente mientras se encuentre a disposición de la persona empleadora, la persona damnificada (trabajador/a víctima o sus derechohabientes) percibirá junto a las indemnizaciones dinerarias previstas en este régimen, una indemnización adicional de pago único en compensación por cualquier otro daño no reparado por las fórmulas allí previstas, equivalente al veinte por ciento (20%) de esa suma.

En caso de muerte o incapacidad total, esta indemnización adicional nunca será inferior a pesos setenta mil (\$70.000).

Capítulo 6.– Ajuste periódico

Artículo 415.– Compensaciones adicionales

Determinase que sólo las compensaciones adicionales de pago único incorporadas al artículo 405 de este Código, y los importes mínimos establecidos en el Decreto 1694/09, se deberán incrementar conforme la variación del índice RIPTE (Remuneraciones Imponibles Promedio de las personas trabajadoras Estables), desde el 1° de enero de 2010 y hasta la fecha de la primera manifestación invalidante de la contingencia considerando la última variación semestral del RIPTE de conformidad con la metodología prevista en la Ley 26.417.

Capítulo 7.– Notificación. Opción

Artículo 416.– Notificación. Opción

Las personas obligadas por este Título al pago de la reparación dineraria deberán, dentro de los quince (15) días de notificados de la muerte de la persona trabajadora, o de la homologación o determinación de la incapacidad laboral de la víctima de un accidente de trabajo o enfermedad profesional, notificar fehacientemente a las personas damnificadas o a sus derechohabientes los importes que les corresponde percibir por aplicación de este régimen, precisando cada concepto en forma separada e indicando que se encuentran a su disposición para el cobro.

Las personas damnificadas podrán optar de modo excluyente entre las indemnizaciones previstas en este régimen de reparación o las que les pudieran corresponder con fundamento en otros sistemas de responsabilidad. Los distintos sistemas de responsabilidad no serán acumulables.

El principio de cobro de sumas de dinero o la iniciación de una acción judicial en uno u otro sistema implicará que se ha ejercido la opción con plenos efectos sobre el evento dañoso.

Las acciones judiciales con fundamento en otros sistemas de responsabilidad sólo podrán iniciarse una vez recibida la notificación fehaciente prevista en este artículo.

Todas las prestaciones dinerarias e indemnizaciones que se liquiden administrativa o judicialmente deberán ser depositadas en la “cuenta sueldo” del respectivo trabajador o la trabajadora, siempre que aquella se encuentre disponible.

La prescripción se computará a partir del día siguiente a la fecha de recepción de esa notificación.

En los supuestos de acciones judiciales iniciadas por la vía del derecho civil se aplicará la legislación de fondo, de forma y los principios correspondientes al derecho civil.

Artículo 417.– Percepción de prestación en dinero o en especie

La percepción de las prestaciones en dinero, sea imputable a la sustitución de salarios en etapa de curación (ILT) o sea complementaria por Gran Invalidez, así como la recepción de las prestaciones en especie, no implicarán en ningún caso el ejercicio de la opción excluyente prevista en el artículo precedente

Artículo 418.– Reparación con fundamento en otro sistema de responsabilidad. Obligaciones de las aseguradoras de riesgos de trabajo

Cuando por sentencia judicial, conciliación o transacción se determine la reparación con fundamento en otros sistemas de responsabilidad, la Aseguradora de Riesgos del Trabajo (ART) deberá depositar en el respectivo expediente judicial o administrativo el importe que hubiera correspondido según este régimen, con más los intereses correspondientes, todo lo cual se deducirá, hasta su concurrencia, del capital condenado o transado.

A los fines del depósito contemplado en el párrafo precedente, en sede judicial se aplicarán los intereses a la tasa dispuesta en la sentencia desde la exigibilidad de cada crédito. En sede administrativa, el depósito se hará en un fondo especial administrado por la Superintendencia de Riesgos del Trabajo (SRT), aplicándose los intereses a la tasa prevista para la actualización de créditos laborales.

Asimismo, la Aseguradora de Riesgos del Trabajo (ART) interviniente deberá contribuir en el pago de las costas, en proporción a la parte del monto indemnizatorio que le hubiera correspondido respecto del total del monto declarado en la condena o pactado en la transacción. Si la sentencia judicial resultare por un importe inferior al que hubiera correspondido abonar por aplicación de este régimen de reparación, el excedente deberá depositarse a la orden del Fondo de Garantía previsto en este Título.

Capítulo 8.– Prestaciones en especie

Artículo 419.– Prestaciones en especie. Suspensión. Duración

1) Las contingencias previstas en este Título las siguientes prestaciones en especie:

- a) Asistencia médica y farmacéutica:
- b) Prótesis y ortopedia:
- c) Rehabilitación;
- d) Recalificación profesional; y
- e) Servicio funerario.

2) Las ART podrán suspender las prestaciones dinerarias en caso de negativa injustificada de la persona damnificada, determinada por las comisiones médicas, a percibir las prestaciones en especie de los incisos a), c) y d).

3) Las prestaciones a que se hace referencia en el apartado 1, incisos a), b) y c) del presente artículo, se otorgaran a las personas damnificadas hasta su curación completa o mientras subsistan los síntomas incapacitantes, de acuerdo a como lo determine la reglamentación.

Capítulo 9.– Determinación y revisión de las incapacidades

Artículo 420.– Comisiones médicas

1) Las comisiones médicas y la Comisión Médica Central creadas por la Ley 24.241, artículo 51, serán las encargadas de determinar:

- a) La naturaleza laboral del accidente o profesional de la enfermedad;
- b) El carácter y grado de la incapacidad;

- c) El contenido y alcances de las prestaciones en especie.
- 2) Estas comisiones podrán, asimismo, revisar el tipo, carácter y grado de la incapacidad, y —en las materias de su competencia— resolver cualquier discrepancia que pudiera surgir entre la ART y la persona damnificada o sus derechohabientes.
- 3) La reglamentación establecerá los procedimientos a observar por y ante las comisiones médicas, así como el régimen arancelario de las mismas.
- 4) En todos los casos el procedimiento será gratuito para la persona damnificada, incluyendo traslados y estudios complementarios.
- 5) En lo que respecta específicamente a la determinación de la naturaleza laboral del accidente prevista en el inciso a) del apartado 1 de este artículo y siempre que al iniciarse el trámite quedare planteada la divergencia sobre dicho aspecto, la Comisión actuante, garantizando el debido proceso, deberá requerir, conforme se establezca por vía reglamentaria, un dictamen jurídico previo para expedirse sobre dicha cuestión.

Artículo 421.— Revisión de la incapacidad

Hasta la declaración del carácter definitivo de la incapacidad y a solicitud del obligado al pago de las prestaciones o de la persona damnificada, las comisiones médicas efectuarán nuevos exámenes para revisar el carácter y grado de incapacidad anteriormente reconocidos.

Capítulo 10.— Régimen financiero

Artículo 422.— Cotización

1. Las prestaciones previstas en este Título a cargo de las ART, se financiarán con una cuota mensual a cargo de la persona empleadora.
2. Para la determinación de la base imponible se aplicarán las reglas de la Ley 24.241, artículo 9, incluyéndose todas las prestaciones que tengan carácter remuneratorio a los fines del SIJP.
3. La cuota debe ser declarada y abonada conjuntamente con los aportes y contribuciones que integran la CUSS. Su fiscalización, verificación y ejecución estará a cargo de la ART.

Artículo 423.— Tratamiento impositivo

1. Las cuotas referidas en el artículo anterior constituyen gasto deducible a los efectos del impuesto a las ganancias.
2. Los contratos de afiliación a una ART están exentos de todo impuesto o tributo nacional.
3. El contrato de renta periódica goza de las mismas exenciones impositivas que el contrato de renta vitalicia provisional.
4. Invitase a las provincias a adoptar idénticas exenciones que las previstas en el apartado anterior.
5. Las reservas obligatorias de la ART están exentas de impuestos.

Capítulo 11.– Gestión del régimen

Artículo 424.– Régimen de alícuotas. Indicadores

La Superintendencia de Seguros de la Nación (SSN) en forma conjunta con la Superintendencia de Riesgos del Trabajo (SRT) establecerán los indicadores que las Aseguradoras de Riesgos del Trabajo (ART) habrán de tener en cuenta para establecer su régimen de alícuotas, entre los cuales se considerarán el nivel de riesgo y la siniestralidad presunta y efectiva; con más una suma fija que, por cada persona trabajadora, corresponda integrar al Fondo Fiduciario de Enfermedades Profesionales.

Entre los citados indicadores se deberá considerar:

- a) El nivel de riesgo se ajustará a categorías que se determinarán de acuerdo al grado de cumplimiento de la normativa de higiene y seguridad, y demás parámetros objetivos que la reglamentación establezca.
- b) El rango de alícuotas fijado para cada categoría no podrá superponerse con los rangos de alícuotas establecidos para los restantes niveles.
- c) La prohibición de esquemas de bonificaciones y/o alícuotas por fuera del nivel de riesgo establecido.
- d) La prohibición de discriminación directa o indirecta basada en el tamaño de empresa.

La determinación de la base imponible se efectuará sobre el monto total de las remuneraciones y conceptos no remunerativos que declare mensualmente la persona empleadora.

Artículo 425.– Régimen de alícuotas. Elaboración. Aprobación

El sistema de alícuotas deberá estar sujeto a lo normado por el artículo 26 de la Ley 20.091, sus modificatorias, y disposiciones reglamentarias, y será aprobado por la Superintendencia de Seguros de la Nación (SSN). Si transcurridos treinta (30) días corridos de la presentación efectuada por la Aseguradora de Riesgos del Trabajo (ART) el organismo de control no hubiera notificado objeción o rechazo alguno, el régimen se considerará aprobado.

Una vez transcurrido un (1) año desde la incorporación de la alícuota al contrato de la persona empleadora, la Aseguradora de Riesgos del Trabajo (ART) podrá modificarla dentro del régimen de alícuotas aprobado por la Superintendencia de Seguros de la Nación (SSN) y previo aviso de manera fehaciente con sesenta (60) días de anticipación a la persona empleadora. En este supuesto, la persona empleadora podrá optar por continuar con el contrato de afiliación y la nueva alícuota o cambiar de Aseguradora de Riesgos del Trabajo (ART). Cuando la persona empleadora tuviera la obligación legal de ajustarse a un sistema de contrataciones por licitaciones públicas, dicho plazo se extenderá a seis (6) meses.

Artículo 426.– Publicidad de información sobre siniestralidad

A los fines de una adecuada relación entre el valor de la cuota y la siniestralidad de la persona empleadora, la Superintendencia de Riesgos del Trabajo (SRT) pondrá a disposición de las Aseguradoras de Riesgos del Trabajo (ART) toda la información sobre siniestralidad registrada en cada uno de los establecimientos de la persona empleadora incluidas en el ámbito de aplicación del régimen.

Artículo 427.– Sistema de alícuotas uniformes por colectivo

La Superintendencia de Seguros de la Nación (SSN), en forma conjunta con la Superintendencia de Riesgos del Trabajo (SRT), podrán establecer nuevos indicadores para la fijación del sistema de alícuotas por parte de las Aseguradoras de Riesgos del Trabajo (ART), orientados a reflejar la vinculación entre las cuotas y la siniestralidad efectiva y presunta, así como los niveles de cumplimiento de la normativa de higiene y seguridad.

Podrán considerar a tales efectos: alícuotas básicas, un componente de proporcionalidad entre la actividad económica principal y la de mayor riesgo

que realice la persona empleadora afiliada, suplementos o reducciones proporcionalmente relacionados tanto con el nivel de incumplimientos de la persona empleadora a la normativa vigente en materia de higiene y seguridad, como con los índices de siniestralidad.

La Superintendencia de Seguros de la Nación (SSN), en forma conjunta con la Superintendencia de Riesgos del Trabajo (SRT), podrán fijar un sistema de alícuotas uniformes por colectivo cubierto, que sólo reconocerá variaciones de acuerdo al nivel de riesgo probable y efectivo.

Artículo 428.– Cobertura fundada en otro sistema de responsabilidad.
Excedente

Para el supuesto de cobertura de la reparación fundada en otros sistemas de responsabilidad, por lo que exceda de lo cubierto en el presente régimen, deberán establecerse separadamente las primas para hacer frente a la misma, conforme a las normas que rigen en la materia, fijadas por la Superintendencia de Seguros de la Nación (SSN).

Artículo 429.– Información

Las personas empleadoras tendrán derecho a recibir de la Aseguradora de Riesgos del Trabajo (ART) a la que se encuentren afiliadas, información respecto del sistema de alícuotas, de las prestaciones y demás acciones que este régimen pone a cargo de aquélla.

Artículo 430.– Limitación de gastos

Las Aseguradoras de Riesgos del Trabajo (ART) deberán limitar su presupuesto en gastos de administración y otros gastos no prestacionales al porcentaje que establezcan conjuntamente la Superintendencia de Riesgos del Trabajo (SRT) y la Superintendencia de Seguros de la Nación (SSN), el que no podrá superar el veinte por ciento (20%) de los ingresos que les correspondan para ese seguro. Dentro de ese importe, podrán asignar a gastos de comercialización o intermediación en la venta del seguro hasta el cinco por ciento (5%) del total.

Capítulo 12.– Gestión de las prestaciones

Artículo 431.– Aseguradoras del riesgo del trabajo

1. Con la salvedad de los supuestos del régimen del autoseguro, la gestión de las prestaciones y demás acciones previstas en este Título estará a cargo de entidades de derecho privado, previamente autorizadas por la SRT, y por la Superintendencia de Seguros de la Nación,

denominadas "Aseguradoras de Riesgo del Trabajo" (ART), que reúnan los requisitos de solvencia financiera, capacidad de gestión, y demás recaudos previstos en este Título, en la Ley 20.091, y en sus reglamentos.

2. La autorización conferida a una ART será revocada:

a. Por las causas y procedimientos previstos en este Título, en la Ley 20.091, y en sus respectivos reglamentos;

b. Por omisión de otorgamiento íntegro y oportuno de las prestaciones de este Título;

c. Cuando se verifiquen deficiencias graves en el cumplimiento de su objeto, que no sean subsanadas en los plazos que establezca la reglamentación.

3. Las ART tendrán como único objeto el otorgamiento de las prestaciones que establece este Título, en el ámbito que —de conformidad con la reglamentación— ellas mismas determinen.

4. Las ART podrán, además, contratar con sus afiliados/as:

a. El otorgamiento de las prestaciones dinerarias previstas en la legislación laboral para los casos de accidentes y enfermedades inculpables; y,

b. La cobertura de las exigencias financieras derivadas de los juicios por accidentes y enfermedades de trabajo con fundamento en leyes anteriores. Para estas dos operatorias la ART fijará libremente la prima, y llevará una gestión económica y financiera separada de la que corresponda al funcionamiento de este Título.

Ambas operatorias estarán sometidas a la normativa general en materia de seguros.

5. El capital mínimo necesario para la constitución de una ART será de tres millones de pesos (\$3.000.000) que deberá integrarse al momento de la constitución. El Poder Ejecutivo nacional podrá modificar el capital mínimo exigido, y establecer un mecanismo de movilidad del capital en función de los riesgos asumidos.

6. Los bienes destinados a respaldar las reservas de la ART no podrán ser afectados a obligaciones distintas a las derivadas de este Título, ni aun en caso de liquidación de la entidad. En este último caso, los bienes serán transferidos al Fondo de Reserva previsto en este Título.

7. Las ART deberán disponer, con carácter de servicio propio o contratado, de la infraestructura necesaria para proveer adecuadamente las prestaciones en especie previstas en este Título. La contratación de estas prestaciones podrá realizarse con las obras sociales.

Artículo 432.– Afiliación

1. Las personas empleadoras no incluidas en el régimen de autoseguro deberán afiliarse obligatoriamente a la ART que libremente elijan, y declarar las altas y bajas que se produzcan en su plantel de personas trabajadoras.

2. La ART no podrá rechazar la afiliación de ninguna persona empleadora incluido en su ámbito de actuación.

3. La afiliación se celebrará en un contrato cuya forma, contenido, y plazo de vigencia determinará la SRT.

4. La renovación del contrato será automática, aplicándose el Régimen de Alícuotas vigente a la fecha de la renovación.

5. La rescisión del contrato de afiliación estará supeditada a la firma de un nuevo contrato por parte de la persona empleadora con otra ART o a su incorporación en el régimen de autoseguro.

6. La Aseguradora de Riesgos del Trabajo podrá extinguir el contrato de afiliación de una persona empleadora en caso de que se verifique la falta de pago de dos (2) cuotas mensuales, consecutivas o alternadas, o la acumulación de una deuda total equivalente a dos (2) cuotas, tomando como referencia la de mayor valor en el último año. La extinción del contrato deberá ajustarse a los requisitos, modalidades y plazos que determine la reglamentación. A partir de la extinción, la persona empleadora se considerará no asegurado y estará en la situación prevista en el apartado 1 del artículo siguiente. Sin perjuicio de ello, la aseguradora deberá otorgar prestaciones en especie, con los alcances previstos en el Capítulo “Prestaciones en Especie” de este Título, por las contingencias ocurridas dentro de los tres (3) meses posteriores a la extinción por falta de pago. La aseguradora podrá repetir de la persona empleadora el costo de las prestaciones otorgadas conforme lo dispuesto en el párrafo anterior.

Artículo 433.– Responsabilidad por omisiones

1. Si la persona empleadora no incluido en el régimen de autoseguro omitiera afiliarse a una ART, responderá directamente ante la persona beneficiaria por las prestaciones previstas en este Código.

2. Si la persona empleadora omitiera declarar su obligación de pago o la contratación de una persona trabajadora, la ART otorgará las prestaciones, y podrá repetir de la persona empleadora el costo de éstas.

3. En el caso de los apartados anteriores la persona empleadora deberá depositar las cuotas omitidas en la cuenta del Fondo de Garantía de la ART.

4. Si la persona empleadora omitiera —total o parcialmente— el pago de las cuotas a su cargo, la ART otorgará las prestaciones, y podrá ejecutar contra la persona empleadora las cotizaciones adeudadas.

Artículo 434.— Insuficiencia patrimonial

Declarada judicialmente la insuficiencia patrimonial de la persona empleadora no asegurada, o en su caso autoasegurada, para asumir las obligaciones a su cargo, las prestaciones serán financiadas por la SRT con cargo al Fondo de Garantía de la LRT.

La insuficiencia patrimonial de la persona empleadora será probada a través del procedimiento sumarísimo previsto para las acciones meramente declarativas conforme se encuentre regulado en las distintas jurisdicciones donde la misma deba acreditarse.

Artículo 435.— Autoseguro

Quienes hubiesen optado por el régimen de autoseguro deberán cumplir con las obligaciones que este Código pone a cargo de la persona empleadora y a cargo de las ART, con la excepción de la afiliación, el aporte al Fondo de Reserva de la LRT y toda otra obligación incompatible con dicho régimen.

Artículo 436.— Seguro por otros sistemas de responsabilidad

La persona empleadora podrá contratar un seguro aplicable a otros sistemas de responsabilidad que puedan ser invocados por las personas trabajadoras damnificadas por daños derivados de los riesgos del trabajo, en las condiciones que fije la reglamentación que dicte la Superintendencia de Seguros de la Nación (SSN).

Capítulo 13.— Del autoseguro público provincial

Artículo 437.— Autoseguro público provincial. Creación

Créase el Autoseguro Público Provincial destinado a que las provincias y sus municipios y la Ciudad Autónoma de Buenos Aires puedan autoasegurar los riesgos del trabajo definidos en este Título, respecto de los regímenes de empleo público provincial y municipal, de acuerdo a lo que establezca la Superintendencia de Riesgos del Trabajo.

Para acceder al Autoseguro Público Provincial, cada jurisdicción deberá garantizar la existencia de una estructura suficiente para el adecuado otorgamiento de las prestaciones en especie previstas en este Título, de acuerdo a las condiciones y requisitos que establezca la Superintendencia de Riesgos del Trabajo.

Las prestaciones dinerarias deberán ser administradas mediante un régimen de gestión económica y financiera separado del que corresponda a la contabilidad general provincial. El Autoseguro Público Provincial deberá integrarse al sistema de registros y establecer para cada dependencia o establecimiento con riesgo crítico, de conformidad con lo que determine la Superintendencia de Riesgos del Trabajo, un plan de acción específico. Las personas autoaseguradas públicos provinciales tendrán idénticas obligaciones que las Aseguradoras de Riesgos del Trabajo y las personas empleadoras autoaseguradas en materia de reportes e integración al Registro Nacional de Incapacidades, según determine la Superintendencia de Riesgos del Trabajo.

El autoseguro público de cada provincia podrá admitir la incorporación de sus municipios, los que pasarán a integrar el Autoseguro Público Provincial de la respectiva provincia.

Artículo 438.— Obligaciones de las personas empleadoras que opten por el régimen

- a) Inscribirse en un registro que se creará específicamente a tal efecto, cuya forma y contenido determinará la Superintendencia de Riesgos del Trabajo.
- b) Cumplir con las obligaciones y procedimientos que este Título pone a cargo de la persona empleadora y de las aseguradoras de riesgos del trabajo, en los términos que establezca la Superintendencia de Riesgos del Trabajo con la excepción de la afiliación, del aporte al Fondo de Reserva del Capítulo XVI de este Título y de toda otra obligación incompatible con dicho régimen.

Artículo 439.— Incumplimiento. Sanciones

El incumplimiento por parte de las personas empleadoras que opten por el régimen de Autoseguro Público Provincial de las obligaciones a su cargo, será pasible de las sanciones dispuestas en el artículo 444 de este Código, sin perjuicio de las previstas en el Libro 2º, Título XI, Capítulo VII del Código Penal.

Artículo 440.– Obligaciones de la superintendencia de riesgos del trabajo

- a) Supervisar y fiscalizar a las personas empleadoras incorporadas al Autoseguro Público Provincial en cuanto al otorgamiento de las prestaciones dinerarias y en especie vinculadas al sistema de riesgos del trabajo;
- b) Establecer los programas de prevención para las personas empleadoras incorporadas al Autoseguro Público Provincial.

Artículo 441.– Comité consultivo permanente. Integración

Incorpórase como miembros del Comité Consultivo Permanente creado por el artículo 451 de este Código, a dos (2) representantes de las jurisdicciones que hayan optado por el régimen de Autoseguro Público Provincial, los que se integrarán a la representación del sector gubernamental.

Capítulo 14.– Derecho, deberes y prohibiciones

Artículo 442.– Derechos, deberes y prohibiciones

1. Las Aseguradoras de Riesgos del Trabajo:

- a. Denunciarán ante la SRT los incumplimientos de sus afiliados/as de las normas de higiene y seguridad en el trabajo, incluido el Plan de Mejoramiento;
- b. Tendrán acceso a la información necesaria para cumplir con las prestaciones de este Título:
- c. Promoverán la prevención, informando a la Superintendencia de Riesgos del Trabajo acerca de los planes y programas exigidos a las empresas:
- d. Mantendrán un registro de siniestralidad por establecimiento:

e. Informarán a los interesados acerca de la composición de la entidad, de sus balances, de su régimen de alícuotas, y demás elementos que determine la reglamentación;

f. No podrán fijar cuotas en violación a las normas de este Título, ni destinar recursos a objetos distintos de los previstos en él;

g. No podrán realizar exámenes psicofísicos a las personas trabajadoras, con carácter previo a la celebración de un contrato de aflicción.

2. Las personas empleadoras:

a. Recibirán información de la ART respecto del régimen de alícuotas y de las prestaciones, así como asesoramiento en materia de prevención de riesgos:

b. Notificarán a las personas trabajadoras acerca de la identidad de la ART a la que se encuentren afiliados/as;

c. Denunciarán a la ART y a la SRT los accidentes y enfermedades profesionales que se produzcan en sus establecimientos;

d. Cumplirán con las normas de higiene y seguridad, incluido el plan de mejoramiento:

e. Mantendrán un registro de siniestralidad por establecimiento.

3. Las personas trabajadoras:

a. Recibirán de su persona empleadora información y capacitación en materia de prevención de riesgos del trabajo, debiendo participar en las acciones preventivas;

b. Cumplirán con las normas de higiene y seguridad, incluido el plan de mejoramiento, así como con las medidas de recalificación profesional;

c. Informarán a la persona empleadora los hechos que conozcan relacionados con los riesgos del trabajo;

d. Se someterán a los exámenes médicos y a los tratamientos de rehabilitación;

e. Denunciarán ante persona empleadora los accidentes y enfermedades profesionales que sufran.

Artículo 443.– Gastos y prestaciones comprendidas. Comisión especial. Registro

Estarán a cargo de la respectiva aseguradora de riesgos del trabajo o persona empleadora autoasegurada los gastos de atención médica en que incurra la obra social de la persona trabajadora y que resulten cubiertos por este Título.

Asimismo, las prestaciones en especie que sean brindadas por las aseguradoras de riesgos del trabajo y que resulten motivadas en accidentes o enfermedades inculpables no alcanzados por este Título, serán reintegradas por la respectiva obra social de la persona trabajadora.

La Administración Federal de Ingresos Públicos (AFIP), la Superintendencia de Riesgos del Trabajo y la Superintendencia de Servicios de Salud, crearán una Comisión Especial que dictará las normas reglamentarias para instrumentar esos reintegros y establecerá un procedimiento administrativo obligatorio para las partes, en caso de conflicto, que deberá incluir penalidades para los incumplidores.

Establécese que las prestadoras médico-asistenciales contratados por las administradoras de riesgos del trabajo deberán estar inscriptos en el registro de prestadoras de la Superintendencia de Servicios de Salud. Las superintendencias de Riesgos del Trabajo y de Servicios de Salud establecerán las modalidades y condiciones para formalizar dicha inscripción.

Artículo 444.– Sanciones

1. El incumplimiento por parte de las personas empleadoras autoaseguradas, de las ART las compañías de seguros de retiro de obligaciones a su cargo, será sancionado una multa de veinte (20) a veinte mil (20.000) veces el treinta y tres por ciento (33%) del haber mínimo garantizado de conformidad con lo previsto en el artículo 13 de la Ley 26.417, si no resultare un delito más severamente penado.

2. El incumplimiento de las personas empleadoras autoaseguradas, de las ART y de las compañías de seguros de retiro, de las prestaciones establecidas en el artículo 419, apartado 1 inciso a (Asistencia médica y farmacéutica) de este Código, será reprimido con la pena prevista en el artículo 106 del Código Penal.

3. Si el incumplimiento consistiera en la omisión de abonar las cuotas o de declarar su pago, la persona empleadora será sancionada con prisión, de seis meses a cuatro años.
4. El incumplimiento de la persona empleadora autoasegurada, de las ART y de las compañías de seguros de retiro de las prestaciones dinerarias a su cargo, o de los aportes a fondos creados por este Título será sanción con prisión de dos a seis años.
5. Cuando se trate de personas jurídicas la pena de prisión se aplicará a los directores, gerentes, síndicos, miembros del consejo vigilancia, administradores, mandatarios o representantes que hubiesen intervenido en el hecho punible.
6. Los delitos tipificados en los apartados 3 y 4 del presente artículo se configurarían cuando el obligado no diese cumplimiento a los deberes aludidos dentro de los quince días corrido intimado a ello en su domicilio legal.
7. Será competente para entender en delitos previstos en los apartados 3 y 4 presente artículo la justicia federal.

Capítulo 15.— Fondo de la garantía de riesgos de trabajo

Artículo 445.— Creación y recursos

1. Créase el Fondo de Garantía de Riesgos de Trabajo (RT) cuyos recursos se abonarán las prestaciones en caso de insuficiencia patrimonial de la persona empleadora, judicialmente declarada.
2. Para que opere la garantía del apartado anterior, los beneficiarios y las beneficiarias o la ART en su caso, deberán realizar las gestiones indispensables para ejecutar la sentencia y solicitar la declaración de insuficiencia patrimonial en los plazos que fije la reglamentación.
3. El Fondo de Garantía de RT será administrado por la SRT y contará con los siguientes recursos:
 - a. Los previstos en este Código, incluido el importe de las multas por incumplimiento de las normas sobre daños del trabajo y de las normas de higiene y seguridad:
 - b. Una contribución a cargo de las personas empleadoras privadas autoaseguradas, a fijar por el Poder Ejecutivo nacional, no inferior al aporte equivalente al previsto en el artículo 446.2 de este Código.

- c. Las cantidades recuperadas por la SRT de la persona empleadora en situación de insuficiencia patrimonial;
 - d. Las rentas producidas por los recursos del Fondo de Garantía de RT, y las sumas que le transfiera la SRT;
 - e. Donaciones y legados:
4. Los excedentes del fondo, así como también las donaciones y legados al mismo, tendrán como destino único apoyar las investigaciones, actividades de capacitación, publicaciones y campañas publicitarias que tengan como fin disminuir los impactos desfavorables en la salud de las personas trabajadoras. Estos fondos serán administrados y utilizados en las condiciones que prevea la reglamentación.

Capítulo 16.– Fondo de reserva de riesgos de trabajo

Artículo 446.– Creación y recursos

1. Créase el Fondo de Reserva de Riesgos de Trabajo (RT) con cuyos recursos se abonarán o contratarán las prestaciones a cargo de la ART que éstas dejarán de abonar como consecuencia, de su liquidación.
2. Este fondo será administrado por la Superintendencia de Seguros de la Nación, y se formará con los recursos previstos en este Título, y con un aporte a cargo de las ART cuyo monto será anualmente fijado por el Poder Ejecutivo Nacional.

Capítulo 17.– Ente de regulación y supervisión de la Ley de Riesgos de Trabajo

Artículo 447.– Superintendencia de riesgos de trabajo. Funciones

1. La Superintendencia de Riesgos de Trabajo (SRT), entidad autárquica en jurisdicción del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación, tiene las funciones que este Título le asigna y, en especial, las siguientes:
 - a. Controlar el cumplimiento de las normas de higiene y seguridad en el trabajo pudiendo dictar las disposiciones complementarias que resulten de delegaciones de este Título o de los Decretos reglamentarios.
 - b. Supervisar y fiscalizar el funcionamiento de las ART;
 - c. Imponer las sanciones previstas en este Título;

- d. Requerir la información necesaria para cumplimiento de sus competencias, pudiendo peticionar órdenes de allanamiento y el auxilio de la fuerza pública;
 - e. Dictar su reglamento interno, administrar su patrimonio, gestionar el Fondo de Garantía, determinar su estructura organizativa y su régimen interno de gestión de recursos humanos;
 - f. Mantener el Registro Nacional de Incapacidades Laborales en el cual se registrarán los datos identificatorios de las personas damnificadas y su empresa, época del infortunio, prestaciones abonadas, incapacidades reclamadas y además, deberá elaborar los índices de siniestralidad;
 - g. Supervisar y fiscalizar a las empresas autoaseguradas y el cumplimiento de las normas de higiene y seguridad del trabajo en ellas.
2. La Superintendencia de Seguros de la Nación tendrá las funciones que le confieren este Título, la Ley 20.091, y sus reglamentos.

Artículo 448.– Financiamiento

Los gastos de los entes de supervisión y control serán financiados por las Aseguradoras de Riesgos del Trabajo, las personas empleadoras autoaseguradas públicos provinciales y las personas empleadoras autoaseguradas, conforme aquellos entes lo determinen. En ningún supuesto dicha contribución podrá superar:

- a) En el caso de las Aseguradoras de Riesgos del Trabajo, el uno coma cuatro por ciento (1,4%) del total de los importes percibidos por cuotas de contratos de afiliación.
- b) En el caso de las personas empleadoras públicas autoaseguradas y las personas empleadoras autoaseguradas, el cero coma cinco por mil (0,5%) de su masa salarial promedio de los últimos seis (6) meses.

Artículo 449.– Autoridades y régimen del personal

1. Un/a superintendente/a, designado por el Poder Ejecutivo Nacional previo proceso de selección, será la máxima autoridad de la SRT.
2. La remuneración del/a superintendente/a y del funcionariado superior del organismo serán fijadas por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación.

3. Las relaciones del personal con la SRT se regirán por la legislación laboral.

Capítulo 18.– Responsabilidad civil de terceros/as

Artículo 450.– Responsabilidad civil

1. Si alguna de las contingencias previstas en el artículo 398 de este Código hubieran sido causadas por un/a tercero/a, la persona damnificada o sus derechohabientes podrán reclamar del responsable la reparación de los daños y perjuicios que pudieren corresponderle de acuerdo con las normas del Código Civil y Comercial de la Nación, de las que se deducirá el valor de las prestaciones que haya percibido o deba recibir de la ART o de la persona empleadora autoasegurada.

2. En los supuestos de los apartados anteriores, la ART o la persona empleadora autoasegurada, según corresponda, están obligados a otorgar a la persona damnificada o a sus derechohabientes la totalidad de las prestaciones prescriptas en este Título, pero podrán repetir del responsable del daño causado el valor de las que hubieran abonado, otorgado o contratado.

Capítulo 19.– Órgano tripartito de participación

Artículo 451.– Comité consultivo permanente

1. Créase el Comité Consultivo Permanente de la LRT, integrado por cuatro representantes del Gobierno, cuatro representantes de la CGT, cuatro representantes de las organizaciones empresarias, dos de los cuales serán designados/as por el sector de la pequeña y mediana empresa, y presidido/a por el Ministro de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación.

El Comité aprobará por consenso su reglamento interno, y podrá proponer modificaciones a la normativa sobre riesgos del trabajo y al régimen de higiene y seguridad en el trabajo.

2. Este comité tendrá funciones consultivas en las siguientes materias:

a) Reglamentación de este Título;

b) Listado de enfermedades profesionales previo dictamen de la Comisión Médica Central;

c) Tablas de evaluación de incapacidad laborales;

- d) Determinación del alcance de las prestaciones en especie;
- e) Acciones de prevención de los riesgos del trabajo;
- f) Indicadores determinantes de la solvencia económica financiera de las empresas que pretendan autoasegurarse;
- g) Definición del cronograma de etapas de las prestaciones dinerarias;
- h) Determinación de las pautas y contenidos del plan de mejoramiento.

3. En las materias indicadas, la autoridad de aplicación deberá consultar al comité con carácter previo a la adopción de las medidas correspondientes.

Los dictámenes del comité en relación con los incisos b), c), d) y f) del punto anterior, tendrán carácter vinculante.

En caso de no alcanzar unanimidad, la materia en consulta será sometida al arbitraje del Presidente/a del Comité Consultivo Permanente de la LRT previsto en el inciso 1, quien laudará entre las propuestas elevadas por los sectores representados.

El listado de enfermedades profesionales deberá confeccionarse teniendo en cuenta la causa directa de la enfermedad con las tareas cumplidas por la persona trabajadora y por las condiciones medio ambientales de trabajo.

Capítulo 20.– Normas generales y complementarias

Artículo 452.– Normas aplicables

1. En las materias no reguladas expresamente por este Código, y en cuanto resulte compatible con la misma, será de aplicación supletoria la Ley 20.091.

2. No es aplicable al régimen de este Código, el artículo 188 de la Ley 24.241.

Artículo 453.– Negociación colectiva

La negociación colectiva laboral podrá:

- a) Crear Aseguradoras de Riesgos de Trabajo sin fines de lucro, preservando el principio de libre afiliación de las personas empleadoras comprendidas en el ámbito del Convenio Colectivo de Trabajo;

- b) Definir medidas de prevención de los riesgos derivados del trabajo y de mejoramiento de las condiciones de trabajo.

Artículo 454.– Denuncia

1. El derecho a recibir las prestaciones de este Título comienza a partir de la denuncia de los hechos causantes de daños derivados del trabajo.
2. La reglamentación determinará los requisitos de esta denuncia.

Artículo 455.– Prescripción

1. Las acciones derivadas de este Título prescriben a los dos (2) años a contar de la fecha en que la prestación debió ser abonada o prestada y, en todo caso, a los dos (2) años desde el cese de la relación laboral.
2. Prescriben a los 10 (diez) años a contar desde la fecha en que debió efectuarse el pago, las acciones de los entes gestores y de los de la regulación y supervisión de este Título, para reclamar el pago de sus acreencias.

Artículo 456.– Situaciones especiales

Encomiéndase al Poder Ejecutivo de la Nación el dictado de normas complementarias en materia de:

- a) Pluriempleo;
- b) Relaciones laborales de duración determinada y a tiempo parcial;
- c) Sucesión de siniestros: y
- d) La persona trabajadora jubilada o con jubilación postergada.

Esta facultad está restringida al dictado de normas complementarias que hagan a la aplicación y cumplimiento del presente Título.

Artículo 457.– Competencia judicial

Las resoluciones de las comisiones médicas provinciales serán recurribles y se sustanciarán ante la magistratura federal con competencia en cada provincia ante el cual en su caso se formulará la correspondiente expresión de agravios, o ante la Comisión Médica Central a opción de cada persona trabajadora.

La Comisión Médica Central sustanciará los recursos por el procedimiento que establezca la reglamentación.

Las resoluciones que dicte la magistratura federal con competencia en cada provincia y las que dicte la Comisión Médica Central serán recurribles ante la Cámara Federal de la Seguridad Social. Todas las medidas de prueba, producidas en cualquier instancia, tramitarán en la jurisdicción y competencia donde tenga domicilio la persona trabajadora y serán gratuitas para éste.

A los efectos de las acciones judiciales iniciadas por la vía del derecho civil, será competente en la Capital Federal la Justicia Nacional en lo Civil.

Invítase a las provincias para que determinen la competencia de esta materia conforme el criterio establecido precedentemente.

En las acciones judiciales iniciadas por la vía del derecho civil, resultará de aplicación lo dispuesto por el artículo 369 de este Código. Asimismo, se deberá considerar como monto del proceso a todos los efectos de regulaciones de honorarios e imposición de costas, la diferencia entre el capital de condena y aquel que hubiera percibido la persona trabajadora— tanto en dinero como en especie— como consecuencia del régimen de reparación contenido en este Título, no siendo admisible el pacto de cuota litis.

El cobro de cuotas, recargos e intereses adeudados a las ART así como las multas, contribuciones a cargo de las personas empleadoras privadas autoaseguradas y aportes de las ART, se harán efectivos por la vía del apremio regulado en los Códigos procesales civiles y comerciales de cada jurisdicción, sirviendo de suficiente título ejecutivo el certificado de deuda expedido por la ART o por la SRT.

En la Capital Federal se podrá optar por la justicia nacional con competencia en lo laboral o por los juzgados con competencia en lo civil o comercial.

En las provincias serán los tribunales con competencia civil o comercial.

Artículo 458.— Concurrencia

1. Las prestaciones serán abonadas, otorgadas o contratadas a favor de la persona damnificada o sus derechohabientes, según el caso, por la ART a la que se hayan efectuado o debido efectuarse las cotizaciones a la fecha de la primera manifestación invalidante.

Cuando la contingencia se hubiera originado en un proceso desarrollado a través del tiempo y en circunstancias tales que se demostrara que hubo cotización o hubiera debido haber cotización a diferentes ART; la ART obligada al pago según el párrafo anterior podrá repetir de las restantes los costos de las prestaciones abonadas u otorgadas a los pagos efectuados, en la proporción en la que cada una de ellas sea responsable conforme al tiempo e intensidad de exposición al riesgo.

Las discrepancias que se originen en torno al origen de la contingencia y las que pudieran plantearse en la aplicación de los párrafos anteriores, deberán ser sometidas a la SRT.

2. Cuando la primera manifestación invalidante se produzca en circunstancia en que no exista ni deba existir cotización a una ART las prestaciones serán otorgadas, abonadas, o contratadas por la última ART a la que se hayan efectuado o debido efectuarse las cotizaciones y en su caso serán de aplicación las reglas del apartado anterior.

Artículo 459.— Fondos de garantía y de reserva

1. Los fondos de garantía y de reserva se financiarán exclusivamente con los recursos previstos por este Título. Dichos recursos son inembargables frente a las personas beneficiarias y terceros/as.

2. Dichos fondos no formarán parte del presupuesto general de la administración nacional.

Artículo 460.— Disposiciones generales

Las disposiciones atinentes a las prestaciones en dinero y en especie de este Título provenientes de la Ley 26.773 se aplicarán a las contingencias cuya primera manifestación invalidante se hubiera producido a partir del 3 de noviembre de 2012 (fecha de entrada en vigencia de la Ley 26.773)

Artículo 461.— Anteproyecto. Condiciones mínimas

La Superintendencia de Riesgos del Trabajo deberá remitir al Comité Consultivo Permanente previsto en el Capítulo, dentro del plazo de tres (3) meses contado a partir del 4 de marzo de 2017, un Anteproyecto de Ley de Protección y Prevención Laboral destinado a garantizar que las condiciones y medio ambiente de trabajo resulten acordes con las mejores prácticas y la normativa internacional en la materia de su incumbencia y que permita que esos principios generales sean ajustados en forma específica para cada actividad, a través de los convenios colectivos de trabajo.

Artículo 462.– Orden público

Las disposiciones de la presente son de orden público.

Capítulo 21.– Instancia administrativa previa, obligatoria y excluyente.
Necesidad de adhesión

Artículo 463.– Adhesión

Invítase a las provincias y a la Ciudad Autónoma de Buenos Aires a adherir al presente Capítulo.

La adhesión precedentemente referida, importará la delegación expresa a la jurisdicción administrativa nacional de la totalidad de las competencias necesarias para dar cumplimiento a lo establecido en los artículos 464 y 465 de este Código, así como la debida adecuación, por parte de los Estados provinciales adherentes, de la normativa local que resulte necesaria.

Artículo 464.– De las comisiones médicas

Dispónese que la actuación de las comisiones médicas jurisdiccionales creadas por el artículo 51 de la Ley 24.241 y sus modificatorias, constituirá la instancia administrativa previa, de carácter obligatorio y excluyente de toda otra intervención, para que la persona trabajadora afectada, contando con el debido patrocinio letrado, solicite la determinación del carácter profesional de su enfermedad o contingencia, la determinación de su incapacidad y las correspondientes prestaciones dinerarias previstas en este Título.

Será competente la comisión médica jurisdiccional correspondiente al domicilio de la persona trabajadora, al lugar de efectiva prestación de servicios por la persona trabajadora o, en su defecto, al domicilio donde habitualmente aquel se reporta, a opción de la persona trabajadora y su resolución agotará la instancia administrativa.

Las personas trabajadoras vinculadas por relaciones laborales no registradas con las personas empleadoras alcanzadas por lo estatuido en el apartado primero del artículo 423 de este Código no están obligadas a cumplir con lo dispuesto en el presente artículo y cuentan con la vía judicial expedita. Los honorarios profesionales que correspondan por patrocinio letrado y demás gastos en que incurra la persona trabajadora a consecuencia de su participación ante las comisiones médicas estarán a cargo de la respectiva aseguradora de riesgos del trabajo (A.R.T.).

Artículo 465.– Revisión

Una vez agotada la instancia prevista en el artículo precedente las partes podrán solicitar la revisión de la resolución ante la Comisión Médica Central. La persona trabajadora tendrá opción de interponer recurso contra lo dispuesto por la comisión médica jurisdiccional ante la justicia ordinaria del fuero laboral de la jurisdicción provincial o de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, según corresponda al domicilio de la comisión médica que intervino.

La decisión de la Comisión Médica Central será susceptible de recurso directo, por cualquiera de las partes, el que deberá ser interpuesto ante los tribunales de alzada con competencia laboral o, de no existir éstos, ante los tribunales de instancia única con igual competencia, correspondientes a la jurisdicción del domicilio de la comisión médica jurisdiccional que intervino.

Los recursos interpuestos procederán en relación y con efecto suspensivo, a excepción de los siguientes casos, en los que procederán con efecto devolutivo:

- a) Cuando medie apelación de la aseguradora de riesgos del trabajo ante la Comisión Médica Central en el caso previsto en el artículo 398, apartado 2, punto c) de este Título, de este Código.
- b) Cuando medie apelación de la aseguradora de riesgos del trabajo ante la Comisión Médica Central en caso de reagravamiento del accidente de trabajo o de la enfermedad profesional. El recurso interpuesto por la persona trabajadora atraerá al que eventualmente interponga la aseguradora de riesgos del trabajo ante la Comisión Médica Central y la sentencia que se dicte en instancia laboral resultará vinculante para todas las partes.

Los decisorios que dicten las comisiones médicas jurisdiccionales o la Comisión Médica Central que no fueren motivo de recurso alguno por las partes así como las resoluciones homologatorias, pasarán en autoridad de cosa juzgada administrativa en los términos del artículo 15 de este Código. Las resoluciones de la respectiva comisión médica jurisdiccional y de la Comisión Médica Central deberán ser notificadas a las partes y la persona empleadora.

Para todos los supuestos, resultará de aplicación lo dispuesto en el artículo 398 apartado 3. Todas las medidas de prueba producidas en cualquier instancia serán gratuitas para la persona trabajadora.

En todos los casos los peritos médicos oficiales que intervengan en las controversias judiciales que se susciten en el marco del presente Capítulo deberán integrar el cuerpo médico forense de la jurisdicción interviniente o entidad equivalente que lo reemplace y sus honorarios no serán variables ni estarán vinculados a la cuantía del respectivo juicio y su regulación responderá exclusivamente a la labor realizada en el pleito.

En caso que no existieren profesionales que integren los cuerpos médicos forenses en cantidad suficiente para intervenir con la celeridad que el trámite judicial lo requiera como peritos médicos, los tribunales podrán habilitar mecanismos de inscripción de profesionales médicos que expresamente acepten los parámetros de regulación de sus honorarios profesionales conforme lo previsto en el párrafo precedente.

No podrán ser objeto de pactos de cuota litis los procesos judiciales que se sustancien en el marco del presente Capítulo.

Artículo 466.— Servicio de Homologación. Creación

Créase el Servicio de Homologación en el ámbito de las comisiones médicas jurisdiccionales, el cual tendrá las funciones y operará según el procedimiento establecido en el Anexo I del presente Capítulo.

La Superintendencia de Riesgos del Trabajo dictará las normas del procedimiento de actuación ante las comisiones médicas jurisdiccionales y la Comisión Médica Central. La comisión médica jurisdiccional deberá expedirse dentro de los sesenta (60) días hábiles administrativos, contados a partir de la primera presentación debidamente cumplimentada y la reglamentación establecerá los recaudos a dichos efectos.

Dicho plazo será prorrogable por cuestiones de hecho relacionadas con la acreditación del accidente de trabajo o de la enfermedad profesional, debidamente fundadas. Todos los plazos resultarán perentorios y su vencimiento dejará expedita la vía prevista en el artículo 465 de este Código.

La demora injustificada que pudiere imputarse a la respectiva comisión médica jurisdiccional hará incurrir en falta grave a los responsables.

Título V.— Procedimiento ante el servicio de homologación en el ámbito de las comisiones médicas jurisdiccionales

i. Atribuciones

El Servicio de Homologación, en el ámbito de las comisiones médicas jurisdiccionales, será el encargado de sustanciar y homologar los acuerdos por incapacidades laborales permanentes definitivas y fallecimiento, previstas en este Título, mediante las actuaciones y con intervención del funcionariado que a tal efecto determine la Superintendencia de Riesgos del Trabajo.

ii. Notificación. Audiencia. Homologación. Apelación

Los dictámenes de la comisión médica jurisdiccional que determinen un porcentaje de incapacidad laboral permanente definitiva o el fallecimiento por causas laborales deberán ser notificados a las partes y a la persona empleadora. En oportunidad de la notificación prevista en el párrafo anterior, se los citará a una audiencia a celebrarse ante el Servicio de Homologación, la cual estará presidida por un funcionario/a letrado designado a tal efecto por la Superintendencia de Riesgos del Trabajo, siendo obligatoria la concurrencia de la Aseguradora de Riesgos del Trabajo, de la persona trabajadora o derechohabientes y/o sus representantes legales.

En dicha audiencia se informará a las partes el importe de la indemnización que le corresponde percibir a la persona trabajadora o a sus derechohabientes según lo dispuesto en este Título.

Si mediare conformidad con lo actuado, el Servicio de Homologación, emitirá el acto de homologación pertinente, dejando expresa constancia del ejercicio por parte de la persona trabajadora o de sus derechohabientes de la opción prevista en el artículo 416 de este Código. En caso de disconformidad de alguna de las partes con el porcentaje de incapacidad determinada, se labrará un acta dejando constancia de ello y quedará expedita la vía recursiva prevista en el artículo 464 de este Código.

Si la disconformidad fuera respecto del importe de la indemnización, las partes podrán arribar a un acuerdo por un monto superior, el cual deberá ser homologado por el Servicio de Homologación quedando expedita, en caso contrario, la vía recursiva prevista en el artículo 464 de este Código, dejándose expresa constancia en el acta que se labre a tal efecto.

iii. Acuerdo entre las partes. Convenio

Para el caso en que las partes, en forma previa a la intervención de la comisión médica jurisdiccional, hubieren convenido el monto de la indemnización correspondiente al daño derivado del accidente laboral o enfermedad profesional, la Aseguradora de Riesgos del Trabajo deberá

solicitar la intervención de la Comisión Médica Jurisdiccional, a fin de someter la propuesta de convenio ante el Servicio de Homologación.

El Servicio de Homologación citará a las partes y a la persona empleadora, con el objeto de que los profesionales médicos que la Superintendencia de Riesgos del Trabajo designe al efecto, verifiquen el grado de incapacidad contenido en la propuesta. Cumplido tal extremo y contando con el respectivo informe del profesional médico, el Servicio de Homologación constatará que el grado de incapacidad y el importe de la indemnización acordada se corresponden con la normativa de este Título.

En tal caso, el Servicio de Homologación, luego de constatar la libre emisión del consentimiento por parte de la persona trabajadora o de sus derechohabientes, homologará la propuesta de convenio mediante el acto pertinente, dejando expresa constancia del ejercicio por parte de la persona trabajadora o de sus derechohabientes de la opción prevista en el artículo 416 de este Código.

En ningún caso se homologará una propuesta de convenio que contenga un monto de reparación dineraria menor a la que surja de la estricta aplicación de la normativa de la Ley 24.557 y sus modificatorias.

En caso de disconformidad de alguna de las partes con el grado de incapacidad verificado por el Servicio, se labrará un acta dejando constancia de ello y se requerirá la intervención de la Comisión Médica a fin de que se sustancie el trámite de determinación de incapacidad.

iv. Cosa juzgada. Plazo

Los actos de homologación asumirán autoridad de cosa juzgada administrativa en los términos y con los alcances del artículo 17 de este Código.

Las prestaciones dinerarias que se liquiden como consecuencia de la homologación deberán ser puestas a disposición de la persona trabajadora o de sus derechohabientes dentro de los cinco (5) días de notificado el acto.

LIBRO TERCERO

Libro Tercero.– Derecho de las relaciones colectivas de trabajo

Título I.– Asociaciones sindicales

Capítulo 1.–

Artículo 467.– Libertad sindical

La libertad sindical será garantizada por todas las normas que se refieren a la organización y acción de las asociaciones sindicales.

Artículo 468.– Objeto

Las asociaciones que tengan por objeto la defensa de los intereses de las personas trabajadoras se regirán por este Código.

Artículo 469.– Interés de las personas trabajadoras

Entiéndese por interés de las personas trabajadoras todo cuanto se relacione con sus condiciones de vida y de trabajo. La acción sindical contribuirá a remover los obstáculos que dificulten la realización plena de la persona trabajadora.

Artículo 470.– Derechos sindicales de las personas trabajadoras

Las personas trabajadoras tienen los siguientes derechos sindicales:

- a) Constituir libremente y sin necesidad de autorización previa, asociaciones sindicales;
- b) Afiliarse a las ya constituidas, no afiliarse o desafiliarse;
- c) Reunirse y desarrollar actividades sindicales;
- d) Peticionar ante las autoridades y la persona empleadora;
- e) Participar en la vida interna de las asociaciones sindicales, elegir libremente a sus representantes, ser elegidos/as y postular candidatos/as.

Artículo 471.– Derechos sindicales de las asociaciones sindicales

Las asociaciones sindicales tienen los siguientes derechos:

- a) Determinar su nombre, no pudiendo utilizar los ya adoptados ni aquellos que pudieran inducir a error o confusión;
- b) Determinar su objeto, ámbito de representación personal y de actuación territorial;

c) Adoptar el tipo de organización que estimen apropiado, aprobar sus estatutos y constituir asociaciones de grado superior, afiliarse a las ya constituidas o desafiliarse;

d) Formular su programa de acción y realizar todas las actividades lícitas en defensa del interés de las personas trabajadoras. En especial, ejercer el derecho a negociar colectivamente, el de participar, el de huelga y el de adoptar demás medidas legítimas de acción sindical.

Artículo 472.– Autonomía

Los poderes públicos y en especial la autoridad administrativa del trabajo, la persona empleadora y sus asociaciones y toda persona física o jurídica deberán abstenerse de limitar la autonomía de las asociaciones sindicales, más allá de lo establecido en la legislación vigente.

Artículo 473.– Prohibición de hacer discriminaciones

Las asociaciones sindicales no podrán establecer diferencias por razones ideológicas, políticas, sociales, de credo, nacionalidad, raza o género, debiendo abstenerse de dar un trato discriminatorio a los afiliados/as.

Lo dispuesto regirá también respecto de la relación entre una asociación de grado superior y otra de grado inferior.

Artículo 474.– Democracia interna

Las asociaciones sindicales garantizarán la efectiva democracia interna. Sus estatutos deberán garantizar:

a) Una fluida comunicación entre los órganos internos de la asociación y sus afiliados/as;

b) Que los/as delegados/as a los órganos deliberativos obren con mandato de sus representados y les informen luego de su gestión;

c) La efectiva participación de todas las personas afiliadas en la vida de la asociación, garantizando la elección directa de los cuerpos directivos en los sindicatos locales y seccionales;

d) La representación de las minorías en los cuerpos deliberativos.

Artículo 475.– Autarquía financiera. Aportes permitidos

Las asociaciones sindicales no podrán recibir ayuda económica de las personas empleadoras, ni de organismos políticos nacionales o extranjeros.

Esta prohibición no alcanza a los aportes que la persona empleadora efectúe en virtud de normas legales o convencionales.

Capítulo 2.— De los tipos de asociaciones sindicales

Artículo 476.— Tipos

Se considerarán asociaciones sindicales de las personas trabajadoras las constituidas por:

- a) Las personas trabajadoras de una misma actividad o actividades afines;
- b) Las personas trabajadoras de un mismo oficio, profesión o categoría, aunque se desempeñen en actividades distintas;
- c) Las personas trabajadoras que presten servicios en una misma empresa.

Artículo 477.— Formas

Las asociaciones sindicales pueden asumir algunas de las siguientes formas:

- a) Sindicatos o uniones;
- b) Federaciones, cuando agrupen asociaciones de primer grado;
- c) Confederaciones, cuando agrupen a las asociaciones contempladas en los incisos que preceden a éste.

Capítulo 3.— De la afiliación y desafiliación

Artículo 478.— Libre afiliación

Las asociaciones sindicales deberán admitir la libre afiliación, de acuerdo a este Título y a sus estatutos, los que deberá conformarse a la misma.

Artículo 479.— Edad mínima

Las personas mayores de dieciséis (16) años, sin necesidad de autorización, podrán afiliarse.

Artículo 480.– Situaciones especiales

En caso de jubilación, accidente, enfermedad, invalidez, desocupación o servicio militar, las personas afiliadas no perderán por esas circunstancias el derecho de pertenecer a la asociación respectiva, pero gozarán de los derechos y estarán sujetos a las obligaciones que el estatuto establezca.

Artículo 481.– Derecho a reintegro. Prohibición

La persona trabajadora que dejare de pertenecer a una asociación sindical no tendrá derecho al reintegro de las cuotas o aportes abonados. Lo dispuesto será aplicable a las relaciones entre asociaciones de diverso grado.

Capítulo 4.– De los estatutos

Artículo 482.– Contenido

Los estatutos deberán ajustarse a lo establecido en el artículo 474 de este Código y contener:

- a) Denominación, domicilio, objeto y zona de actuación;
- b) Actividad, oficio, profesión o categoría de las personas trabajadoras que represente;
- c) Derechos y obligaciones de los afiliados/as, requisitos para su admisión y procedimiento para su separación que garanticen el derecho de defensa.
- d) Determinación de las autoridades y especificación de sus funciones con indicación de las que ejerzan su representación legal, duración de los mandatos, recaudos para su revocación y procedimientos para la designación y reemplazo de los directivos e integrantes de los congresos;
- e) Modo de constitución, administración y control del patrimonio social y su destino en caso de disolución, y régimen de cotizaciones de sus afiliados/as y contribuciones;
- f) Época y forma de presentación, aprobación y publicación de memorias y balances; órganos para su revisión y fiscalización;

- g) Régimen electoral que asegure la democracia interna de acuerdo con los principios del presente Código, no pudiendo contener como exigencia para presentar listas de candidatos o candidatas a órganos asociacionales, avales que superen el tres por ciento (3%) de sus afiliados/as;
- h) Régimen de convocatoria y funcionamiento de asambleas, y congresos;
- i) Procedimiento para disponer medidas legítimas de acción sindical;
- j) Procedimiento para la modificación de los estatutos y disolución de la asociación.

Capítulo 5.– Dirección y administración

Artículo 483.– Composición

La dirección y administración serán ejercidas por un órgano compuesto por un mínimo de cinco (5) miembros, elegidos/as en forma que asegure la voluntad de la mayoría de las personas afiliadas o delegados/as congresales mediante el voto directo y secreto.

Los mandatos no podrán exceder de cuatro (4) años, teniendo derecho a ser reelegidos/as.

Artículo 484.– Requisitos

Para integrar los órganos directivos, se requerirá:

- a) Mayoría de edad;
- b) No tener inhabilidades civiles ni penales;
- c) Estar afiliado/a, tener dos (2) años de antigüedad en la afiliación y encontrarse desempeñando la actividad durante dos (2) años.

El setenta y cinco por ciento (75%) de los cargos directivos y representativos deberán ser desempeñados por ciudadanos/as argentinos/as, el/la titular del cargo de mayor jerarquía y su reemplazante estatutario deberán ser ciudadanos/as argentinos/as.

La representación de mujeres en los cargos electivos y representativos de las asociaciones sindicales será de un mínimo del 35% (treinta y cinco por ciento), cuando el número de mujeres alcance o supere ese porcentual sobre el total de las personas trabajadoras.

Cuando la cantidad de trabajadoras mujeres no alcanzare el 30% del total de personas trabajadoras, el cupo para cubrir la participación femenina en las listas de candidatos o candidatas y su representación en los cargos electivos y representativos de la asociación sindical será proporcional a esa cantidad.

Asimismo, las listas que se presenten deberán incluir mujeres en esos porcentuales mínimos y en lugares que posibiliten su elección.

No podrá oficializarse ninguna lista que no cumpla con los requisitos estipulados en este artículo.

Capítulo 6.– De las asambleas y congresos

Artículo 485.– Tipos de sesiones

Las asambleas y congresos deberán reunirse:

- a) En sesión ordinaria, anualmente;
- b) En sesión extraordinaria, cuando los convoque el órgano directivo de la asociación por propia decisión o a solicitud del número de afiliados/as o delegados/as congresales que fije el estatuto, el que no podrá ser superior al quince por ciento (15%) en asamblea de afiliados/as y al treinta y tres por ciento (33%) en asamblea de delegados/as congresales.

Artículo 486.– Atribuciones

Será privativo de las asambleas o congresos:

- a) Fijar criterios generales de actuación;
- b) Considerar los anteproyectos de convenciones colectivas de trabajo;
- c) Aprobar y modificar los estatutos, memorias y balances; la fusión con otras asociaciones, afiliación o desafiliación a asociaciones, nacionales o internacionales;
- d) Dar mandato a los delegados/as a congresos de asociaciones de grado superior y recibir el informe de su desempeño;
- e) Fijar el monto de las cotizaciones ordinarias y extraordinarias de los afiliados/as.

Capítulo 7.– De la inscripción

Artículo 487.– Solicitud de inscripción

Las asociaciones presentarán ante la autoridad administrativa del trabajo solicitud de inscripción haciendo constar:

- a) Nombre, domicilio, patrimonio y antecedentes de su fundación;
- b) Lista de afiliados/as;
- c) Nómina y nacionalidad de los integrantes de su organismo directivo;
- d) Estatutos.

Artículo 488.– Registro. Publicación

Cumplidos los recaudos del artículo anterior, la autoridad administrativa del trabajo, dentro de los noventa (90) días de presentada la solicitud, dispondrá la inscripción en el registro especial y la publicación, sin cargo, de la resolución que autorice la inscripción y extracto de los estatutos en el Boletín Oficial.

Capítulo 8.– De los derechos y obligaciones de las asociaciones sindicales

Artículo 489.– Derechos de las asociaciones sindicales

La asociación a partir de su inscripción, adquirirá personería jurídica y tendrá los siguientes derechos:

- a) Peticionar y representar, a solicitud de parte, los intereses individuales de sus afiliados/as;
- b) Representar los intereses colectivos, cuando no hubiere en la misma actividad o categoría asociación con personería gremial;
- c) Promover:
 1. La formación de sociedades cooperativas y mutuales.
 2. El perfeccionamiento de la legislación laboral, previsional y de seguridad social.
 3. La educación general y la formación profesional de las personas trabajadoras;

- d) Imponer cotizaciones a sus afiliados/as;
- e) Realizar reuniones o asambleas sin necesidad de autorización previa.

Artículo 490.– Obligaciones de las asociaciones sindicales

Las asociaciones sindicales están obligadas a remitir o comunicar a la autoridad administrativa del trabajo:

- a) Los estatutos y sus modificaciones a los efectos de control de la legalidad;
- b) La integración de los órganos directivos y sus modificaciones;
- c) Dentro de los ciento veinte (120) días de cerrado el ejercicio, copia autenticada de la memoria, balance y nómina de afiliados/as;
- d) La convocatoria a elecciones para la renovación de sus órganos en los plazos estatutarios;
- e) Los libros de contabilidad y registros de afiliados/as a efectos de su rubricación.

Capítulo 9.– De las asociaciones sindicales con personería gremial

Artículo 491.– Requisitos

La asociación que en su ámbito territorial y personal de actuación sea la más representativa, obtendrá personería gremial, siempre que cumpla los siguientes requisitos:

- a) Se encuentre inscrita de acuerdo a lo prescripto en este Código y haya actuado durante un período no menor de seis (6) meses;
- b) Afilie a más de veinte por ciento (20%) de las personas trabajadoras que intente representar.

La calificación de más representativa se atribuirá a la asociación que cuente con mayor número promedio de afiliados/as cotizantes, sobre la cantidad promedio de las personas trabajadoras que intente representar.

Los promedios se determinarán sobre los seis (6) meses anteriores a la solicitud.

Al reconocerse personería gremial la autoridad administrativa del trabajo o judicial, deberá precisar el ámbito de representación personal y territorial. Estos no excederán de los establecidos en los estatutos, pero podrán ser reducidos si existiere superposición con otra asociación sindical.

Cuando los ámbitos pretendidos se superpongan con los de otra asociación sindical con personería gremial, no podrá reconocerse a la peticionante la amplitud de representación, sin antes dar intervención a la asociación afectada y proceder al cotejo necesario para determinar cuál es la más representativa conforme al procedimiento del artículo 494 de este Código.

La omisión de los recaudos indicados determinará la nulidad del acto administrativo o judicial.

Artículo 492.– Resolución de otorgamiento de personería gremial

Cumplidos los recaudos, la autoridad administrativa dictará resolución dentro de los noventa (90) días.

Artículo 493.– Publicación

Otorgada la personería gremial se inscribirá la asociación en el registro que prevé este Código, publicándose en el Boletín Oficial, sin cargo, la resolución administrativa y los estatutos.

Artículo 494.– Desplazamiento

En caso de que existiera una asociación sindical de las personas trabajadoras con personería gremial, sólo podrá concederse igual personería a otra asociación, para actuar en la misma zona y actividad o categoría, en tanto que la cantidad de afiliados/as cotizantes de la peticionante, durante un período mínimo y continuado de seis (6) meses anteriores a su presentación, fuere considerablemente superior a la de la asociación con personería preexistente.

Presentado el requerimiento del mismo se dará traslado a la asociación con personería gremial por el término de veinte (20) días, a fin de que ejerza su defensa y ofrezca pruebas.

De la contestación se dará traslado por cinco (5) días a la peticionante. Las pruebas se sustanciarán con el control de ambas asociaciones.

Cuando se resolviere otorgar la personería a la solicitante, la que la poseía continuará como inscripta.

La personería petitionada se acordará sin necesidad del trámite previsto en este artículo, cuando mediare conformidad expresa máximo órgano deliberativo de la asociación que la poseía.

Artículo 495.– Sindicato de empresa. Excepción

Sólo podrá otorgarse personería a un sindicato de empresa, cuando no obrare en la zona de actuación y en la actividad o en la categoría una asociación sindical de primer grado o unión.

Artículo 496.– Sindicato de oficio, profesión o categoría. Interés diferenciado

Cuando la asociación sindical de las personas trabajadoras con personería gremial invista la forma de unión, asociación o sindicato de actividad y la peticionante hubiera adoptado la forma de sindicato de oficio, profesión o categoría, la personería podrá concedérsele si existieran intereses sindicales diferenciados como para justificar una representación específica y se cumplimenten los requisitos exigidos por el artículo 491 de este Código, y siempre que la unión o sindicato preexistente no comprenda en su personería la representación de dichas personas trabajadoras.

Artículo 497.– Derechos exclusivos

Son derechos exclusivos de la asociación sindical con personería gremial:

- a) Defender y representar ante el Estado y la persona empleadora los intereses individuales y colectivos de las personas trabajadoras;
- b) Participar en instituciones de planificación y control de conformidad con lo que dispongan las normas respectivas;
- c) Intervenir en negociaciones colectivas y vigilar el cumplimiento de la normativa laboral y de seguridad social;
- d) Colaborar con el Estado en el estudio y solución de los problemas de las personas trabajadoras;
- e) Constituir patrimonios de afectación que tendrán los mismos derechos que las cooperativas y mutualidades;
- f) Administrar sus propias obras sociales y, según el caso, participar en la administración de las creadas por ley o por convenciones colectivas de trabajo.

Capítulo 10.— De las federaciones y confederaciones

Artículo 498.— Condiciones de otorgamiento de personería gremial

Las federaciones y confederaciones más representativas, adquirirán personería gremial en las condiciones del artículo 491 de este Código.

Artículo 499.— Mayor representatividad

Se considerarán federaciones más representativas, las que estén integradas por asociaciones de primer grado que afilien a la mayor cantidad de las personas trabajadoras cotizantes comprendidas en su ámbito

Se considerarán confederaciones más representativas las que afilien a entidades con personería gremial que cuenten con la mayor cantidad de las personas trabajadoras cotizantes.

Artículo 500.— Atribuciones

Las federaciones con personería gremial podrán ejercer los derechos que el presente Código acuerde a las asociaciones de primer grado con personería gremial, con las limitaciones que en relación los respectivos sindicatos y federaciones establezcan los estatutos de las mismas.

Por su parte, las asociaciones de segundo y tercer grado podrán representar a las entidades de grado inferior adheridas a ellas, en toda tramitación de índole administrativa, pudiendo a tal efecto deducir y proseguir los recursos que fuese conveniente interponer y adoptar las medidas que hubiere menester para la mayor defensa de los derechos de las mismas.

Artículo 501.— Representación de las personas trabajadoras

Las federaciones con personería gremial podrán asumir la representación de las personas trabajadoras de la actividad o categoría por ellas representadas, en aquellas zonas o empresas donde no actúe una asociación sindical de primer grado con personería gremial.

Artículo 502.— Intervención de asociación sindical de grado inferior

El máximo órgano deliberativo de las asociaciones sindicales de grado superior podrá disponer la intervención de las de grado inferior solo cuando los estatutos consagren esta facultad y por las causales que dichos estatutos determinen, garantizando el debido proceso. Esta resolución será recurrible ante la Cámara nacional de Apelaciones del Trabajo.

Capítulo 11.– Del patrimonio de las asociaciones sindicales

Artículo 503.– Composición

El patrimonio de las asociaciones sindicales de personas trabajadoras estará constituido por:

- a) Las cotizaciones ordinarias y extraordinarias de los afiliados/as y contribuciones de solidaridad que se pacten en los términos de la ley de convenciones colectivas;
- b) Los bienes adquiridos y sus frutos;
- c) Las donaciones, legados, aportes y recursos no prohibidos por este Título.

Artículo 504.– Agente de retención

Las personas empleadoras estarán obligadas a actuar como "agente de retención" de los importes que, en concepto de cuotas afiliación u otros aportes deban tributar las personas trabajadoras a las asociaciones sindicales de las personas trabajadoras con personería gremial.

Para que la obligación indicada sea exigible, deberá mediar una resolución del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de la Nación, disponiendo la retención. Esta resolución se adoptará a solicitud de la asociación sindical interesada. El ministerio citado deberá pronunciarse dentro de los treinta (30) días de recibida la misma. Si así no lo hiciere, se tendrá por tácitamente dispuesta la retención.

El incumplimiento por parte de la persona empleadora de la obligación de obrar como agente de retención, o –en su caso– de efectuar en tiempo propio el pago de lo retenido, tornará a aquél en deudor directo. La mora en tal caso se producirá de pleno derecho sin necesidad de interpelación alguna.

Artículo 505.– Procedimiento de cobro de créditos laborales

Los créditos de las asociaciones sindicales de las personas trabajadoras originados en la obligación de la persona empleadora de actuar como agente de retención de las cuotas y contribuciones que deben abonar las personas trabajadoras afiliados/as a las mismas, estarán sujetos al procedimiento de cobro que se establece en este Capítulo.

Artículo 506.– Depósito a la orden. Responsabilidad

La persona empleadora deberá depositar a la orden de la asociación sindical respectiva las cuotas a cargo de los afiliados/as, en la misma fecha que los aportes y contribuciones al Sistema de Seguridad Social, siendo responsables directos del importe de las retenciones que no hubieran sido efectuadas.

Artículo 507.– Capital e intereses

La obligación de abonar el capital e intereses subsistirá no obstante la falta de reserva por parte de la asociación sindical de personas trabajadoras. En los casos en que no se abonen totalmente los créditos con más sus accesorios, el pago en primer término se imputará a intereses, y una vez satisfechos éstos, el remanente se imputará al capital adeudado.

Artículo 508.– Apremio o ejecución fiscal

El cobro judicial de los créditos previstos en este Capítulo se hará por la vía de apremio o de ejecución fiscal prescriptos en los Códigos procesales civiles y comerciales de cada jurisdicción, sirviendo de suficiente título ejecutivo el certificado de deuda expedido por la asociación sindical respectiva.

En la Capital Federal las asociaciones sindicales de las personas trabajadoras podrán optar por la justicia nacional con competencia en lo laboral o por los juzgados con competencia en lo civil o comercial.

En las provincias la opción será entre la justicia en lo federal o la que resulte competente según la normativa provincial de cada jurisdicción.

Las acciones para el cobro de los créditos indicados en este artículo prescribirán a los cinco (5) años.

Artículo 509.– Comunicación

La persona empleadora deberá requerir a las personas trabajadoras que manifiesten si se encuentran afiliados/as a la asociación sindical respectiva y comunicar mensualmente a la misma la nómina del personal afiliado/a, sus remuneraciones, las altas y bajas que se hayan producido durante el período respectivo, y las cuotas y contribuciones que correspondan a cada persona trabajadora.

Artículo 510.– Aplicación análoga

En todo lo que sea compatible se aplicarán a estos créditos y certificados de deuda las normas y procedimientos relativos al cobro de aportes y contribuciones a las obras sociales.

Artículo 511.– Exenciones

Los actos y bienes de las asociaciones sindicales con personería gremial destinados al ejercicio específico de las funciones propias previstas en los artículos 471 y 489 de este Código, estarán exentos de toda tasa, gravamen, contribución o impuesto. La exención es automática y por la sola obtención de dicha personería gremial.

El Poder Ejecutivo Nacional gestionará con los gobiernos provinciales por su intermedio de las municipalidades, que recepten en su régimen fiscal el principio admitido en este artículo.

Capítulo 12.– De la representación sindical en la empresa

Artículo 512.– Doble representación

Los/as delegados/as del personal, las comisiones internas y organismos similares, ejercerán en los lugares de trabajo o, según el caso, en la sede de la empresa o del establecimiento al que estén afectados la siguiente representación:

- a) De las personas trabajadoras ante la persona empleadora, la autoridad administrativa del trabajo cuando ésta actúe de oficio en los sitios mencionados y ante la asociación sindical.
- b) De la asociación sindical ante la persona empleadora y la persona trabajadora.

Artículo 513.– Requisitos

Para ejercer las funciones indicadas en el artículo 512 de este Código se requiere:

1. Estar afiliado/a a la respectiva asociación sindical con personería gremial y ser elegido en comicios convocados por ésta, en el lugar donde se presten los servicios o con relación al cual esté afectado y en horas de trabajo, por el voto directo y secreto de las personas trabajadoras cuya representación deberá ejercer. La autoridad de aplicación podrá autorizar, a pedido de la asociación sindical, la celebración en lugar y horas distintos, cuando existiere circunstancias atendibles que lo justificaran.

Cuando con relación la persona empleadora respecto del cual deberá obrar la representación, no existiera una asociación sindical con personería gremial, la función podrá ser cumplida por afiliados/as a una simplemente inscripta.

En todos los casos se deberá contar con una antigüedad mínima en la afiliación de un (1) año:

2. Tener dieciocho (18) años de edad como mínimo y revistar al servicio de la empresa durante todo el año aniversario anterior a la elección

En los establecimientos de reciente instalación no se exigirá contar con una antigüedad mínima en el empleo. Lo mismo ocurrirá cuando por la índole de la actividad en las que presten servicios las personas trabajadoras a representar la relación laboral comience y termine con la realización de la obra, la ejecución del acto o la prestación de servicio para el que fueron contratados o cuando el vínculo configure un contrato de trabajo de temporada.

Artículo 514.– Duración de mandato

El mandato de los/as delegados/as no podrá exceder de dos (2) años y podrá ser revocado mediante asamblea de sus mandantes convocada por el órgano directivo de la asociación sindical, por propia decisión o a petición del diez por ciento (10%) del total de los representados. Asimismo, en el caso que lo prevean los estatutos el mandato de los/as delegados/as podrá ser revocado por determinación votada por los dos tercios de la asamblea o del congreso de la asociación sindical. El/La delegado/a cuestionado/a deberá tener la posibilidad cierta de ejercitar su defensa.

Artículo 515.– Derechos

Quienes ejerzan las funciones a que se refiere el artículo 512 de este Código, tendrán derecho a:

- a) Verificar, la aplicación de las normas legales o convencionales, pudiendo participar en las inspecciones que disponga la autoridad administrativa del trabajo;
- b) Reunirse periódicamente con persona empleadora o su representante;
- c) Presentar ante la persona empleadora o sus representantes las reclamaciones de las personas trabajadoras en cuyo nombre actúen, previa autorización de la asociación sindical respectiva.

Artículo 516.– Obligaciones de la persona empleadora

Sin perjuicio de lo acordado en convenciones colectivas de trabajo, las personas empleadoras estarán obligadas a:

- a) Facilitar un lugar para el desarrollo de las tareas de los/as delegados/as del personal en la medida en que, habida cuenta de la cantidad de las personas trabajadoras ocupadas y la modalidad de la prestación de los servicios, las características del establecimiento lo tornen necesarios;
- b) Concretar las reuniones periódicas con esas personas delegadas asistiendo personalmente o haciéndose representar;
- c) conceder a cada uno de los/as delegados/as del personal, para el ejercicio de sus funciones, un crédito de horas mensuales retribuidas de conformidad con lo que se disponga en la convención colectiva aplicable.

Artículo 517.– Representación mínima por establecimiento

A falta de normas en las convenciones colectivas o en otros acuerdos, el número mínimo de las personas trabajadoras que representen la asociación profesional respectiva en cada establecimiento será:

- a) De diez (10) a cincuenta (50) personas trabajadoras, un/a (1) representante;
- b) De cincuenta y uno (51) a cien (100) personas trabajadoras, dos (2) representantes;
- c) De ciento uno (101) en adelante, un/a (1) representante más cada cien (100) personas trabajadoras, que excedan de cien (100) a los que deberán adicionarse los establecidos en el inciso anterior.

En los establecimientos que tengan más de un turno de trabajo habrá un/a (1) delegado por turno, como mínimo.

Cuando la representación sindical esté compuesta por tres (3) o más personas trabajadoras, funcionará como cuerpo colegiado.

Sus decisiones se adoptarán en la forma que determinen los estatutos.

La representación femenina en los cargos de la Comisión Interna será de un mínimo del treinta y cinco por ciento (35%), cuando el número de mujeres alcance o supere ese porcentual sobre el total de los trabajadores. Cuando la cantidad de trabajadoras no alcanzare el treinta y cinco por ciento (35%) del total de trabajadores o trabajadoras, el cupo para cubrir la participación femenina, será proporcional a esa cantidad.

Artículo 518.– Adecuación

La reglamentación de lo relativo a los/as delegados/as del personal deberá posibilitar una adecuada tutela de los intereses y derechos de los trabajadores teniendo en cuenta la diversidad de sectores, turnos y demás circunstancias de hecho que hagan a la organización de la explotación o del servicio.

Capítulo 13.– De la tutela sindical

Artículo 519.– Amparo sindical

La persona trabajadora o asociación sindical que fuere impedido u obstaculizado en el ejercicio regular de los derechos de la libertad sindical garantizados por el presente Código, podrá recabar el amparo de estos derechos ante el tribunal judicial competente, conforme al procedimiento sumarísimo establecido en el artículo 498 del Código de Procedimientos Civil y Comercial de la Nación o equivalente de los Códigos procesales civiles provinciales, a fin de que éste disponga, si correspondiere, el cese inmediato del comportamiento antisindical.

Artículo 520.– Las personas trabajadoras con cargos electivos o representativos

Las personas trabajadoras que, por ocupar cargos electivos o representativos en asociaciones sindicales con personería gremial, en organismos que requieran representación gremial, o en cargos políticos en los poderes públicos, dejen de prestar servicios, tendrán derecho de gozar de licencia automática sin goce de haberes, a la reserva del puesto y ser reincorporada al finalizar el ejercicio de sus funciones, no pudiendo ser despedidas durante el término de un (1) año a partir de la cesación de sus mandatos, salvo que mediare justa causa de despido.

El tiempo de desempeño de dichas funciones, será considerado período de trabajo a todos los efectos, excepto para determinar promedio de remuneraciones.

La representación sindical en la empresa elegida de conformidad con lo establecido en el artículo 513 de este Código continuará prestando servicios y no podrán ser suspendidas, modificada sus condiciones de trabajo, ni despedida durante el tiempo que dure el ejercicio de su mandato y hasta un año más, salvo que mediare justa causa.

Artículo 521.– Requisitos

Para que surta efecto la garantía antes establecida se deberá observar los siguientes requisitos:

- a) Que la designación se haya efectuado cumpliendo con los recaudos legales;
- b) Que haya sido comunicada a la persona empleadora. La comunicación se probará mediante telegramas o cartas documento u otra forma escrita.

Artículo 522.– Candidatos/as

A partir de su postulación para un cargo de representación sindical, cualquiera sea dicha representación, la persona trabajadora no podrá ser despedida, suspendida sin justa causa, ni modificadas sus condiciones de trabajo, por el término de seis (6) meses. Esta protección cesará para aquellas personas trabajadoras para cuya postulación no hubiere sido oficializada según el procedimiento electoral aplicable y desde el momento de determinarse definitivamente dicha falta de oficialización. La asociación sindical deberá comunicar a la persona empleadora el nombre de aquellas personas trabajadoras que se postulen; lo propio podrán hacer los candidatos/as.

Artículo 523.– Cesación de actividades o suspensión general

La estabilidad en el empleo no podrá ser invocada en los casos de cesación de actividades del establecimiento o de suspensión general de las tareas del mismo. Cuando no se trate de una suspensión general de actividades, pero se proceda a reducir personal por vía de suspensiones o despidos y deba atenderse al orden de antigüedades, se excluirá para la determinación de ese orden a las personas trabajadoras que se encuentren amparados por la estabilidad instituida en este Código.

Artículo 524.– Tutela específica

Las personas trabajadoras amparadas por las garantías previstas en los artículos 513, 520 y 522 de este Código, no podrán ser despedidas,

suspendidas, ni con relación a ellos podrán modificarse las condiciones de trabajo, si no mediare resolución judicial previa que las excluya de la garantía, conforme al procedimiento establecido en el artículo 519 de este Código. La magistratura o tribunal interviniente, a pedido de la persona empleadora, dentro del plazo de cinco (5) días podrá disponer la suspensión de la prestación laboral con el carácter de medida cautelar, cuando la permanencia del cuestionado en su puesto o en mantenimiento de las condiciones de trabajo pudiere ocasionar peligro para la seguridad de las personas o bienes de la empresa.

La violación por parte de la persona empleadora de las garantías establecidas en los artículos citados en el párrafo anterior, dará derecho a la persona afectada a demandar judicialmente, por vía sumarísima, la reinstalación de su puesto, con más los salarios caídos durante la tramitación judicial, o el restablecimiento de las condiciones de trabajo.

Si se decidiere la reinstalación, la jueza o juez podrá aplicar a la persona empleadora que no cumpliera con la decisión firme, las disposiciones del artículo 804 del Código Civil y Comercial de la Nación, durante el período de vigencia de su estabilidad.

La persona trabajadora, salvo que se trate de un/a candidato/a no electo/a, podrá optar por considerar extinguido el vínculo laboral en virtud de la decisión de la persona empleadora, colocándose en situación de despido indirecto, en cuyo caso tendrá derecho a percibir, además de indemnizaciones por despido, una suma equivalente al importe de las remuneraciones que le hubieren correspondido durante el tiempo faltante del mandato y el año de estabilidad posterior. Si la persona trabajadora fuese un/a candidato/a no electo/a tendrá derecho a percibir, además de las indemnizaciones y de las remuneraciones imputables al período de estabilidad aún no agotado, el importe de un año más de remuneraciones. La promoción de las acciones por reinstalación o por restablecimiento de las condiciones de trabajo a las que refieren los párrafos anteriores interrumpe la prescripción de las acciones por cobro de indemnización y salarios caídos allí previstas. El curso de la prescripción comenzará una vez que recayere pronunciamiento firme en cualquiera de los supuestos.

Capítulo 14.– De las prácticas desleales

Artículo 525.– Prácticas desleales

Serán consideradas prácticas desleales y contrarias a la ética de las relaciones profesionales del trabajo por parte de la persona empleadora, o en su caso, de las asociaciones profesionales que los represente:

- a) Subvencionar en forma directa o indirecta a una asociación sindical de personas trabajadoras;
- b) Intervenir o interferir en la constitución, funcionamiento o administración de un ente de este tipo;
- c) Obstruir, dificultar o impedir la afiliación de las personas trabajadoras a una de las asociaciones por ésta reguladas;
- d) Promover o auspiciar la afiliación de las personas trabajadoras a determinada asociación sindical;
- e) Adoptar represalias contra las personas trabajadoras en razón de su participación en medidas legítimas de acción sindical o en otras actividades sindicales o de haber acusado, testimoniado o intervenido en los procedimientos vinculados a juzgamiento de las prácticas desleales;
- f) Rehusarse a negociar colectivamente con la asociación sindical capacitada para hacerlo o provocar dilaciones que tiendan a obstruir el proceso de negociación;
- g) Despedir, suspender o modificar las condiciones de trabajo de su personal, con el fin de impedir o dificultar el ejercicio de los derechos a que se refiere este Título;
- h) Negarse a reservar el empleo o no permitir que la persona trabajadora reanude la prestación de los servicios cuando hubiese terminado de estar en uso de la licencia por desempeño de funciones gremiales;
- i) Despedir, suspender o modificar las condiciones de trabajo de las representaciones sindicales que gocen de estabilidad de acuerdo con los términos establecidos por este régimen cuando las causas del despido, suspensión o modificación no sean de aplicación general o simultánea a todo el personal;
- j) Practicar trato discriminatorio, cualquiera sea su forma, en razón del ejercicio de los derechos sindicales tutelados por este régimen;
- k) Negarse a suministrar la nómina del personal a los efectos de la elección de los/as delegados/as del mismo en los lugares de trabajo.

Artículo 526.– Querrela

La asociación sindical de las personas trabajadoras o las personas damnificadas, conjunta o indistintamente, podrán promover querrela por práctica desleal ante el juez, jueza o tribunal competente.

Artículo 527.– Multas

1. Las prácticas desleales se sancionarán con multas que serán fijadas de acuerdo con el artículo 5 apartado 1 inciso b) y apartado 2 del Anexo II – Régimen General de Sanciones por Infracciones Laborales del Pacto Federal del Trabajo aprobado por Ley 25.212, salvo las modificaciones que aquí se establecen.

En el supuesto de prácticas desleales múltiples, o de reincidencia, la multa podrá elevarse hasta el quíntuplo del máximo,

2. Cuando la práctica desleal fuera cometida por entidades representativas de personas empleadoras, la multa será fijada razonablemente por la jueza o juez hasta un máximo del equivalente al veinte por ciento de los ingresos provenientes de las cuotas que deban pagar las personas afiliadas en el mes en que se cometió la infracción.

Los importes de las multas serán actualizados a la fecha del efectivo pago, de acuerdo con las disposiciones sobre índice de actualización de los créditos laborales. Cuando la práctica desleal pudiera ser reparada mediante el cese de la medida que la hubiere producido o la realización de los actos que resulten idóneos, conforme a la decisión calificadora, y la parte infractora mantuviera las medidas o dejare de cumplir los actos tendientes a la cesación de sus efectos, el importe originario se incrementará automáticamente en un diez por ciento por cada cinco días de mora, mientras se mantenga el incumplimiento del persona empleadora o entidad representativa de las personas empleadoras.

Sin perjuicio de ello, la jueza o juez, a petición de parte, podrá también aplicar lo dispuesto por el artículo 804 del Código Civil y Comercial de la Nación, quedando los importes que así se establezcan en favor de la persona damnificada.

3. El importe de las multas será percibido por la autoridad administrativa del trabajo, e ingresado en una cuenta especial, y será destinado al mejoramiento de los servicios de inspección del trabajo, a cuyo fin la autoridad administrativa tomará intervención en el expediente judicial, previa citación de la jueza o juez.

4. Cuando la práctica desleal fuese reparada mediante el cese de los actos motivantes, dentro del plazo que al efecto establezca la decisión

judicial, el importe de la sanción podrá reducirse hasta el cincuenta por ciento.

Capítulo 15.– De la autoridad de aplicación

Artículo 528.– Atribuciones

El Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación será la autoridad de aplicación del presente Título y estará facultado para:

1. Inscribir asociaciones, otorgarles personería gremial y llevar los registros respectivos.
2. Requerir a las asociaciones sindicales que dejen sin efecto las medidas que importen:
 - a. Violación de las disposiciones legales o estatutarias;
 - b. Incumplimiento a disposiciones dictadas por la autoridad competente en el ejercicio de facultades legales
3. Peticionar en sede judicial la suspensión o cancelación de una personería gremial o la intervención de una asociación sindical, en los siguientes supuestos:
 - a. Incumplimiento de las intimaciones a que se refiere el inciso 2 de este artículo;
 - b. Cuando haya comprobado que en las asociaciones se ha incurrido en graves irregularidades administrativas. En el proceso judicial será parte la asociación sindical afectada. No obstante lo antes prescripto, cuando existiera peligro de serios perjuicios a la asociación sindical o a sus miembros, el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social podrá solicitar judicialmente medidas cautelares a fin que se disponga la suspensión en el ejercicio de sus funciones de quienes integran el órgano de conducción y se designa un funcionario/a con facultades para ejercer los actos conservatorios y de administración necesarios para subsanar las irregularidades que determinan se adopte esa medida cautelar.
4. Disponer la convocatoria a elecciones de los cuerpos que en las asociaciones sindicales tienen a su cargo el gobierno, la administración y la fiscalización de los actos que realicen estos últimos, como así también ejecutar los demás actos que hubiere menester para que mediante el proceso electoral se designen a los integrantes de esos cuerpos. Al efecto asimismo podrán nombrar las personas que deban ejecutar esos actos.

Todo ello cuando el órgano de asociación facultado para ejecutarlo, después que hubiese sido intimado para que lo hiciera, dentro de un lapso determinado, incumpliera el requerimiento.

En caso de que se produjere un estado de acefalía con relación a la comisión directiva de una asociación sindical de las personas trabajadoras o al órgano que tenga asignadas las funciones propias de un cuerpo de conducción, y en tanto en los estatutos de la asociación de que se trate o en los de la federación de la que ésta forme parte, no se haya previsto el modo de regularizar la situación, la autoridad de aplicación también podrá designar un funcionario/a para que efectúe lo que sea necesaria o para regularizar la situación. Por su parte si el órgano encargado de convocar a reunión de la asamblea de la asociación o al congreso de la misma, no lo hubiera hecho en el tiempo propio, y ese órgano no de cumplimiento a la intimación que deberá cursársele para que lo efectúe, la autoridad de aplicación estará facultada para hacerlo para adoptar las demás medidas que correspondan para que la reunión tenga lugar.

Artículo 529.— No intervención

En tanto no se presente alguna de las situaciones antes previstas, la autoridad administrativa del trabajo no podrá intervenir en la dirección y administración de las asociaciones sindicales a que se refiere este Código, y en especial restringir el manejo de los fondos sindicales.

Artículo 530.— Control

El control de las asociaciones sindicales, aunque hubieren obtenido personería jurídica en virtud de las disposiciones del derecho común, estará a cargo exclusivo del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación.

Artículo 531.— Encuadramiento sindical

Para someter las cuestiones de encuadramiento sindical a la autoridad administrativa, las asociaciones interesadas deberán agotar previamente la vía asociacional, mediante el pronunciamiento de la organización gremial de grado superior a la que se encuentren adheridas, o a la que estén adheridas las federaciones que integren.

Si el diferendo no hubiera sido resuelto dentro de los sesenta (60) días hábiles, cualquiera de las asociaciones sindicales en conflicto, podrá someter la cuestión a conocimiento y resolución del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación, el que deberá pronunciarse dentro de los sesenta (60) días hábiles, rigiendo en caso de silencio lo dispuesto

en el artículo 10 de la Ley 19.549 y su reglamentación. Agotado el procedimiento administrativo, quedará expedita la acción judicial prevista en el artículo 534 inciso e) de este Código.

La resolución de encuadramiento, emane de la autoridad administrativa del trabajo o de la vía asociacional, será directamente recurrible ante la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo. La resolución que ponga fin al conflicto de encuadramiento sindical sólo tendrá por efecto determinar la aptitud representativa de la asociación gremial respectiva con relación al ámbito en conflicto.

Artículo 532.– Conflictos intersindicales

Sin perjuicio de lo que dispongan los estatutos, en los diferendos que puedan plantearse entre las personas afiliadas a una asociación sindical de las personas trabajadoras y ésta, o entre una asociación de grado inferior y otra de grado superior será de aplicación lo dispuesto en el artículo anterior.

Artículo 533.– Apelación

Todas las resoluciones definitivas de la autoridad administrativa del trabajo en la materia regulada por este Código, una vez agotada la instancia administrativa, son impugnables ante la justicia, por vías de recurso de apelación o de acción sumaria, según los casos, y en la forma establecida en los artículos 534 y 535 de este Código.

Artículo 534.– Competencia exclusiva de la Cámara Nacional de Apelaciones del trabajo

Será competencia exclusiva de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo conocer los siguientes casos:

- a) Las acciones que promueva la autoridad administrativa del trabajo;
- b) Los recursos contra resoluciones administrativas definitivas que decidan sobre el otorgamiento, de personería gremial, encuadramiento sindical u otros actos administrativos de igual carácter, una vez agotada la instancia administrativa;
- c) La demanda por denegatoria tácita de una personería gremial;
- d) La demanda por denegatoria tácita de una inscripción;

- e) Las acciones de encuadramiento sindical que se promuevan por haber vencido el plazo establecido para que se pronuncie la autoridad administrativa, sin que ésta lo hubiera hecho;
- f) Los recursos previstos en el artículo 502 de este Código.

Las actuaciones de los incisos a), c), d) y e) del párrafo anterior se sustanciarán por las normas del proceso sumario del Código Procesal Civil y Comercial de la Nación.

En este proceso la Cámara podrá ordenar las medidas para mejor proveer que considere convenientes. Asimismo proveerán la producción de las pruebas ofrecidas por las partes que sean conducentes, pudiendo disponer su recepción por el juzgado de primera instancia que corresponda, el que deberá elevar las actuaciones dentro de las cuarenta y ocho (48) horas de finalizada su sustanciación.

Las acciones previstas en los incisos c) y d) de este artículo deberán deducirse dentro de los ciento veinte (120) días hábiles del vencimiento del plazo otorgado a la autoridad administrativa para resolver.

Tratándose de recursos, éstos deberán ser fundados e interponerse ante la autoridad administrativa, dentro de los quince (15) días hábiles de notificada la resolución. Dentro de los diez (10) días hábiles contados desde la interposición del recurso, la autoridad administrativa, deberá remitir a esa Cámara las respectivas actuaciones. Cuando la decisión recurrida afecte los alcances de una personería, radicado el expediente en sede judicial, deberá darse traslado a las asociaciones afectadas, por el término de cinco (5) días.

Artículo 535.— Competencia de las juezas y jueces

Artículo 536.— o tribunales

1. Las juezas y jueces o tribunales con competencia en lo laboral en las respectivas jurisdicciones conocerán en:
 - a. Las cuestiones referentes a prácticas desleales;
 - b. Las acciones previstas en el artículo 524;
 - c. En las acciones previstas en el artículo 519 de este Código.
2. Estas acciones se sustanciarán por el procedimiento sumarísimo previsto en la legislación local.

Artículo 537.– Adecuación. Prevalencia

Los estatutos de las asociaciones sindicales deben adecuarse a las disposiciones del presente Título, las que prevalecerán de pleno derecho sobre las normas estatutarias en cuanto pudieran oponerse.

Título II.– Convenciones colectivas de trabajo

Capítulo 1.– Convenciones colectivas de trabajo

Artículo 538.– Alcance. Exclusión

Las convenciones colectivas de trabajo que se celebren entre una asociación profesional de personas empleadoras, una persona empleadora o un grupo de personas empleadoras, y una asociación sindical de las personas trabajadoras con personería gremial, se rigen por las disposiciones del presente Título.

Sólo están excluidos de este Título las personas trabajadoras comprendidos en los Títulos III y IV, en tanto dichas normas regulan sus propios regímenes convencionales.

Artículo 539.– Atribución de representación

En caso que hubiese dejado de existir la o las asociaciones de personas empleadoras que hubieran acordado la anterior convención colectiva o que la existente no pudiere ser calificada de suficientemente representativa o que no hubiere ninguna, la autoridad de aplicación, siguiendo las pautas que deberán fijarse en la reglamentación, atribuirá la representación del sector de la persona empleadora a un grupo de aquellos con relación a los cuales deberá operar la convención o tener como representantes de todos ellos a quien o a quienes puedan ser considerados legitimados para asumir el carácter de parte en las negociaciones.

Las convenciones colectivas deberán celebrarse por escrito y consignarán:

- a) Lugar y fecha de su celebración.
- b) El nombre de los intervinientes y acreditación de sus personerías.
- c) Las actividades y las categorías de las personas trabajadoras a que se refieren.
- d) La zona de aplicación.

- e) El período de vigencia.
- f) Las materias objeto de la negociación.

Artículo 540.– Forma escrita. Contenido

Las normas originadas en las convenciones colectivas que sean homologadas por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, en su carácter de autoridad de aplicación, regirán respecto de todas las trabajadoras de la actividad o de la categoría dentro del ámbito a que estas convenciones se refieran; cuando se trate de un acuerdo destinado a ser aplicado a más de una persona empleadora, alcanzarán a todos los comprendidos en sus particulares ámbitos. Todo ello sin perjuicio de que las personas trabajadoras y las personas empleadoras invistan o no el carácter de afiliados/as a las respectivas asociaciones signatarias.

Será presupuesto esencial para acceder a la homologación, que la convención no contenga cláusulas violatorias de normas de orden público o que afecten el interés general.

Los convenios colectivos de trabajo de empresa o de grupo de empresas, deberán observar las condiciones establecidas en el párrafo precedente y serán presentados ante la autoridad de aplicación para su registro, publicación y depósito, conforme a lo previsto en el artículo 540 de este Código.

Sin perjuicio de ello, estos convenios podrán ser homologados a pedido de parte.

Artículo 541.– Homologación. Efectos

Las convenciones colectivas regirán a partir de la fecha en que se dictó el acto administrativo que resuelve la homologación o el registro, según el caso.

El texto de las convenciones colectivas será publicado por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, dentro de los diez (10) días de registradas u homologadas, según corresponda.

Vencido este término, la publicación efectuada por cualquiera de las partes en la forma que fije la reglamentación, surtirá los mismos efectos legales que la publicación oficial.

El Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social llevará un registro de las convenciones colectivas, a cuyo efecto el instrumento de las mismas quedará depositado en el citado Ministerio.

Artículo 542.– Vigencia. Publicación

Una convención colectiva de trabajo, cuyo término estuviere vencido, mantendrá la plena vigencia de todas sus cláusulas hasta que una nueva convención colectiva la sustituya, salvo que en la convención colectiva vencida se hubiese acordado lo contrario.

Las partes podrán establecer diferentes plazos de vigencia de las cláusulas convencionales.

Artículo 543.– Ultraactividad

Las disposiciones de las convenciones colectivas deberán ajustarse a las normas legales que rigen las instituciones del derecho del trabajo, a menos que las cláusulas de la convención relacionadas con cada una de esas instituciones resultaran más favorables a las personas trabajadoras y siempre que no afectaran disposiciones dictadas en protección del interés general.

También serán válidas las cláusulas de la convención colectiva destinadas a favorecer la acción de las asociaciones de las personas trabajadoras en la defensa de los intereses profesionales que modifiquen disposiciones del derecho del trabajo siempre que no afectaren normas dictadas en protección del interés general.

Artículo 544.– Norma más favorable

Las normas de las convenciones colectivas homologadas serán de cumplimiento obligatorio y no podrán ser modificadas por los contratos individuales de trabajo, en perjuicio de las personas trabajadoras.

La aplicación de las convenciones colectivas no podrá afectar las condiciones más favorables a las personas trabajadoras, estipuladas en sus contratos individuales de trabajo.

Artículo 545.– Contribuciones de solidaridad

La convención colectiva podrá contener cláusulas que acuerden beneficios especiales en función de la afiliación a la asociación profesional de las personas trabajadoras que la suscribió.

Las cláusulas de la convención por las que se establezcan contribuciones a favor de la asociación de las personas trabajadoras participantes, serán válidas no sólo para los afiliados/as, sino también para los no afiliados/as comprendidos en el ámbito de la convención.

Artículo 546.– Extensión de obligatoriedad

El Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, a pedido de cualquiera de las partes podrá extender la obligatoriedad de una convención colectiva a zonas no comprendidas en el ámbito de la misma en la forma y condiciones que establezca la reglamentación.

Artículo 547.– Iniciación del procedimiento de negociación

Vencido el término de una convención o dentro de los sesenta (60) días anteriores a su vencimiento, el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, deberá, a solicitud de cualquiera de las partes interesadas, disponer la iniciación de las negociaciones tendientes a la concertación de una nueva convención.

Artículo 548.– Autoridad de aplicación

El Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social será la autoridad de aplicación del presente Código y vigilará el cumplimiento de las convenciones colectivas.

Capítulo 2.– Comisiones paritarias

Artículo 549.– Composición

Los convenios colectivos de trabajo podrán prever la constitución de Comisiones Paritarias, integradas por un número igual de representantes de personas empleadoras y personas trabajadoras, cuyo funcionamiento y atribuciones serán las establecidas en el respectivo convenio, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo siguiente.

Artículo 550.– Atribuciones

Estas comisiones estarán facultadas para:

- a) Interpretar con alcance general la convención colectiva, a pedido de cualquiera de las partes o de la autoridad de aplicación.

- b) Intervenir en las controversias o conflictos de carácter individual o plurindividual, por la aplicación de normas convencionales cuando las partes del convenio colectivo de trabajo lo acuerden.
- c) Intervenir al suscitarse un conflicto colectivo de intereses cuando ambas partes del convenio colectivo de trabajo lo acuerden.
- d) Clasificar las nuevas tareas que se creen y reclasificar las que experimenten modificaciones por efecto de las innovaciones tecnológicas o nuevas formas de organización de la empresa. Las decisiones que adopte la Comisión quedarán incorporadas al Convenio Colectivo de Trabajo, como parte integrante del mismo.

Artículo 551.– Constitución a solicitud

Cualquiera de las partes de un convenio colectivo de trabajo, que no prevea el funcionamiento de las comisiones referidas en el artículo 548 de este Código, podrá solicitar al Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social la constitución de una Comisión Paritaria a los efectos y con las atribuciones previstas en el inciso a) del artículo anterior.

Dicha Comisión será presidida por un funcionario/a designado/a por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social y estará integrada por un número igual de representantes de las personas trabajadoras y las personas empleadoras.

Capítulo 3.– Ámbitos de la negociación colectiva

Artículo 552.– Ámbitos

Los convenios colectivos tendrán los siguientes ámbitos personales y territoriales conforme a lo que las partes acuerden dentro de su capacidad representativa:

- a) Convenio nacional, regional o de otro ámbito territorial.
- b) Convenio intersectorial o marco.
- c) Convenio de actividad.
- d) Convenio de profesión, oficio o categoría.
- e) Convenio de empresa o grupo de empresas.

Artículo 553.– Representación de las personas trabajadoras

La representación de las personas trabajadoras en la negociación del convenio colectivo de empresa, estará a cargo del sindicato cuya personería gremial los comprenda y se integrará también con delegados/as del personal, en un número que no exceda la cuatro (4), cualquiera sea el número de las personas trabajadoras comprendidas en el convenio colectivo de trabajo de que se trate.

Capítulo 4.– Articulación de los convenios colectivos

Artículo 554.– Articulación entre unidades de negociación

Los convenios colectivos de ámbito mayor podrán establecer formas de articulación entre unidades de negociación de ámbitos diferentes, ajustándose las partes a sus respectivas facultades de representación.

Dichos convenios podrán determinar sus materias propias y hacer remisión expresa de las materias a negociar en los convenios de ámbito menor.

Los convenios de ámbito menor, en caso de existir un convenio de ámbito mayor que los comprenda, podrán considerar:

- a) Materias delegadas por el convenio de ámbito mayor.
- b) Materias no tratadas por el de ámbito mayor.
- c) Materias propias de la organización de la empresa.
- d) Condiciones más favorables a la persona trabajadora.

Artículo 555.– Orden de prelación

Queda establecido el siguiente orden de prelación de normas:

- a) Un convenio colectivo posterior puede modificar a un convenio colectivo anterior de igual ámbito.
- b) Un convenio posterior de ámbito distinto, mayor o menor, modifica al convenio anterior en tanto establezca condiciones más favorables para la persona trabajadora. A tal fin, la comparación de ambos convenios deberá ser efectuada por instituciones.

Capítulo 5.– Convenios de empresas en crisis

Artículo 556.– Orden de prelación

La exclusión de una empresa en crisis del convenio colectivo que le fuera aplicable, sólo podrá realizarse mediante acuerdo entre la persona empleadora y las partes signatarias del convenio colectivo, en el marco del Procedimiento Preventivo de Crisis.

El convenio de crisis deberá instrumentarse por un lapso temporal determinado.

Capítulo 6.– Fomento de la negociación colectiva

Artículo 557.– Mecanismo voluntario

Con relación a los convenios colectivos de trabajo que se encontraren vigentes por ultraactividad, el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social establecerá un mecanismo voluntario de mediación, conciliación y arbitraje, destinado a superar la falta de acuerdo entre las partes para la renovación de dichos convenios.

Capítulo 7.– Procedimiento para la negociación colectiva

Artículo 558.– Procedimiento

El procedimiento para la negociación colectiva se ajustará a lo previsto en el presente Capítulo.

Artículo 559.– Requisitos

La representación de las personas empleadoras o de las personas trabajadoras que promuevan la negociación lo notificará por escrito a la otra parte, con copia a la autoridad administrativa del trabajo, indicando:

- a) Representación que inviste;
- b) Alcance personal y territorial de la convención colectiva pretendida;
- c) Materia a negociar.

Artículo 560.– Respuesta. Designación

Quienes reciban la comunicación del artículo anterior estarán obligados a responderla y a designar sus representantes en la comisión que se integre al efecto.

Artículo 561.– Comisión negociadora. Constitución. Principio de buena fe. Incumplimiento

En el plazo de quince (15) días a contar desde la recepción de la notificación del artículo 558, se constituirá la comisión negociadora con representación sindical, la que deberá contar con la participación proporcional de mujeres delegadas en función de la cantidad de trabajadoras de dicha rama o actividad. La representación del sector empleador deberá contar con mujeres en la comisión negociadora al menos en la misma proporción que el sector sindical, cuando dicha representación la integren más de dos personas. Los acuerdos celebrados sin la representación proporcional de mujeres, no serán oponibles a las trabajadoras, salvo cuando fijaren condiciones más beneficiosas.

Las partes podrán concurrir a las negociaciones con personal asesor o personal asesor técnico con voz pero sin voto.

- a) Las partes están obligadas a negociar de buena fe. Ello implica:
 - i. Concurrir a las reuniones acordadas o fijadas por la autoridad de aplicación.
 - ii. Designar negociadores con mandato suficiente.
 - iii. Intercambiar la información necesaria a los fines del examen de las cuestiones en debate, para entablar una discusión fundada y obtener un acuerdo. Dicho intercambio deberá obligatoriamente incluir la información relativa a la distribución de los beneficios de la productividad, la situación actual del empleo y las previsiones sobre su futura evolución.
 - iv. Realizar esfuerzos conducentes a lograr acuerdos.
- b) En la negociación colectiva entablada al nivel de la empresa el intercambio de información alcanzará, además, a las informaciones relativas a los siguientes temas:
 - i. Situación económica de la empresa, del sector y del entorno en el que aquélla se desenvuelve.
 - ii. Costo laboral unitario.
 - iii. Causales e indicadores de ausentismo.
 - iv. Innovaciones tecnológicas y organizacionales previstas.
 - v. Organización, duración y distribución del tiempo de trabajo.
 - vi. Siniestralidad laboral y medidas de prevención.

vii. Planes y acciones en materia de formación profesional.

c) La obligación de negociar de buena fe en los procedimientos preventivos de crisis y respecto de las empresas concursadas, impone a la persona empleadora el deber de informar a las personas trabajadoras a través de la representación sindical sobre las causas y circunstancias que motivaron la iniciación del procedimiento de crisis o la presentación en concurso.

En el caso del procedimiento de crisis, la empresa deberá informar sobre las siguientes materias:

- i. Mantenimiento del empleo.
- ii. Movilidad funcional, horaria o salarial.
- iii. Innovación tecnológica y cambio organizacional.
- iv. Recalificación y formación profesional de las personas trabajadoras.
- v. Reubicación interna o externa de personas trabajadoras y programas de reinserción laboral.
- vi. Aportes convenidos al Sistema Integrado de Jubilaciones y Pensiones.
- vii. Programas de apoyo a la generación de microemprendimientos para las personas trabajadoras afectados.

En el supuesto de empresas concursadas, se deberá informar especialmente sobre las siguientes materias:

- i. Causas de la crisis y sus repercusiones sobre el empleo.
- ii. Situación económica financiera de la empresa y del entorno en que se desenvuelve.
- iii. Propuesta de acuerdo con los acreedores.
- iv. Rehabilitación de la actividad productiva.
- v. Situación de los créditos laborales.

d) Quienes reciban información calificada de confidencial por la empresa, como consecuencia del cumplimiento por parte de ésta de los

deberes de información, están obligados a guardar secreto acerca de la misma.

e) Cuando alguna de las partes, se rehusare injustificadamente a negociar colectivamente vulnerando el principio de buena fe, en los términos del inciso a), la parte afectada por el incumplimiento podrá promover una acción judicial ante el tribunal laboral competente, mediante el proceso sumarísimo establecido en el artículo 498 del Código Procesal Civil y Comercial de la Nación, o equivalente de los Códigos Procesales Civiles provinciales.

El tribunal dispondrá el cese inmediato del comportamiento violatorio del deber de negociar de buena fe y podrá, además, sancionar a la parte incumplidora con una multa de hasta un máximo equivalente al veinte por ciento (20%) del total de la masa salarial del mes en que se produzca el hecho, correspondiente a las personas trabajadoras comprendidas en el ámbito personal de la negociación. Si la parte infractora mantuviera su actitud, el importe de la sanción se incrementará en un diez por ciento (10%) por cada cinco (5) días de mora en acatar la decisión judicial. En el supuesto de reincidencia el máximo previsto en el presente inciso podrá elevarse hasta el equivalente al cien por ciento (100%) de esos montos.

Sin perjuicio de ello, la jueza o juez, a petición de parte, podrá también aplicar lo dispuesto por el artículo 804 del Código Civil y Comercial de la Nación.

Cuando cesaren los actos que dieron origen a la acción entablada, dentro del plazo que al efecto establezca la decisión judicial, el monto de la sanción podrá ser reducido por la jueza o juez hasta el cincuenta por ciento (50%).

Todos los importes que así se devenguen tendrán como exclusivo destino programas de inspección del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.

Artículo 562.– Actas

De lo ocurrido en el transcurso de las negociaciones se labrará un acta resumida. Los acuerdos se adoptarán con el consentimiento de los sectores representados.

Cuando en el seno de la representación de una de las partes no hubiere unanimidad, prevalecerá la posición de la mayoría de sus integrantes.

Artículo 563.– Homologación. Plazo

Las convenciones colectivas de trabajo son homologadas o, según el caso, registradas, por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, en su carácter de autoridad de aplicación.

La homologación deberá producirse dentro de un plazo no mayor de treinta (30) días de recibida la solicitud, siempre que la convención reúna todos los requisitos establecidos a tal efecto. Transcurrido dicho plazo se la considerará tácitamente homologada.

Artículo 564.— Mediación, conciliación y arbitraje

En los diferendos que se susciten en el curso de las negociaciones se aplicará el Título V del presente Libro. Sin perjuicio de ello las partes podrán, de común acuerdo, someterse a la intervención de un servicio de mediación, conciliación y arbitraje que funcionará en el ámbito del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.

La reglamentación determinará sus funciones así como su organización y normas de procedimiento, preservando su autonomía.

Artículo 565.— Días hábiles administrativos

Los plazos a que se refiere este Capítulo se computarán en días hábiles administrativos.

Capítulo 8.— Balance social

Artículo 566.— Balance social

Las empresas que ocupen a más de trescientas (300) personas trabajadoras deberán elaborar, anualmente, un balance social que recoja información sistematizada relativa a condiciones de trabajo y empleo, costo laboral y prestaciones sociales a cargo de la empresa. Este documento será girado por la empresa al sindicato con personería gremial, signatario de la convención colectiva de trabajo que le sea aplicable, dentro de los treinta (30) días de elaborado. Una copia del balance será depositada en el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, la que será considerada estrictamente confidencial.

Las empresas que empleen personas trabajadoras distribuidas en varios establecimientos, deberán elaborar un balance social único, si la convención colectiva aplicable fuese de actividad o se aplicare un único convenio colectivo de empresa. Para el caso de que la misma empresa sea suscriptora de más de un convenio colectivo de trabajo, deberá elaborar un

balance social en cada caso, cualquiera sea el número de personas trabajadoras comprendidas.

Artículo 567.— Contenido

El balance social incluirá la información que seguidamente se indica, la que podrá ser ampliada por la reglamentación tomando en cuenta, entre otras consideraciones, las actividades de que se trate:

- a) Balance general anual, cuenta de ganancias y pérdidas, notas complementarias, cuadros anexos y memoria del ejercicio.
- b) Estado y evolución económica y financiera de la empresa y del mercado en que actúa.
- c) Incidencia del costo laboral.
- d) Evolución de la masa salarial promedio. Su distribución según niveles y categorías.
- e) Evolución de la dotación del personal y distribución del tiempo de trabajo.
- f) Rotación del personal por edad y género.
- g) Capacitación.
- h) Personal efectivizado.
- i) Régimen de pasantías y prácticas rentadas.
- j) Estadísticas sobre accidentes de trabajo y enfermedades inculpables.
- k) Tercerizaciones y subcontrataciones efectuadas.
- l) Programas de innovación tecnológica y organizacional que impacten sobre la plantilla de personal o puedan involucrar modificación de condiciones de trabajo.

Artículo 568.— Exigible

El primer balance social de cada empresa o establecimiento corresponderá al año siguiente al que se registre la cantidad mínima de personas trabajadoras legalmente exigida.

Título III.– Negociación colectiva para las personas trabajadoras docentes

Capítulo 1.– Disposiciones generales

Artículo 569.– Alcance

Quedan comprendidas en el presente Título las negociaciones colectivas que se entablen entre el Estado y las asociaciones sindicales representativas de las personas trabajadoras docentes, cualquiera sea el nivel, rama o especialidad, siempre que presten servicios en escuelas, establecimientos, institutos o universidades, sin más condición que la de mantener relación de empleo con un ente oficial.

Artículo 570.– Representación de las personas trabajadoras

La representación de las personas trabajadoras será ejercida conforme a las normas del Título I de este Libro, en su respectivo ámbito personal y territorial de actuación, con arreglo a lo dispuesto en el artículo 572 de este Código.

El Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación procederá a definir, al tiempo de constituir la comisión negociadora, el porcentaje de representatividad que le corresponderá a cada una de las partes, a los fines de la conformación de la voluntad del sector del trabajo, de acuerdo con las pautas establecidas en el Título II del presente Libro.

Artículo 571.– Representación del estado

La representación del Estado será ejercida por las autoridades del máximo nivel de cada uno de los ámbitos en que la negociación se efectúe. Las negociaciones podrán ser asumidas por el funcionariado de nivel no inferior a subsecretario/a, en el orden nacional, o de nivel equivalente en los órdenes provincial o municipal, pero los acuerdos deberán ser firmados por la máxima autoridad educativa de cada jurisdicción como condición para su validez.

En el orden nacional, juntamente con el Ministerio de Educación y Justicia, concurrirán en representación del Estado el Ministerio de Economía y la Secretaría de la Función Pública.

Artículo 572.– Niveles de negociación

Habrán dos niveles de negociación, a saber:

- a) Federal

Será integrado por un conjunto de jurisdicciones educativas provinciales, con la jurisdicción educativa nacional.

La representación sindical deberá ser asumida por la o las asociaciones de las personas trabajadoras con personería gremial y ámbito de actuación en toda la República, salvo aquellas organizaciones con personería gremial, sectoriales o jurisdiccionales que no hayan delegado su representación, las que por sí integrarán la comisión federal en los términos previstos en la Legislación vigente. La negociación colectiva en este nivel tenderá a brindar un marco general de carácter laboral, aplicable a las diversas jurisdicciones.

a) Sectorial

Será integrado por cualquiera de las jurisdicciones educativas (nacional, universitaria, provincial o municipal), con las asociaciones sindicales representativas del personal docente de cada una de ellas. Esta negociación se integrará también con las asociaciones sindicales de grado superior, cuyo ámbito personal y territorial de actuación las habilite para representar al personal docente que de esa jurisdicción dependan.

Artículo 573.– Iniciación del procedimiento de negociación

Cualquiera de las partes de la negociación podrá proponer a la otra, en cualquier tiempo, la formación de una comisión negociadora, indicando por escrito las razones que justifiquen el pedido y las materias que deban ser objeto de la negociación.

Tratándose de la jurisdicción nacional, el pedido deberá ser notificado al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, el cual, mediante el dictado del acto respectivo, constituirá la comisión negociadora dentro del plazo de 15 días.

En los niveles federal y sectorial, las partes podrán convenir libremente el mecanismo de funcionamiento que consideren más adecuado o requerir al Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social la constitución de una comisión negociadora quien deberá hacerlo dentro del mismo plazo establecido en el párrafo anterior.

Artículo 574.– Articulación

Las partes procurarán articular la negociación en los distintos niveles. En la negociación a nivel sectorial, las representaciones estatal y sindical procurarán ajustarse a la normativa negociada en el nivel federal.

Si se tratara de una negociación con una provincia adherida al sistema de este Código, en los términos previstos por el artículo 589 de este Código, la sujeción a lo acordado en el nivel federal será obligatoria.

Artículo 575.– Objeto prohibido

Las negociaciones colectivas de nivel federal y sectorial serán comprensivas de todas las cuestiones laborales que integran la relación de empleo, a excepción de las siguientes:

- a) Las facultades constitucionales del Estado en materia educativa;
- b) La estructura orgánica del sistema educativo;
- c) El principio de idoneidad, como base para el ingreso y para la promoción en la carrera.

Artículo 576.– Buena fe

Las partes estarán obligadas a negociar de buena fe. Este principio comporta los siguientes derechos y obligaciones:

- a) La concurrencia a las negociaciones y a las audiencias citadas en debida forma;
- b) La realización de las reuniones que sean necesarias, en los lugares y con la frecuencia y periodicidad que sean adecuados;
- c) La designación de personal negociador con idoneidad y representatividad suficientes para la discusión del tema que se trate;
- d) El intercambio de la información necesaria a los fines del examen de las cuestiones en debate. Sin perjuicio de las sanciones que correspondan por la legislación vigente, ante el incumplimiento de estas obligaciones por alguna de las partes, la autoridad de aplicación podrá dar a conocimiento público la situación planteada a través de los medios de difusión a tal fin.

Capítulo 2.– De la negociación colectiva en la jurisdicción educativa nacional

Artículo 577.– Audiencias. Conciliación

En las negociaciones en que sea parte la jurisdicción nacional, o cuando se trate de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, la autoridad de aplicación de este Código será el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social,

que estará facultado para disponer la celebración de las audiencias que considere necesarias para lograr un acuerdo.

Cuando no logre avenir a las partes, podrá proponer una fórmula conciliatoria, y a tal fin estará autorizado para realizar estudios, recabar asesoramiento, y, en general, requerir toda la información necesaria a fin de posibilitar el más amplio conocimiento de la cuestión que se trate.

Artículo 578.— Acuerdos. Contenido

Los acuerdos que se suscriban constarán en un acta que deberá contener:

- a) Lugar y fecha de su celebración;
- b) Individualización de las partes y de sus representantes;
- c) El ámbito personal y territorial de aplicación, con mención de la jurisdicción correspondiente;
- d) El período de vigencia;
- e) Toda otra mención conducente a determinar con claridad los alcances del acuerdo.

Artículo 579.— Instrumentación

Los acuerdos deberán ser remitidos para su instrumentación al Poder Ejecutivo, o a la Jefatura de Gobierno de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, para el dictado del acto administrativo correspondiente dentro de los veinte (20) días hábiles a contar desde la fecha de suscripción.

Artículo 580.— Registro. Publicación

Instrumentado el acuerdo, o vencido el plazo señalado en el artículo 579 de este Código sin que medie acto expreso, el texto completo de aquél será remitido dentro de los cinco (5) días al Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, para su registro y publicación dentro de los cinco (5) días de recibido.

El acuerdo regirá formalmente a partir del día siguiente al de su publicación, o en su defecto vencido el plazo fijado para ésta, y se aplicará a todo el personal comprendido.

Los aspectos no regulados en forma expresa por el acuerdo, se regirán por las normas vigentes.

Artículo 581.– Ultraactividad

Vencido el término de vigencia de un acuerdo se mantendrán subsistentes las condiciones de trabajo resultantes del mismo, al igual que las normas relativas a contribuciones, y a las obligaciones asumidas por el Estado que no tengan carácter laboral. Todo ello hasta que entre en vigencia un nuevo acuerdo, siempre que en el anterior, cuyo término estuviera vencido, no se haya establecido lo contrario.

Artículo 582.– Contribuciones de solidaridad

Las cláusulas de los acuerdos por las que se establezcan cuotas de solidaridad a cargo de las personas trabajadoras docentes y a favor de las asociaciones sindicales participantes en la negociación, podrán tener validez para todas las personas trabajadoras afiliadas o no afiliadas, comprendidas en la convención, debiendo cumplirse con lo establecido en el artículo 504 de este Código.

Artículo 583.– Conciliación. Arbitraje

En caso de desacuerdo en el desarrollo de las negociaciones, o que se suscitare un conflicto ocasionado por cuestiones que puedan ser materia de ellas, cualesquiera de las partes deberá comunicarlo al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, para formalizar los trámites de la instancia obligatoria de conciliación.

El Ministerio podrá también intervenir de oficio, si lo considerara oportuno, en atención, a la naturaleza del conflicto, siendo de aplicación a las asociaciones sindicales, a las personas trabajadoras involucradas y al Estado, lo dispuesto por el Título V de este Libro, en aquellos aspectos no previstos por el presente Código.

Artículo 584.– Listado de mediadores/as

Las asociaciones sindicales, los/as representantes del Estado o el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social podrán proponer un listado de personas que actuarán en mediación, quienes deberán ser de reconocida versación en materia de relaciones laborales en el sector público, y con práctica en la negociación colectiva.

Las partes, de común acuerdo, seleccionarán el listado propuesto a quién o quiénes actuarán en la mediación, no pudiendo designarse para que actúe en tal carácter a otra persona que no forma parte del listado mencionado, salvo acuerdo expreso y unánime.

En caso de desacuerdo sobre la designación del mediador/a, y siempre que las partes quieran continuar con este procedimiento, el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social procederá a designarlo/a.

Artículo 585.– Autocomposición

Al comienzo de las negociaciones las partes deberán acordar mecanismos de autorregulación del conflicto, tales como:

- a) Suspensión temporaria de la aplicación de las medidas que originan el conflicto;
- b) Abstención o limitación de la huelga u otras medidas legítimas de acción sindical que pudieran afectar la prestación del servicio educativo durante períodos críticos.

Capítulo 3.– De la negociación colectiva en el nivel federal

Artículo 586.– Comisión federal de política laboral para las personas trabajadoras docentes

Créase la Comisión Federal de Política Laboral para las personas trabajadoras docentes, cuya constitución y funcionamiento quedarán sujetos a las disposiciones de los artículos siguientes.

Artículo 587.– Requisitos

Para que la comisión a que se refiere el artículo anterior quede integrada, se requerirá:

- a) La participación de la jurisdicción nacional, representada por el Ministerio de Educación y Justicia de la Nación.
- b) La participación de las provincias, en un número no inferior a doce (12), decidida mediante actos emanados de los respectivos órganos competentes para hacerlo;
- c) La participación de las asociaciones sindicales de las personas trabajadoras con personería gremial en los términos del artículo 572 de este Código.

Artículo 588.– Adhesión

La adhesión de una provincia al nivel federal de negociación implicará las siguientes consecuencias:

- a) La participación como miembro plenario de la Comisión a que se refiere el artículo 586 de este Código;
- b) La obligación de implementar y poner en funcionamiento, dentro de su jurisdicción, las decisiones de la Comisión;
- c) La aceptación de los principios y normas de negociación colectiva establecidos en el presente Título.

Por el contrario, la adhesión de una provincia al nivel federal de negociación no implica renuncia alguna al derecho a aquélla a establecer –dentro de su jurisdicción– el o los mecanismos de negociación colectiva que considerare más apropiados, sin más limitación que la que surge del artículo precedente.

Artículo 589.– Convenio

Una vez dictado el acto por el cual una jurisdicción educativa provincial adhiera al nivel federal de negociación colectiva docente, se deberá instrumentar dicha adhesión mediante un convenio cuyas formas y términos serán especificados por la reglamentación.

Artículo 590.– Autoridad de aplicación

El Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social será autoridad de aplicación en el nivel federal.

Capítulo 4.– Normas de interpretación

Artículo 591.– Supletoriedad

Los acuerdos a que se refiere el presente Código, cualquiera haya sido el nivel en el que los mismos se hayan suscrito, no implicarán la aplicación de las disposiciones del Libro I salvo acto expreso que así lo establezca.

Artículo 592.– Subsidiariedad

Para la resolución de las cuestiones no contempladas expresamente por el presente Título serán de aplicación subsidiaria las normas del Capítulo VII del Título II del Libro II.

Artículo 593.– Interpretación

Las disposiciones de este Código se interpretarán de conformidad con los convenios de la Organización Internacional del Trabajo, especialmente el 154 sobre fomento de la negociación colectiva, ratificado por la Ley 23.544.

Título IV.– Convenios colectivos para las personas trabajadoras del estado

Artículo 594.– Alcance

Las negociaciones colectivas que se celebren entre la Administración Pública Nacional y sus personas trabajadoras, estarán regidas por las disposiciones del presente Título.

Artículo 595.– Adhesión

Las provincias y la Ciudad Autónoma de Buenos Aires podrán adherir al sistema de negociación que aquí se establece, de conformidad con las reglamentaciones que dicten sus órganos competentes.

Artículo 596.– Personas excluidas

Quedan excluidos de la aplicación de la presente normativa:

- a) El/La Presidente/a y Vicepresidente/a de la Nación, y el/la Procurador/a General de la Nación;
- b) El/La Fiscal General de Investigaciones Administrativas y los/las Fiscales Adjuntos;
- c) Los/Las Ministros/as, Secretarios/as y Subsecretarios/as del Poder Ejecutivo de la Nación, el/la Procurador/a del Tesoro de la Nación, funcionarios/as superiores y asesores/as de gabinete;
- d) Las personas que, por disposición legal o reglamentaria emanadas de los poderes del gobierno, ejerzan funciones asimilables o de jerarquía equivalente a los cargos mencionados;
- e) El personal militar y de seguridad de las Fuerzas Armadas de la Nación, Gendarmería Nacional, Prefectura Naval, Policía Federal, Servicio Penitenciario Federal u Organismos asimilables;
- f) El personal diplomático comprendido en la Ley de Servicio Exterior, que reviste en jerarquías superiores que requieran acuerdo del Senado;
- g) El Clero Oficial;

- h) Las autoridades y el funcionariado directivo o superior de entes estatales u organismos descentralizados nacionales;
- i) El personal que requiera un régimen particular por las especiales características de sus actividades cuando así lo resolviera el Poder Ejecutivo Nacional mediante resolución fundada;
- j) Los sectores de la Administración Pública Nacional que al 11 de noviembre de 1992 (fecha de sanción de la Ley 24.185) se encontraran incorporados al régimen de las convenciones colectivas de trabajo, a no ser que por acuerdo de las partes se optara por el sistema que aquí se establece.

Artículo 597.— Representación de las personas trabajadoras

La representación de las personas trabajadoras del sector público será ejercida por las asociaciones sindicales, uniones o federaciones con personería gremial y ámbito de actuación nacional de acuerdo con lo establecido en el artículo 599 de este Código.

Cuando no hubiera acuerdo entre las asociaciones sindicales con derecho a negociar respecto de la conformación de la voluntad del sector de las personas trabajadoras en la comisión negociadora, el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social procederá a definir de conformidad con la reglamentación, el porcentaje de votos que le corresponda a cada parte. A tal fin tomará en cuenta la cantidad de personas afiliadas cotizantes que posea cada asociación en el sector que corresponda.

Artículo 598.— Representación del estado

La representación del Estado será ejercida por el Ministro de Economía y Obras y Servicios Públicos y el Secretario de la Función Pública o sus respectivos representantes con jerarquía no inferior a Subsecretario/a, quienes serán responsables de conducir las negociaciones con carácter general. En el caso de establecerse negociaciones con alcance sectorial, la representación se integrará además con los Ministros/as o titulares de la respectiva rama de la Administración Pública Nacional.

Podrá, además, disponerse la designación de otro funcionariado o equipo asesor experto en materia laboral, a efectos de integrar la representación estatal y colaborar en las negociaciones.

Artículo 599.— Ámbitos de la negociación colectiva

La negociación colectiva podrá realizarse dentro de un ámbito general o sectorial. Las partes articularán la negociación en los distintos niveles.

Para cada negociación, general o sectorial, se integrará una comisión negociadora, en la que serán parte: los representantes del Estado empleador y de las personas trabajadoras del sector público que será coordinada por la autoridad administrativa del trabajo.

En el caso de negociaciones en el ámbito sectorial, intervendrán conjuntamente las asociaciones con personería gremial que correspondan a dichos ámbitos y aquellas que en el orden nacional incluyan a este sector en su ámbito de actuación.

Artículo 600.– Comisión negociadora

Los representantes del Estado empleador o de las personas trabajadoras del sector público podrán proponer a la otra parte la formación de una comisión negociadora indicando por escrito las razones que justifiquen el pedido y las materias objeto de la negociación.

El pedido deberá ser notificado al Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, el cual, mediante el dictado del acto respectivo, constituirá la comisión negociadora.

Artículo 601.– Objeto prohibido

La negociación colectiva regulada por este Título será comprensiva de todas las cuestiones laborales que integran la relación de empleo, tanto las de contenido salarial como las demás condiciones de trabajo, a excepción de las siguientes:

- a) La estructura orgánica de la Administración Pública Nacional;
- b) Las facultades de dirección del Estado;
- c) El principio de idoneidad como base del ingreso y de la promoción en la carrera administrativa.

Las tratativas salariales o aquéllas referidas a las condiciones económicas de la prestación laboral, deberán sujetarse a lo normado por la Ley de Presupuesto y a las pautas que determinaron su confección.

Artículo 602.– Buena fe

Las partes estarán obligadas a negociar de buena fe.

Este principio comporta para las partes los siguientes derechos y obligaciones:

- a) La concurrencia a las negociaciones y a las audiencias citadas en debida forma;
- b) La realización de las reuniones que sean necesarias, en los lugares y con la frecuencia y periodicidad que sean adecuadas;
- c) La designación de negociadores con idoneidad y representatividad suficientes para la discusión del tema que se trata;
- d) El intercambio de la información necesaria a los fines del examen de las cuestiones en debate;
- e) La realización de los esfuerzos conducentes a lograr acuerdos que tengan en cuenta las diversas circunstancias del caso.

Sin perjuicio de las sanciones que correspondan por la legislación vigente, entre el incumplimiento de estas obligaciones por alguna de las partes, el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social podrá dar a conocimiento público la situación planteada a través de los medios de difusión adecuados a tal fin.

Artículo 603.— Autoridad de aplicación. Audiencias. Conciliación. Arbitraje

El Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social será la autoridad administrativa de aplicación del presente Título, y en ejercicio de sus funciones estará facultado para disponer la celebración de las audiencias que considere necesarias para lograr un acuerdo. Cuando no logre avenir a las partes, podrá proponer una fórmula conciliatoria; a tal fin estará autorizado para realizar estudios, recabar asesoramiento y, en general, requerir toda la información necesaria a efectos de posibilitar el más amplio conocimiento de la cuestión de que se trate.

Artículo 604.— Acta acuerdo

El acuerdo que se suscriba constará en un acta que deberá contener:

- a) Lugar y fecha de su celebración;
- b) Individualización de las partes y sus representantes;

- c) El ámbito personal de la aplicación, con mención clara del agrupamiento, sector o categoría del personal comprendido;
- d) La jurisdicción y el ámbito territorial de aplicación;
- e) El período de vigencia;
- f) Toda mención conducente a determinar con claridad los alcances del acuerdo.

Artículo 605.– Ultraactividad

Vencido el término de vigencia de una convención colectiva, se mantendrán subsistentes las condiciones de trabajo resultantes de la misma, al igual que las normas relativas a contribuciones y demás obligaciones asumidas por el Estado empleador. Todo ello hasta que entre en vigencia un nuevo acuerdo, siempre que en el anterior no se haya convenido lo contrario.

Artículo 606.– Contribuciones de solidaridad

Las cláusulas de los acuerdos por las que se establezcan cuotas de solidaridad a cargo de las personas trabajadoras y a favor de las asociaciones de las personas trabajadoras participantes en la negociación, podrán tener validez tanto para los afiliados/as como para los no afiliados/as, según se haya pactado, debiendo cumplirse con lo establecido por el artículo 500 de este Código.

Artículo 607.– Instrumentación

En el ámbito de la Administración Pública Nacional sujeto al régimen del presente Título, el acuerdo deberá ser remitido para su instrumentación por el Poder Ejecutivo mediante el acto administrativo correspondiente.

El acto administrativo de instrumentación deberá ser dictado dentro del plazo de treinta (30) días hábiles de la suscripción del acuerdo.

Artículo 608.– Registro. Publicación

Instrumentado el acuerdo por la autoridad que corresponda, o vencido el plazo sin que medie acto expreso, el texto completo de aquél será remitido dentro de los cinco (5) días al Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, para su registro y publicación dentro de los diez (10) días de recibido.

El acuerdo regirá formalmente a partir del día siguiente al de su publicación, y se aplicará a todos los empleados, organismos y entes comprendidos.

Artículo 609.— Conciliación Arbitraje

En caso de desacuerdo en el desarrollo de las negociaciones, o que se suscitare un conflicto ocasionado por cuestiones que puedan ser materia de ellas, cualesquiera de las partes deberá comunicarlo al Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, para formalizar los trámites de la instancia obligatoria de conciliación.

El Ministerio podrá también intervenir de oficio si lo considerara oportuno, en atención a la naturaleza del conflicto, siendo de aplicación lo dispuesto por el Título V de este Libro.

Artículo 610.— Listado de mediadores/as

Las asociaciones sindicales, los/as representantes del Estado empleador y la autoridad administrativa del trabajo podrán proponer un listado de personas que actuarán como mediadores/as, quienes serán de reconocida versación en materia de relaciones laborales en el sector estatal, y con práctica en la negociación colectiva.

Las partes de común acuerdo, seleccionarán del listado propuesto, quién o quiénes actuarán en la mediación, no pudiendo designar otra persona que las que integren dicho listado, salvo acuerdo expreso y unánime.

En caso de falta de acuerdo sobre la designación del mediador/a, y siempre que las partes quieran continuar con este procedimiento, la autoridad administrativa del trabajo designará al mediador/a.

Artículo 611.— Autocomposición

Al comienzo de las negociaciones las partes procurarán acordar mecanismos de autorregulación del conflicto tales como:

- a) Suspensión temporaria de la aplicación de las medidas que originan el conflicto;
- b) Abstención o limitación de las medidas de acción directa que pudieran afectar la prestación de servicios públicos esenciales durante los períodos críticos;
- c) Establecimiento de servicios mínimos cuya prestación deba ser garantizada durante la realización de medidas de acción directa,

notificando a la autoridad de aplicación con cinco (5) días de anticipación las guardias mínimas.

La aplicación de estos sistemas no excluye la vigencia de las disposiciones legales que rigen la materia.

Artículo 612.– Supletoriedad

Los regímenes convencionales que se establezcan como consecuencia de este Código se regirán por criterios de interpretación e integración de normas generales que rijan la materia, no resultando de automática aplicación las disposiciones del Libro I de este Código.

Artículo 613.– Interpretación

Los preceptos de este Código se interpretarán de conformidad con el convenio 154 de la Organización Internacional del Trabajo sobre fomento de la negociación colectiva, ratificado por la Ley 23.544.

Título V.– Conflictos colectivos

Capítulo 1.– Instancia obligatoria de conciliación

Artículo 614.– Alcance. Conflictos de interés

Los conflictos de intereses cuyo conocimiento sea de la competencia del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, se substanciarán conforme a las disposiciones del presente Capítulo.

Artículo 615.– Comunicación. Intervención de oficio

Suscitado un conflicto que no tenga solución entre las partes, cualquiera de éstas deberá, antes de recurrir a medidas de acción directa, comunicarlo a la autoridad administrativa, para formalizar los trámites de la instancia obligatoria de conciliación.

El ministerio podrá, asimismo, intervenir de oficio, si lo estimare oportuno, en atención a la naturaleza del conflicto.

Artículo 616.– Audiencias

La autoridad de aplicación estará facultada para disponer la celebración de las audiencias que considere necesarias para lograr un acuerdo. Cuando no logre avenir a las partes, podrá proponer una fórmula conciliatoria, y a tal fin estará autorizada para realizar investigaciones, recabar

asesoramiento de las reparticiones públicas o instituciones privadas y, en general, ordenar cualquier medida que tienda al más amplio conocimiento de la cuestión que se ventile.

Artículo 617.– Arbitraje

Si la fórmula conciliatoria propuesta o las que pudieren sugerirse en su reemplazo no fuere admitida el mediador/a invitará a las partes a someter la cuestión al arbitraje. No admitido el ofrecimiento, se dará a publicidad un informe que contendrá la indicación de las causas del conflicto, un resumen de las negociaciones, la fórmula de conciliación propuesta, y la parte que la propuso, la aceptó o rechazó.

Artículo 618.– Compromiso arbitral

Aceptado el ofrecimiento suscribirán un compromiso que indicará:

- a) El nombre del árbitro;
- b) Los puntos en discusión;
- c) Si las partes ofrecerán o no pruebas y en su caso término de producción de las mismas;
- d) Plazo en el cual deberá expedirse el árbitro.

El árbitro tendrá amplias facultades para efectuar las investigaciones que fueren necesarias para la mejor dilucidación de la cuestión planteada.

Artículo 619.– Sentencia arbitral

La sentencia arbitral será dictada en el término de 10 días hábiles prorrogables si se dispusieran medidas para mejor proveer y tendrá un plazo mínimo de vigencia de 6 meses. Contra ella no se admitirá otro recurso que el de nulidad ante la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, que tramitará de conformidad con lo previsto en el artículo 154 de la Ley 18.345.

Artículo 620.– Laudo arbitral

El laudo deberá reunir los presupuestos previstos por el artículo 539 de este Código y tendrá los mismos efectos que las convenciones colectivas a que se refiere el Título II de este Libro.

Artículo 621.– Obligación de no innovar

Antes de que se someta un diferendo a la instancia de conciliación y mientras no se cumplen los términos que fija el artículo 624 de este Código, las partes no podrán adoptar medidas de acción directa.

Se considerarán medidas de acción directa todas aquellas que importen innovar respecto de la situación anterior al conflicto. La autoridad de aplicación podrá intimar previa audiencia de partes se disponga el cese inmediato de la medida adoptada.

Artículo 622.– Incumplimiento

En el supuesto de que la medida adoptada por la persona empleadora consistiera en el cierre del establecimiento, en la suspensión o rescisión de uno o más contratos de trabajo, o en cambios en las condiciones de trabajo, el incumplimiento de la intimación prevista en el artículo anterior dará a las personas trabajadoras, en su caso, el derecho a percibir la remuneración que les habría correspondido si la medida no se hubiere adoptado. Ello sin perjuicio de hacer pasible la persona empleadora de las sanciones previstas en el Anexo II del Pacto Federal del Trabajo aprobado por la Ley 25.212.

La huelga o la disminución voluntaria y premeditada de la producción por debajo de los límites normales, traerá aparejado para las personas trabajadoras la pérdida del derecho a percibir las remuneraciones correspondientes al período de cesación o reducción del trabajo si no cesaren después de la intimación de la autoridad de aplicación.

Artículo 623.– Retrotraer estado de cosas

La autoridad de aplicación estará facultada para disponer, al tomar conocimiento del diferendo, que el estado de cosas se retrotraiga al existente con anterioridad al acto o hecho que hubiere determinado el conflicto. Esta disposición tendrá vigencia durante el término a que se refiere el artículo 627 de este Código.

Artículo 624.– Plazo

Desde que la autoridad competente tome conocimiento del diferendo hasta que ponga fin a la gestión conciliatoria no podrá mediar un plazo mayor de quince días. Este término podrá prorrogarse por cinco días más cuando, en atención a la actitud de las partes, el conciliador/a prevea la posibilidad de lograr un acuerdo.

Vencidos los plazos referidos sin que hubiera sido aceptada una fórmula de conciliación ni suscrito un compromiso arbitral podrán las partes recurrir a las medidas de acción directa que estimaren convenientes.

Artículo 625.– Conflictos de derecho

Las disposiciones del presente Capítulo, en lo referente a la gestión conciliatoria, podrán aplicarse también en los casos de conflictos colectivos de derecho, como instancia previa voluntaria a la intervención que le compete a las comisiones paritarias a que se refiere el artículo 549 de este Código. El sometimiento al procedimiento indicado no impide la intervención ulterior de los organismos mencionados.

Artículo 626.– Concurrencia obligatoria. Sanción de incomparencia injustificada

La concurrencia ante la autoridad de aplicación será obligatoria y la incomparencia injustificada será sancionada de conformidad con lo previsto por el Anexo II del Pacto Federal del Trabajo aprobado por la Ley 25.212.

Artículo 627.– Inaplicabilidad

El presente Código no es de aplicación a los diferendos suscitados en las actividades reguladas por el Régimen de Trabajo a Domicilio y por el Régimen de Trabajo Agrario, ni afecta el derecho de las partes a acordar procedimientos distintos de conciliación y arbitraje.

Capítulo 2.– Huelga en los servicios esenciales

Artículo 628.– Huelga en servicios esenciales. Reglamentación

Cuando por un conflicto de trabajo alguna de las partes decidiera la adopción de medidas legítimas de acción directa que involucren actividades que puedan ser consideradas servicios esenciales, deberá garantizar la prestación de servicios mínimos para evitar su interrupción. Se consideran esenciales los servicios sanitarios y hospitalarios, la producción y distribución de agua potable, energía eléctrica y gas y el control del tráfico aéreo.

Una actividad no comprendida en el párrafo anterior podrá ser calificada excepcionalmente como servicio esencial, por una comisión independiente integrada según establezca la reglamentación, previa apertura del procedimiento de conciliación previsto en la legislación, en los siguientes supuestos:

a) Cuando por la duración y extensión territorial de la interrupción de la actividad, la ejecución de la medida pudiere poner en peligro la vida, la seguridad o la salud de toda o parte de la población.

b) Cuando se tratase de un servicio público de importancia trascendental, conforme los criterios de los organismos de control de la Organización Internacional del Trabajo.

El Poder Ejecutivo Nacional con la intervención del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social y previa consulta a las organizaciones de personas empleadoras y trabajadoras, dictará la reglamentación del presente, conforme los principios de la Organización Internacional del Trabajo.

APÉNDICE

AL CÓDIGO DEL TRABAJO

(Ordenados cronológicamente)

TÍTULO I

RÉGIMEN DE TRABAJO PARA TRABAJO A DOMICILIO

Capítulo I Ámbito de validez de la ley

Artículo 1º Ámbito subjetivo

Las disposiciones de la presente ley rigen en todo el territorio de la República.

Artículo 2º Vigencia

La presente ley entrará en vigencia a los ciento ochenta (180) días de su promulgación. Desde esa fecha, queda derogada la Ley 10.505.

Artículo 3º Personas comprendidas

Quedan sometidas a las disposiciones de esta ley las personas trabajadoras, en el carácter y modalidad que la misma determina, que intervengan en la ejecución de un trabajo a domicilio por cuenta ajena, entendiéndose por tal el que se realiza;

a) En la vivienda de la persona trabajadora o en un local elegido por ella, para un patrono/a, intermediario/a/a o tallerista, aun cuando en la

realización del trabajo participen los miembros de la familia de la persona trabajadora, un/a aprendiz o un/a ayudante extraño/a a la misma;

b) En la vivienda o local de un tallerista, entendiéndose por tal el que hace elaborar, por personas trabajadoras a su cargo, mercaderías recibidas de un/a patrono/a o intermediario/a/a, o mercaderías adquiridas por aquellos/a para las tareas accesorias a las principales que hace realizar por cuenta ajena;

c) En establecimientos de beneficencia, de educación o de corrección, debiendo la reglamentación establecer en estos casos el modo de constituir fondos de ahorro para los que realicen el trabajo.

Artículo 4º Solidaridad

Las personas empleadoras, los/as intermediario/as/as y los/as talleristas que contraten un trabajo a domicilio son responsables solidariamente:

a) Del pago de los salarios fijados por las comisiones respectivas. Esta responsabilidad para la persona empleadora, cuando el trabajo se ha contratado por un/a intermediario/a/a o tallerista, sólo alcanza hasta el importe de dos meses de remuneración, o hasta el valor de un trabajo determinado, cuando su ejecución ocupe un plazo mayor;

b) De los accidentes del trabajo y de las condiciones en que éste se realice, excepto cuando el trabajo se ejecuta o cuando el accidente ocurra en el domicilio privado de la persona trabajadora;

c) De las obligaciones establecidas en el artículo 32 de esta ley.

Los intermediario/as/as y talleristas son considerados como personas trabajadoras a domicilio con relación a los dadores del trabajo y como patronos sujetos a las obligaciones que les impone esta ley y las reglamentaciones que se dicten a quienes encarguen la ejecución del trabajo.

Capítulo II Condiciones de trabajo a domicilio

Artículo 5º Habilitación

Toda persona individual o colectiva que encargue a personas trabajadoras la ejecución de trabajos a domicilio, debe previamente obtener la habilitación correspondiente de la autoridad de aplicación.

Artículo 6º Libro especial

Las personas empleadoras, intermediario/as/as y talleristas que den trabajo a domicilio, deberán llevar un libro autorizado y rubricado por la autoridad de aplicación, en el que, por lo menos, constará:

- a) Nombre, apellido y domicilio de Las personas trabajadoras;
- b) Cantidad y calidad del trabajo encargado/a;
- c) Tarifas y salarios fijados en relación con la categoría del trabajo;
- d) Número, marca o rótulo del trabajo efectuado, de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 8° ;
- e) Motivos o causas de la reducción o suspensión del trabajo a la persona trabajadora a domicilio.

Artículo 7° Libreta

Las personas trabajadoras que ejecuten trabajos a domicilio deberán tener una libreta otorgada gratuitamente por la autoridad de aplicación, en la que se anotarán, por lo menos, las constancias determinadas en el artículo anterior. Esta libreta no podrá ser retirada por los/as dadores/as de trabajo, bajo ningún concepto, ni se podrá anotar en ella indicaciones sobre la capacidad, conducta o aptitud de la persona trabajadora.

Artículo 8° Individualización de artículos

Todo artículo que se entrega para ser elaborado a domicilio llevará un rótulo con una marca individualizadora, coincidente con la registrada en el libro patronal y en la libreta de la persona trabajadora. Este rótulo no podrá ser separado del artículo elaborado mientras no llegue a poder del consumidor.

Artículo 9° Higiene y seguridad

Los locales donde se realice el trabajo a domicilio deben reunir las condiciones de higiene y seguridad que determine la autoridad competente.

Cuando se trate de talleres que no se encuentren en condiciones de higiene y seguridad podrán ser clausurados por la autoridad de aplicación.

Cuando el trabajo se realice en la vivienda de la persona trabajadora ésta no podrá ser clausurada, ni la mismo privada de su trabajo, salvo el caso de enfermedades infectocontagiosas.

Artículo 10º Medidas de salubridad

La autoridad competente determinará las medidas que deben adaptarse para evitar el contagio que pueden transmitir las mercaderías elaboradas a domicilio y las personas que por sus funciones están obligadas a denunciar la existencia de enfermedades infectocontagiosas en los lugares en que se realice el trabajo.

Artículo 11º Días y horas de pago

Los pagos de los salarios se harán en forma directa en los días y horas previamente fijados por la autoridad de aplicación.

Artículo 12º Cajas oficial/la de pago

Autorízase al Poder Ejecutivo para crear Cajas oficial/la de pago, cuando lo considere necesario, destinadas a hacer efectivos los salarios a las personas trabajadoras a domicilio. Estas Cajas, en lo posible, deberán formar parte de cajas, Bancos o entidades oficial/la ya establecidos, con las respectivas zonas de jurisdicción.

Artículo 13º Trabajo a domicilio prohibido

La autoridad de aplicación suprimirá el trabajo a domicilio en aquellas industrias que por su naturaleza pongan en peligro la vida, la salud o la moral de las personas trabajadoras.

Artículo 14º Inembargabilidad

Declárase inembargable hasta la suma de doscientos pesos moneda nacional (\$ 200 m/n.) mensuales, al salario que percibe la persona trabajadora, como así los útiles que emplea para el trabajo a domicilio.

Capítulo III Autoridad de aplicación y organismos auxiliares de ejecución de la ley

Artículo 15º Autoridad de aplicación

A los efectos del cumplimiento de la presente ley, es autoridad de aplicación en la Capital Federal y Territorios nacionales, el Departamento Nacional del Trabajo y en las provincias las autoridades que determinen sus gobiernos dentro de las respectivas jurisdicciones.

El Departamento Nacional del Trabajo podrá delegar sus funciones en las autoridades que crea convenientes en los territorios nacionales.

Artículo 16º Organismos auxiliares

Son organismos auxiliares de ejecución en la aplicación de esta ley: las asociaciones profesionales, las comisiones de salarios y las de conciliación y arbitraje.

Artículo 17º Atribuciones de la autoridad de aplicación Corresponde a la autoridad de aplicación:

- a) Determinar las industrias en que está prohibido el trabajo a domicilio de acuerdo a lo dispuesto por el artículo 13 y las industrias o ramas de industria en que se aplique esta ley;
- b) Realizar la inscripción de los/as dadores/as de trabajo;
- c) Determinar los modelos de libros, libretas, planillas y demás documentos prescriptos por la presente, las condiciones en que deben ser llevados y mantenidos, forma y épocas de su exhibición y los otros requisitos que la reglamentación y la autoridad de aplicación impongan;
- d) Exigir de las personas empleadoras y demás personas que intervengan en la realización del trabajo a domicilio la exhibición y entrega de los libros y documentos determinados en esta ley y la exhibición de los libros generales y papeles de comercio, para su compulsación, a los fines de controlar el cumplimiento de la misma;
- e) Organizar el registro patronal y de las personas trabajadoras, en el que deberán inscribirse las personas, empresas, asociaciones intermediarias y demás intervinientes en esta forma de trabajo;
- f) Controlar la organización y funcionamiento de las asociaciones profesionales únicamente a los fines de la presente ley, e intervenir en la constitución de las comisiones de salarios, conciliación y arbitraje;
- g) Determinar los días, horas y forma de pago de los salarios, sea en cajas oficial/la o directamente, como así los días y hora de entrega y recepción de mercaderías elaboradas;
- h) Instruir sumarios, citar testigos, decretar pericias y aplicar las sanciones que le autoriza la presente, de acuerdo a lo dispuesto en el título IV.

Artículo 18º Inspector/aes/as oficial/la

A los efectos del mejor cumplimiento de las disposiciones de esta ley, la autoridad de aplicación puede designar con funciones de Inspector/aes/as

oficial/la, que actuarán conjunta o separadamente, a los miembros de las asociaciones profesionales que éstas propongan, en la forma y proporción que determina el artículo 21, a los siguientes fines:

- a) Realizar inspecciones y comprobaciones;
- b) Fiscalizar las tareas de entrega y recepción de las mercaderías;
- c) Controlar la efectividad y condiciones del pago de los salarios;
- d) Requerir de la autoridad de aplicación la intervención de la fuerza pública, para la retención de efectos y documentos probatorios de las infracciones a la ley.

Artículo 19º Asociaciones profesionales de empleadores y personas trabajadoras

Las asociaciones profesionales de empleadores y personas trabajadoras, solicitarán su inscripción ante la autoridad de aplicación, la que reglamentará la constitución y su funcionamiento y determinará el número de afiliados, a los fines que establece la presente.

Artículo 20º Comisiones de salarios, conciliación y arbitraje

Las asociaciones profesionales pueden requerir de la autoridad de aplicación, la constitución de las comisiones de salarios, conciliación y arbitraje, como así también proponer los delegado/as/as e inspector/aes/as a que se refiere el artículo 18.

Artículo 21º Designación

Cuando en una localidad exista más de una asociación de empleadores o personas trabajadoras, la proposición de los delegado/as/as Inspector/aes/as y la designación de los miembros de las comisiones de salarios, conciliación y arbitraje, no existiendo acuerdo entre las mismas, se harán en número proporcional al de las personas trabajadoras o empleadoras inscriptos en los registros respectivos.

Artículo 22º Integración

Las comisiones de salarios serán constituidas en la forma determinada por el artículo anterior, sobre las siguientes bases:

- a) A requerimiento de una asociación de personas empleadoras o persona trabajadoraas o de oficio;

b) Se integrarán con igual número de representantes de personas trabajadoras y empleadoras, presididos por una persona ajena a las organizaciones profesionales que designe la autoridad de aplicación;

c) Los miembros deberán ser técnicos/as de la industria respectiva, si representan a las asociaciones profesionales, y personas trabajadoras en ejercicio, si representan a las personas trabajadoras;

d) Durarán dos años en sus funciones y los suplentes actuarán únicamente en caso de ausencia o impedimento de los titulares;

e) El desempeño de estas funciones, constituye una carga pública exenta de remuneración, salvo los casos de gastos y de pérdidas de trabajo.

Artículo 23º Reuniones

Las comisiones de salarios se reunirán en el local que determine y habilite la autoridad de aplicación en los días y horas que las mismas fijen y extraordinariamente por citación especial El/la presidente/a, sea por iniciativa propia o a pedido de una de las representaciones.

Artículo 24º Quorum

Las reuniones tendrán lugar con la mitad más uno de los miembros, levantándose acta circunstanciada de cada reunión.

Artículo 25º Conformación de la voluntad

Las representaciones de personas empleadoras y persona trabajadoraas dispondrán de un solo voto cualquiera que sea el número de los miembros presentes, decidiendo en caso de divergencia El/la presidente/a, sin estar obligado a pronunciarse por ninguna de las propuestas en debate. Cuando en el seno de una representación de personas empleadoras o persona trabajadoraas existiere divergencias entre sus componentes, se computará el voto de cada representación, con la decisión de la mayoría de sus delegado/as/as presentes en la reunión.

Artículo 26º Facultades de la comisión de salarios

Son funciones de las comisiones de salarios:

a) Determinar las tarifas, el salario mínimo de la persona trabajadora, ayudante y aprendiz y las comisiones de los intermediario/as/as y talleristas, teniendo en cuenta la naturaleza del trabajo, costo de la vida y remuneración en las fábricas por trabajos similares;

b) Inspeccionar los locales y revisar los libros para verificar las condiciones en que el trabajo se realice y la forma y puntualidad en que se efectúan los pagos.

Artículo 27º Tarifas o salarios

Las tarifas o salarios fijados no podrán ser derogados o modificados por convenios particulares.

La vigencia de los mismos será de dos años, salvo circunstancias extraordinarias que las comisiones de salario apreciarán por reclamaciones de partes interesadas. Tres meses antes de la expiración del plazo de dos años podrán las asociaciones profesionales pedir su modificación.

Artículo 28º Comisión de conciliación y arbitraje. Constitución

Las comisiones de conciliación y arbitraje serán constituidas por la autoridad de aplicación en la misma forma y condiciones prescriptas para las comisiones de salarios, entendiendo en las divergencias que se susciten entre personas empleadoras y persona trabajadoraas, siendo sus decisiones obligatorias una vez que el Poder Ejecutivo las haya aprobado.

Artículo 29º Integración

Para ser delegado/a inspector/a y miembro de las comisiones de salarios y de conciliación y arbitraje, es necesario ser ciudadano/a argentino/a o extranjero/a con más de cinco años de residencia en el país y tener más de 25 años de edad.

Capítulo IV De las sanciones

Artículo 30º Contravenciones. Multa por falta de licencia

Los que den trabajo a domicilio como personas empleadoras, intermediario/as/as o talleristas sin haber obtenido la licencia previa determinada por el artículo 5º, serán pasibles con pena de multa de \$ 100 a 500 moneda nacional por cada infracción.

Artículo 31º Contravenciones. Multa por falta de individualización de artículos

La persona empleadora, intermediario/a o tallerista que altere los registros de personas empleadoras y persona trabajadoraas, destruya los rótulos y marcas de las mercaderías elaboradas y niegue sin causa justificada la exhibición de los libros y documentos que esta ley determina o infrinja

cualquiera de las prescripciones de la misma, será penado con multa de \$ 100 a \$ 500 moneda nacional por cada persona e infracción y con un máximo de \$ 5.000 por el total de las infracciones comprobadas cada vez, siempre que no tuviere otra pena determinada.

Artículo 32° **Contravenciones. Multa por modificación arbitraria en el otorgamiento de trabajo**

La persona empleadora, intermediario/a o tallerista que reduzca, suspenda o suprima arbitraria o injustificadamente la dación de trabajo a la persona trabajadora a domicilio, será penado con multa de \$ 100 a 1.000 moneda nacional por cada persona o infracción, debiendo tenerse en cuenta, para la fijación de su monto, la naturaleza y extensión de la medida ilegítima aplicada a la persona trabajadora, los promedios de remuneración de este último y su antigüedad en el trabajo. La multa será a beneficio de la persona afectada con la reducción, suspensión o supresión de su trabajo a domicilio.

Las denuncias por reducción, suspensión o supresión arbitraria o injustificada de la dación de trabajo serán sustanciadas ante las comisiones de conciliación y arbitraje, cuyas resoluciones en la Capital Federal y Territorios nacionales serán apelables ante la jueza o juez de paz de la jurisdicción respectiva, de acuerdo con los procedimientos y dentro de los plazos establecidos por la Ley número 11.924. En las provincias, la apelación se sustanciará conforme a lo que dispongan sus leyes o reglamentaciones locales.

Artículo 33° **Contravenciones. Multa por infracciones imputables a la persona trabajadora**

Las infracciones imputables a un persona trabajadora, a que se refiere el artículo 31, serán penadas con multa de \$ 20 a \$ 100 moneda nacional, por la totalidad de ellas comprobadas cada vez.

Artículo 34° **Contravenciones. Aspectos procesales**

Las multas previstas en esta ley se harán efectivas en la Capital Federal y Territorios nacionales, con excepción de la establecida en el artículo 32, por el procedimiento instituido en la Ley número 11.570, habiendo en todos los casos apelación ante la autoridad respectiva. En las provincias, sus autoridades establecerán el régimen procesal correspondiente.

Artículo 35° **Delitos. Pena de prisión por pago de salarios menores**
La persona empleadora, intermediario/a o tallerista que por violencia, intimidación, dádiva o promesa, realice actos que importen abonar salarios

menores que los que se establezcan de acuerdo a los procedimientos que estatuye la presente ley, tendrá prisión de seis meses a dos años.

Artículo 36º Delitos. Pensa de prisión por destrucción de registros o documentos

La persona empleadora, intermediario/a o tallerista, que con el fin de eludir el pago de los salarios o abonar menor retribución de la establecida, destruya en todo o en parte o adultere cualquiera de los registros o documentos establecidos en esta ley, como integrantes del sistema de contralor del trabajo a domicilio, será penado con prisión de seis meses a dos años.

Artículo 37º Delitos. Código penal

La justicia penal aplicará en el juzgamiento de estos delitos, las disposiciones del código respectivo.

Artículo 38º Destino de las multas

El producido de las multas por contravenciones se destinará a la formación de un fondo propio para el mejor cumplimiento y aplicación de la presente ley.

Exceptúanse de esta disposición las multas a que se refiere el artículo 32.

Artículo 39º Indemnización de daño

En el juicio civil como en el penal, la parte lesionada podrá solicitar se la indemnice del daño sufrido de parte de quien sea responsable.

Artículo 40º Excenciones

Las asociaciones profesionales, personas trabajadoras a domicilio, ayudantes y aprendices de personas trabajadoras a domicilio y asociaciones sin fines de lucro que protejan a éstos, quedan exentos de todo derecho o sellado por las solicitudes o actuaciones en que intervengan con motivo de la aplicación de esta ley.

Artículo 41º Gastos

Los gastos que origine el cumplimiento de esta ley en la Capital Federal y Territorios nacionales serán atendidos de rentas generales mientras no sean incluidos dentro del presupuesto general de la Nación. Autorízase al Poder Ejecutivo a modificar a tal efecto los créditos del anexo B, inciso 3º,

ítem 3 (Departamento Nacional del Trabajo), reforzándolo hasta la suma de cien mil pesos moneda nacional más.

Artículo 42º Orden público

Las disposiciones de esta ley son de orden público.

TÍTULO II

RÉGIMEN DE TRABAJO PARA PERSONAS TRABAJADORAS DE LA ZAFRA

Artículo 1º Personas alcanzadas

Para los las personas trabajadoras no comprendidos en el régimen de la Ley 12.789, regirán condiciones sustancialmente análogas, a saber:
Salarios

a) El/La ingenio/a, colono/a o cañero/a, abonará a la persona trabajadora tres pesos con treinta centavos moneda nacional (\$3.30 m/n.), como mínimo, por cada tonelada de caña hachada, pelada y cargada sobre zorra o carro. Cuando se coseche caña quemada, se establecerá una rebaja convencional que podrá ser hasta de cincuenta centavos moneda nacional (\$0,50 m/n.), por tonelada;

b) En el cultivo de cañaverales (desaporte, desyerbe, riego, etc.), la tarea que la persona trabajadora realice será retribuida en base a un salario mínimo de tres pesos con treinta centavos moneda nacional (\$3.30 m/n.), por día, sea que el ajuste se haga a jornal o a destajo. En toda otra tarea que el/la ingenio/a, colono/a o cañero/a encomendara a la persona trabajadora, ésta deberá ser retribuida, por lo menos, con un salario mínimo igual al especificado en el párrafo anterior.

Condiciones generales de trabajo

a) Llegado que sea la persona trabajadora al ingenio, continuará percibiendo el racionamiento gratuito hasta tanto se le proporciona trabajo, lo que deberá hacerse indefectiblemente dentro de los ocho días de su llegada, o en su defecto abonarle los salarios que determina el presente régimen de trabajo;

b) En caso de que la suspensión del trabajo llegara a afectar al diez por ciento (10%) del personal ocupado en cada lote, esta variación del contrato de trabajo será denunciada por el/la ingenio/a de inmediato, a la autoridad pertinente, explicando las causas que la motivaron;

c) El/La ingenio/a, por una parte, y la persona trabajadora por la otra, aceptarán en todos los casos las medidas que la autoridad pertinente adoptare para verificar y controlar en el momento de la recepción de la caña, el peso de los carros o zorras.

d) Estas medidas a cargo de los representantes de la autoridad de aplicación, podrán variar en razón de la modalidad, lugar y otras circunstancias de hecho;

e) El/La ingenio/a proveerá a la persona trabajadora gratuitamente y diariamente de medio litro de leche fresca o condensada o en polvo por cada hija o hijo menor de seis (6) años.

Vivienda e higiene

a) El/La ingenio/a proporcionará gratuitamente a la persona trabajadora y a la familia a su cargo vivienda adecuada, asistencia médica, hospitalaria y farmacéutica con personal idóneo domiciliado en el lugar.

b) En la vivienda que el/la ingenio/a debe proveer tomará las medidas necesarias para que cada familia o matrimonio tenga la mayor independencia posible.

c) En todo lote o fracción o en cualquier lugar donde exista una concentración de peones, el/la ingenio/a establecerá servicios sanitarios e higiénicos adecuados para hombre y mujeres separadamente.

d) Asimismo, proporcionará a la persona trabajadora, a opción de éste, alimentación adecuada mediante el pago de un peso (\$1.-) por persona como máximo, y en sus almacenes, si los tuviera, proporcionará artículos adecuados a los precios oficial/la establecidos por la autoridad competente.

Educación

a) El/La ingenio/a adoptará las medidas necesarias para que, cuando las personas menores de edad escolar no puedan recibir la instrucción primaria en las escuelas oficial/la, por cualquier causa, aquéllos reciban en los lotes o cualquier concentración de peones la enseñanza necesaria de acuerdo a su edad.

Autoridad de aplicación

a) Las divergencias que se susciten en la aplicación e interpretación de las cláusulas del presente régimen de trabajo serán resueltas por las personas delegadas regionales del lugar del trabajo con recurso jerárquico ante el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social;

b) La autoridad de aplicación a que alude el presente régimen de trabajo será Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, por intermedio de sus delegaciones regionales y los funcionariados de la misma debidamente autorizados.

Artículo 1º Sueldo mínimo

El sueldo mínimo del personal dependiente de todos los ingenios azucareros ubicados en las provincia norteñas será de doscientos veinticinco pesos moneda nacional (\$225 m/n.), para los cargos técnicos/as o profesionales y de ciento cincuenta pesos moneda nacional (\$150 m/n.), para las personas trabajadoras de escritorios, administración o campo.

Artículo 2º Sueldo mínimo

Todo operario/a, peón/a/a y demás personas trabajadoras mayores de dieciocho (18) años que presten servicios en los establecimientos aludidos en el artículo anterior, o en fábricas azucareras, durante la cosecha o fuera de ella, percibirán un salario mínimo de cuatro pesos con veinte centavos moneda nacional (\$4.20 m/n.), por día. En los casos en que el trabajo se realice a destajo, la retribución se hará a tanto la unidad o medida, procurando que el monto obtenido por el total de pieza en una jornada legal, devengue un salario equivalente al fijado.

Artículo 3º Fuera de temporada

Los cañero/as, colono/as e ingenios que utilizen los servicios de carreros/as o fleteros/as, abonarán a éstos un salario mínimo de tres pesos con cincuenta centavos moneda nacional (\$3.50 m/n.), por día.

Artículo 4º Infracción

Fuera de la temporada de la cosecha, las fábricas estarán obligadas a suministrar trabajo a sus personas trabajadoras en la medida de sus necesidades, debiendo preferir, en tales casos, a los que tuvieran cónyuge, y con hijas o hijos, salvo que por la especialidad, la labor no pudiera realizarse sino por determinada persona trabajadora.

Artículo 5º Multa

Los ingenios, colono/as y cañero/as serán pasibles en caso de infracción a las determinaciones del presente régimen de trabajo o a las cláusulas del contrato a que alude el artículo 1.º, de una multa de diez (10) a cien (100) pesos moneda nacional por cada persona objeto de la infracción

Artículo 6º Infracción y Multa. Destino

Constatada la infracción y aplicada la multa correspondiente por la autoridad de aplicación, ésta elevará las actuaciones producidas a quien corresponda, de acuerdo a la ley procesal respectiva, si llegare a apelarse la multa impuesta.

Artículo 7º Orden público

El presente régimen de trabajo es de orden público y la renuncia a sus beneficios no exonera de ninguna de las obligaciones y penalidades que sanciona.

TÍTULO III

RÉGIMEN DE TRABAJO PARA PERSONAS TRABAJADORAS DE LA INDUSTRIA FRIGORÍFICA

Artículo 1º Horas mínimas. Liquidación del salario. Transferencia

Las personas trabajadoras ocupadas en la industria frigorífica, ya sean permanentes, eventuales o por tanto, devengarán en todos los casos el importe de sesenta (60) horas quincenales como mínimo, salvo caso de garantía más amplia, otorgada o existente con anterioridad, que deberá respetarse. El salario se liquidará en base a lo ganado por la persona trabajadora en su departamento, si el mismo se desenvuelve dentro de él o en otro donde se abone menor salario. En caso de transferencia a departamentos donde se abonen salarios superiores, las horas trabajadas en dichos departamentos serán abonadas con el salario correspondiente a los mismos.

Artículo 2º Multa

La violación de lo dispuesto el presente régimen de trabajo será reprimida con multa de diez (10) a cien (100) pesos por cada persona trabajadora en infracción o arresto en subsidio de hasta seis (6) meses, el que será prudencialmente graduado, rigiendo para su aplicación el procedimiento de la Ley 25212.

Artículo 3º Caso fortuito o fuerza mayor

El régimen de garantía horaria establecido en el presente régimen de trabajo será de aplicación también en los supuestos en que la no prestación de tareas del personal comprendido, se deba a caso fortuito o fuerza mayor que afecte la actividad o giro de la empresa.

Artículo 4º Personal de empleados/as, supervisión, técnico y vigilancia.
Excluidos

Declárase comprendido en el régimen de garantía horaria previsto en el artículo anterior al personal de empleados/as, de supervisión, técnico y de vigilancia, queda excluido del citado régimen el personal directivo y jerárquico.

Artículo 5º Liquidación

A los efectos de la liquidación del beneficio de la garantía horaria, se procederá en todas los casos de conformidad con las condiciones establecidas en la convención colectiva de trabajo, vigente en la actividad y ajustándose a las proporciones resultantes de la misma.

Artículo 6º Cómputo de la garantía de personal remunerado

Para el cómputo de la garantía respecto del personal remunerado mensualmente, el valor horario será determinado sobre la base de doscientas (200) horas al mes.

Artículo 7º Cantidad mensual

La cantidad mensual a percibir efectivamente por cada persona trabajadora comprendido, no excederá en ningún caso el importe correspondiente a la mayor remuneración asignada a la categoría de empleados sin cargo, según lo fijado por la convención colectiva de trabajo de aplicación.

TÍTULO IV

RÉGIMEN DE TRABAJO PARA PERSONAS TRABAJADORAS DE RADIOTELEGRAFÍA, TELEGRAFÍA Y CABLEGRAFÍA

Artículo 1º Jornada de trabajo

Cumplirán el horario de seis horas continuadas los operador/as, encargado/as y jefe/as en las oficinas o estaciones radiotelegráficas del país. Durante esta jornada este personal gozará de veinte minutos de descanso.

Artículo 2º Jornada de trabajo con 1.500 palabras

Cumplirán el horario de seis horas continuadas los operador/as, encargado/as y jefe/as en las oficinas o estaciones telegráficas y/o cablegráficas del país, cuando se cursen 1.500 palabras como mínimo por

operador/a y por jornada. Durante esta jornada este personal gozará de un período de veinte minutos de descanso.

Artículo 3º Tiempo de recepción y transmisión. Alternancia

La jornada de trabajo diaria deberá alternarse por partes iguales, en el tiempo de recepción y transmisión.

Artículo 4º Recepción continuada

En las oficinas radiotelegráficas donde la recepción es continuada, cada operador/a recibirá alternativamente media hora, de modo que se turnen dos operador/as; mientras uno reciba las señales, el otro deberá dedicarse a cualquier tarea afín a su labor. En las estaciones, mientras uno transmite el otro sólo mudará la sintonía.

Artículo 5º Rotación del personal

Con el objeto de dar cumplimiento a los artículos 3º y 4º del presente decreto, en las plantas telegráficas donde existan variedad de sistemas, se dispondrá la rotación periódica del personal en términos cuya duración no podrá ser mayor de seis meses.

Artículo 6º Ambientes de trabajo

Los ambientes de trabajo estarán sujetos a adecuadas condiciones de higiene, a saber: buena ventilación, sin exceso de calor o frío, sin confinamiento ni corriente de aire; buena y suficiente iluminación, evitando su reflejo sobre el papel. Los pisos estarán protegidos para impedir posibles inducciones eléctricas. Se hará provisión obligatoria y suficiente de elementos de aseo personal.

Artículo 7º Distribución de aparatos

La distribución de los aparatos se dispondrá de tal modo que permitan el máximo de distanciamiento posible, entre los operador/as vecinos/as, y colocar dispositivos adecuados que disminuyan las interferencias de los sonidos próximos.

Artículo 8º Asientos anatómicos

Deberá proveerse obligatoriamente de asientos anatómicos con apoyos adecuados para los antebrazos, en las oficinas telegráficas en las cuales se utiliza el aparato Morse, y en aquellas otras que lo requiera la naturaleza del trabajo.

Artículo 9º Servicios Médico/as

Sin perjuicio de las prescripciones del Decreto-Ley N° 30.656 del 15 de Noviembre de 1944, las instituciones, reparticiones, empresas particulares y privadas que exploten o utilicen servicios de telecomunicaciones en el país, deberán organizar servicios Médico/as a los fines del presente decreto.

Artículo 10º Contenido

Estos servicios Médico/as comprenderán lo siguiente:

a) El examen completo y cuidadoso del personal periódicamente, dentro de un plazo que no excederá de un año. Dicho examen se hará:

1º Con el objeto de descubrir los comienzos de toda manifestación primaria de las alteraciones orgánicas derivadas o relacionadas con el trabajo;

2º Para adoptar las medidas preventivas y curativas que indiquen las circunstancias;

b) Los servicios Médico/as estudiarán permanentemente las manifestaciones patológicas derivadas del trabajo y las relaciones de las mismas con las distintas formas de labor telegráfica.

c) Dichos servicios tendrán a su cargo los exámenes Médico/as para el ingreso de los aspirantes a operador/a, ajustándose a las exigencias impuestas por los reglamentos que dicte la Dirección Nacional de Salud Pública.

En presencia de los síntomas de la enfermedad profesional se procederá de acuerdo al Decreto N° 21.425 del 10 de agosto de 1944.

Artículo 11º Instituto Nacional de Previsión Social

El Instituto Nacional de Previsión Social tendrá la intervención correspondiente que le acuerda el Decreto-Ley N° 30.656/44.

Artículo 12º Infracciones

Las infracciones del presente decreto serán reprimidas de acuerdo a lo determinado por el Decreto N° 21.877 del 16 de Agosto de 1944.

TÍTULO V

RÉGIMEN DE TRABAJO PARA PROFESIONALES DE LA MEDICINA, ODONTOLOGÍA, FARMACIA, BIOQUÍMICA Y AUXILIAR DE LA MEDICINA

Artículo 1º Instituciones comprendidas

El presente decreto regirá las condiciones de trabajo de Los/Las profesionales enumerados en el artículo siguiente, cuando prestaren servicio en forma permanente, bajo la dependencia de alguna de las instituciones que se expresan a continuación:

- a) Hospitales, colonias, hogares, asilos, instituciones, dispensarios, asistencia pública y en general todo establecimiento asistencial similar a los expresados, ya sea dependiente o que reciba subvención directa o indirecta del Estado, de las provincias o de las municipalidades;
- b) Hospitales de colectividades, sanatorios, clínicas y cualesquiera otros establecimientos asistenciales o servicios generales, de carácter particular o privado.

Artículo 2º Personas alcanzadas

Quedan comprendidos en las disposiciones del presente decreto-ley, los siguientes profesionales:

- a) Médico/as, Médico/as cirujanos/as, doctores/as en medicina y cirugía, y los equivalentes expedidos por las universidades nacionales;
- b) Doctores/as en odontología, odontólogos/as y dentistas y los equivalentes expedidos por las universidades nacionales;
- c) Farmacéutico/as/as, doctores/as en química y farmacia y doctores/as en bioquímica y farmacia y los equivalentes expedidos por las universidades nacionales.

Artículo 3º Personal permanente

Se considerará permanente a los efectos del presente Decreto-Ley, todo profesional que se hubiere desempeñado durante más de tres meses bajo la dependencia de una persona empleadora.

Artículo 4º Autorización e inscripción

Para ejercer las actividades concernientes a las profesiones enumeradas en el artículo 2° es indispensable que Los/Las profesionales se hallen debidamente autorizados e inscriptos en los organismos correspondientes y de acuerdo a las disposiciones vigentes.

Artículo 5° Estabilidad

La estabilidad de los/las profesionales comprendidos en las prescripciones del Decreto-Ley 16.672, relativas al Estatuto del Servicio Civil de la Nación se regirá por las disposiciones del mismo.

Artículo 6° Beneficios

Los/Las profesionales comprendidos en el inciso b) del artículo 1°, gozarán de los beneficios establecidos por la Ley 11.729 para las personas trabajadoras de comercio aunque prestaren servicios por cuenta de empleadores no comerciantes.

Artículo 7° Suspensiones

Los empleadores no podrán suspender a los/las profesionales sin causa justificada. El afectado por una suspensión que considere injusta, podrá recurrir ante la asociación profesional, cuya personalidad gremial fuere reconocida por la Secretaría de Trabajo y Previsión, la que deberá investigar los hechos que la motiva y si la considera arbitraria e injustificada, deberá hacer conocer sus conclusiones al gremio y a los interesados/as. El profesional que hubiera sido suspendido injustamente tendrá derecho al cobro de las remuneraciones correspondientes al período de suspensión.

Artículo 8° Acumulación de cargos

Los/Las profesionales sólo podrán ejercer hasta dos cargos, de cualquier naturaleza, siempre que no hubiere incompatibilidad horaria.

Artículo 9° Escalafones

Los ingresos, calificaciones y ascensos de los/las profesionales se harán de acuerdo a los siguientes escalafones:

Para Médico/as:

a) Médico/a ayudante;

b) " auxiliar;

- c) " oficial/la;
- d) " mayor;
- e) " jefe/a;
- f) " director/a de 1^a., 2^a y 3^a categoría.

Para Odontólogos/as:

- a) Odontólogo/a ayudante
- b) " auxiliar;
- c) " oficial/la;
- d) " mayor;
- e) " jefe/a;
- f) " director/a de instituto.

Para Farmacéutico/as/as:

- a) Farmacéutico/a auxiliar;
- b) " mayor;
- c) " subjefe/a de 1^a, 2^a y 3^a categoría;
- d) " jefe/a de la 2^a y 3^a, categoría;
- e) " inspector/a.

Para los laboratoristas, sean Médico/as, doctores/as en bioquímica y farmacia u odontólogos/as, regirá el escalafón de Médico/as hasta el inciso e) inclusive.

Artículo 10º Cargos superiores

Podrán crearse cargos superiores a los consignados en el artículo anterior, de acuerdo a las categorías que fijen las autoridades competentes, cuando lo hiciere necesario la importancia o el número de los establecimientos asistenciales dependientes de una misma entidad.

Artículo 11º Autorización e inscripción

Para ingresar en cualquiera de las instituciones enumeradas en el artículo 1º del presente decreto-ley, los interesados/as deberán acreditar buena conducta profesional y hallarse debidamente autorizados e inscriptos en los organismos correspondientes.

Artículo 12º Requisitos adicionales

Para ingresar en algunos de los establecimientos comprendidos en el inciso a) del artículo 1º, además de los requisitos establecidos precedentemente, los/las profesionales deberán ser ciudadanos/as argentinos/as, y someterse a un examen de competencia, en concurso abierto, fiscalizado por las entidades profesionales reconocidas por la Secretaría de Trabajo y Previsión.

Artículo 13º Excepciones

Quedan exceptuados de los requisitos establecidos en el artículo anterior los/las profesionales contratados por el Poder Ejecutivo dentro de sus atribuciones y aquellos que, a la vigencia del presente Decreto-Ley, tuvieran una antigüedad mínima de dos años en el desempeño de su cargo.

Artículo 14º Junta de calificación

Las instituciones comprendidas en el inciso a) del artículo 1º constituirán, dentro de los noventa días de la vigencia del presente Decreto-ley, una junta de calificación para cada una de las ramas de las ciencias médicas —Medicina, Odontología, Farmacia— encargadas de confeccionar los cuadros de promociones. Cuando varios establecimientos dependieran de una misma institución o autoridad se constituirá una junta calificadora central encargada de confeccionar la lista de calificación.

Artículo 15º Constitución

Las juntas estarán constituidas por un/a profesional de cada uno de los grados del escalafón, los cuales durarán dos años en sus funciones y no podrán ser designados sino con un intervalo de un período.

Artículo 16º Nombramiento

Los miembros de las juntas de calificación serán nombrados por simple mayoría de votos, en elección secreta, por los/las profesionales de cada establecimiento, y las juntas centrales, por el voto, emitido en la misma

forma, de los miembros componentes de las juntas calificadoras respectivas.

Artículo 17º Votación

Las entidades profesionales reconocidas elegirán por voto universal y secreto un representante gremial ante las juntas calificadoras.

Artículo 18º Legajos personales

Las juntas calificadoras deberán mantener debidamente actualizados y ordenados los legajos personales de los integrantes de los servicios Médico/as, en los cuales se harán constar todos los antecedentes vinculados con su actuación, así como las medidas disciplinarias que se le hubieren impuesto. A pedido de los interesados/as se dará copia de los antecedentes contenidos en el legajo.

Artículo 19º Cuadros de promociones

Las juntas de calificación serán las encargadas de confeccionar los cuadros de promociones, de acuerdo al procedimiento que establezcan comisiones integradas por igual número de representantes de la autoridad competente, de las entidades profesionales reconocidas y de los empleadores afectados

Artículo 20º Confección

Los cuadros de promociones se confeccionarán de acuerdo al sistema de coeficientes y con sujeción a los siguientes índices:

- a) Capacidad (aptitud, técnica, contracción al trabajo, cooperación);
- b) Condiciones personales (corrección y ética profesional);
- c) Aptitudes especiales (títulos, antecedentes y trabajos);
- d) Antigüedad en el cargo;
- e) Antigüedad en la repartición.

Para la calificación de aptitudes requeridas en el desempeño del cargo permanente de jefe/a o en funciones de dirección o asesoramiento se tendrán especialmente en cuenta los conocimientos de organización y de medicina social que posean Los/Las profesionales.

Artículo 21º Triple clasificación

Los índices de calificación comprendidos en los incisos a) y b) del artículo precedente, se determinarán por triple clasificación; del director/a del establecimiento, del jefe/a de servicio y de los compañeros/as de tareas entre sí.

Los títulos, antecedentes y trabajos no podrán estimarse en más de un punto por año. Para la clasificación prevista en el inciso d) del artículo anterior, se computará un punto por año de servicio, deduciéndose proporcionalmente las faltas no justificadas. La junta mantendrá al día las clasificaciones del personal, de conformidad al presente Decreto-ley y su respectiva reglamentación.

Artículo 22º Tiempo de confección

Los cuadros de promociones deberán confeccionarse en los meses de diciembre y de junio de cada año y dados a publicidad antes del día quince del mes subsiguiente. Para la primera vez deberán confeccionarse los cuadros dentro de los noventa días de constituidas las juntas de calificación. Los/Las interesados/as podrán interponer reclamaciones ante la junta, respecto de la calificación efectuada, durante los treinta días posteriores a la publicación de los cuadros. En caso de que la junta no hiciera lugar a la reclamación, se podrá apelar ante las entidades profesionales reconocidas.

Artículo 23º Lista de candidatos/as

Producida una vacante, la junta de calificación elevará a la autoridad respectiva, dentro de los quince días, la lista de candidatos/as por orden de mérito junto con las planillas de calificación y un breve informe sobre los antecedentes y condiciones de cada uno de los propuestos. En casos de igualdad de calificación se someterá a los candidatos/as a una prueba teórico—práctica. La autoridad competente deberá proceder al nombramiento del profesional mejor calificado.

Artículo 24º Copia

La junta de calificación enviará copia por duplicado a las entidades profesionales correspondientes, de toda actuación, calificación o informes vinculados con los nombramientos y los ascensos.

Artículo 25º Ascensos. Vacantes

El ascenso de los/las profesionales, en sus respectivos escalafones, se realizará por orden estricto de calificación, ya sea dentro de cada categoría o en el pase de una categoría a la inmediata superior. Las vacantes de cualquier cargo, con excepción del primero del escalafón, serán llenadas por pases sucesivos y por ascensos, de acuerdo a un riguroso orden de calificación.

Artículo 26° Personal requerido

Las instituciones a que se refiere el artículo 1° deberán contar con el siguiente personal de profesionales:

- a) Un médico/a, por cada diez camas o fracción mayor de cuatro, cuando se trate de enfermos/as internados/as/as;
- b) Para consultorios externos, en la atención de enfermos/as de primera y segunda vez, un médico/a para quince enfermos/as o fracción mayor de siete por día;
- c) Para exámenes radiológicos y radiográficos, un Médico/a para veinte exámenes o fracción mayor de nueve por día;
- d) Para análisis clínico de laboratorio, un médico/a, un/a odontólogo/a, un/a doctor/a en bioquímica y farmacia, según los casos, para veinte análisis o fracción mayor de nueve por día;
- e) Para análisis anátomo - patológicos, un médico/a o un/a odontólogo/a, según los casos, para quince análisis o fracción mayor de cinco por día.
- f) Para servicios de internación de tuberculosos evolutivos, un médico/a para quince enfermos/as o fracción mayor de cinco.
- g) Para servicios de internación de alienados, leprosos, tuberculosos u otras afecciones crónicas de atención similar, un médico/a hasta sesenta enfermos/as o fracción mayor de diez;
- h) Para enfermos/as internados/as, un/a odontólogo/a hasta setenta camas o fracción mayor de treinta;
- i) Para consultorios externos (ortodoncia) en atención de enfermos/as de primera y segunda vez, un/a odontólogo/a hasta quince enfermos/as atendidos o fracción mayor de siete;

j) Para consultorios externos de asistencia integral (ortodoncia, prótesis, operatoria dental, radiología, cirugía y paradentosis), un/a odontólogo/a hasta ocho personas o fracción mayor de cuatro atendidas por día;

k) Para servicios de internación de enfermos/as crónicos, un/a odontólogo/a hasta doscientas cincuenta camas

l) Para enfermos/as, internados/as, un farmacéutico/a hasta veinte fórmulas magistrales o fracción mayor de diez por día;

ll) Para la atención de despacho externo, un farmacéutico/a hasta cincuenta fórmulas magistrales o fracción mayor de diez por turno.

Cada servicio, además del personal a que se refieren los incisos de este artículo, deberá tener a su frente un jefe/a.

Artículo 27º Horario

Para los médico/as, odontólogos/as y Farmacéutico/as regirá el siguiente horario: cuatro horas diarias continuas como máximo, en un solo turno y en el mismo servicio. Regirá el mismo horario para las especialidades de internación.

Los jefe/as de farmacia prestarán servicios durante treinta y tres horas semanales, distribuidas éstas según mejor convenga al servicio.

Artículo 28º Sueldos mínimos

A los efectos de la determinación de los sueldos mínimos correspondientes a cada una de las categorías del escalafón, las instituciones a que se refiere el artículo 1º, inciso a), divídense en cuatro categorías.

Artículo 29º Establecimientos de primera categoría

Serán considerados establecimientos de primera categoría:

a) La Dirección Nacional de Salud Pública, Correos y Telecomunicaciones, Obras Sanitarias de la Nación, Cuerpo Médico/a Escolar, Yacimientos Petrolíferos Fiscales, las diferentes Cajas de Previsión, Jubilaciones y Pensiones, las instituciones autárquicas, los Consejos de Higiene Provinciales, las Municipalidades y toda otra institución subvencionada por el Estado;

b) Los Hospitales Nacionales, Provinciales, Municipales y subvencionados por el Estado, que tengan más de doscientas cincuenta camas:

c) Las colonias, hogares y asilos con más de quinientos internados/as.

Artículo 30º Establecimientos de segunda categoría
Serán considerados establecimientos de segunda categoría:

a) Los Hospitales Nacionales, Provinciales, Municipales y subvencionados por el Estado que tengan más de noventa camas;

b) Las colonias, hogares y asilos con más de trescientos cincuenta internados/as.

Artículo 31º Establecimientos de tercera categoría

Serán considerados establecimientos de tercera categoría:

a) Los Hospitales Nacionales, Provinciales, Municipales y subvencionados por el Estado, que tengan más de treinta camas;

b) Las colonias, hogares y asilos con más de ciento ochenta internados/as.

Artículo 32º Establecimientos de cuarta categoría

Serán considerados establecimientos de cuarta categoría:

a) Los Hospitales Nacionales, Provinciales, Municipales y subvencionados por el Estado, que tengan más de treinta camas;

b) Las colonias, hogares y asilos que tengan menos de ciento ochenta internados/as.

Artículo 33º Sueldos mínimos. Establecimientos de primera categoría

Los establecimientos de primera categoría, comprendidos en el artículo 29, deberán pagar a los/las profesionales los sueldos mínimos que se fijan en los artículos siguientes.

Artículo 34º Escala de sueldos para médicos/as

Para los médico/as se establece la siguiente escala de sueldos mínimos:

a) Médico/a ayudante, Auxiliar 1º \$ 375

Ascenso automático, Auxiliar Principal " 400

b) Médico/a auxiliar, Auxiliar Mayor " 450

Ascenso automático, Oficial/la 9° " 500

c) Médico/a oficial/la, Oficial/la 8° " 550

Ascenso automático, Oficial/la 7° " 600

d) Médico/a mayor, Oficial/la 6° " 650

Ascenso automático, Oficial/la 5° " 700

e) Médico/a jefe/a, Oficial/la 4° " 750

Ascenso automático, Oficial/la 3° " 800

Ascenso automático, Oficial/la 2° " 850

f) Médico/a Director/a de 3ª, Oficial/la 1° " 900

Médico/a Director/a de 2ª, Oficial/la Principal " 950

Médico/a Director/a de 1ª, Oficial/la Mayor " 1.000

El Médico/a Director/a no podrá desempeñar otro cargo técnico dentro del establecimiento.

Artículo 35° Escala de sueldos para odontólogos/as

Para los odontólogos/as se establece la siguiente escala de sueldos mínimos:

a) Odontólogo/a ayudante, Auxiliar 1° \$ 375

Ascenso automático, Auxiliar Principal " 400

b) Odontólogo auxiliar, Auxiliar Mayor " 450

Ascenso automático, Oficial/la 9° " 500

c) Odontólogo oficial/la. Oficial/la 8° " 550

Ascenso automático, Oficial/la 7° " 600

d) Odontólogo Mayor, Oficial/la 6° " 650

- Ascenso automático, Oficial/la 5° " 700
- e) Odontólogo jefe/a, Oficial/la 4° " 750
- Ascenso automático, Oficial/la 3° " 800
- Ascenso automático, Oficial/la 2° " 850
- f) Odontólogo Director/a de Instituto, Oficial/la 1° " 900

Artículo 36° Escala de sueldos para farmacéuticos/As

Para los farmacéuticos/as se establece la siguiente escala de sueldos mínimos:

- a) Farmacéutico/a auxiliar, Auxiliar 1° \$ 375
- Ascenso automático, Auxiliar Principal " 400
- b) Farmacéutico/a Mayor, Auxiliar mayor " 450
- Ascenso automático, Oficial/la 9° " 500
- c) Farmacéutico/a subjefe/a de 3ª, Oficial/la 8° " 550
- d) Farmacéutico/a subjefe/a de 2ª, Oficial/la 7° " 600
- e) Farmacéutico/a subjefe/a de 1ª, Oficial/la 6° " 650
- f) Farmacéutico/a jefe/a de 3ª, Oficial/la 5° " 700
- g) Farmacéutico/a jefe/a de 2ª, Oficial/la 3° " 800
- h) Farmacéutico/a jefe/a de 1ª, Oficial/la 1° " 900
- i) Farmacéutico/a inspector/a, Oficial/la Mayor " 1.000

Artículo 37° Sueldos mínimos. Establecimientos de segunda categoría

Los establecimientos de segunda categoría comprendidos en el artículo 30, deberán pagar los sueldos mínimos que se fijan en el artículo siguiente.

Artículo 38° Topes

a) Médico/as: hasta el grado de Médico/a jefe/a (Inciso c) \$ 750 moneda nacional, con funciones de director/a.

b) Odontólogos/as: hasta el grado de odontólogo jefe/a (Inciso e) \$ 750 moneda nacional.

c) Farmacéutico/as/as: hasta el grado de Farmacéutico/a jefe/a de 3ª (inciso f) \$ 700 moneda nacional.

Artículo 39º Sueldos mínimos. Establecimientos de tercera categoría
Para los establecimientos de tercera categoría, comprendidos en el artículo 31, se fijan los siguientes sueldos mínimos:

a) Médico/as: hasta el grado de Médico/a oficial/la (inciso c) \$ 600 moneda nacional, desempeñando este último grado con funciones de jefe/a o director/a.

b) Odontólogos/as: hasta el grado de odontólogo oficial/la (inciso c) \$ 600 moneda nacional, desempeñando este último grado con funciones de jefe/a.

e) Farmacéutico/a hasta el grado de subjefe/a de 1ª (inciso e) \$ 650 moneda nacional, desempeñando este último grado con categoría de jefe/a.

Artículo 40º Sueldos mínimos. Establecimientos de cuarta categoría
Para los establecimientos de cuarta categoría, comprendidos en el artículo 32, se fijan los siguientes sueldos mínimos:

a) Médico/as hasta el grado de auxiliar (inciso b) \$ 450 moneda nacional, desempeñando este último cargo con funciones de jefe/a o director/a;

b) Odontólogos/as: hasta el grado de auxiliar (inciso b) \$ 450 moneda nacional, desempeñando este último cargo con funciones de jefe/a;

c) Farmacéutico/a: hasta el grado de mayor (inciso b) \$ 450 moneda nacional, desempeñando este último cargo con funciones de jefe/a.

Artículo 41º Sueldos mínimos. Otros

Para la determinación de los sueldos mínimos en los establecimientos comprendidos en el artículo 1º, inciso b) del presente Decreto-ley, divídense éstos en dos categorías:

a) Primera categoría: todos los establecimientos asistenciales de carácter particular, privado, hospitales de colectividades extranjeras, sanatorios; clínicas, policlínicos, que por su desarrollo e importancia puedan aplicar los sueldos mínimos fijados para los establecimientos comprendidos en el artículo 1º, inciso a);

b) Segunda categoría: todos aquellos, otros no incluidos en el inciso anterior

Artículo 42º Comisiones tripartitas

A los efectos de determinar las instituciones que deban ser comprendidas en cada uno de los incisos del artículo anterior, se constituirán comisiones tripartitas integradas por igual número de representantes de las entidades profesionales reconocidas por los empleadores y de la Secretaría de Trabajo y Previsión.

Artículo 43º Sueldos mínimos. Primera categoría

Los sueldos mínimos correspondientes a la primera categoría, a que se refiere el artículo 41, serán los mismos que los establecidos por las instituciones a que alude el artículo 1º, inciso a).

Artículo 44º Comisiones tripartitas

Con respecto a los establecimientos a que se refiere el artículo 41, inciso b) todas las cuestiones relativas a ingreso, escalafón, sueldo, jornada y condiciones de trabajo del personal que presta servicio, serán resueltas por comisiones tripartitas integradas en la forma que establece el artículo 42.

Artículo 45º Sueldos mínimos. Inoponibilidad

La fijación de los sueldos mínimos establecidos en el presente decreto-ley, no modifica sueldos superiores, que tengan los/las profesionales a la vigencia del mismo, los cuales deberán ser mantenidos.

Artículo 46º Aumentos automáticos

A partir de la vigencia del presente Decreto-ley, los sueldos que percibieren los/las profesionales, inferiores a los establecidos en las escalas respectivas, quedarán aumentados automáticamente de acuerdo a las expresadas escalas, con excepción de las entidades que deban redistribuir íntegramente su personal, en cuyo caso deberán dar cumplimiento a los sueldos mínimos dentro de los noventa días de promulgado el presente Decreto-ley.

Las mutualidades, dado su carácter de entidades de bien público, quedan excluidas de las disposiciones de este estatuto en lo que a escalafón y sueldo se refiere. Las condiciones de ingreso, escalafón y sueldo de los/las profesionales del arte de curar que presten servicio en las entidades mutualistas, será establecido en cada caso por una comisión tripartita constituida por igual número de representantes de la Secretaría de Trabajo y Previsión, de las personas trabajadoras y de las entidades profesionales correspondientes.

Artículo 47º Nómina de personal

Las instituciones comprendidas en el artículo 1º del presente Decreto-ley enviarán a la Dirección Nacional de Salud Pública y a las entidades profesionales correspondientes, dentro de los noventa días de su vigencia, una planilla con la nómina íntegra del personal de su dependencia, en donde se determine la fecha de ingreso, cargo que desempeña, ascensos obtenidos, calificaciones logradas y sueldos que percibían y perciben de acuerdo a las escalas correspondientes.

Artículo 48º Descanso anual remunerado

Los/Las profesionales comprendidos en el presente decreto-ley gozarán de un período continuado de descanso anual remunerado de acuerdo a los siguientes plazos:

- a) Diez días hábiles, cuando la antigüedad en el servicio no sea mayor de cinco años;
- b) Quince días hábiles, cuando la antigüedad siendo mayor de cinco años no excediera de diez años;
- c) Veinte días hábiles, cuando la antigüedad sea mayor de diez años y no excediera de veinte años;
- d) Treinta días hábiles, cuando la antigüedad sea mayor de veinte años, pudiéndose dividir en dos períodos de quince días.

Artículo 49º Concesión de vacaciones

A los efectos de la concesión de vacaciones regirán las disposiciones contenidas en el decreto-ley N° 1.740/45, cuando fueren compatibles con los plazos precedentemente establecidos.

Artículo 50º Profesionales reemplazantes. Sueldo

Los/Las profesionales reemplazantes tendrán derecho a percibir igual sueldo que el que corresponde al reemplazado, cuando se viera obligado en un mismo año a realizar más de un reemplazo.

Artículo 51º Inasistencias sin deducción de sueldo

Sin perjuicio de los beneficios que les correspondan por enfermedad o descanso preventivo, los/las profesionales comprendidos en el presente decreto—ley podrán faltar hasta quince días por año, sin deducción de sueldo, cuando lo fuere por causas justificadas.

Artículo 52º Accidente o enfermedad inculpable

En caso de accidente o enfermedad inculpable que interrumpa los servicios de los/las profesionales, éstos tendrán el derecho que autoriza el artículo N° 155 del Código de Com., aunque se desempeñaran con empleadores no comerciantes.

Artículo 53º Riesgos de invalidez, vejez y muerte

Oportunamente el Instituto Nacional de Previsión Social, elevará al Poder Ejecutivo un proyecto de previsión que cubra los riesgos de invalidez, vejez y muerte de los/las profesionales comprendidos en el presente decreto-ley, el cual deberá comprender asimismo a todos los que ejerzan la profesión del arte de curar, aunque sólo se limitaran al ejercicio libre de la misma.

Artículo 54º Mutualidad

Las entidades profesionales reconocidas crearán y organizarán, dentro de los ciento ochenta días de promulgado el presente decreto-ley, una mutualidad para cubrir el riesgo de enfermedad de Los/Las profesionales comprendidos en este decreto-ley, y elevarán a la Dirección General de Previsión los estatutos de la misma.

Artículo 55º Multa

La persona empleadora que violara cualquiera de las disposiciones del presente decreto-ley o de sus reglamentaciones, será penado con una multa de cien pesos moneda nacional, por infracción y por persona, que podrá elevarse a mil pesos moneda nacional, en la misma forma, en caso de reincidencia, las cuales se harán efectivas mediante el procedimiento que determina la Ley N° 11.570. El importe de las multas se destinará a la caja de previsión correspondiente.

Artículo 56º Comisión tripartita en caso de duda

Las dudas que pudieran suscitarse, con motivo de la calificación del personal y de los establecimientos, así como las cuestiones no especialmente contempladas en el presente decreto-ley, que exigieran una solución para el adecuado cumplimiento de éste, serán resueltas por comisiones tripartitas integradas por igual número de representantes de la Secretaría de Trabajo y Previsión, de las entidades profesionales reconocidas y de los empleadores interesados/as.

Artículo 57º Orden público

Las disposiciones contenidas en el presente decreto-ley se declaran de orden público.

Artículo 58º Norma más favorable

Es nulo y sin valor cualquier convención de partes que en forma directa o indirecta disminuya los sueldos mínimos estipulados en el presente decreto-ley. Queda prohibido abonar servicio o aceptar pagos de los mismos mediante remuneraciones convenidas por día.

Artículo 59º Exclusiones

Los/Las profesionales del arte de curar, que a la promulgación del presente decreto-ley, estuvieran prestando servicios honorarios en los establecimientos comprendidos en el artículo 1º, inciso a) y de acuerdo con la reestructuración de los mismos que darán excluidos de sus respectivos escalafones, serán calificados y clasificados en estricto orden de mérito, atento a lo dispuesto por el presente estatuto, y serán los que ocupen las vacantes que se produjeran en lo sucesivo.

Los/Las profesionales del arte de curar, que a la promulgación del presente decreto-ley, desempeñen cargos llenados por concurso mantendrán el mismo dentro del escalafón que se estructure.

Artículo 60º Aplicación gradual

Las escalas de sueldos establecidas en los artículos 34, 35 y 36 se irán aplicando gradualmente a medida que la situación financiera lo permita; en el orden nacional: a juicio del Ministerio de Hacienda y al de sus respectivos ministerios, secretarías u organismos pertinentes en el provincial y municipal. Hasta tanto será implantado el sueldo mínimo de \$ 375 y el correspondiente escalafón y escala de sueldos reducidos, siempre que se cuente con crédito a ese fin.

Artículo 61º Ocupación automática

Los/Las profesionales que prestan servicios en los establecimientos de que habla el artículo 1º, inciso a) y el artículo 41, inciso a), en el momento de promulgarse el presente decreto-ley, ocuparán automáticamente dentro del escalafón el cargo que les corresponda por antigüedad.

Artículo 62º Derogaciones

Quedan derogadas las leyes y disposiciones que se opongan a lo dispuesto por el presente decreto-ley.

TÍTULO VI

RÉGIMEN DE TRABAJO PARA PERSONAS TRABAJADORAS ADMINISTRATIVAS DE EMPRESAS PERIODÍSTICAS

Artículo 1º Personas comprendidas

Institúyese el estatuto de la persona trabajadora/a administrativo/a de empresas periodísticas. Este comprende:

- a) Ingreso, régimen de trabajo, estabilidad y previsión.
- b) Régimen de sueldos.
- c) Escalafón y promociones.

Artículo 2º Definición de “empleado/a administrativo/a”. Alcances. Exclusiones

Se considera empleado/a administrativo/a, a los fines del presente estatuto, a toda persona que preste servicios en forma regular, mediante retribución pecuniaria, en publicaciones diarias o periódicas, agencias noticiosas, empresas radiotelefónicas, cinematográficas, fílmicas o de televisión, que propalen, exhiban o televisen informativos o noticias de carácter periodístico, únicamente con respecto al personal ocupado en estas tareas.

Comprende al personal que cumple funciones en los siguientes departamentos o secciones: publicidad o avisos, contaduría, circulación, expedición e intendencia. La presente enumeración sólo tiene carácter enunciativo.

Quedan excluidas las personas comprendidas en el Estatuto del Periodista Profesional, y los/as operarios/as gráficos/as de los talleres de impresión.

Los encargado/as, capataces o jefe/as de estos talleres están amparados por el presente estatuto.

Las personas trabajadoras de las instituciones gremiales de carácter periodístico, quedan comprendidos dentro de las disposiciones del presente estatuto.

Artículo 3º Edad mínima

Se fija como mínima la edad de dieciséis (16) para el ingreso a las dependencias administrativas de cualquier empresa periodística incluida dentro del alcance del presente estatuto.

En tal condición será la persona trabajadora considerado cadeta/a. Todo/a cadeta/a, al cumplir los dieciocho (18) años de edad, pasará a desempeñarse en la categoría de ayudante, percibiendo el sueldo que a éste le corresponde.

Artículo 4º Período de prueba

Todo personal administrativo que ingresare a la empresa podrá estar sujeto, si así lo deseara la persona empleadora, a un período de prueba, que durará tres (3) meses.

Cuando las empresas dispongan el ingreso de un nuevo personal administrativo, deberá asignarle la categoría de ayudante, cuando la persona trabajadora fuere mayor de dieciocho (18) años de edad, dando preferencia para ocupar cualquier vacante al empleado más antiguo de la categoría inferior en el orden jerárquico que rija en la misma.

Se exceptúa de esta disposición a los puestos en que el personal esté obligado a exhibir títulos profesionales adquiridos para su ocupación, sin perjuicio de dar preferencia al empleado de la casa en igualdad de condiciones que optare a la vacante existente.

Pasados los tres (3) meses establecidos como prueba, la persona trabajadora pasará a revistar como efectivo, considerándose definitivamente incorporado al personal permanente, con todos los beneficios que reconoce este estatuto.

El período de prueba debe ser considerado para todos los efectos.

Artículo 5º Personal extranjero/a

Desde la vigencia del presente estatuto, la persona empleadora admitirá únicamente el ingreso del cinco por ciento (5%) de extranjero/as con relación al total del personal administrativo.

Artículo 6º Sueldos. Comunicación

La fijación de los sueldos, sus modificaciones y la opción a que se refiere el artículo 4º, primera parte, deberán ser comunicadas por escrito al interesado.

Artículo 7º Prohibición de discriminación

La circunstancia de que la persona trabajadora/a administrativo/a sea afiliado a un sindicato o asociación gremial que se desenvuelva de acuerdo con las leyes en vigor, no podrá ser motivo para que la persona empleadora objete su ingreso, como tampoco considerada causal del despido.

Artículo 8º Jornada de trabajo

El horario para el personal administrativo de empresas periodísticas no será mayor de seis y media (6.30) horas diarias y treinta y seis (36) semanales, debiendo cada jornada ser cumplida en forma continuada.

Queda exceptuado de esta disposición el personal que realice tareas de dirección y vigilancia y el de intendencia con excepción de los telefonistas para quienes el límite de horas de prestación de servicios se ajustará a las disposiciones del Capítulo I del Título X del Libro I del Código del Trabajo.

Conceptúase, a estos efectos, que realizan tareas de dirección y vigilancia las personas que desempeñan los cargos de:

1. Secretario/a General;
2. Inspector/a General;
3. Jefe/as o Encargado/as de Departamento.

El Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social podrá autorizar la ocupación del personal con horarios discontinuos, cuando circunstancias debidamente acreditadas, a juicio de ésta, lo justifiquen.

Artículo 9º Promociones. Cesantías o exoneraciones

Ninguna persona trabajadora será separado de sus funciones mientras observe buen comportamiento. Las promociones se harán por riguroso

orden de escalafón, dándose preferencia al empleado más antiguo, siempre que éste reúna las debidas condiciones de idoneidad y conducta.

Las cesantías o exoneraciones sólo podrán producirse si mediaran causas graves.

Artículo 10º Derecho a la jubilación

La persona trabajadora que reúna todas las condiciones para jubilarse, tendrá la obligación de hacerlo, iniciando los trámites en un plazo no mayor de cinco (5) años después de haberlas alcanzado.

Artículo 11º Suspensión

Ninguna persona trabajadora podrá ser suspendida en el desempeño de sus tareas, sin retribución pecuniaria, por un plazo mayor de treinta (30) días, dentro del término de trescientos sesenta y cinco (365) días.

Toda suspensión deberá estar debidamente documentada y notificada por escrito al interesado principal para la aplicación de tal medida disciplinaria.

Artículo 12º Retiro voluntario

Toda persona trabajadora que tenga una antigüedad en el servicio superior a cinco (5) años, tendrá derecho, en caso de retiro voluntario, a una bonificación de medio mes de sueldo por cada año que exceda de los cinco (5) y hasta un máximo de tres (3) meses.

No gozará de este derecho en el supuesto que omitiese preavisar a la persona empleadora en los mismos plazos impuestos a estos últimos.

Artículo 13º Comisiones paritarias

Las cuestiones relativas al sueldo, jornada y condiciones de trabajo del personal administrativo no contempladas en el presente estatuto, serán resueltas por comisiones paritarias.

Artículo 14º Comisiones paritarias. Integración. Competencia

Los representantes de las comisiones paritarias serán designados a propuesta de las asociaciones profesionales representativas de empleadores y empleados. En caso de que no hubiere asociaciones profesionales constituidas, serán designados de oficio por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.

Las comisiones paritarias tendrán la competencia territorial que les asigne la autoridad de aplicación. El/la presidente/a de estas comisiones tendrá facultades para decidir en caso de divergencias, sin estar obligado a pronunciarse por ninguna de las propuestas en debate.

Artículo 15º Subcontratación. Solidaridad

Las empresas periodísticas incluidas en el presente estatuto no podrán utilizar los servicios de contratistas, subcontratistas, concesionarios/as, o cualquier otra empresa cuyas tareas importen ocupación de empleados comprendidos en el artículo 2º, si éstas no pagaran a su personal el salario mínimo, no estuvieran dentro de la escala de sueldos básicos y no efectuaran los aportes al sistema de seguridad social, que les correspondiera.

Alcanzan a los/as contratistas, subcontratistas, concesionarios/as o cualquier otra empresa que ocupe personas trabajadoras comprendidas en el artículo 2º, todas las obligaciones de personas empleadoras establecidas en el presente estatuto.

Cada empresa periodística será responsable solidariamente del incumplimiento de las obligaciones por parte de los/as contratistas, subcontratistas y concesionarios/as, cuando éstos adeudaran el importe correspondiente hasta dos (2) meses de remuneración, solidaridad que se hace extensiva en los casos de accidentes y enfermedades sobrevenidas a consecuencia de las tareas encomendadas.

Artículo 16º Orden público

Las disposiciones del presente estatuto se considerarán de orden público.

Artículo 17º Indemnización especial

Los despidos o cesantías que dispusiere la persona empleadora, sin que mediare culpa de la persona trabajadora dará lugar al pago de una indemnización especial equivalente a seis (6) meses de sueldo por preaviso y a un mes de sueldo por preaviso y a un mes de sueldo por año que la persona trabajadora haya trabajado con la persona empleadora, tomando como base para su cálculo el sueldo que correspondiere por la aplicación del presente estatuto, sin perjuicio de las demás disposiciones subsidiarias.

TÍTULO VII

RÉGIMEN DE TRABAJO PARA PERSONAS OPERADORAS TELEGRÁFICAS Y DE RADIOCABLE

Artículo 1º Ámbito de aplicación

Las condiciones de trabajo de los personas operadoras telegráficas y de radiocable y personal de afines de reparticiones nacionales, y empresas particulares se regirán de acuerdo a las leyes y decretos en vigor y a las modificaciones que introduce el presente Estatuto.

Artículo 2º Operador/a telegráfico

Es operador/a telegráfico todo aquél que esté a cargo de aparatos radiotelegráficos, cablegráficos o telegráficos con patente o autorización otorgada en virtud de este Estatuto. Integra el personal de afines todo aquél que desenvuelve tareas preparatorias o complementarias de la transmisión radio-cable telegráfica.

Artículo 3º Otras personas incluidas

Los jefe/as o encargado/as de oficinas o estaciones radio cabletelegráficas que tengan bajo su custodia la vigilancia o dirección del trabajo de los radio-cable- telegrafistas también están incluidos en las presentes disposiciones.

Artículo 4º Derecho de asociación

Se reconoce el derecho de los operador/as radio-cable- telegráficos y afines, de asociarse con fines de acción sanitaria y amparo social. Condiciones de Trabajo, Ingreso y Jornadas

Artículo 5º Requisitos de ingreso

Es requisito indispensable para el ingreso al personal de operador/as en empresas de servicios radio-cable-telegráficas poseer el certificado habilitante. Dichos certificados serán otorgados exclusivamente por entidades o instituciones de enseñanza reconocidas por el Poder Ejecutivo.

En los programas de exámenes se fijarán las equivalencias correspondientes a los efectos de facilitar la superación del personal dentro de su especialidad, tales, como para ascender en su categoría o para pasar de telegrafía a radiotelegrafista.

Artículo 6º Jornada y condiciones de trabajo

Las jornadas y las condiciones de trabajo se regirán por el Estatuto del Personal Telegráfico.

Artículo 7º Estaciones y oficinas trasladoras

Considéranse comprendidas en las disposiciones del artículo 2º del Estatuto del Personal Telegráfico a las estaciones y oficinas trasladoras.

Artículo 8º Jornada especial

Los operador/as radio-telegráficas de servicios aéreos o marítimos cuyos turnos estén supeditados a los horarios de trabajo de la aeronave o embarcación podrán cumplir jornadas de hasta doce (12) horas. Terminando el viaje o dentro del ciclo de tres (3) semanas deberán obtener en horas libres la compensación necesaria para que el promedio de la jornada no exceda de lo establecido por el artículo 1º del estatuto del Personal Telegráfico.

Artículo 9º Sueldos

Los operador/as telegrafistas, encargado/as, jefe/as y telegrafistas auxiliares de secretaría, ayudantes técnicos/as de salas de aparatos y guardahilos, que presten servicio en dependencias oficial/la, públicas o particulares, percibirán los sueldos que se indican a continuación

De los operador/as telegrafistas Denominación Sueldo Operador/as

Inicial \$200.-

3 años \$225.-

6 años \$250.-

9 años \$275.-

12 años \$300.-

15 años \$325.-

18 años \$ 50.- Jefe/as y encargado/as

Mínimo Máximo Aumento cada tres años

Encargado/a/a de Oficina de 2ª clase \$275.-\$375.-\$25.- Encargado/a/a de Oficina de 1ª clase \$ 375.-\$475.-\$25.- 2º Jefe/a Transmisión \$ 650.-

Jefe/a de Turno 475.-\$550.-\$25.- Jefe/a de Transmisión \$750.-

Artículo 10º Clasificación

A los efectos de los artículos 7º y 11, Correos y Telecomunicaciones procederán a la clasificación de las oficinas. Cualquier diferencia sobre esta clasificación será resuelta en definitiva por el Ministerio del Interior, previo dictamen de la comisión que corresponda, según lo dispuesto en el artículo 53.

Artículo 11º Jefe/as y encargado/as

El número de jefe/as y encargado/as de las oficinas telegráficas, estará regulado de acuerdo a la cantidad de operador/as en la proporción siguiente:

Oficinas con quince (15) operador/as:

Un (1) Jefe/a.

Un (1) Subjefe/a.

Tres (3) Encargado/as.

Oficinas con nueve (9) operador/as como mínimo:

Un (1) Jefe/a.

Dos (2) Encargado/as.

Oficinas con tres (3) operador/as como mínimo:

Un (1) encargado/a.

En las oficinas denominadas "Grandes Centrales" cuyo número de operador/as exceda de quince (15) se tendrá en cuenta las exigencias del servicio para la regulación del número de Jefe/as, Subjefe/as y Encargado/as.

Artículo 12º Otras personas incluidas

El personal, jefe/as y encargado/as del Telégrafo de la Nación ocupados en servicios afines, como ser: distribución de telegramas, clasificación, ventanilla, contralor, reparación de aparatos, instalaciones, talleres,

oficinas técnicas, etc., quedan comprendidos en el escalafón que rige en la Dirección General de Correos y Telecomunicaciones.

Artículo 13º Escalafón

Los radio-cable operador/as en circuito de la Nación, Compañías de Servicio Internacional, Agencias Noticiosas o informativas y Ferrocarriles; operador/as de estaciones receptoras, operador/as técnicos/as reparadores en salas de aparatos y operador/as de telefonía internacional, percibirán los siguientes sueldos:

Antigüedad en Sueldo el empleo Inicial \$275.-

Tres (3) años \$300.-

Seis (6) años \$325.-

Nueve (9) años \$350.-

Doce (12) años \$375.-

Quince (15) años \$400.-

Dieciocho (18) años \$450.-

Veintiún (21) años \$500.-

Jefe/as y Encargado/as de Oficinas Centrales y Estaciones Receptoras
Mínimo Máximo Aumento

Jefe/a \$ 650\$ 750\$ 23 por año Subjefe/a \$ 550\$ 650\$ 25 por año
Encargado/a \$500\$ 600\$ 25 c/2 años.

Estaciones transmisoras y Oficinas Técnicas Mínimo Máximo Aumento

Operador/as \$375\$ 550\$ 25 c/ 3 años Jefe/as \$ 750\$ 850\$ 25 por año
Subjefe/as \$ 650\$ 750\$ 25 por año Encargado/as \$ 550\$ 650\$ 25 por año.

Personal de Afines de Reparticiones y Empresas Radio-Cablegráficas
Mínimo Máximo Aumento

Auxiliar cadeta/a menor de 18 años \$ 160

Auxiliar cadeta/a mayor de 15 años \$ 180\$ 200\$ 20 a los dos años
Empleados \$ 200\$ 350\$ 15 cada dos años

Jefe/a distribución \$ 550\$ 600\$ 10 por año 2º Jefe/a distribución \$ 500\$ 550\$ 10 por año Cajeros Ventanilla \$ 400\$ 450\$ 10 por año Cajeros de 2da. \$ 350\$ 400\$ 10 por año

Encargado/a/a Sección \$ 350\$ 400\$ 10 por año Guardahilos \$ 200\$ 300\$ 20 cada 4 años

Personal de Secretaría de las Grandes Centrales Telegráficas Mínimo Máximo Aumento cada tres (3) años

Encargado/a/a de Secretaría y Ayudantes Técnicos/as \$ 375\$ 450\$ 25
Telegrafistas-Habilitado pagador \$ 275\$ 450\$ 25
Telegrafista-Auxiliar de Secretaría \$ 275\$ 375\$ 25 Personal de Afines de los Ferrocarriles

Mínimo Máximo Aumento

Ventanilleros/as, Encargado/as de Mesas de Distribución y/o Fiscalización y Encargado/as de Mensajeros/as \$ 250\$ 350\$ 25

Auxiliares del Servicio Telegráfico \$ 200\$ 300\$ 25 Guardahilos \$ 200\$ 300\$ 25

Los Ventanilleros/as, Encargado/as de Mesas de Distribución, Fiscalización y Encargado/as de Mensajeros/as, deben saber telégrafo.

Los guardahilos con medios propios de movilidad, percibirán una bonificación de \$20 m/n (veinte pesos moneda nacional) mensuales.

Mensajeros/as de Empresas Ferroviarias y Policía Mensajeros/as mayores de 18 años \$160.- Mensajeros/as menores de 18 años \$120.-

La empresa abonará a los Mensajeros/as, un aporte de \$0,20 por salidas, cuando éstas sean mayores de tres (3) cuadras y de \$25 mensuales, si tuviera bicicleta.

Mensajeros/as de Empresas Cable-Radiotelegráficas (Cía. Western, Transradio, All América Cables, Radiar, Cidra, Telegráfica-Telefónica). Mensajeros/as mayores de 18 años \$2,20 por día

Mensajeros/as menores de 18 años un peso cincuenta (\$1,50) por día.

Las empresas abonarán a los Mensajeros/as los gastos de locomoción por salidas superiores a ocho (8) cuadras y pagarán pesos veinticinco \$25 mensuales para conservación de la bicicleta.

Por cable abonarán \$0,10, computando el número de despachos de acuerdo a los radios establecidos actualmente.

Mensajeros/as de Agencias Noticiosas

Los Mensajeros/as de agencias noticiosas, percibirán un jornal de pesos tres con veinte centavos (\$3,20) por día. Los uniformes y elementos de trabajo, serán proporcionados por las reparticiones o empresas.

Personal Administrativo de Empresas Cable Radiotelegráficas (Cía. Western, Transradio, All America Cables, Radiar, Cidra, Telegráfica, Telefónica).

Sueldo inicial pesos ciento cuarenta (\$140).- A los 2 años pesos ciento sesenta (\$160).-

A los 4 años pesos ciento ochenta (\$180).-

A los 6 años pesos doscientos treinta (\$230).- A los 8 años pesos doscientos ochenta (\$280).- A los 10 años pesos trescientos veinte (\$320).-

A los 13 años pesos trescientos cincuenta (\$350).-

A los 16 años pesos trescientos setenta y cinco (\$375).- A los 19 años pesos cuatrocientos (\$400).-

A los 22 años pesos cuatrocientos veinticinco (\$425).- A los 25 años pesos cuatrocientos cincuenta (\$450).- Estaciones terrestres

Artículo 14º Servicios aéreos. Sueldos

Los radio-operador/as de servicios aéreos, nacionales, provinciales o de compañías privadas, percibirán los siguientes sueldos:

(Radio-operador/as con patente de segunda clase):

Sueldo inicial pesos cuatrocientos (\$400).-

A los 2 años pesos cuatrocientos veinticinco (\$425).- A los 4 años pesos cuatrocientos cincuenta (\$450.-)

Sueldo máximo pesos cuatrocientos setenta y cinco (\$475).- (Radio-operador/as con patente de primera clase):

Sueldo inicial pesos cuatrocientos setenta y cinco(\$475).- A los 2 años pesos quinientos (\$500).-

A los 4 años pesos quinientos veinticinco (\$525).- A los 6 años pesos quinientos cincuenta (\$550.)

A los 8 años pesos quinientos setenta y cinco (\$575).- A los 10 años pesos seiscientos (\$600).-

Radio-operador/as aeronavegantes

Sueldo inicial, pesos seiscientos (\$600) con aumento de pesos veinticinco (\$25) por año de antigüedad y hasta un máximo de diez (10) años.

Los radiooperador/as navegantes recibirán además una bonificación por kilómetro volado o por hora de vuelo, que se establecerá por común acuerdo o por arbitraje de la comisión a que se refiere el artículo 53.

Artículo 15º Equiparaciones

En todos los buques mercantes de bandera nacional, los puestos de radiooperador/as marítimos estarán equiparados en funciones a las jerarquías siguientes, del mismo buque:

1er. radiooperador/a a 2do oficial/la;

2do. radiooperador/a a 3er. oficial/la; 3er. radiooperador/a a 3er. oficial/la.

En los buques que lleven un solo oficial/la de altura además El/la capitán/a , el radiooperador/a estará equiparado al oficial/la.

Artículo 16º Radiooperador/as. Sueldos

Los radiooperador/as marítimos que presten servicios en los buques mercantes de bandera nacional percibirán los sueldos mensuales mínimos, de acuerdo a la equiparación que establece el artículo 9º del presente Estatuto.

Artículo 17º Radiooperador/as marítimos

Los radiooperador/as marítimos de los remolcadores que naveguen fuera de cabos para prestar auxilio, percibirán un sueldo mensual equivalente al del primer (1º) oficial/la de ruta.

Artículo 18º Buques

En los buques provistos de instalaciones radioeléctricas con obligatoriedad que lleven un sólo oficial/la o ninguno, el radiooperador/a marítimo percibirá un sueldo mensual mínimo de pesos trescientos cincuenta (\$350) moneda nacional.

Artículo 19º Buques de instalaciones radioeléctricas

En los buques provistos de instalaciones radioeléctricas sin obligatoriedad el radiooperador/a marítimo percibirá un sueldo mensual mínimo de pesos trescientos (\$300) m/n.

Artículo 20º Radiooperador/as marítimos

Los radiooperador/as marítimos que presten servicios como jefe/as de estación de buques de pasajeros/as con estaciones de primera categoría percibirán un sobresueldo mensual en concepto de recargo de servicios de pesos cincuenta (\$50) m/n.

Artículo 21º Contratación de radiooperador/as

La contratación de los radiooperador/as marítimos se efectuará en las mismas condiciones que para los demás oficial/la del buque.

Artículo 22º Licencias

Las licencias del personal de radiotelegrafistas marítimos se registrarán por las mismas disposiciones y convenios que comprenden a todo personal marítimo.

Artículo 23º Guardia permanente

En los casos en que las necesidades del servicio exijan cubrir guardia permanente cuando haya dos operador/as, se remunerará cada jornada de recargo de guardia con la cincuentava parte del sueldo mensual que a cada uno corresponda.

Artículo 24º Incompatibilidad

En puerto los radiooperador/as marítimos no podrán desempeñar dentro del buque otras funciones que no sean inherentes al cargo de radiooperador/a, excepto en los buques de tercera (3ra) y cuarta (4ta.) categoría, donde podrán desempeñar otras tareas compatibles con su condición de oficial/la de la plana mayor.

Artículo 25º Equiparación

A los fines de la movilización, la equiparación entre los radiooperador/as marítimos y el personal militar se ajustarán a las disposiciones de la Ley Orgánica de la Armada y su reglamentación.

Artículo 26º Exclusión

Los radiooperador/as marítimos quedan excluidos del artículo 1 del Estatuto del Personal Telegráfico siempre que se observen los intervalos que se fijan en la reglamentación respectiva.

Artículo 27º Retribución proporcional

En las estaciones u oficinas en que la jornada no alcance a seis horas se fijará la retribución proporcionalmente y con intervención de la Comisión a que se refiere el artículo 53.

Artículo 28º Viáticos

Los viáticos del personal de operador/as telegráficos destacados en comisión fuera de lugar en que desempeñan habitualmente sus tareas a más de cincuenta (50) kilómetros, serán como mínimo de pesos ocho (\$8) m/n. diarios durante los primeros treinta (30) días. Pasado ese término el viático de compensación por residencia será como mínimo de pesos siete (\$7) diarios.

Artículo 29º Jornada nocturna

Las personas trabajadoras que inicien sus jornadas diarias en horas comprendidas entre las veintiuna y las cuatro, percibirán una bonificación de pesos veinticinco (\$25) m/n. mensuales.

Artículo 30º Bonificación por zona

Los operador/as que presten servicios en oficinas al sur del paralelo 40 S percibirán mientras actúen en dichas zonas una bonificación del quince por ciento (15%) como mínimo sobre sus sueldos. El personal destacado en zonas insalubres o inhóspitas tendrá derecho a una bonificación que será establecida de común acuerdo por la Secretaría de Trabajo y la Dirección Nacional de Salud Pública, dentro de una escala por zonas.

Artículo 31º Reemplazo

Cuando una persona trabajadora reemplace a otro de mayor categoría en tarea distinta, por un término mínimo de treinta (30) días percibirá un sueldo

igual al de la persona reemplazada. Los patronos no podrán fraccionar el tiempo de estas suplencias.

Artículo 32º Incompatibilidad

Los operador/as tele-cable-radio-telegráficos y afines que cumplan la jornada de seis (6) horas no podrán desempeñar otro cargo de la misma naturaleza durante el resto del día ni durante las licencias o francos de que gozaren.

Artículo 33º Sanción

En caso de violación a lo dispuesto en el artículo anterior, la persona empleadora quedará eximido de abonar el sueldo correspondiente al tiempo de duración de la dualidad de las tareas previa comprobación ante la Secretaría de Trabajo. Este importe será ingresado a la Administración Nacional de la Seguridad Social. La persona empleadora tiene además el derecho de despedir al empleado sin indemnización. El cincuenta (50%) del importe que por este concepto hubiere correspondido será ingresado por la persona empleadora la Administración Nacional de la Seguridad Social.

Artículo 34º Suspensión

El personal de que trata este Estatuto podrá ser suspendido. Pero la procedencia de la suspensión, en lo que respecta a las personas trabajadoras de empresas particulares, será juzgada por la comisión a que se refiere el artículo cincuenta y tres (53) primer apartado, previo dictamen de Correos y Telecomunicaciones si se relaciona con cuestiones técnicas. En caso de declararse improcedente la suspensión la persona empleadora deberá abonar el sueldo o salario correspondiente a los días de suspensión. En las suspensiones por menos de diez (10) días la Comisión sólo dictaminará a solicitud de afectado.

Artículo 35º Causas especiales de despido

Son causas especiales para despedir al empleado y sin obligación para el principal de indemnizar por despido:

1. Cuando la persona trabajadora causare cualquier daño a los intereses del patrono por dolo o culpa en el desempeño de sus funciones;
2. Cuando por sentencia judicial se probare contra la persona trabajadora acto de fraude o abuso de confianza en perjuicio del principal.

Artículo 36º Derechos

Los beneficios que acuerda el presente Estatuto no autorizan la disminución de otros mayores que gocen actualmente los operador/as telecableradiotelegráficos y afines.

Artículo 37º Servicio militar obligatorio

Cuando una persona trabajadora sea requerido por el servicio militar obligatorio recuperará sus derechos reintegrándose al empleo dentro de los treinta (30) días de licenciado. El tiempo que dure el servicio militar será computado a los efectos del escalafón.

Artículo 38º Prohibición de privación de empleo

El operador/a no podrá ser privado de su empleo mientras dure su buena conducta y mantenga en vigor su certificado oficial/la de aptitud. Cualquiera de las personas comprendidas en el presente estatuto que fuere despedida sin causa, ilegalmente o por supresión del cargo deberá ser indemnizada con una suma no inferior a un mes de sueldo promedio por cada año de servicio, o fracción mayor de tres (3) meses, tomándose como base de retribución el promedio de los últimos tres (3) años o de todo el tiempo de servicio cuando sea inferior a aquel plazo. La indemnización no podrá exceder de pesos mil (\$1000) por cada año de servicio. La suspensión de tareas ordenada por el principal por más de tres (3) meses en el período de un (1) año se considerará como despido. En cualquiera de los supuestos previstos anteriormente el monto total de las indemnizaciones en ningún caso será inferior al importe de la remuneración correspondiente a un (1) mes de trabajo calculado de conformidad con lo establecido en la última parte del párrafo segundo en este artículo. En caso de muerte de la persona trabajadora, las personas enumeradas en el artículo 37 de la Ley 18.087 tendrán derecho, en el orden de prelación y condiciones allí señalados, a una indemnización no inferior a la mitad de las retribuciones mensual promedio por cada año de servicio que se calculará en la forma establecida en la última parte del párrafo segundo de este artículo. Esta indemnización no es acumulable con la fijada por el Título IV del Libro II del Código del Trabajo. Se deducirá del monto de la indemnización lo que los beneficiarios reciban de cajas o sociedades de seguros por actos o contratos de previsión realizados por el principal. Esta indemnización no podrá exceder de pesos quinientos (\$500) por cada año de servicio.

Artículo 39º Cesantía o retiro voluntario

En caso de cesantía o retiro voluntario del servicio por cualquier causa, la repartición nacional y empresa estará obligada a entregar al operador/a

telegráfico un certificado de trabajo que contenga indicaciones sobre su especialidad, antigüedad y concepto.

Artículo 40º Incorporación de mejoras

Cuando por la incorporación de mejoras de orden técnico, científico, sea necesario reducir la dotación de personal el despido se efectuará con el personal menos antiguo en las condiciones del presente Estatuto. Por la Secretaría de Trabajo se llevará un registro del personal despedido en estas condiciones a efectos de que sea ocupado preferentemente en cualquier otra repartición o empresas en las primeras vacantes que se produzcan.

Artículo 41º Movilidad

Las reparticiones nacionales y empresas que tengan oficinas o plantas de aparatos alejadas más de mil (1000) metros de las estaciones de ferrocarril o apeaderos de servicios públicos de transportes, proporcionarán al personal medios de movilidad para su traslado de y para las mismas, en concordancia con la iniciación y terminación de los turnos de trabajo.

Artículo 42º Traslados

Los traslados de localidades cuando impliquen un ascenso deberán ser realizados de acuerdo al escalafón que se establece. Los gastos para el traslado del operador/a, su familia y sus muebles estarán a cargo de la persona empleadora.

Artículo 43º Vacaciones

Los operador/as tele-cable-radiotelegráficos, gozarán de vacaciones mínimas de treinta (30) días por año con percepción íntegra del sueldo.

Artículo 44º Enfermedad

En caso de enfermedad la persona trabajadora tendrá derecho a que se le abone su sueldo íntegro, durante un período de tres (3) meses, si su antigüedad en el empleo no es mayor de diez (10) años y de seis (6) meses si es mayor de dicho término. Transcurridos los tres (3) o seis (6) meses, según el caso, y por un término de hasta un (1) año desde la suspensión de las tareas, la persona trabajadora podrá volver a su empleo en las condiciones en que se encontraba con anterioridad a la enfermedad.

Artículo 45º Enfermedad profesional

Si se tratase de la enfermedad del "profesional telegráfico" se procederá de acuerdo al Título IV del Libro II del Código del Trabajo.

Artículo 46º Licencia por matrimonio

Las licencias por matrimonio serán de diez (10) días hábiles como mínimo con goce de sueldo íntegro independientemente de la licencia anual.

Artículo 47º Licencia por “desgracia familiar”

En los casos de desgracia de familia dentro del cuarto grado por consanguinidad y segundo por afinidad se acordará una licencia no menor de dos (2) días con goce de sueldo.

Artículo 48º Acumulación de francos

Cuando por razones imperiosas de servicio no sea posible acordar descanso hebdomadario al personal de operador/as telegráficos no comprendidos en el régimen de horario de 6 (seis) horas, se podrán acumular los francos correspondientes hasta un período que no exceda de seis (6) meses, independientemente de la licencia anual.

Artículo 49º Certificado Médico/a

Para obtener las licencias por razones de salud deberá acreditarse su necesidad con certificado Médico/a. La persona empleadora podrá exigir que este certificado sea expedido por el órgano que resulte competente.

Artículo 50º Nulidad

Será nula y sin valor toda convención de parte que reduzca las obligaciones que determina el presente Estatuto.

Artículo 51º Títulos. Renovación

Los títulos deberán ser renovados cada dos (2) años debiendo en cada caso aprobar el examen de competencia para optar al título que se renueva.

Quedan eximidos del examen los operador/as en actividad.

Artículo 52º Comisión especial

La observancia del cumplimiento del presente Estatuto en cuanto atañe a las empresas particulares, estará a cargo de una comisión presidida por un

funcionario/a/a de la Secretaría de Trabajo e integradas por representantes de Correos y Telecomunicaciones, de las empresas privadas y la Asociación Argentina de Telegrafistas, Radiotelegrafistas y Afines de Acción Sanitaria y Amparo Social.

Estas comisiones propondrán la clasificación de las respectivas dependencias nacionales y oficinas telegráficas por categoría, señalando las dotaciones básicas de operarios según su importancia; y dictaminarán con motivo de cualquier reclamación que se formule respecto a la aplicación y cumplimiento de este Estatuto por parte de las respectivas reparticiones.

Artículo 53º Clasificación por categorías

Encomiéndase a la Comisión a que se refiere el artículo 52 que dentro del plazo de noventa (90) días proponga la clasificación de las dependencias privadas, y las oficinas telegráficas por categoría señalando las dotaciones básicas de operador/as según su importancia.

Artículo 54º Resolución de diferendos

Las diferencias que se susciten entre empresas particulares y operador/as con motivo de la aplicación del presente Estatuto serán resueltas por la Comisión a que se refiere el artículo 52 o tribunales arbitrales designados por ella con arreglo a las disposiciones legales y reglamentarias que regulan las cuestiones del trabajo. Cuando las diferencias se refieran a asuntos de orden técnico, deberá oírse el dictamen de Correos y Telecomunicaciones y cuando ocurran por asuntos de carácter sanitario, corresponderá dictaminar al órgano con competencia para emitir los certificados a los que se refiere el artículo 49 del presente régimen de trabajo.

Artículo 55º Jornada nocturna

Los horarios de trabajo que se inicien o finalicen entre la una y las cinco horas sólo se establecerán por excepción, previa autorización de la Secretaría de Trabajo.

Artículo 56º Cuerpos de trabajo

Las reparticiones nacionales y empresas privadas cuyos servicios lo requieran a juicio de la Secretaría de Trabajo constituirán cuerpos de relevantes por zonas para reemplazos del personal en casos de licencias, enfermedades o francos.

Artículo 57º Aseguramiento

En ningún momento el servicio de una estación receptora o transmisora radio-cable-telegráfica, deberá estar asegurado por menos de dos (2) hombres.

Tampoco un operador/a tendrá a su cargo dos (2) recepciones simultáneas, ni podrá estar en escucha de una recepción cuando esté a cargo de una transmisión.

Cuando la recepción sea a velocidad deberá el operador/a copista, estar libre de la recepción auditiva, quedando a cargo del control una segunda persona.

Artículo 58º Condiciones de seguridad

En los sistemas de transmisión por manipulador y/o recepción auditiva deberán cumplirse las siguientes condiciones:

En radio y cablegrafía, con dos (2) operador/as por circuito o tres (3) operador/as por cada dos (2) circuitos, a razón de veintisiete (27) palabras por minuto como promedio de rendimiento en el tiempo útil de la jornada de trabajo.

En las oficinas telegráficas el rendimiento será razón de veinticinco (25) palabras por minuto como promedio calculado en igual forma que lo establecido en el párrafo precedente.

En los sistemas indirectos, cualesquiera sean los tipos empleados se trabajará a razón de treinta y dos (32) palabras por minuto de promedio, pero acordándose diez (10) minutos de descanso por hora como mínimo y no acumulable. Lo establecido anteriormente sólo se aplicará a la recepción auditiva de signos Morse y a su emisión por manipulador. Para el trabajo en sistemas automáticos de alta velocidad, en transmisión o recepción, la Secretaría de Comunicaciones establecerá las velocidades mínimas para cada tipo de aparato en base al rendimiento promedio registrado en el primer semestre del corriente año.

Artículo 59º Pena

La violación de las disposiciones del presente Estatuto será penada de acuerdo al Decreto 21877/44

Artículo 60º Sanción. Autoridad de aplicación

El Ministerio del Interior gestionará de los gobiernos provinciales la sanción de las leyes o disposiciones reglamentarias que se requieran para hacer efectiva la aplicación de este Estatuto al personal de radio-cabletelegrafistas y afines dependientes de sus respectivas administraciones.

TÍTULO VIII

RÉGIMEN DE TRABAJO PARA PERSONAS TRABAJADORAS DE LAS EMPRESAS PETROLERAS PARTICULARES

Artículo 1º Pena

El presente decreto regirá las relaciones del persona la persona trabajadora con las empresas petroleras particulares dedicadas a la elaboración, transporte, almacenaje, distribución y venta de petróleo y sus derivados, en cuanto se refiera a la forma de retribución y valorización adecuada de las funciones que realicen.

Artículo 2º Sueldo mensual

Todo el personal que hasta la fecha del presente decreto fuera remunerado por jornal diario u hora pasará automáticamente a gozar de un sueldo mensual igual al que corresponde dentro de la escala de jerarquización y tabla de retribuciones establecidas.

Artículo 3º Jornada

La retribución mensual cubre la prestación de servicios de cuarenta y cuatro horas semanales de labor efectiva para el personal diurno y cuarenta y ocho horas semanales al personal de turno.

Artículo 4º Mensualización

La mensualización del personal implica el cese del pago del beneficio económico del sábado inglés hecho efectivo en la actualidad por la empresas.

Artículo 5º Personal diurno

Se entiende por personal diurno el que efectúa tareas discontinuas de ocho horas de lunes a viernes y cuatro horas los días sábado y por el personal de turno aquel que realiza trabajos que en total sumen cuarenta y ocho horas semanales con horario continuo de ocho horas.

Artículo 6º Tareas a destajo

Las tareas realizadas en la actualidad a destajo, podrán mantenerse como tales, garantizándose un salario mínimo equivalente al asignado en la categoría respectiva, y las primas por mayor rendimiento que de común acuerdo convengan las partes.

Artículo 7º Jerarquización

La jerarquización del personal de depósito de almacenamiento y distribución de combustibles líquidos, aceites lubricantes y servicio mecánico de surtidores se establecerá de acuerdo a las siguientes categorías: Categoría A, peón/a - Categoría B, peón/a general - Comprende: Cargadores/a y descargadores/atambores y cajones en camiones, vagones, chatas, lanchas, etc. Peón/a limpieza y cuidador vestuarios. Peón/a general de segunda. Expendedor/a de productos por surtidor. Categoría C, peón/a práctico. Comprende: Precintado, etiquetado y sellado de tambores. Lavador/aes/as de tambores de productos livianos y pesados. Recibidor/a de aceite de lino. Recuperador/a de latas. Peón/a de laboratorio (lava-botellas). Peón/a mensajero interno. Ayudante portero diurno. Peón/a de laboratorio (lava-botellas). Peón/a general de primera. Categoría D Peón/a movimiento materiales almacenes. Expendedor/a productos por surtidor. Estibador/a (cajones y tambores). Lavador/a de vehículos. Jardinero/a. Cajonero/a. Pintor/a de tambores. Ayudante electricista. Ayudante cañista. Ayudante carpintero. Ayudante herrero. Ayudante mecánico. Ayudante albañil. Ayudante chapista. Ayudante soldador. Ayudante marcador de tambores. Pañolero. Pintor/a de tambores. Categoría E Apuntador. Medio oficial/la carpintero. Serenos/as. Cargador/a y descargador/ade vagones tanques. Inspección de envases. Envasador de segunda. Engrasador de vehículos. Mandrilador de latas. Sondeador. Cambista. Personal de conexiones (conexión y desconexión de buques tanques y lanchas). Saca-muestras. Conductor camiones playos y pik-up (servicio interno). Tonelero. Desaboyador tambores. Guincho. Medio oficial/la soldador. Transvasador. Tractorista. Medio oficial/la tapicero. Categoría F Envasador de primera (comprende: envasado tambores de productos livianos, pesados y gas líquido). Balancero camiones y vagones. Portero. Locomotorista. Ayudante encargado/a sector almacenes. Tapicero. Gomero. Pintor/a de segunda. Medio oficial/la albañil. Ayudante encargado/a de almacén. Ayudante mezclador. Maquinista de bombas. Mantenimiento equipo de incendio plantas de segunda. Segundo capataz mediciones y maniobras plantas primera. Conductor camión playo y pik-up (servicio externo). Medio oficial/la chapista. Limpiador surtidores y tanques.

Medio oficial/la mecánico surtidores de primera. Ayudante de seguridad plantas de primera. Ayudante foguista. Categoría G Lanchero. Cargador camiones tanque. Conductor ómnibus. Bombero tipo incendio. Amiantista

de primera. Medio oficial/la electricista de primera. Oficial/la mecánico surtidores de seguridad. Medio oficial/la herrero. Oficial/la soldador de segunda. Oficial/la carpintero de segunda. Choferes camiones playos (servicio almacenes) Medio oficial/la cañista. Mantenimiento equipo incendio plantas de primera. Capataz playa planta cuarta. Oficial/la albañil de segunda. Medio oficial/la mecánico ajustador de primera. Medio oficial/la tornero mecánico de primera. Encargado/a de turno (estaciones de servicio). Encargado/a recepción y distribución reclamos de surtidores y control materiales instalados. Categoría H Pintor/a de primera. Oficial/la soldador de primera. Oficial/la tornero mecánico de segunda. Oficial/la electricista de segunda. Oficial/la electricista de automóviles de segunda. Oficial/la mecánico surtidores de primera. Oficial/la herrero de primera. Lustrador. Capataz cuadrilla instalaciones de surtidores. Oficial/la chapista. Chóferes camiones tanque y playo reparto. Foguista. Oficial/la mecánico de segunda. Segundo capataz mediciones y maniobras planta de primera. Segundo capataz de playa plantas de segunda. Capataz limpieza de tambores. Oficial/la cañista de segunda. Capataz playa plantas de tercera. Mecánico autos y camiones de segunda. Capataz mediciones y maniobras plantas de segunda. Elaborador de cola y road-oils. Mecánico balancero. Encargado/a sector almacén. Capataz cargador camión tanque. Categoría I Oficial/la mecánico de primera. Oficial/la electricista de primera. Oficial/la carpintero de primera. Oficial/la albañil. Mecánico de autos y camiones de primera. Pintor/a a duco. Bombero control cargamentos de turno plantas de primera. Oficial/la tornero mecánico de primera. Oficial/la cañista de primera. Capataz de playa plantas de segunda. Segundo capataz de playa plantas de primera. Capataz carga y despacho plantas de primera. Capataz mediciones y maniobras plantas de primera. Capataz taller plantas de tercera. Mecánico de plantas de primera. Capataz medición tanques. Maestro calderero. Encargado/a seguridad de incendio planta de primera. Oficial/la fresador de primera. Maestro herrero. Capataz servicio mecánico de surtidores. Capataz equipo volante servicio mecánico. Surtidores. Categoría J Capataz playa plantas de primera. Capataz taller plantas de segunda. Segundo capataz taller plantas de primera. Operador/a casa mezcla. Encargado/a de turno plantas de primera. Instructor especializado estaciones de servicio. Categoría K Capataz de talleres plantas de primera.

Artículo 8º Categorías

Clasifícanse a los efectos de la ubicación del personal de capataces a los depósitos, en cuatro categorías: Denominación de la compañía.....UbicaciónCategoría West India Oil C.....Dock Sud.....1ra. West India Oil C.....Campana (1).....1ra. West India Oil C.....San Lorenzo.....1ra. Shell Mex.....Dock Sud y Sola (1)....1ra. Cía. Ultramar.....Dock Sud (1).....1ra. West India Oil C.....Pto. Galván (1) 2da. West India Oil C.....Pto.

Vilelus.....2da. West India Oil C.....Santa Fe.....2da. Shell
 Mex.....Concepción del Uruguay 2da. Shell
 Mex.....Pto. Galván.....2da. Shell
 Mex.....Rosario..... 2da. Shell Mex.....Santa
 Fe.....2da. Cía. Cóndor.....Avellaneda..... 2da. Cía. La
 Isaura.....Loma Paraguaya.....2da. West India Oil
 C.....Challacó (1).....3ra. West India Oil C.....Concepción del
 Uruguay...3ra. West India Oil C.....Córdoba..... 3ra. West India
 Oil C.....General Pico..... 3ra. West India Oil C.....Manuel
 Elordi (1) 3ra. West India Oil C.....Necochea.....3ra. West India
 Oil C.....Paraná.....3ra. West India Oil
 C.....Rufino.....3ra. West India Oil
 C.....Tandil.....3ra. West India Oil C.....Tres
 Arroyos.....3ra. West India Oil C.....Tucumán.....3ra. Shell
 Mex.....Azul.....3ra. Shell
 Mex.....Concordia.....3ra. Shell Mex.....Coronel
 Suárez...3ra. Shell Mex.....General Pico.....3ra. Shell
 Mex.....Junín.....3ra. Shell Mex.....La
 Plata.....3ra. Shell Mex.....Mendoza.....3ra. Shell
 Mex.....9 de Julio.....3ra. Shell
 Mex.....Pergamino.....3ra. Shell
 Mex.....Rafaela.....3ra. Shell Mex.....Río
 IV.....3ra. Shell Mex.....San Juan.....3ra. Shell
 Mex.....San Rafael.....3ra. Shell
 Mex.....Tandil.....3ra. Shell Mex.....Villa
 María.....3ra. Cía. Ultramar.....Pto. Galván.....3ra. Cía.
 Ultramar.....Rosario.....3ra. Cía. Ultramar.....Santa
 Fe.....3ra. Cía. La Isaura.....Rosario.....3ra. Cía. General
 Asfalto.....Wilde (1).....3ra. Cía. Ragor.....Quilmes
 (1).....3ra. Lottero Papini.....Avellaneda (1).....3ra.
 Astra.....Dock Sud (1).....3ra.
 Horsyl.....Avellaneda (1).....3ra. Cía. Gral.
 Combustibles.....Dock Sud (1).....3ra. West India
 C.....Azul.....4ta. West India C.....Mar del
 Plata.....4ta. West India C.....Rafaela.....4ta. West India
 C.....Río IV.....4ta. West India
 C.....Rojas.....4ta. West India
 C.....Salta.....4ta. West India C.....San
 Francisco.....4ta. West India C.....San Juan.....4ta. West
 India C.....San Rafael.....4ta. West India C.....Sgo.
 del Estero...4ta. West India C.....Villa María.....4ta. Shell
 Mex.....Posadas.....4ta. Cía.
 Ultramar.....Córdoba.....4ta. Cía. La Isaura.....Mar del
 Plata.....4ta. Cía. La Isaura.....M. Cascallares.....4ta. (1) Depósitos
 anexos a destilerías.

Artículo 9º Categorías

La jerarquización del personal de destilerías y sus derivados se establecerá de acuerdo a las siguientes categorías:

Categoría A, peón/a. Comprende: Peón/a. Peón/a a prueba. Peón/a de patio. Categoría B, peón/a general. Comprende: Peón/a general de segunda. Peón/a de patio. Peón/a de limpieza. Cuidador. Categoría C, peón/a práctico. Comprende: Peón/a práctico. Peón/a práctico de patio. Peón/a general de primera. Peón/a de expedición. Peón/a de instrumentos. Peón/a de laboratorio. Peón/a limpia-botellas. Mensajero. Categoría D Jardinero/a. Ordenanza. Telefonista. Pañolero. Peón/a movimiento materiales almacenes. Peón/a embalaje y desembalaje. Operador/a hormigonera. Ayudante albañil. Ayudante cañista. Ayudante carpintero. Ayudante calderero. Ayudante electricista. Ayudante herrero. Ayudante mecánico. Ayudante soldador. Ayudante fundidor. Ayudante tapicero. Ayudante lustrador. Ayudante andamista. Ayudante hojalatero. Ayudante marcador tambores. Ayudante vidriero. Ayudante práctico. Categoría E Apuntador. Sondeador. Cambista. Serenos/as. Engrasador. Engrasador de vehículos. Tractorista. Extractor de muestras. Conductor camión playa y pik-up (servicio interno). Guincher. Amiantista de segunda. Andamista de segunda. Medio oficial/la electricista de segunda. Medio oficial/la tornero mecánico de segunda. Medio oficial/la mecánico ajustador de segunda. Medio oficial/la carpintero. Medio oficial/la soldador. Ayudante ensayador. Ayudante laboratorio. Ayudante instrumentista. Ayudante bombero de segunda. Ayudante de coke. Categoría F Portero. Herrero. Despachante. Empalmador. Limpiador de equipos. Limpiador de filtros. Carbonero. Pintor/a de segunda. Entramador de segunda. Tapicero. Maquinista locomotora. Operador/a máquinas fábrica de latas. Medio oficial/la albañil. Medio oficial/la chapista. Ayudante mezclador. Ayudante encargado/a sector almacenes. Ayudante motorista. Ayudante bombero. Ayudante bombero incendio. Ayudante foguista usina. Ayudante de refinación. Ayudante desparafinación. Ayudante foguista equipo de destilación. Ayudante recuperación arcilla. Categoría G Capataz de segunda. Conductor de ómnibus. Conductor camiones y pick-up (servicios almacenes). Andamista de primera. Amiantista de primera. Entramador de primera. Operador/a guinche a grampa.

Medidor bombero. Bombero incendio. Bombero piletas Recuperador/aas. Operador/a de compresores. Lanchero. Oficial/la albañil de segunda. Oficial/la carpintero de segunda. Oficial/la calderero de segunda. Oficial/la soldador de segunda. Ayudante operador/a de fábrica grasas. Ayudante operador/a casa mezcla. Ayudante operador/a tratamiento químico. Medio oficial/la mecánico instrumentista. Medio oficial/la mecánico ajustador de primera. Medio oficial/la tornero mecánico. Medio oficial/la armador/a.

Medio oficial/la cañista. Medio oficial/la hojalatero. Medio oficial/la herrero. Medio oficial/la plomero metalizador. Medio oficial/la vidriero. Electricista de primera. Medio oficial/la reparador de válvulas. Categoría H Ayudante centrífugas. Ayudante de filtros. Ayudante de gas y gasolina. Ensayador de segunda. Encargado/a sector almacenes. Capataz de transportes. Bombero agua industrial. Limpiador de planta Dubbs. Foguista de segunda equipos de destilación. Foguista de segunda calderas de vapor. Lustrador. Conductor cobrador camiones tanques y playas reparto. Pintor/a de primera. Mecánico balancero. Operador/a máquina roscar. Operador/a máquinas herramientas. Operador/a equipos asfaltos. Operador/a equipos solventes. Operador/a guinche a grampa. Oficial/la armador/a. Oficial/la chapista. Oficial/la cañista de segunda. Oficial/la calderero de primera. Oficial/la electricista de segunda. Oficial/la fundidor. Oficial/la herrero de primera. Oficial/la hojalatero de primera. Oficial/la hormigón. Oficial/la mecánico de segunda. Oficial/la mecánico ajustador de segunda. Oficial/la mecánico instrumentista segunda. Oficial/la Pintor/a de primera. Oficial/la soldador de primera. Oficial/la tornero mecánico de segunda. Oficial/la cañista plomero. Categoría I Capataz Central Espuma. Capataz limpieza plantas. Capataz cuadrilla de vías. Capataz cuadrilla servicios generales. Capataz general hormigón. Encargado/a de vigilancia. Encargado/a de portería. Ensayador de primera. Bombero casa de bombas. Foguista de primera equipos de destilación.

Letrista de primera. Pintor/a a Duco. Plomero metalizador de segunda. Instrumentista de segunda. Capataz fábrica de latas. Foguista de primera calderas de vapor. Capataz general envase asfalto, grasas, cargas y despachos. Operador/a motorista. Operador/a tratamiento químico. Operador/a máquinas frigoríficos. Operador/a de segunda fábrica de grasas. Oficial/la albañil. Oficial/la carpintero de primera. Oficial/la cañista de primera. Oficial/la electricista de primera. Oficial/la mecánico de primera. Oficial/la tornero mecánico de primera. Oficial/la vidriero. Oficial/la fresador de primera. Maestro cañistas plomero. Maestro calderero. Maestro herramentista. Maestro herrero. Maestro soldador. Maestro chapista. Maestro hojalatero. Maestro fundidor. Categoría J Ayudante destilador. Destilador de segunda. Instrumentista de primera. Plomero metalizador de primera. Capataz lancharo. Capataz armador/a. Capataz calderería. Capataz cañista. Capataz reparador válvulas. Capataz general limpieza de plantas. Capataz medición. Capataz carpintero. Capataz pintura. Capataz albañilería. Capataz andamista. Capataz amiantista. Capataz mecánico de plantas. Operador/a plantas de desparafinación. Operador/a plantas de refinación. Operador/a casa de mezcla. Operador/a fábrica de grasas. Operador/a bombas de productos. Operador/a plata gasolina. Maestro mecánico. Maestro electricista. Maestro fresador. Maestro tornero. Maestro modelista. Maestro matricero. Categoría K Capataz taller maquinado. Capataz taller ajuste. Capataz electricista. Capataz mecánico reparaciones

externas. Capataz taller soldaduras. Capataz general calderería. Capataz herrería y hojalatería. Capataz fundición. Capataz de calderas. Capataz de turno. Capataz general. Destilador unidades cracking. Destilador unidades destilación. Destilador lubricantes. Maquinista usina. Técnico instrumentista.

Artículo 10º Zonas

A los efectos de la retribución mensual correspondiente, se divide las zonas en que las empresas tienen refinerías o depósitos, en la siguiente forma: Zona 1 Destilería Manuel Elordi (Salta). Depósito Tucumán, Santiago del Estero y Salta. Zona 2 Refinería Dadín, Plaza Huinul. Depósitos en Mendoza, San Juan, San Rafael. Zona 3 Refinería en Comodoro Rivadavia, Cía. Ferrocarrilera. Zona 4 Destilería Dock Sud, Campana, Bahía Blanca, Avellaneda, Quilmes Depósitos de la provincia de Buenos Aires, Santa Fe, Córdoba, Entre Ríos, Territorios de la Pampa, Chaco y Formosa.

Artículo 11º Salarios mínimos por categorías

Fíjense los salarios mínimos por categorías en razón a la división en zonas a que se refiere el artículo anterior de acuerdo a la siguiente escala:

Categoría	Zona	Zona	Zona	Zona	1	2	3	4	
.....m\$nm\$nm\$nm\$nm\$nA155165180195
....B165175190205C175185200215
....D185195210225E195210220240
....F210225235255G230240250270
....H245255270285I270285300300
....J300315340340K340360380380
....L380410440440					

Artículo 12º Turnos de 48 hs

Las funciones que a continuación se indican cubren turnos de 48 horas de trabajo semanales en la forma definida en el art. 5.

Personal de Destilerías y sus derivados Categoría E Sereno. Engrasador. Categoría F Carbonero. Ayudante motorista. Ayudante bombero. Ayudante bombero incendio. Ayudante foguista usina. Ayudante de refinación. Ayudante desparafinación. Ayudante foguista equipo de destilación. Ayudante recuperación arcilla. Categoría G Medidor bombero. Bombero incendio. Bombero piletas Recuperador/aas. Operador/a compresores. Ayudante operador/a tratamiento químico. Categoría H Ayudante centrifugas. Ayudante de filtros. Ayudante de gas y gasolina. Bombero agua industrial. Foguista de segunda equipos de destilación. Foguista de

segunda calderas de vapor. Operador/a equipo asfaltos. Operador/a equipo solventes. Categoría I Capataz Central Espuma. Encargado/a de vigilancia. Encargado/a de portería. Bombero casa de bombas. Foguista de primera calderas de vapor. Foguista de primera equipos de destilación. Operador/a motorista. Operador/a tratamiento químico. Operador/a máquina frigorífica. Operador/a de segunda fábrica de grasas. Categoría J Ayudante destilador. Destilador de segunda. Capataz general limpieza de plantas. Operador/a planta de desparafinación. Operador/a planta de refinación. Operador/a planta de gasolina. Operador/a bombas de productos. Categoría K Capataz de turno. Destilador unidades cracking. Destilador unidades destilación. Destilador lubricantes. Maquinista usina. Personal de depósitos de almacenamiento y distribución de combustibles líquidos y aceites lubricantes y servicio mecánico de surtidores Categoría D Expendedor/a productos por surtidor. Categoría E Serenos/as. Categoría F Ayudante foguista. Portereros. Categoría G Bombero tipo incendio. Encargado/a de turno (Estaciones de servicio). Categoría H Foguista. Categoría I Bombero control cargamentos de turno planta primera. Categoría J Encargado/a de turno plantas de primera.

Artículo 13º Ciclo de trabajo diurno

El personal que desempeñe funciones no enumeradas en el artículo anterior cumple un ciclo de trabajo diurno en la forma definida en el art. 5.

Artículo 14º Transformación en turno permanente

Cuando una tarea jerarquizada como de trabajo diurno pasa a ser de turno en forma permanente, el ganancial se obtendrá adicionando al sueldo establecido en la escala de retribuciones del art. 11 el jornal horario multiplicado por dieciocho horas.

Artículo 15º Trabajo permanente

Defínese como trabajo permanente de turno a los efectos establecidos en el artículo precedente, aquél que se realiza durante un período continuo no inferior a setenta y cinco días hábiles.

Artículo 16º Ganancial

El ganancial horario se obtendrá dividiendo el sueldo mensual establecido en la tabla de retribuciones del art. 11 por doscientos (veinticinco días por ocho horas).

Artículo 17º Tareas nocturnas

El personal que realice tareas nocturnas cobrará independientemente de las retribuciones que le correspondan, el adicional de horas nocturnas establecido en el art. 2 de la ley núm. 11.544 y su decreto reglamentario.

Artículo 18º Hora suplementaria

Todo trabajo realizado por el personal que exceda al horario normal de tareas será retribuido como trabajo extraordinario. En ningún caso estas tareas podrán exceder de las limitaciones previstas en el art. 13 del decreto reglamentario de la ley núm. 11.544.

Artículo 19º Régimen de mensualización

El régimen de mensualización dispuesto por el presente decreto, no anula el beneficio de un jornal adicionado a la remuneración mensual, que acuerdan las empresas a las personas trabajadoras en los días feriados obligatorios, en aquellos casos en que los mismos trabajen, en virtud de las excepciones previstas por las leyes, el que no podrá ser suplido con descansos compensatorios impagos.

Artículo 20º Comisión paritaria

Institúyese una Comisión Paritaria que estará integrada por dos representantes patronales, dos representantes personas trabajadoras, presidida por el funcionario/a que designe la Secretaría de Trabajo y Previsión.

Artículo 21º Representantes patronales

Los representantes patronales serán designados por elección de las empresas interesadas, uno por las Compañías tituladas 'grandes' y otro por las Compañías denominadas 'chicas', y los representantes personas trabajadoras por la 'Unión Obrera del Petróleo', dentro de los quince días de la publicación del presente decreto.

Artículo 22º Compañías

Defínense a los efectos de lo establecido en el artículo anterior como compañías grandes, las siguientes: Compañía Nativa de Petróleo (S.A.P.A.) Diadema Argentina, West India Oil Co., Shell Mex Argentina, Ultramar (S.A.P.A.).

Artículo 23º Designación de oficio

Vencido el término establecido en el artículo anterior sin que las partes hubieran designado sus representantes, la Secretaría de Trabajo y Previsión procederá a designarlos de oficio.

Artículo 24º Capacitación técnica

Las designaciones de oficio que efectúe la Secretaría de Trabajo y Previsión en los casos del artículo anterior, ya se refieran al sector patronal u persona trabajadora, requerirán como única condición la capacitación técnica correspondiente para el desempeño del cargo.

Artículo 25º Funciones de la comisión paritaria

Son funciones de la Comisión Paritaria: a) Dictar su propio reglamento de trabajo b) Proponer a la Secretaría de Trabajo y Previsión la modificación o alteración de la jerarquización establecida en el presente decreto c) Elevar a la Secretaría de Trabajo y Previsión en el plazo de 120 días el proyecto de estatuto y escalafón para el personal de las empresas petroleras particulares d) Estudiar y proyectar para su elevación a la Secretaría de Trabajo y Previsión, el régimen de retribuciones y condiciones de trabajo de aquellos sectores de la industria no comprendidos en el presente decreto, integrando al efecto la Comisión con representantes patronales y personas trabajadoras pertenecientes a las empresas interesadas y en igualdad de condiciones e) Resolver en forma definitiva las cuestiones promovidas por las Comisiones de Interpretación en los casos del inc. d) del art. 28.

Artículo 26º Comisión de interpretación

En cada lugar de trabajo se constituirá una Comisión de Interpretación que estará integrada por dos representantes de la empresa respectiva, dos representantes personas trabajadoras y presidida por el funcionario/a que la Secretaría de Trabajo y Previsión designe.

Artículo 27º Resoluciones

Las resoluciones de la Comisión de Interpretación cuando exista acuerdo de partes, tendrá validez, aún cuando las mismas hayan sido tomadas sin la presencia del funcionario/a designado para presidirlas. En caso de no existir acuerdo entre la parte patronal y obrera, el funcionario/a de la Secretaría de Trabajo y Previsión que preside la Comisión de Interpretación decidirá obligatoriamente.

Artículo 28º Funciones

Son funciones de las Comisiones de Interpretación: a) Resolver las cuestiones que se promuevan con respecto a la ubicación del personal dentro de la jerarquización establecida en las planillas respectivas b) En caso de carecer la escala de una denominación apropiada a la función que realiza la persona trabajadora, se labrará acta detallando las tareas efectuadas, la que será elevada a la Comisión Paritaria para su resolución definitiva. Las mejoras de retribuciones que en estos supuestos resulten, tendrán efecto a partir de la fecha en que se hubieren acordado las mejoras al resto del personal.

Artículo 29º Asesores/as

Las Comisiones de Interpretación podrán designar los asesores/as patronales u personas trabajadoras que consideren necesarios para el desempeño de su cometido.

Artículo 30º Disolución

Las Comisiones de Interpretación serán disueltas una vez cumplidas las condiciones que determinaron su creación.

Artículo 31º Comparativa de funciones

A los efectos de la ubicación del personal dentro de la jerarquización establecida en los arts. 7 y 9 se tendrán en cuenta las planillas A. B. C. y D., comparativas de funciones, anexadas al presente decreto.

Artículo 32º Tiempo de vigencia

La escala de salarios establecida en el presente decreto será aplicada a partir del 1 de mayo debiendo a los efectos del pago mensual establecido, hacerse las liquidaciones en la fecha que determina la ley, con deducción de los importes que hubieren percibido las personas trabajadoras dentro del régimen anterior de pago de salarios.

Artículo 33º Mayores beneficios

Las disposiciones del presente decreto no anula los mayores beneficios acordados actualmente por las empresas.

Artículo 34º Violación de las disposiciones

La violación de cualquiera de las disposiciones previstas en el presente decreto serán reprimidas con las sanciones que establecen las leyes respectivas.

TÍTULO IX

RÉGIMEN DE TRABAJO PARA EL PERSONAL AERONAVEGANTE

Capítulo I De las personas comprendidas

Artículo 1º Personas comprendidas

Decláranse obligatoriamente comprendidas en las disposiciones de la presente, a todas aquellas personas que presten servicios a bordo de aeronaves civiles de matrícula argentina dedicadas al transporte de pasajeros/as y/o de carga, al turismo o a instrucción con fines de lucro.

Artículo 2º Excepciones

Exceptúanse de lo dispuesto en el artículo anterior:

- a) Las personas que practiquen la aeronavegación en aviones propios o ajenos, con fines puramente deportivos y sin recibir remuneraciones de ninguna especie.
- b) El personal que preste servicios relacionados con la aeronavegación, permaneciendo en tierra aun cuando excepcionalmente se viere precisado a volar.

Capítulo II De los requisitos a llenar y funciones a desempeñar por el personal

Artículo 3º Requisitos

Los/as Comandante/as, observadores/as, pilotos/as, mecánicos/as, radiotelegrafistas y cualquier otra persona empleada en las maniobras de las aeronaves deben ser titulares de una patente de capacidad y de una licencia para el ejercicio de la profesión.

Artículo 4º Excepciones

Quedan exceptuados de la disposición del artículo anterior los aspirantes a pilotos/as, durante el término del aprendizaje, debiendo sujetarse a las prescripciones que determine la Fuerza Aérea Argentina.

Artículo 5º Requisitos adicionales

La Fuerza Aérea Argentina, determinará los requisitos para la obtención de las patentes y licencias del personal navegante y las causales y condiciones de la suspensión y retiro de las mismas.

Artículo 6º Incompatibilidades

Ningún tripulante de una aeronave en vuelo, que transporte más de doce pasajeros/as podrá desempeñar más de una función a bordo. A tal efecto se entenderán como funciones específicas e inconciliables las siguientes:

- a) Piloto/a Comandante/a;
- b) Copiloto/a;
- c) Mecánico navegante;
- d) Radiotelegrafista navegante;
- e) Comisario/a de a bordo;

Artículo 7º Situaciones especiales

Las aeronaves susceptibles de transportar doce (12) personas por lo menos, deben tener a bordo una persona investida de los poderes de Comandante/a, el que es designado por el explorador de la aeronave, y reviste el carácter de representante del mismo.

Artículo 8º Piloto Comandante/a

El piloto Comandante/a tiene a su cargo el manejo y conducción de la aeronave. Tiene asimismo poder de disciplina sobre el personal navegante y el poder de autoridad sobre los pasajeros/as, mientras estos se encuentren a bordo.

Deben velar por la seguridad del viaje, no pudiendo ausentarse de la aeronave sin motivos graves.

Artículo 9º Caso de emergencia

En caso de emergencia, el piloto Comandante/a está obligado a permanecer en su puesto, hasta que haya tomado las medidas útiles para salvar los pasajeros/as y la tripulación y, en la medida de lo posible, los bienes que se encuentren a bordo, y para evitar daños en la superficie. A tal efecto tendrá derecho a arrojar durante el trayecto las mercaderías o equipajes, si lo considere indispensable para la seguridad de la aeronave.

Artículo 10º Obligaciones

El piloto Comandante/a tiene la obligación de asegurarse, antes de la partida de la eficiencia de la aeronave y de las condiciones atmosféricas de navegabilidad, teniendo el derecho de negarse a partir si juzgara que cualquiera de ellas no ofrecen la seguridad necesaria para un viaje normal.

Artículo 11º Derechos

El piloto Comandante/a tiene derecho, aun sin mandato especial, de efectuar las compras y hacer los gastos necesarios para realizar el viaje y salvaguardar los equipajes y mercaderías trasportadas.

Artículo 12º Constancia en libros de abordó

El nombre del piloto Comandante/a y los poderes especiales que le hayan sido conferidos, deben constar en los libros de a bordo.

Artículo 13º Registros

El piloto Comandante/a registrará en los libros correspondientes los nacimientos y defunciones ocurridos a bordo, y remitirá copia auténtica a las autoridades competentes.

Artículo 14º Copiloto/a. Funciones

El Copiloto/a tendrá las siguientes funciones:

- a) Asistirá al piloto Comandante/a durante el vuelo, en todas las funciones referentes a la conducción de la aeronave que éste le asigne.
- b) Tendrá jerarquía de segundo Comandante/a o primer oficial/la.

Artículo 15º Radiotelegrafista. Funciones

Según funciones del radiotelegrafista las establecidas por las leyes y decretos referentes a la radiocomunicaciones para el cargo de jefe/a de estación. Deberá asimismo asistir al piloto Comandante/a en la navegación radiogoniometría. Tendrá jerarquía de segundo oficial/la.

Artículo 16º Mecánico/a navegante

El mecánico navegante será el encargado/a de la conservación y buen funcionamiento de la aeronave durante el vuelo y de su

reaprovisionamiento y reacondicionamiento en las escalas que efectúa. Tendrá jerarquía de segundo oficial/la.

Artículo 17º Comisario/a a bordo

El Comisario/a de a bordo será el encargado/a de llevar toda la documentación de la aeronave referente a los pasajeros/as y carga de la misma y de la atención de los primeros mientras dure el vuelo. Tendrán jerarquía de tercer oficial/la.

Artículo 18º Examen Médico/a

El personal comprendido en el presente régimen de trabajo, tendrá la obligación de someterse a examen Médico/a por el facultativo que designen los empleadores, cada vez que estos lo exijan, pero no podrá invocarse el dictamen de dicho Médico/a como causal de despido a menos que el mismo sea confirmado por la Fuerza Aérea Argentina, previo un nuevo examen que se efectuará en el gabinete Psicofisiológico de dicha Dependencia.

Artículo 19º Inhabilitación. Recurso

Las personas que hubieran sido declaradas ineptas en la forma establecida por el artículo precedente, para el ejercicio de una función a bordo de una aeronave, podrán interponer recurso contra dicha declaración ante la Fuerza Aérea Argentina, la cual, en tal caso, dispondrá un nuevo reconocimiento.

Capítulo III De las retribuciones

Artículo 20º Retribuciones mínimas

El personal comprendido en el presente régimen de trabajo gozará de retribuciones mínimas que se dividirán en fijas y adicionales o variables que serán uniformes para cada una de las jerarquías aun cuando en un vuelo determinado, desempeñen una función de jerarquía inferior.

Artículo 21º Sueldos mensuales fijos

Los sueldos mensuales fijos mínimos que corresponden a cada jerarquía son los siguientes:

- a) Comandante/a \$1.000.-
- b) 1er. Oficial/la \$750.-

c) 2do. Oficial/la \$650.-

d) 3er. Oficial/la \$300.-

Artículo 22º Retribuciones variables o adicionales. Oficial/la primeros y segundos

Las retribuciones variables o adicionales serán proporcionales a la actividad de vuelo desplegada y se calcularán en la siguiente forma:

a) El Comandante/a percibirá min. 0,07 por cada kilómetro volado dentro de los límites permitidos de acuerdo al artículo 24.

b) Por recorrido o tiempo que vuela fuera de dichos límites, se considerará como kilometraje cubierto el producto que resulte de la multiplicación del tiempo horario volado, por la velocidad de crucero de avión, indicado en su certificado de navegabilidad. Sobre dicho kilometraje percibirá min. 0,105 por kilómetro calculado.

Artículo 23º Retribución adicional

Las retribuciones variables o adicionales de los/as oficial/la primeros y segundos, serán iguales a las tres cuartas (3/4) partes de las que correspondan a los/as Comandante/as y las de los/as oficial/la terceros iguales a la tercera (1/3) parte de las mismas.

Artículo 24º Retribución especial. Casos

La retribución adicional establecida por el artículo 22 se abonará en todos aquellos casos en que el personal deba cumplir vuelos después de la puesta del sol, o antes de su salida, o cuando haya cumplido más de ocho (8) horas de vuelo en un periodo de veinticuatro (24) ó cien (100) horas mensuales o de mil (1.000) anuales.

Artículo 25º Otros pilotos/as

Los pilotos/as que no presten servicios en líneas comerciales regulares o que piloteen aviones que transporte menos de doce (12) pasajeros/as, tendrán jerarquía de primer oficial/la y percibirán las retribuciones que el presente estatuto fija para los mismos.

Artículo 26º Aumento periódico

Mientras permanezcan al servicio del mismo empleador las personas comprendidas en el presente estatuto tendrán derecho a un aumento

periódico de su sueldo fijo que será del cinco por ciento (5%) del sueldo básico mínimo de la jerarquía que le corresponda por cada mil (1000) horas de vuelo cumplidas y hasta un máximo de diez mil (10.000) horas.

TÍTULO X

RÉGIMEN DE TRABAJO PARA PERSONAS QUE CONDUCEN EN FORMA PARTICULAR

Artículo 1º Personas comprendidas

Todas las personas que trabajan por cuenta ajena como conductores/as de motores móviles y al servicio de particulares, cualquiera fuese el carácter jurídico de la persona empleadora quedan comprendidas en las disposiciones del Libro I del Código del Trabajo sin perjuicio de los preceptos legales de carácter general vigentes o que se dicten en adelante.

Artículo 2º Jornada de trabajo

La persona trabajadora gozará de un descanso semanal de (36) treinta y seis horas continuas, sin mengua en las retribuciones.

Artículo 3º Indemnización

Para fijar la indemnización de la persona trabajadora se computará como formando parte del sueldo o salario todo lo que éste reciba en concepto de retribuciones, ya sea en especies, provisión de alimentos, uso de habitación, no pudiendo en caso alguno la indemnización ser inferior al importe de un mes de sueldo. En caso de que la persona trabajadora, por razones de trabajo, tuviera que pernoctar fuera del lugar de su residencia habitual, la persona empleadora deberá abonarle el sueldo o jornal estipulado más un viático que no podrá ser inferior a un veinte por ciento (20%) de su remuneración diaria, mientras dure dicha situación; además de los gastos de alojamiento y manutención.

Artículo 4º Suspensión de tareas

La suspensión de tareas por más de treinta (30) días en el año, como así, la rebaja injustificada del salario, sueldo u otro medio de retribución, no aceptada en forma expresa por la persona trabajadora, dará a éste el derecho a considerarse despedido y a percibir la indemnización que establece el presente régimen de trabajo.

Artículo 5º Despido

En caso de despido sin haberse acordado a la persona trabajadora sus vacaciones, tendrá derecho a una indemnización igual al importe del salario de los días que comprenda la licencia anual no concedida, proporcional al tiempo trabajado.

Artículo 6º Riegos de trabajo

Las personas trabajadoras comprendidos en el presente régimen de trabajo gozarán de los beneficios del Título IV del Libro II del Código del Trabajo, aun cuando sus empleadores no figuren en la enumeración de la misma.

Quedan excluidos del régimen del presente régimen de trabajo las personas trabajadoras que prestaran servicios en instituciones benéficas o cooperativas.

Artículo 7º Enfermedades inculpables

Las enfermedades inculpables al trabajo que impidan a las personas trabajadoras el cumplimiento de sus obligaciones les dará derechos a ocupar las habitaciones que les estuvieren destinadas, hasta tres (3) meses si tienen una antigüedad en el servicio que no exceda de diez (10) años y hasta seis (6) meses si tienen una antigüedad mayor que este último tiempo, siempre que no se tratara de enfermedades infecto contagiosas, en cuyo caso percibirán el equivalente en dinero.

En caso de despido deberá concederse el término de quince (15) días para el desalojo de la habitación ocupada por la persona trabajadora, pudiendo coincidir dicho plazo con el período de preaviso. Si la persona trabajadora comparte la habitación con su familia el término será de treinta (30) días. La persona empleadora tendrá el derecho de optar alojando la persona trabajadora en otro sitio a su costa.

Artículo 8º Rescisión por culpa de la persona trabajadora

El contrato de trabajo aun cuando hubiese sido establecido por tiempo determinado, se considerará rescindido por culpa de la persona trabajadora, sin derecho alguno para reclamar indemnización, en los siguientes casos:

1. Cuando la persona trabajadora no diese cumplimiento a sus obligaciones o incurriese en dolo o culpa grave en el ejercicio de sus funciones;

2. Cuando la persona trabajadora hubiese sido suspendido por causa justa, por la persona empleadora, por mal desempeño en sus funciones, en distintas oportunidades durante un año y por un término máximo de treinta días;

3. En caso de insubordinación o injuria a la persona empleadora, miembros de su familia o a personas a quienes sirviese por disposición de la persona empleadora;

4. Incapacidad para desempeñar las obligaciones contraídas, no siendo caso comprendido en el Título IV del Libro II del Código del Trabajo;

Estas calificaciones se harán prudencialmente por el tribunal o juez competente.

Artículo 9º Indemnizaciones

Las indemnizaciones, sean éstas por antigüedad, falta de preaviso o vacaciones que correspondan a la persona trabajadora o a sus derechohabientes, son inembargables y gozarán del privilegio establecido en el Libro I del Código del Trabajo y en la Ley 24522.

Artículo 10º Libreta de trabajo

Todas las personas comprendidas en el presente régimen de trabajo declárense no calificadas como "servicio doméstico" y deberán muñirse de una libreta de trabajo con las características que determinará la reglamentación respectiva, la que será expedida gratuitamente.

Artículo 11º Orden público

Las disposiciones el presente régimen de trabajo se declaran de orden público y serán nulas y sin valor toda convención de partes que modifique los beneficios que ella establece la cual tendrá vigencia en todo el territorio de la Nación.

Artículo 12º Infracciones

Las infracciones al artículo 2º serán penadas con multas de cincuenta pesos (\$50) la primera vez, duplicándose esta suma en caso de reincidencia y no afectará el derecho de la persona trabajadora a deducir las acciones judiciales pertinentes. Cuando la persona trabajadora no denunciara dentro de los quince (15) días de vencido el año ante la autoridad de aplicación que no le han sido otorgadas las vacaciones

anuales, sufrirá la misma penalidad que su empleador o en su defecto el retiro de su licencia profesional por el término de un mes.

TÍTULO XI

RÉGIMEN DE TRABAJO PARA PERIODISTAS PROFESIONALES

Artículo 1º Personas comprendidas

Quedan comprendidos dentro de las disposiciones de la presente ley, que regirá en todo el territorio de la República, los/as periodistas profesionales que se especifican en ella.

Artículo 2º Definición

Se consideran periodistas profesionales, a los fines de la presente ley, las personas que realicen en forma regular, mediante retribución pecuniaria, las tareas que les son propias en publicaciones diarias, o periódicas y agencias noticiosas. Tales el director/a, codirector/a, subdirector/a, jefe/a de redacción, Secretario/a General, secretario de redacción, Prosecretario/a de redacción, jefe/a de noticias, editorialista, corresponsal, redactor/a, cronista, reportero/a, dibujante, traductor/a, corrector/a de pruebas, reportero/a gráfico, archivero/a y colaborador/a permanente. Se incluyen las empresas radiotelefónicas, cinematográficas o de televisión que propalen, exhiban o televisen informativos o noticias de carácter periodístico, y únicamente con respecto al personal ocupado en estas tareas.

Se entiende por colaborador/a permanente aquel que trabaja a destajo en diarios, periódicos, revistas, semanarios, anuarios y agencias noticiosas, por medio de artículos o notas, con firma o sin ella, retribuidos pecuniariamente por unidad o al centímetro, cuando alcance un mínimo de veinticuatro colaboraciones anuales.

Quedan excluidos de esta ley los agentes o corredores/as de publicidad y los colaborador/aes accidentales o extraños a la profesión.

No se consideran periodistas profesionales los que intervengan en la redacción de diarios, periódicos o revistas con fines de propaganda ideológica, política o gremial, sin percibir sueldos.

Artículo 3º Matrícula Nacional de Periodistas

La autoridad administrativa competente del trabajo tendrá a su cargo la Matrícula Nacional de Periodistas que esta ley crea y ejercerá las siguientes funciones:

- a) Inscribir a las personas comprendidas en el art. 2º y otorgar el carnet profesional de conformidad con lo dispuesto en el art. 11;
- b) Organizar el fichero general de periodistas en todo el país;
- c) Vigilar el estricto cumplimiento de todos los requisitos exigidos para obtener el carnet profesional y los términos de su validez;
- d) Considerar las reclamaciones que origine el trámite necesario para la obtención del carnet profesional, su denegación o caducidad, así se plantee directamente por las personas afectadas, o en su representación por las asociaciones numéricamente más representativas que agrupen a los dadores o tomadores de trabajo, siempre que posean personería jurídica y gremial;
- e) Intervenir en los casos de incumplimiento de regímenes de sueldos establecidos en esta ley y en todos aquellos conflictos relacionados con las condiciones de ingreso, régimen de trabajo, estabilidad, y previsión de los periodistas, de oficio o a petición de parte o de la entidad gremial respectiva;
- f) Aplicar las multas y sanciones establecidas por la presente ley;
- g) Consignar en fichas especiales la identidad, entre otros datos, el número de orden, antecedentes personales, cambio de calificación de profesionales, tareas que realiza y demás informes necesarios para su mejor organización;
- h) Organizar y tener a su cargo, bajo el régimen que se considere más conveniente, la bolsa de trabajo, con el objeto de coordinar la oferta y la demanda del trabajo periodístico.

Artículo 4º Inscripción

La inscripción en la matrícula nacional de periodistas es obligatoria y se acordará sin restricción alguna a las personas comprendidas en el art. 2º, salvo las excepciones expresamente señaladas en la presente ley.

No tienen obligación de inscribirse quienes intervengan exclusivamente en publicaciones que persigan sólo una finalidad de propaganda comercial extrañas a los fines del periodismo en general.

Artículo 5º Libertad de prensa y pensamiento

La libertad de prensa y la libertad de pensamiento, son derechos inalienables, y no podrá negarse el carnet profesional, o ser retirado, o cancelado, como consecuencia de las opiniones expresadas por el periodista.

Artículo 6º Causa de negación de inscripción

Es causa especial para negar la inscripción, el haber sufrido condena judicial que no haya sido declarada en suspenso y mientras duren los efectos de la misma.

Artículo 7º Aplazo

La inscripción deberá ser acordada en un término no mayor de quince días, si se hubieren cumplido los recaudos reglamentarios. Durante todo el trámite de la inscripción se podrán realizar las tareas profesionales, quedando supeditada la contratación, al otorgamiento de la matrícula.

Artículo 8º Cancelación o suspensión

La inscripción en la Matrícula Nacional de Periodistas sólo podrá ser cancelada o suspendida:

- a) Si se hubiere obtenido mediante ardid o engaño;
- b) Por condena judicial que no haya sido declarada en suspenso y mientras duren los efectos de la misma;
- c) Si se hubiere dejado de ejercer la profesión durante dos años consecutivos.

Artículo 9º Mora

La mora en acordar la inscripción, o su negativa, o la cancelación de la misma, será recurrible, dentro de los treinta días de vencido el plazo legal o haber sido notificada la resolución recaída, para ante el tribunal colegiado que determina el artículo siguiente.

Artículo 10º Tribunal. Integración

Para entender en los casos señalados precedentemente se constituirá un tribunal formado por cinco miembros: Dos de ellos designados por la comisión local de la asociación con personería jurídica y gremial

numéricamente más representativa de los/as periodistas a que pertenezca el interesado, y los otros dos, por los empleadores del lugar. Ejercerá la presidencia el funcionario/a que designe la autoridad administrativa del trabajo, con voto en caso de empate. Las resoluciones de este cuerpo, que serán dictadas dentro de los treinta días, serán apelables dentro de los cinco días siguientes por ante los tribunales del trabajo o la jueza o juez de primera instancia que corresponda, en las provincias, según las respectivas leyes procesales.

Artículo 11º Justificación

La inscripción en la Matrícula Nacional de Periodistas, se justificará con el carnet profesional que expedirá la autoridad administrativa del trabajo.

Artículo 12º Carnet profesional. Requisitos

El carnet profesional, que constituye documento de identidad, deberá contener los siguientes recaudos:

- a) Nombre y apellido del interesado, función, fotografía y demás datos de identificación exigibles;
- b) La firma del funcionario/a que a tal efecto designe la autoridad administrativa del trabajo.

Este documento, que llevará impreso los derechos que acuerda a su titular, tiene carácter personal e intransferible.

Artículo 13º Obligatoriedad

El carnet profesional es obligatorio y será exigido por las autoridades y dependencias del Estado a los efectos del ejercicio de los siguientes derechos, sin otras limitaciones que las expresamente determinadas por la autoridad competente.

- a) Al libre tránsito por la vía pública cuando acontecimientos de excepción impidan el ejercicio de este derecho;
- b) Al acceso libre a toda fuente de información de interés público;
- c) Al acceso libre a las estaciones ferroviarias, aeródromos, puertos marítimos y fluviales y cualquier dependencia del Estado, ya sea nacional, provincial o municipal.

Esta facultad sólo podrá usarse para el ejercicio de la profesión.

Artículo 14º Acreditación de identidad

El carnet profesional acreditará la identidad del periodista a los efectos de la obtención, cuando proceda, de las rebajas de tarifas acordadas al periodismo en el transporte, en las comunicaciones a través de diversos medios y, en general para la transmisión de noticias.

Además, las empresas dependientes del Estado, o aquellas en las que éste participe financieramente y que tengan a su cargo servicios de transporte marítimos, terrestres y aéreos, efectuarán la rebaja del cincuenta por ciento de sus tarifas comunes, ante la presentación del carnet profesional, cuando proceda. A estos efectos, la autoridad administrativa del trabajo, a través de la vía reglamentaria, dispondrá que en el carnet profesional de aquellos/as periodistas que llevan a cabo tareas directamente vinculadas en la búsqueda de información, figure expresamente destacado que están habilitados para acogerse a esta prerrogativa.

Artículo 15º Renovación

Cada dos años se procederá a la actualización de los registros y carnets profesionales.

Artículo 16º Sanciones

El uso del carnet por persona no autorizada dará lugar a las sanciones que corresponda con arreglo a la ley penal, y se procederá a su secuestro. Si se comprobare que el titular facilitó el uso irregular, abonará una multa de cincuenta pesos moneda nacional, la que se duplicará en caso de reincidencia, pudiéndose llegar a la anulación definitiva cuando esta falta fuese reiterada y grave.

Artículo 17º Vencimiento

Al vencimiento del término de actualización del carnet, los titulares deberán presentarlos a ese efecto. Si pasados treinta días del plazo señalado en el art. 15, no se hubiere hecho, se declarará la anulación del mismo, y sólo procederá la renovación con posterioridad a este plazo, previo pago de un recargo de \$ 10 m/n. sobre el precio del carnet.

La provisión del carnet en los demás casos se hará mediante el pago de la suma que fije la reglamentación respectiva.

Artículo 18º Categorías

Las categorías profesionales para la inscripción de las personas comprendidas en el art. 2º, serán las siguientes:

a) Aspirantes: Los que se inicien en las tareas periodísticas;

b) Periodistas profesionales: Los que tengan 24 meses de desempeño continuado en la profesión, hayan cumplido 20 años de edad y sean afiliados a la Caja Nacional de Jubilaciones y Pensiones de Periodistas. A los efectos de esta última disposición, el Instituto Nacional de Previsión Social remitirá semestralmente a la autoridad administrativa del trabajo la planilla del personal afiliado a que se refiere la presente ley, consignando en la misma, las altas y bajas producidas durante dicho período.

Artículo 19º Interrupción

Cuando el trabajo sea interrumpido a consecuencia del llamado a las armas, movilización o por convocación especial, se computarán los meses de desempeño discontinuo a los fines del inc. b) del artículo anterior.

Artículo 20º Propietario/as

Se considerarán periodistas profesionales a los propietario/as de diarios o periódicos, revistas, semanarios, anuarios y agencias noticiosas que acrediten ante la autoridad administrativa del trabajo que ejercen permanente actividad profesional y se encuentren en las condiciones establecidas en el art. 3º, inc. f) de la ley 12.581.

Artículo 21º Ejercicio de la profesión

Para ejercer la profesión de periodista son necesarias la inscripción en la Matrícula Nacional de Periodistas y la obtención del carnet profesional.

Artículo 22º Condiciones de admisibilidad

A los efectos de determinar las condiciones de admisibilidad del personal, así como para fijar el régimen de sueldos mínimos iniciales y básicos en las escalas progresivas, según sus funciones, se establecen tres categorías de empleadores, que serán clasificadas, atendiendo a su capacidad económica de pago por el Poder Ejecutivo nacional.

Artículo 23º Admisión

La admisión del personal en las empresas periodísticas, editoriales de revistas, semanarios, anuarios y agencias noticiosas, se hará de acuerdo con las siguientes calificaciones:

- a) Aspirantes: El que se inicia en las tareas propias del periodismo;
- b) Reportero/a: El encargado/a de recoger en las fuentes privadas o públicas las noticias o los elementos de información necesarios para el diario, periódico, revista, semanario, anuario y agencia noticiosa;
- c) Cronista: El encargado/a de redactar exclusivamente, información objetiva en forma de noticias o crónicas. Cableros: El encargado/a de preparar, aumentando, sintetizando o corrigiendo, las informaciones telegráficas, telefónicas o radiotelefónicas;
- d) Redactor/a: El encargado/a de redactar notas que, aparte de su aspecto informativo, contengan apreciaciones subjetivas o comentarios objetivos de índole general;
- e) Colaborador/a permanente: El que escribe notas, retratos, paralelos, narraciones, descripciones, ensayos, cuentos, bibliografías y otros escritos de carácter literario o científico o especializados de cualquier otra materia en un número no menor de veinticuatro anuales y que por la índole de los mismos no corresponde a las tareas habituales a los órganos periodísticos;
- f) Editorialista: El encargado/a de redactar comentarios de orientación y crítica de las diversas actividades de la vida colectiva;
- g) Encargado/a o jefe/a de sección, Prosecretario/a de redacción o jefe/a de noticias, secretario de redacción, Secretario/a General de redacción, jefe/a de redacción, subdirector/a, director/a o codirector/a: El encargado/a de las tareas técnicas particularmente señaladas por su designación;
- h) Traductor/a; reportero/a gráfico, corrector/a de pruebas, archivero/a: Encargado/as de realizar la tarea que indica su nombre. Dictafonista: Encargado/a de recibir informaciones mediante el dictáfono;
- i) Letrista: Retocador/a, cartógrafo, dibujantes encargado/as de las tareas técnicas especialmente señaladas por su designación;
- j) Retratista, caricaturista, ilustrador/a, diagramador/a: Los dibujantes encargado/as de las tareas técnicas especialmente señaladas por su designación.

Artículo 24º Condiciones

La admisión del aspirante se hará por la persona empleadora de acuerdo con las siguientes condiciones:

- a) En las empresas periodísticas, revistas, semanarios, anuarios y agencias noticiosas de primera categoría, en la proporción de uno por cada ocho con respecto a su personal total periodístico;
- b) En las de segunda categoría, esta admisión se hará en las mismas condiciones pero en la proporción de uno por cada cinco;
- c) En los casos en que la redacción comprendiese menos de cinco redactor/aes, podrá admitirse más de un aspirante, pero en número inferior a esa base, siempre que ganen el sueldo mínimo.

Los aspirantes, después de dos años de servicio y siempre que tengan veinte años de edad cumplidos, deberán ser incorporados dentro de cualquiera de las calificaciones previstas en el art. 23, incs. b) a j)

Artículo 25º Período de prueba

Todo personal periodístico podrá ser sometido, si así lo desea la persona empleadora para su ingreso a un período de prueba que no deberá ser mayor de treinta días. Probada su idoneidad, comenzará a ganar el sueldo mínimo o básico, según el caso, y se le considerará definitivamente incorporado al personal permanente, debiendo computarse el período de prueba para todos sus efectos.

Artículo 26º Extranjeros/as

Con relación a la totalidad del personal periodístico, la persona empleadora sólo podrá admitir el ingreso del diez por ciento de extranjero/as.

Quedan exceptuadas de esta obligación las agencias noticiosas extranjeras, las publicaciones escritas en otros idiomas y las destinadas a las colectividades extranjeras.

Artículo 27º Cargos desempeñados por argentinos. Excepción

El cargo de director/a, codirector/a, subdirector/a, miembro directivo o consultivo, asesor o encargado/a de cualquier publicación o agencia noticiosa será desempeñado exclusivamente por argentinos nativos o naturalizados.

Se exceptúa de esta disposición:

- a) A las personas que ocuparen algunos de los cargos antedichos en el momento de entrar en vigor la presente ley, siempre que tuvieran una antigüedad no menor de un año en el desempeño del cargo;

b) A los director/aes, codirector/aes, subdirector/aes, miembros directivos o de consejo consultivo, asesores o encargado/as de agencias noticiosas extranjeras y publicaciones escritas en otros idiomas y las destinadas a las colectividades extranjeras o que fueren propietario/as de la empresa periodística.

Artículo 28º Aptitudes

Tanto para los casos de ensayo de aptitudes como para la fijación de sueldos mínimos, básicos y familiares, aumentos de sueldos por aplicación de la escala o por aumentos extraordinarios, como por cambio de categoría u otras causas, la persona empleadora deberá comunicar sus decisiones por escrito al interesado.

Artículo 29º Afiliación sindical

La circunstancia de que el periodista sea afiliado a un sindicato o asociación gremial o a un partido político no podrá ser motivo para que la persona empleadora impida su ingreso, como tampoco causal de despido.

Artículo 30º Dirección

Los/as periodistas ajustarán su labor a las normas de trabajo que fije la dirección de la persona empleadora dentro de la categoría en que se ha inscripto.

Artículo 31º Agencia de información

Las agencias de información periodística no podrán suministrar a las publicaciones de la localidad donde tengan su asiento el servicio de información de la misma localidad, que, por su naturaleza, representa el trabajo normal de los reportero/as o cronistas y demás personal habitual en los diarios y revistas, exceptuando las publicaciones escritas en idioma extranjero/a.

Artículo 32º Pluriempleo

Al periodista que preste servicios en más de dos empresas, desempeñando funciones propias del personal permanente y habitual de las mismas, le serán aplicadas las disposiciones de este estatuto sobre agencias noticiosas.

Artículo 33º Jornada laboral

El horario que se establezca para el personal periodístico no será mayor de treinta y seis horas semanales. Cuando por causa de fuerza mayor o la existencia de situaciones propias de la profesión, se prolongue la jornada determinada precedentemente, se compensará el exceso con las equivalentes horas de descanso en la jornada inmediata o dentro de la semana, o se pagarán las horas extras con recargo del cien por ciento. Las horas extras no podrán exceder, en ningún caso de veinte mensuales.

Artículo 34º Descanso anual

Los/as periodistas gozarán de un período mínimo continuado de descanso anual, conservando la retribución que les corresponde durante el servicio activo en los siguientes términos:

- a) Quince días hábiles cuando la antigüedad en el servicio, no exceda de diez años;
- b) Veinte días hábiles, cuando la antigüedad sea mayor de diez años y no exceda de veinte;
- c) Treinta días hábiles, cuando la antigüedad en el servicio sea mayor de veinte años.

Disfrutarán de un descanso mayor de tres, cinco y siete días, cuando realizaren tareas habitualmente nocturnas

Artículo 35º Descanso

Los/as periodistas gozarán de descanso hebdomadario, debiendo darse descansos compensatorios en la subsiguiente semana cuando trabajen los feriados nacionales, obligatorios, o abonarse las remuneraciones correspondientes al feriado con un cien por ciento de recargo.

Artículo 36º Descanso y vacaciones

Durante el descanso hebdomadario y el período de vacaciones anuales, todos los reemplazos serán efectuados preferentemente por personal de la misma categoría, orden jerárquico o especialidad de funciones, y no podrá obligarse al reemplazante a realizar más de una vez por año esta tarea suplementaria correspondiente a vacaciones, y más de una vez por semana la de descanso hebdomadario.

Artículo 37º Estabilidad

La estabilidad del periodista profesional, cualquiera sea su denominación y jerarquía, es base esencial de esta ley siempre que no estuviera en condiciones de obtener jubilación completa y salvo las causas contempladas en la misma.

Artículo 38º Causales de despido

Son causas especiales de despido de los/as periodistas profesionales, sin obligación de indemnizar ni preavisar, las siguientes:

- a) La situación prevista en el art. 5º de esta ley; daño intencional a los intereses del principal, y todo acto de fraude o abuso de confianza establecido por sentencia judicial
- b) Inhabilidad física o mental; o enfermedad contagiosa crónica que constituya un peligro para el personal, excepto cuando es sobreviniente a la iniciación del servicio;
- c) Inasistencias prolongadas o reiteradas al servicio;
- d) Desobediencia grave o reiterada a las órdenes e instrucciones que reciban en el ejercicio de sus funciones;
- e) Incapacidad para desempeñar los deberes y obligaciones a que se sometieron para su ingreso en el período de prueba establecido en el art. 25.

Esta última causal sólo podrá invocarse en relación a los treinta días de prueba.

Artículo 39º Documentación

Las causales consignadas en los incs. b), c) y d) del artículo anterior deberán documentarse en cada caso, con notificación escrita al interesado.

Artículo 40º Suspensión

Ninguna persona trabajador podrá ser suspendido en el desempeño de sus tareas, sin retribución pecuniaria, por un plazo mayor de treinta días (30) dentro del término de 365 días. Toda suspensión deberá estar debidamente documentada y notificada por escrito al interesado, con detalle de las causas invocadas por el principal para la aplicación de tal medida disciplinaria. La resolución de la persona empleadora podrá ser recurrida por la persona trabajadora dentro de los cinco días de notificada

ante la comisión paritaria. Si la resolución fuera revocada, la persona empleadora deberá pagar íntegramente las remuneraciones devengadas.

Artículo 41º Conservación de empleo

Los/as periodistas conservarán su empleo cuando sean llamados a prestar servicio militar o movilizados o convocados especialmente, hasta treinta días después de terminado el servicio. Esta disposición regirá también para los que desempeñen cargos electivos, durante el término de su mandato, si no pudieran o no quisieran ejercer el periodismo.

Artículo 42º Despido

En casos de despidos por causas distintas a las expresamente enunciadas en el artículo 39, la persona empleadora estará obligado a:

- a) Preavisar el despido a su dependiente, con uno o dos meses de anticipación a la fecha en que éste se efectuara, según sea la antigüedad del agente menor o mayor tres años, respectivamente, a la fecha en que se haya de producir la cesación. El plazo del preaviso comenzará a computarse a partir del primer día hábil del mes siguiente al de su notificación, debiendo practicarse ésta por escrito. Durante la vigencia del preaviso subsisten las obligaciones emergentes del contrato de trabajo, debiendo la persona empleadora otorgar a su empleado una licencia diaria de dos horas corridas, a elección de éste, sin que ello determine disminución de su salario;
- b) En caso de despido sin preaviso, la persona empleadora abonará a su dependiente una indemnización sustitutiva equivalente a dos o cuatro meses de retribución, según sea la antigüedad del agente, menor o mayor de tres años a la fecha de la cesación en el servicio;
- c) En todos los casos de despido injustificado, la persona empleadora abonará a su dependiente, una indemnización calculada sobre la base de un mes de sueldo por cada año o fracción mayor de tres meses de antigüedad en el servicio. En ningún caso esta indemnización será inferior a dos meses de sueldo;
- d) Sin perjuicio del pago de las indemnizaciones establecidas en los incisos b) y c) que anteceden, la persona empleadora abonará además a su dependiente, en los casos de despido injustificado, haya o no mediado preaviso, una indemnización especial equivalente a seis meses de sueldo;
- e) A los fines de la determinación, del sueldo a considerarse, para el pago de las indemnizaciones previstas en los incisos b) c) y d) de este artículo, se tomará como base el promedio que resulte de lo percibido por el

dependiente en los últimos seis meses, o durante todo el tiempo de prestación de servicios, si éste fuera inferior, computándose a tal efecto las retribuciones extras, comisiones, viáticos, excepto en cuanto a éstos, la parte efectivamente gastada y acreditada con comprobantes, gratificaciones y todo otro pago en especies, provisión de alimentos o uso de habitación que integre, con permanencia y habitualidad el salario sobre la base de una estimación o valoración en dinero, conforme a la época de su pago.

Artículo 43º Rebaja de sueldo

La rebaja de sueldos o comisiones u otros medios de remuneración y la falta de puntualidad en los pagos se considerarán como despido sin causa legítima.

Cuando se produzca la cesión o cambio de firma o cuando la persona empleadora no haya dado el aviso previo en los plazos precedentemente enunciados, o en el de rebajas en las retribuciones o falta de pago, pasarán a la nueva firma las obligaciones que establecen este artículo y el anterior. Si el periodista prosiguiera trabajando con la nueva y no hubiere percibido indemnizaciones por despido y falta de preaviso, conservará su antigüedad para todos los efectos.

Artículo 44º Indemnización por despido

En caso de falencia del principal, el periodista tendrá derecho a la indemnización, por despido, según su antigüedad en el servicio. Las indemnizaciones por cesantía y por falta de preaviso que correspondan al periodista, no estarán sujetas a moratorias ni embargos, y regirá a su respecto lo dispuesto para salarios en el art. 4º de la ley 11.278.

Estas indemnizaciones gozarán del privilegio establecido en el art. 129 de la ley de quiebras. En caso de cesantía o retiro voluntario del servicio, por cualquier causa las empresas estarán obligadas a entregar al periodista un certificado de trabajo conteniendo las indicaciones sobre su naturaleza y antigüedad en el mismo.

Artículo 45º Antigüedad

Toda persona trabajadora que tenga una antigüedad en el servicio superior a cinco años, tendrá derecho, en caso de retiro voluntario, a una bonificación de medio mes de sueldo por cada año que exceda de los cinco y hasta un máximo de tres meses. No gozará de este derecho en el supuesto que omitiese preavisar a la persona empleadora en los mismos plazos impuestos a estos últimos.

Todas las disposiciones relativas al despido, indemnizaciones, antigüedad y enfermedad contenidas en la presente ley tienen el alcance y retroactividad de la ley 11.729. Los casos no contemplados específicamente serán resueltos de acuerdo con las disposiciones de la misma.

Artículo 46º Accidentes de trabajo y enfermedad inculpable

Los accidentes y las enfermedades inculpables que interrumpen el servicio del personal comprendido en la presente ley no le privará del derecho a percibir la remuneración hasta tres meses si el interesado no tiene una antigüedad mayor de diez años y hasta seis meses, cuando esa antigüedad sea mayor. Se tomará como base de retribución el promedio de los últimos seis meses o el tiempo de servicio cuando es inferior a aquel plazo. El periodista conservará su puesto y si dentro del año transcurrido después de los plazos de tres y seis meses indicados, la persona empleadora lo declarase cesante, le pagará la indemnización por despido, conforme a lo estatuido en la presente ley.

Artículo 47º Accidentes de trabajo

Los/as periodistas cualquiera sea la remuneración que perciban están comprendidos en la ley 9688, de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales; pero cada vez que uno de ellos sea encargado/a de una misión que comporte riesgos excepcionales como ser, guerra nacional o civil, revoluciones, viajes a través de regiones o países inseguros, deberá estar asegurado especialmente por la persona empleadora, de modo que quede cubierto de los riesgos de enfermedad, invalidez o muerte.

Las indemnizaciones no podrán ser inferiores, en caso de muerte o invalidez física o intelectual, total y permanente, a una suma igual a tres veces el sueldo anual que percibía el periodista en el momento de producirse el infortunio, con una base total mínima de diez mil pesos moneda nacional.

Cuando no se origine la invalidez total y permanente o la muerte, la indemnización será calculada teniendo en cuenta el grado de incapacidad, el lucro cesante y los gastos de asistencia médica.

Artículo 48º Accidente o enfermedad

La indemnización por accidente o enfermedad que establece el art. 48 no regirá para los casos previstos por la ley de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales o de seguros por riesgos especiales cuando, en tales casos, corresponda al empleado una indemnización mayor.

En ningún caso el periodista tendrá derecho a más de una indemnización por accidentes o enfermedades inculpables o profesionales, excepto en los casos comprendidos en la ley nacional de jubilaciones pensiones de periodistas.

Artículo 49º Muerte

En los casos de muerte del periodista, el cónyuge, los descendientes y los ascendientes en el orden y la proporción que establece el Código Civil, tendrán derecho a la indemnización por antigüedad en el servicio que establece el art. 43, inc. b), limitándose para los descendientes hasta los veintidós años de edad; y sin límite de edad, cuando se encuentren afectados de invalidez física o intelectual, total y permanente, o cuando se trate de hijas solteras.

A falta de estos parientes serán beneficiarios de la indemnización los hermanos, si al fallecer el periodista vivían bajo su amparo y dentro de los límites y extensión fijados para los descendientes.

En el caso de no existir beneficiarios, las indemnizaciones ingresarán a un fondo especial de la Caja Nacional de Jubilaciones y Pensiones para Periodistas destinado a finalidades idénticas a las previstas por el art. 10 de la ley 9688. A este fondo ingresarán también todas las multas que se apliquen por infracciones a la presente ley.

Artículo 50º Categorías

Para el régimen de sueldos actúan las tres categorías de empleadores a que se refiere el art. 22. Los/as dadores/as de trabajo que objetaran la categoría en que hayan sido incluidos por el Poder Ejecutivo nacional, deberán presentar la lista del personal con los sueldos actuales y los que debieran ganar de acuerdo con la categoría que impugnan, mencionando, además, la tarea que desempeñan y la antigüedad en el empleo de cada uno, como también las causas en que fundan su objeción. En este caso y al solo efecto de su comprobación, la autoridad administrativa del trabajo, tendrá facultades para examinar los libros de la empresa reclamante y establecer así su fuente de ingresos, tarifas de avisos, subvenciones, egresos y demás elementos de juicio necesarios para determinar la capacidad económica de pago del reclamante.

Sin perjuicio de ello, y a los efectos indicados precedentemente, dentro de los 30 días de cada ejercicio las empresas periodísticas remitirán a la expresada autoridad administrativa una copia de sus balances.

Artículo 51º Sueldos mínimos. Escalas

Fíjense para la Capital Federal los siguientes sueldos mínimos y básicos en las escalas progresivas:

A) Con los empleadores de primera categoría:

a) Aspirante, de cualquiera de las especialidades del trabajo periodístico: La suma mensual de trescientos pesos moneda nacional

b) Archivero/as: La suma mensual de trescientos treinta y seis pesos moneda nacional;

c) Reportero/a: La suma mensual de trescientos setenta y dos pesos moneda nacional;

d) Cronista, traductor/a de un solo idioma, reportero/a gráfico, letrista, retocador, cartógrafo, cableo y dictafonista, corrector/a de pruebas: La suma de cuatrocientos cincuenta y seis pesos moneda nacional;

e) Redactor/a, retratista, caricaturista, ilustrador/a, diagramador/a: La suma mensual de quinientos cuarenta pesos moneda nacional;

f) Encargado/a o jefe/a de sección: De reportero/as, cronistas, redactor/aes, reportero/as gráficos, dibujantes, corrector/aes de pruebas, archivero/as: La suma mensual de seiscientos pesos moneda nacional;

g) Editorialista: La suma mensual de setecientos veinte pesos moneda nacional;

h) Prosecretario/a de redacción o jefe/a de noticias: La suma mensual de setecientos ochenta pesos moneda nacional;

i) Secretario/a de redacción: La suma mensual de novecientos pesos moneda nacional;

j) Secretario/a General de redacción: La suma mensual de un mil trescientos veinte pesos moneda nacional;

k) Jefe/a de redacción y subdirector/a: La suma mensual de un mil setecientos cuarenta pesos moneda nacional;

l) Director/a: La suma mensual de tres mil pesos moneda nacional. El traductor/a gozará de una bonificación mensual de ciento veinte pesos moneda legal por cada nuevo idioma;

B) Con los empleadores de segunda categoría:

- a) Aspirante de cualquiera de las especialidades del trabajo periodístico: La suma mensual de doscientos sesenta y cuatro pesos moneda nacional;
- b) Archivero/a: La suma mensual de doscientos ochenta y dos pesos moneda nacional;
- c) Reportero/a: La suma mensual de trescientos pesos moneda nacional;
- d) Cronista, traductor/a de un solo idioma, reportero/a gráfico, letrista, retocador, cartógrafo, cableero y dictafonista, corrector/a de pruebas: La suma mensual de trescientos cuarenta y ocho pesos moneda nacional;
- e) Redactor/a, retratista, caricaturista, diagramador/a: La suma mensual de cuatrocientos ocho pesos moneda nacional;
- f) Encargado/a o jefe/a de sección: De reportero/as, cronistas, redactor/aes, reportero/as gráficos, dibujantes, corrector/aes de pruebas y archivero/as: La suma mensual de cuatrocientos sesenta y ocho pesos moneda nacional;
- g) Editorialista: La suma mensual de quinientos cuarenta pesos moneda nacional;
- h) Prosecretario/a de la redacción o jefe/a de noticias: La suma mensual de quinientos ochenta y ocho pesos moneda nacional;
- i) Secretario/a de redacción: La suma mensual de seiscientos setenta y dos pesos moneda nacional;
- j) Secretario/a General de redacción: La suma mensual de setecientos veinte pesos moneda nacional;
- k) Jefe/a de redacción y subdirector/a: La suma mensual de novecientos sesenta pesos moneda nacional;
- l) Director/a: La suma mensual de un mil doscientos pesos moneda nacional.

El traductor/a gozará de una bonificación mensual de noventa pesos moneda legal por cada nuevo idioma.

C) (Inciso derogado por art. 2° de la Ley N° 13.503 B.O. 20/10/1948) (Nota Infoleg: por art. 2° de la Ley N° 13.503 B.O. 20/10/1948 se establece que las empresas que a la promulgación de esta ley revisten en la categoría

suprimida pasarán automáticamente a la que establece el inciso b) del presente artículo)

Artículo 52º Comisiones paritarias

Fuera del radio de la Capital Federal, los sueldos básicos se fijarán por comisiones paritarias constituídas y presididas por la autoridad administrativa, estableciendo las escalas por aumentos proporcionales a los fijados en el artículo 53 para las distintas especialidades de trabajo en la Capital Federal, a partir de un salario mínimo de trescientos cincuenta y ocho pesos (\$ 358) para las empresas de primera categoría y de trescientos treinta y seis pesos (\$ 336) para las de segunda categoría. Para los/as periodistas que trabajan en diarios del interior de la República y que ejercen la profesión, como función accesorio y no fundamental, la fijación de sueldo quedará librada a las comisiones paritarias.

Artículo 53º Escala

Sobre la base de las mínimas fijadas en los arts. 53 y 54, las personas comprendidas en la presente ley gozarán de un aumento mensual de sus retribuciones, progresivo por antigüedad, según la siguiente escala:

Años de

antigüedad Empresas

de 1ª Empresas

de 2ª Empresas

de 3ª

\$ m/n. mensuales

A los 2 años 25 20 15

" " 4 "50 40 30

" " 6 "75 60 45

" " 8 "100 80 60

" " 10 " 125 100 75

" " 13 " 150 120 90

" " 16 " 175 140 105

" " 19 " 195 155 120

" " 22 " 215 170 135

" " 25 " 235 185 150

Artículo 54º Tiempo como aspirante

A los fines del artículo anterior, no se computará el tiempo en que el periodista se haya desempeñado como aspirante. Para todos los demás efectos, la antigüedad se computará desde el ingreso del periodista en tal carácter a la empresa. Las cesiones, cambios de firma, transformación de empresa, de organización o de formas en la publicación, no perjudicarán en ningún caso la antigüedad.

Artículo 55º Antigüedad

Los aumentos que fija el art. 55 deberán efectuarse sobre la base de la antigüedad que en las empresas tengan los beneficiarios a la sanción de la presente ley.

Artículo 56º Aumentos por mérito y capacidad

Los sueldos establecidos en los arts. 54, 55 y 56 no excluirán los aumentos a que el periodista pudiera hacerse acreedor en razón de los méritos y capacidad demostrada en el desempeño de sus funciones.

Artículo 57º Convenios colectivos

En los convenios colectivos del trabajo periodístico, que pudieran acordarse entre las empresas y su personal, no podrán establecerse sueldos mínimos ni escalas de sueldos inferiores a los que en el presente fija esta ley, así como también los que pudieran fijarse en el futuro.

Artículo 58º Ventajas anteriores

En ningún caso los/as periodistas perderán las ventajas que hubieran obtenido con anterioridad a la presente ley, y las modificaciones de horario o cambios en las condiciones de trabajo que implicaren la pérdida de las mismas, harán incurrir a la persona empleadora en el pago de la suma que se determine para la indemnización por despido.

Artículo 59º Remuneración adicional

Las personas comprendidas en esta ley que ganaren hasta quinientos pesos mensuales, gozarán de una remuneración adicional de diez pesos mensuales por cada hijo menor de dieciséis años que tuvieran a su cargo.

Artículo 60° Declaración Jurada

Los empleadores enviarán a la autoridad administrativa del trabajo, en el plazo de treinta (30) días, a contar desde la fecha de promulgación de la presente, una planilla detallada, bajo declaración jurada, en la que consignarán la nómina del personal a su cargo, precisando la fecha de ingreso, nacionalidad, puesto que desempeña, sueldos que perciben y aumentos correspondientes. Esta planilla deberá ajustarse en un todo a la que corresponde enviar a la Caja Nacional de Jubilaciones y Pensiones de Periodistas.

Artículo 61° Corresponsales

Los corresponsales que se desempeñen en capitales de provincias y de territorios nacionales, como también en las ciudades de Rosario y Bahía Blanca, acrediten su condición de profesionales conforme a las especificaciones del art. 2º, y representen a empresas periodísticas de la Capital Federal, tendrán la misma retribución que la fijada por la empresa a su personal en las funciones especificadas que desempeñen. Los diarios del interior que tengan a su servicio como corresponsales, a periodistas profesionales, aplicarán la misma norma establecida precedentemente.

Artículo 62° Publicaciones

Las dependencias de la administración, reparticiones y autoridades judiciales no podrán disponer publicaciones de ninguna índole, condicionadas a un régimen de tarifas, en diarios, revistas, periódicos y órganos de difusión que utilicen personal comprendido en este estatuto que no hayan cumplido previamente las disposiciones de esta ley, la de jubilaciones y pensiones de periodistas y toda la legislación social que ampara los derechos del periodista profesional.

El Poder Ejecutivo nacional convendrá con los gobiernos provinciales, la aplicación de estas disposiciones, dentro de sus respectivas jurisdicciones.

Artículo 63° Crónicas

Las personas utilizadas transitoria o accidentalmente para la información o crónica de reuniones o acontecimientos determinados, serán remuneradas por cada crónica comentario con quince, diez o siete pesos, por pieza, respectivamente, según la categoría del órgano periodístico o agencia

noticiosa. Si estas personas fueran utilizadas más de tres días por cada semana, deberán ser incorporadas al régimen del personal permanente. La persona que se limite, simplemente, a transmitir las noticias de la índole expresada percibirá cinco pesos por cada reunión, cualquiera sea la categoría de la empresa.

Artículo 64º Tareas transitorias o accidentales

Las retribuciones que perciban las personas a que se refiere el artículo anterior, que hayan cumplido 18 años de edad, como así también las que realicen tareas transitorias o accidentales de esta índole, ya sea por jornal o por pieza, quedan sujetas al régimen de aportes dispuestos por la ley de jubilaciones y pensiones para periodistas.

Artículo 65º Retribución de corresponsales

La retribución de los corresponsales no comprendidos en el art. 63, como así la de los colaborador/aes permanentes, queda sujeta al libre convenio de las partes. También queda sujeta al libre convenio de las partes la retribución de los secretarios generales de redacción, jefe/as de redacción, subdirector/aes y director/aes, cuando tengan interés pecuniario en la empresa.

Artículo 66º Períodos de prueba

Durante los períodos de prueba, el periodista profesional percibirá el importe mensual que le corresponde por la escala del art. 53. En iguales circunstancias el aspirante percibirá el importe mensual que le asigna la categoría en que esté colocado la persona empleadora.

Artículo 67º Fecha de pago

El pago de haberes, sueldos y jornal se efectuará entre el 1º y 5 de cada mes, o entre estos días y el 15 ó 20 cuando sea por liquidación quincenal, y los sábados cuando sea semanal. Las remuneraciones establecidas en el art. 65, se pagarán dentro de las 24 horas de la presentación de la crónica o comentario. Estos pagos serán fiscalizados por funcionario/as de la autoridad administrativa del trabajo cuando lo estime oportuno o por denuncia de la entidad gremial.

Artículo 68º Comisiones paritarias

Las cuestiones relativas al sueldo, jornada y condiciones de trabajo del personal periodístico, que no estén contempladas en el presente estatuto, serán resueltas por comisiones paritarias, renovables cada dos años,

presididas por un funcionario/a que designará la autoridad administrativa del trabajo.

Artículo 69º Comisiones paritarias. Integración

Las comisiones paritarias para entender en los casos mencionados en el artículo anterior como en las convenciones colectivas de trabajo, se constituirán con dos representantes de los empleadores y dos de las personas trabajadoras y donde no hubiere posibilidad de las designaciones por cualquier causa se efectuarán de oficio por la autoridad administrativa del trabajo.

A ese efecto el organismo profesional con personería y la junta o entidad patronal comunicará oportunamente la designación de sus representantes.

Artículo 70º Voz y voto

Todos los miembros tendrán voz y voto y El/la presidente/a tendrá facultad para decidir en caso de empate, sin estar obligado a pronunciarse por ninguna de las propuestas en debate. Las resoluciones serán tomadas por simple mayoría y los votos serán individuales.

Artículo 71º Comisiones paritarias. Reuniones

La comisión paritaria se reunirá por lo menos una vez al mes, o cada vez que uno de sus miembros lo solicite por escrito, y será citada por su presidente con anticipación de 48 horas. Igualmente El/la presidente/a por sí, citará a la comisión cuando exista algún asunto a considerar, debiendo los empleadores conceder los permisos que al efecto y para el desempeño de su cometido requieran los representantes gremiales; si cualquiera de los miembros no asistiera a dos reuniones consecutivas de la comisión, se tendrá por desistido su derecho y en la segunda reunión, transcurridos 30 minutos de la hora fijada, la cuestión será resuelta en forma irrecurrible por los asistentes y, en su caso, por El/la presidente/a de la comisión. En este último supuesto, la resolución de la presidencia, será fundada.

Artículo 72º Reuniones

Por decisión El/la presidente/a o a requerimiento de las partes, podrá solicitarse la concurrencia a la reunión, de las personas que estime necesario para mejor proveer.

De todo lo actuado en las reuniones se levantarán actas que serán suscriptas por todos los miembros presentes, consignando en las mismas el asunto tratado, los fundamentos de las partes y la resolución adoptada.

Las resoluciones de las comisiones paritarias serán definitivas y ellas se comunicarán de inmediato a los interesados/as para su cumplimiento, bajo pena de las sanciones dispuestas en esta ley.

Exceptúanse aquellas resoluciones que versen sobre las materias tratadas en los artículos 38 a 46 de la presente, que serán apelables ante la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo dentro de los cinco (5) días de notificadas.

Artículo 73° Empresas radiotelefónicas

Las empresas radiotelefónicas que tengan a su servicio personal incluido en las disposiciones de esta ley efectuarán al mismo el descuento establecido en el inc. b) del art. 7° del decreto 14.535/44. A su vez, dichas empresas realizarán los aportes fijados por los incs. c), d) y f) del art. 7° del mismo decreto, sin perjuicio del aporte que corresponda al Estado.

Artículo 74° Servicios de contratistas, subcontratistas y concesionarios/as

Las empresas periodísticas no podrán utilizar los servicios de contratistas, subcontratistas o concesionarios/as, si éstos no pagaran a su personal el salario mínimo, no estuvieran dentro de la escala de sueldos básicos y no efectuaran los aportes correspondientes a la Caja Nacional de Jubilaciones y Pensiones de Periodistas, ley 12.581.

Alcanzan a los/as contratistas, subcontratistas o concesionarios/as de cualquiera de las formas de trabajo periodístico, todas las obligaciones de los empleadores establecidas en la presente ley.

Cada empresa periodística será responsable solidariamente del incumplimiento de las obligaciones por parte de los/as contratistas, subcontratistas o concesionarios/as, cuando éstos adeudaran el importe correspondiente hasta dos meses de remuneración, solidaridad que se hace extensiva en los casos de accidentes y enfermedades sobrevinientes a consecuencia de las tareas encomendadas.

En caso de que un diario posea dos o más personas con derecho de propiedad sobre el mismo, éstas deberán constituirse en sociedad de derecho dentro del término de ciento veinte días a contar de la fecha de promulgación de la presente ley. La falta de cumplimiento a este requisito en el término previsto hará incurrir al propietario/a o propietario/as que resulten culpables de incumplimiento por mora o negativa, en una multa de cinco mil a cien mil pesos moneda nacional de curso legal, en cuyo caso se fijará un nuevo plazo de sesenta días para el cumplimiento de este

artículo. Si se produjera una nueva mora o negativa, se fijarán nuevos plazos obligatorios de sesenta días, sujetos a la misma penalidad.

Artículo 75º Multas

La persona empleadora que violare las disposiciones enunciadas en la presente ley será penado con una multa de cien a mil pesos moneda nacional de curso legal (pesos 100 a 1000. m/n), por persona o infracción en la primera denuncia, la que podrá duplicarse en caso de reincidencia. Se considerará reiterada una infracción siempre que ésta se produjere dentro del plazo de cinco años siguientes a la primera.

Artículo 76º Multas

Las multas se harán efectivas por el procedimiento establecido en la ley 11.570 en la Capital Federal y territorios nacionales, y en provincias por el que establezcan sus leyes respectivas y de acuerdo con las siguientes disposiciones especiales:

a) El funcionario/a expresamente designado por la autoridad administrativa en audiencia pública, fijada y notificada con tres días de anticipación, dará lectura del acta de infracción y recibirá en forma verbal y actuada el descargo del supuesto infractor, el testimonio de la persona trabajadora que comprobó la infracción y recibirá la prueba que diligenciará en el término de tres días, dictando a continuación la resolución que corresponda;

b) La resolución podrá ser apelada dentro de tercero día, previa oblación de la multa, para ante la justicia del trabajo en la Capital Federal y territorios nacionales, y ante la jurisdicción que corresponda, en las provincias, conforme a las respectivas leyes procesales.

Artículo 77º Gestiones administrativas o judiciales

Todas las gestiones o tramitaciones administrativas o judiciales que realizaren los/as periodistas profesionales en su carácter de empleados de las empresas ante los poderes públicos, relacionadas con el cumplimiento de esta ley, se harán en papel simple y quedarán exentas de todo gravamen fiscal.

Artículo 78º Orden público

Las disposiciones de esta ley se declaran de orden público y será nula y sin valor toda convención de partes que modifique en perjuicio del personal los beneficios que ella establece.

Artículo 79° Derogaciones

Quedan derogadas todas las disposiciones que se opongan a la presente ley.

Artículo 80° Reajuste

En aquellas localidades del interior del país donde hayan sido fijadas oportunamente las calificaciones de empresas y determinado los sueldos básicos por las comisiones paritarias, se procederá a reajustar directamente dichas asignaciones, aumentándolas automáticamente en un 40 por ciento.

TÍTULO XII

RÉGIMEN DE TRABAJO PARA PERSONAS TRABAJADORAS DE CASAS DE RENTA Y FINCAS SOMETIDAS AL REGLAMENTO DE PROPIEDAD HORIZONTAL

Artículo 1° Personas comprendidas

Las personas trabajadoras ocupadas por cualquier persona o empresa, en edificios destinados a producir renta, cualquiera fuere el carácter jurídico de la persona empleadora, quedan comprendidos en las disposiciones de la presente ley.

También declárase comprendido al personal que desempeña iguales tareas en las fincas sometidas a un régimen de propiedad conforme a las disposiciones de la Ley 13.512.

Artículo 2° Alcance

Toda persona que trabaja en un inmueble, desempeñando en forma habitual y exclusiva por cuenta del propietario/a o usufructuario/a, las tareas de cuidado, vigilancia y demás servicios accesorios del mismo, cualquiera fuera la forma de su retribución, será considerado a los efectos de esta ley encargado/a de casa de renta.

Los/as ayudantes de encargado/as de casa de renta, ascensoristas y peones que presten servicios en forma permanente quedan asimilados a los encargado/as a los fines de esta ley.

Aquellas personas que poseyendo libreta otorgada a su nombre, no trabaje exclusivamente para una persona trabajadora en inmuebles que reediten más de \$ 1.000 mensuales, serán considerados asimismo encargado/as

de casa de renta, cuando sean complementados en sus tareas por familiares que habiten en la misma.

Artículo 3º Beneficios

Art. 3º - El personal comprendido en la presente ley gozará de los siguientes beneficios:

a) Un descanso no inferior a doce (12) horas consecutivas entre el cese de una jornada y el comienzo de la siguiente, el que será acordado en las horas convenidas por las partes teniendo en cuenta la naturaleza del inmueble, su ubicación y modalidades de la prestación del servicio.

Cuando el cese de la jornada fuera anterior a la hora 21, el descanso será sin perjuicio de la atención de los servicios centrales, los que deberán ser adecuadamente prestados en extensión fijada por la persona empleadora. El descanso nocturno sólo podrá ser interrumpido en casos de urgencia;

b) Un descanso intermedio de cuatro (4) horas corridas para aquellos personas trabajadoras que realicen tareas en horas de la mañana y de la tarde, cuyo comienzo será fijado por la persona empleadora;

c) Un descanso semanal de treinta y cinco (35) horas desde la hora 13 del día sábado hasta la hora 24 del domingo sin disminución de las retribuciones;

d) Un período mínimo y continuado de descanso anual remunerado por los siguientes plazos:

Doce (12) días hábiles cuando la antigüedad en el empleo no exceda de cinco (5) años.

Veinte (20) días hábiles cuando la antigüedad sea mayor de cinco (5) años y no exceda de diez (10).

Veinticuatro (24) días hábiles cuando la antigüedad sea mayor de diez (10) años y no exceda de veinte (20).

Veintiocho (28) días hábiles cuando la antigüedad exceda de veinte (20) años.

Cuando el período vacacional fuera de veinte (20) días o más, el persona trabajadora podrá solicitar el fraccionamiento del mismo en dos (2) lapsos.

La persona empleadora deberá otorgar las vacaciones de cada año dentro del período comprendido entre el 1º de octubre y el 30 de abril del año siguiente. En caso de fraccionamiento, uno de los lapsos podrá otorgarse fuera del plazo previsto precedentemente, a solicitud del persona trabajadora. Queda reservado a la persona empleadora fijar la fecha de iniciación de las vacaciones, la que deberá ser comunicada al persona trabajadora con una anticipación no menor de treinta (30) días.

Será de aplicación supletoria en cuanto no se oponga a las disposiciones anteriores lo establecido en el título V del régimen de contrato de trabajo, aprobado por Ley número 20.744.

Durante el descanso semanal y en el período de vacaciones, las funciones de encargado/a y del personal asimilado podrán ser desempeñadas por un suplente, cuya retribución estará a cargo de la persona empleadora. Queda prohibido el desempeño de la suplencia por la esposa e hijos del titular o por otra persona comprendida en los beneficios de esta ley, que desempeñe funciones permanentes aun cuando fuera en otro inmueble y con otro empleador;

e) Indemnizaciones en caso de accidentes de acuerdo con las leyes que rigen la materia.

Artículo 4º A

Será obligación de las personas trabajadoras respetar a la persona empleadora, obedecer sus órdenes, cuidar las cosas confiadas a su custodia, efectuar sus tareas con diligencia y honestidad, avisarle de todo impedimento para realizarlas, siendo responsable de todo daño que causare por dolo o culpa grave.

En caso de enfermedad deberá permitir la verificación médica dispuesta por la persona empleadora. Dará aviso al mismo con 30 días de anticipación cuando decida rescindir el contrato.

Artículo 5º A

Las únicas causas de cesantía del personal son las siguientes:

a) Condena judicial por delitos de acción pública y por delitos de acción privada contra la persona empleadora o sus inquilinos/as, salvo los cometidos con motivo de actividad gremial. Cuando hubiere auto de prisión preventiva por delito cometido en la propiedad, la persona empleadora tendrá derecho a suspender al empleado u persona trabajadora. Si recayere absolución o sobreseimiento se le repondrá en el cargo. En este

último caso, si el proceso hubiere sido promovido por denuncia o querrela de la persona empleadora, la persona trabajadora persona trabajadora tendrá derecho a la remuneración que dejó de percibir;

b) Abandono del servicio; inasistencias o desobediencias reiteradas e injustificadas de sus deberes y a las órdenes que reciba en el desempeño de sus tareas;

A los efectos de la reiteración solamente se tomarán en cuenta los hechos ocurridos en los últimos seis meses;

c) Enfermedad contagiosa crónica que constituya un peligro para los inquilinos/as de la casa, previo pago de las indemnizaciones correspondientes de acuerdo a lo establecido en el artículo 10;

d) Daños causados en los intereses del principal por dolo o culpa grave de la persona trabajadora o incumplimiento reiterado de las demás obligaciones establecidas en el artículo 4º de esta ley. Será nula y sin ningún valor la renuncia al trabajo de la persona trabajadora u persona trabajadora que no fuere formulada personalmente por éste ante la autoridad de aplicación.

Artículo 6º Estabilidad

Las personas trabajadoras de casas de renta tienen derecho a la estabilidad en el empleo, siempre que tengan una antigüedad mayor de sesenta días en el mismo.

En caso de fallecimiento del propietario/a, o venta del edificio, quedarán a cargo de los herederos, o del comprador en su caso, las obligaciones del titular.

Si la persona empleadora demoliese la propiedad o le fuese expropiada, lo mismo que si prescindiese de los servicios de la persona trabajadora u persona trabajadora, sin las causas determinadas en el artículo 5º, deberá abonar en concepto de indemnización, lo siguiente:

Tres meses de sueldo en concepto de preaviso, en las condiciones determinadas en la Ley 11.729, el que deberá comunicarse por telegrama colacionado;

Un mes de sueldo por cada año o fracción de antigüedad en el empleo.

Artículo 7º Sueldos mínimos. Instituto Nacional de las Remuneraciones

El sueldo del personal será fijado por el Instituto Nacional de las Remuneraciones, creado por Ley 12.921. Mientras no fueran establecidas las retribuciones por el Instituto referido, fíjense los siguientes sueldos mínimos:

Edificios

Con servicios centrales m\$a Sin servicios centrales m\$a.

a) Renta mensual de la finca de \$ 1.001 a \$ 1.250 moneda nacional.....

Si excede de pesos 1.250 y hasta \$ 1.500.....

Si fuere superior a \$ 1.500.....

240

250

300

225

235

285

b) Serenos/as, peones de limpieza y ascensoristas: \$ 390;

c) Suplentes: \$ 15 diarios, \$ 350 mensuales. Estas personas trabajadoras, cuando se dediquen exclusivamente a realizar suplencias, tendrán derecho a todos los beneficios que acuerda esta ley. Cuando realicen sus tareas por cuenta de varios empleadores, los derechos que le correspondan serán satisfechos en forma proporcional a cada uno de ellos;

d) En los edificios cuya renta fuere inferior a \$ 1.000 mensuales, la persona empleadora podrá optar por un cuidador cuya remuneración será la siguiente:

Edificios

Con servicios centrales m\$a Sin servicios centrales m\$a.

Casa cuya renta no exceda de \$ 500....

Cuando la renta sea mayor de \$ 500 y no exceda de \$ 1.000 60

120 60

120

Si en el edificio cuya renta no fuere mayor de \$ 1.000 hubiere un encargado/a que se desempeñare en forma exclusiva para la persona empleadora, el persona trabajadora tendrá derecho al sueldo mínimo que establece la escala de salarios del inciso a), no pudiendo en ningún caso modificarse en perjuicio de la persona trabajadora u persona trabajadora la relación de trabajo ni las condiciones existentes a la sanción de esta ley, cuando les fueren más beneficiosas.

Se entiende por servicios centrales a las instalaciones productoras de calefacción, agua caliente, refrigeración, incineradores de residuos y otros no enumerados en esta ley, sea su funcionamiento o control atendido directamente por el personal, o automático.

En las casas cuya renta exceda de \$ 4.000 mensuales deberá colaborar en las funciones del encargado/a, uno o más ayudantes, proporción que determinará la Comisión Paritaria, creada por el artículo 19 de esta ley, atendiendo a las características del inmueble.

No podrán disminuirse por ningún concepto las remuneraciones que perciban las personas trabajadoras a la fecha de sanción de esta ley, cuando ellas fueren superiores a las fijadas en la misma.

Las retribuciones establecidas tendrán un plazo de vigencia de un año, vencido el cual la Comisión Paritaria instituida por el artículo 19, procederá a su revisión. Las retribuciones que fije la Comisión Paritaria tendrán fuerza obligatoria para empleados y empleadores.

En los supuestos a que hace referencia el último párrafo del artículo 1º, para las fincas que no produjeran renta actual, los organismos técnicos/as de la administración nacional determinarán su posible renta, al solo efecto de fijar las remuneraciones del personal comprendido en las disposiciones de esta ley.

Artículo 8º Derecho a aumento

El encargado/a de casas de rentas o personal asimilado tendrá derecho a un aumento de su sueldo cada tres años de veinte pesos mensuales, el que se aplicará tomando en consideración la fecha en que la persona trabajadora comenzó a prestar servicios y hasta un máximo de cinco trienios.

Artículo 9º Accidente o enfermedad inculpable

En caso de accidente o enfermedad inculpable que le impida al empleado u persona trabajadora cumplir con sus obligaciones, tendrá derecho a que se le abone la retribución íntegra hasta tres meses a partir de la interrupción de sus tareas, si tiene una antigüedad en el servicio menor de cinco años y hasta seis meses, si la antigüedad es mayor, durante los cuales podrá seguir ocupando las habitaciones que le tuvieren asignadas, salvo que padecieran de enfermedades infectocontagiosas, en cuyo caso percibirán el equivalente en dinero o podrán ser alojados en otro sitio a cargo de la persona empleadora.

Mientras dure la imposibilidad de la persona trabajadora u persona trabajadora titular, sus tareas serán desempeñadas por un suplente remunerado por la persona empleadora, quien hará constar, en forma fehaciente esta circunstancia por ante la autoridad de aplicación. Cumplido este requisito, la antigüedad de los suplentes no será computable a los efectos de indemnización alguna mientras el titular esté dentro de los términos para percibir sus salarios por enfermedad y conservación del empleo. Si el titular no retomase sus funciones dentro del término de un año, después de transcurridos los plazos de tres a seis meses, según fuere su antigüedad, términos durante los cuales la persona empleadora tiene obligación de conservarle el empleo, el suplente será confirmado como efectivo, con los derechos y obligaciones de tal, computándosele su antigüedad desde el ingreso al mismo.

La indemnización por accidentes o enfermedad que establece el primer apartado de este artículo no regirá para los casos previstos de la ley de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, cuando por esta última corresponda al empleado una indemnización mayor.

Artículo 10º Indemnización

La indemnización que corresponda al personal no estará sujeta a moratoria ni a embargos, ni a descuentos de ninguna naturaleza. Estas indemnizaciones gozarán del privilegio establecido en el artículo 129 de la ley de quiebras.

Artículo 11º Muerte

En caso de muerte de la persona trabajadora, el cónyuge, los descendientes y ascendientes en el orden y proporción que establece el Código Civil tendrán derecho a la indemnización por antigüedad en el servicio, análoga a la prevista en el artículo 157, inciso 8 del Código de Comercio, limitándose para los descendientes a los menores de 22 años,

y sin término de edad cuando estén incapacitados para el trabajo. A falta de estos parientes, serán beneficiarios de la indemnización los hermanos, si al fallecer la persona trabajadora vivían bajo su amparo y dentro de los límites fijados para los descendientes.

Artículo 12º Deducción

Se deducirá del monto de la indemnización lo que el o los beneficiarios reciban de cajas o sociedades de seguro por actos o contratos de previsión, realizados por el principal.

Artículo 13º Exclusividad

El personal que trabaje exclusivamente para una persona trabajadora ya sea como encargado/a, ayudante o cuidador, tendrá derecho a gozar del uso de habitación higiénica y adecuada y recibir los útiles de trabajo necesarios para el desempeño de las tareas a su cargo. En los edificios de renta en que se haya construído vivienda para el personal referido, no podrá alterarse el destino originario de la misma en perjuicio del persona trabajadora.

Si fuere imposible dar cumplimiento a la primera cláusula del presente artículo, el persona trabajadora tendrá derecho a un complemento de su sueldo de \$ 64 mensuales.

Artículo 14º Libreta de trabajo

Todas las personas comprendidas en el artículo 2º de esta ley deberán munirse de una libreta de trabajo con las características que determinará la reglamentación respectiva, que le será expedida gratuitamente por el Registro Nacional de Colocaciones de la Secretaría de Trabajo y Previsión.

Artículo 15º Requisitos

Para obtener dicha libreta, el interesado presentará en la oficina encargada de su expedición los siguientes documentos:

- a) Certificado de buena salud;
- b) Certificado de buena conducta expedido por la autoridad policial respectiva;
- c) Documentos de identidad personales;

d) Certificado de trabajo expedido por la persona empleadora. En caso de oposición, la autoridad de oficio podrá proceder a la verificación correspondiente, sin perjuicio de la aplicación a los empleadores de las sanciones previstas en esta ley.

Los documentos a que se refieren los incisos a) y b) deberán ser renovados cada dos años por el interesado. Esta renovación no será exigida cuando el persona trabajadora siga bajo las órdenes de un mismo empleador.

Artículo 16º Colocaciones

El Registro Nacional de Colocaciones no podrá efectuar ninguna colocación de esta clase de personas trabajadoras sin la previa presentación de la libreta de trabajo por parte del interesado, según lo previsto por el artículo anterior.

Es obligación del principal exigir a su empleado la presentación de la libreta de trabajo dentro de un plazo mínimo de tres meses a partir de la fecha de sanción de esta ley,

En cada caso deberá comunicarse al Registro Nacional de Colocaciones el número de la libreta, nombre y domicilio del persona trabajadora, y nombre y domicilio de la persona empleadora, así como las demás condiciones convenidas para la prestación de los servicios.

Artículo 17º Reserva de informaciones

El Registro Nacional de Colocaciones, bajo clasificación adecuada, reservará las informaciones que se mencionan en el artículo anterior, con fines de estadística y como elemento de prueba en caso de reclamos judiciales o extrajudiciales.

Artículo 18º Constancias

Además de las anotaciones a que se refieren los artículos anteriores, la persona empleadora deberá anotar en la libreta de trabajo las constancias siguientes:

a) Fecha de ingreso del persona trabajadora y retribución estipulada;

b) Constancia mensual de haberse efectuado el pago del salario convenido;

c) Epoca en que se le acordó el descanso anual a que se refiere el inciso c) del artículo 3º;

d) Si el persona trabajadora lo solicitare, constancia del tiempo que lo tuvo a su servicio.

Queda terminantemente prohibido a la persona empleadora asentar recomendaciones personales sobre el comportamiento de la persona trabajadora.

Artículo 19º Comisión paritaria central

Institúyese una comisión paritaria central compuesta por dos delegado/as/as personas trabajadoras y dos delegado/as/as patronales, que actuarán por las organizaciones numéricamente más representativas de los mismos. Esta Comisión será precidida por un funcionario/a del Ministerio de Trabajo y Previsión y tendrá funciones conciliarorias y de arbitraje voluntario en los conflictos que se planteen entre las partes, sin perjuicio de otras facultades que expresamente se le acuerdan por la presente ley. En las delegaciones regionales del citado ministerio designadas al efecto podrán asimismo integrarse subcomisiones paritarias, cuyas facultades se limitarán a las funciones conciliatorias y de arbitraje que esta ley confiere a la paritaria central. Los laudos dictados por las subcomisiones serán elevados en todos los casos a la Comisión Paritaria Central, que deberá expedirse dentro del plazo de sesenta días de haberse sometido el problema a su consideración, entendiéndose que si así no lo hiciere quedará homologada la medida adoptada por la subcomisión.

Artículo 20º Orden público

Las disposiciones de esta ley son de orden público y será nula y sin valor toda convención de partes que altere, modifique o anule los derechos y obligaciones determinados en la misma.

Artículo 21º Infracciones

Las infracciones a las disposiciones de esta ley y su decreto reglamentario, que no merezcan una sanción especial, serán penadas con multa de \$ 50 por cada empleado u persona trabajadora, duplicándose en caso de reincidencia, sin que esta multa afecte el derecho del personal para deducir las acciones judiciales pertinentes.

Cuando la persona trabajadora u persona trabajadora no denunciare dentro de los 15 días hábiles de vencido el término anual, por ante la autoridad de aplicación, que no le han sido otorgadas las vacaciones, sufrirá la misma penalidad que la persona empleadora. Si el mismo no diese cumplimiento al preaviso establecido en el artículo 4º, será penado

con multa equivalente a un mes de sueldo, duplicándose en caso de reincidencia.

Artículo 22º Multas

En caso de despido por causales distintas a la enumeradas en el artículo 5º, los empleadores se harán pasibles de una multa de \$ 500 a \$ 5.000 m/n., sin perjuicio de abonar a los despedidos la indemnización prevista en esta ley.

En los casos en que la legitimidad de la cesantía fuese cuestionada judicialmente, la aplicación de las sanciones precedentes se hará efectiva por el magistrado, cuando así corresponda, al dictar la sentencia que ponga fin al litigio.

Artículo 23º Destino

El producido de las multas, que se apliquen por incumplimiento de la presente ley, ingresará a un fondo especial destinado a la construcción y sostenimiento de un policlínico para la atención del personal y sus familiares.

Artículo 24º Exclusión

Quedan excluidos del régimen de esta ley los cuidadores/as de casas de renta que sean inquilinos/as de la misma y siempre que el monto total de la locación no sea superior a \$ 1.000 m/n. mensuales.

Artículo 25º Libro sellado

En toda casa de renta deberá llevarse un libro sellado por la autoridad de aplicación, en el que se asentarán las órdenes impartidas por la persona empleadora, para el mejor desempeño de las tareas del personal.

Artículo 26º Derogación

Deróganse todas las disposiciones que se opongan a la presente.

Artículo 27º Comisión paritaria. Constitución

El Poder Ejecutivo dentro de los sesenta días de la promulgación de esta ley, constituirá la comisión paritaria y la reglamentará.

TÍTULO XIII

RÉGIMEN DE TRABAJO PARA PERSONAL DOCENTE PRIVADO

Capítulo I De los establecimientos

Artículo 1º Alcance

Todos los establecimientos privados de enseñanza, cualquiera sea su naturaleza y organización, ajustarán sus relaciones con el Estado y con su personal a las prescripciones del presente régimen de trabajo.

Artículo 2º Registro

A los efectos de la aplicación del presente régimen de trabajo, el Poder Ejecutivo llevará un registro de todos los establecimientos privados de enseñanza, y de su personal, y clasificará a los establecimientos en:

- a) Adscriptos a la enseñanza oficial/la: establecimientos privados de enseñanza primaria, fiscalizados por el Consejo Nacional de Educación y de enseñanza secundaria, normal o especial; incorporados a la enseñanza oficial/la dependiente del Ministerio de Justicia e Instrucción Pública;
- b) Libres: establecimientos privados, de enseñanza secundaria, normal o especial, que, siguiendo los planes y programas oficial/la, no estén comprendidos en el apartado anterior;
- c) Establecimientos privados, de enseñanza en general: Establecimientos privados, de enseñanza, directa o por correspondencia, no incluidos en los incisos a) y b).

Artículo 3º Establecimientos de enseñanza privada

Los establecimientos de enseñanza privada que a la fecha de la sanción del presente régimen de trabajo gocen de los beneficios de la incorporación a la enseñanza oficial/la dependiente del Ministerio de Justicia e Instrucción Pública, así como los que actúan fiscalizados por el Consejo Nacional de Educación, pasarán automáticamente a la categoría de "adscriptos a la enseñanza oficial/la" y mantendrán tal carácter, mientras cumplan las normas en vigor y las que en adelante se dicten.

Artículo 4º Establecimientos “adscriptos a la enseñanza oficial/la”

En los establecimientos "adscriptos a la enseñanza oficial/la", a cuyo sostenimiento contribuya el Estado, no se autorizará la creación de nuevas divisiones de un mismo curso, ni la formación de nuevas secciones de un mismo grado, sin encontrarse cubiertas las existentes con el máximo de

alumnos determinado por las disposiciones en vigor. Tampoco podrán autorizarse secciones anexas.

Artículo 5º Reglamentación

El Poder Ejecutivo reglamentará el procedimiento a seguir para el ingreso y promoción de los alumnos de los establecimientos adscriptos a la enseñanza oficial/la, en sus distintos ciclos y etapas de los planes de estudio.

Artículo 6º Declaración documentada

A los efectos del registro a que se refiere el artículo 2º del presente régimen de trabajo, el Poder Ejecutivo establecerá un plazo no mayor de 60 días para que los establecimientos privados de enseñanza, presenten la declaración documentada que se les requiera.

Capítulo II Del personal

Artículo 7º Derechos de las personas alcanzadas

El personal directivo, docente, docente auxiliar, administrativo/a, de maestranza y de servicio de todos los establecimientos privados, de enseñanza, tiene derecho:

a) A la estabilidad, siempre que no estuviere en condiciones de acogerse a los beneficios de la jubilación, con las excepciones que se determinan en el artículo 13 del presente régimen de trabajo.

b) Al sueldo y salario mínimos.

c) A la bonificación por antigüedad.

A la inamovilidad en la localidad, salvo conformidad escrita del interesado.

Artículo 8º Título habilitante. Interinatos

Para ser designado en cargos directivos o docentes, en los establecimientos "adscriptos a la enseñanza oficial/la", se exigirá título habilitante.

En aquellas localidades donde no se cuente con docentes que posean título habilitante para la enseñanza secundaria, normal o especial, se podrá autorizar la designación de Maestros/as Normales Nacionales, o egresados de Escuelas Técnicas, según el caso, con carácter interino, los

que quedarán habilitados para la enseñanza de la asignatura si en el transcurso de tres años merecieron concepto profesional favorable.

Artículo 9º Designación del personal

El personal será designado por los respectivos establecimientos de enseñanza y, en el caso particular de los establecimientos "adscriptos a la enseñanza oficial/la", con aprobación de los organismos oficial/la que corresponda, la que será indispensable para confirmar la designación.

Artículo 10º Vacancia

Producida la vacancia de un cargo docente, el establecimiento privado deberá designar al titular dentro de un plazo no mayor de noventa días, no computándose, a este efecto, los períodos de vacaciones.

Artículo 11º Deberes

El personal directivo y docente de los establecimientos "adscriptos a la enseñanza oficial/la" tendrá los mismos deberes, se ajustará a las mismas incompatibilidades y gozará de los mismos derechos establecidos para el personal de los establecimientos oficial/la.

En ningún caso, el personal de un establecimiento adscripto podrá desempeñar cargo u horas en el establecimiento oficial/la al que estuviere incorporado.

Artículo 12º Cargos que requieren antigüedad

Los servicios prestados en establecimientos "adscriptos a la enseñanza oficial/la" antes o después de la sanción del presente régimen de trabajo, serán computables para optar a aquellos cargos y categorías de la enseñanza oficial/la que requieran antigüedad en la docencia.

Artículo 13º Remoción

El personal sólo podrá ser removido, sin derecho a preaviso ni indemnización, por causas de inconducta, mal desempeño de sus deberes o incapacidad física o mental, previa substanciación del correspondiente sumario por autoridad oficial/la competente en el que se garantizará la inviolabilidad de la defensa.

Artículo 14º Despido

En los casos de despido por causas distintas a las taxativamente enumeradas en el artículo anterior, se aplicarán las disposiciones de los artículos 157 y afines del Código de Comercio.

Los pagos en concepto de preaviso y/o de indemnización serán por cuenta exclusiva del establecimiento privado y, en el caso de los establecimientos "adscriptos a la enseñanza oficial/la", no se computarán entre los gastos a cubrir con el porcentaje de sus ingresos arancelarios, a que se refiere el artículo 21.

Artículo 15º Sanción y remoción. Sin indemnización

Las sanciones y remociones decretadas por el organismo oficial/la pertinente no darán lugar a ninguna indemnización.

Artículo 16º Situación de disponibilidad

En el caso de cambio de planes de estudio, supresiones de cursos, divisiones o grados, previa autorización del organismo técnico respectivo y comunicación al Consejo Gremial de Enseñanza Privada, quedarán en disponibilidad, sin goce de sueldo, los docentes del establecimiento con menor antigüedad en la asignatura o en el grado.

No podrá evitarse la situación de disponibilidad de docentes mediante la quita de horas, cambios de asignatura o de turno, sin la conformidad escrita de los afectados.

Artículo 17º Vacancia. Preferencia por docentes en disponibilidad

Al producirse vacantes o crearse en el establecimiento nuevos cursos, divisiones o grados, los docentes en disponibilidad serán designados de acuerdo con sus títulos habilitantes con prioridad a cualquier otro hasta recuperar la totalidad de su tarea docente.

Capítulo III De los sueldos y aranceles

Artículo 18º Sueldos mínimos

Se establecen como sueldos mínimos los siguientes:

a) Para el personal docente de los establecimientos comprendidos en el inciso a) del artículo 2º, un sueldo mensual no inferior al 60% del sueldo nominal que, en igualdad de especialidad, tarea y antigüedad, perciban los docentes de los establecimientos oficial/la.

Los maestros/as de grado que presten servicios con horarios discontinuos gozarán, además, de una bonificación no menor del 30% calculada sobre el sueldo básico nominal que les corresponda;

b) Para el personal directivo, docente auxiliar, administrativo/a, de maestranza y de servicio, de los establecimientos incluidos en el inciso a) del artículo 2º, y para todo el personal de los establecimientos comprendidos en los incisos b) y c), del mismo artículo, el Consejo Gremial de Enseñanza Privada establecerá un sueldo mensual no inferior, en ningún caso, al sueldo mayor que hubiere percibido este personal durante los últimos dos años, más un 25% de aumento. Además, este personal gozará por cada 3 años de servicios, a partir de los 10 años de antigüedad, de una bonificación del 10% sobre el sueldo básico nominal precedentemente establecido.

Los sueldos iniciales del personal de los establecimientos que se creen con posterioridad a la sanción del presente régimen de trabajo, serán fijados, oídas las partes, por el Consejo Gremial de Enseñanza Privada y gozarán de la misma bonificación prefijada, contándose los plazos desde el comienzo de sus tareas.

Artículo 19º Forma de pago

Los sueldos establecidos por el artículo anterior se abonarán durante los doce meses, independientemente de un sueldo anual complementario, equivalente a la 1/12 parte del total de los sueldos percibidos en el respectivo año calendario.

Artículo 20º Derecho a la remuneración

El sueldo que perciba el personal docente se entenderá, en todos los casos, como retribución por la sola prestación de los servicios específicos para que fuera designado.

Artículo 21º Ingresos por aranceles de enseñanza

El Consejo Gremial de Enseñanza Privada establecerá, anualmente, el porcentaje de los ingresos por aranceles de enseñanza que los establecimientos privados destinarán al pago de los sueldos de su personal. Este porcentaje no podrá ser inferior al 50% de dichos ingresos.

Artículo 22º Aranceles. Categorías

Para fijar los aranceles de enseñanza que los establecimientos "adscriptos a la enseñanza oficial/la" aplicarán a sus alumnos, el Consejo Gremial de

Enseñanza Privada los clasificará en tres categorías, teniendo en cuenta las características de la zona, el material didáctico de que dispongan y las comodidades que ofrezcan a sus alumnos y, antes del 1º de enero de cada año, deberá someter a la aprobación del Poder Ejecutivo las tarifas mínimas propuestas para cada categoría.

Estos aranceles serán percibidos únicamente durante el período lectivo establecido por los organismos técnicos/as respectivos.

Artículo 23º Aranceles. Comunicación

Los establecimientos privados de enseñanza, comprendidos en los incisos b) y c) del artículo 2º, comunicarán al Consejo Gremial de Enseñanza Privada, los aranceles de enseñanza que fijen para sus alumnos, dentro de los 30 días de establecidos.

Artículo 24º Contribución del Estado

Los establecimientos "adscriptos a la enseñanza oficial/la", que demuestren que no pueden pagar los sueldos mínimos establecidos en el inciso a) del artículo 18, recibirán, y sólo para esos efectos, una contribución del Estado que no podrá ser superior a las 2/3 partes de los sueldos mínimos que se establecen en dicho artículo.

El Consejo Gremial de Enseñanza Privada, de acuerdo a las características financieras de cada establecimiento, y demás circunstancias que determinen su funcionamiento, propondrá anualmente, al Poder Ejecutivo, en informes fundados, el monto de esta contribución.

Para los establecimientos que impartan enseñanza exclusivamente gratuita esta contribución del Estado podrá alcanzar hasta el 80%.

Artículo 25º Subvenciones

A partir del 1º de Enero de 1948, no se acordarán nuevas subvenciones, ni se pagarán en lo sucesivo las que hayan sido acordadas, en concepto de ayuda a la enseñanza que imparten a colegios o instituciones de enseñanza privada, incluidos en el inciso a) del artículo 2º. Los importes correspondientes ingresarán en la cuenta especial que se habilitará para el cumplimiento de las disposiciones de del presente régimen de trabajo.

Artículo 26º Becas

El Consejo Gremial de Enseñanza Privada fijará anualmente el número de becas de estudio, por grado y curso, que acordará cada establecimiento

adscripto subvencionado por el Estado. Estas becas serán concedidas en una proporción no menor del 10% del número de alumnos de cada curso o grado. Asimismo, a solicitud fundada de un establecimiento "adscripto a la enseñanza oficial/la", subvencionado por el Estado, el Consejo Gremial de Enseñanza Privada podrá autorizarlo a que exima a uno o más alumnos del pago total o parcial de los aranceles de enseñanza.

Capítulo IV Consejo gremial de enseñanza privada

Artículo 27º Creación. Integración

Créase el Consejo Gremial de Enseñanza Privada, que estará integrado por doce miembros y un presidente, a saber:

- a) Cuatro representantes del Ministerio de Justicia e Instrucción Pública (2 por la enseñanza secundaria y normal; 1 por la enseñanza técnica y 1 por la enseñanza primaria);
- b) Dos representantes de la Secretaría de Trabajo y Previsión;
- c) Dos representantes patronales de los "establecimientos adscriptos a la enseñanza oficial/la" (1 por los establecimientos religiosos y 1 por los establecimientos laicos) ;
- d) Un representante patronal de los establecimientos comprendidos en los incisos b) y c) del artículo 2º;
- e) Tres representantes del personal (1 por los profesor/aes, 1 por los maestros/as y 1 por el restante personal).

El/la presidente/a será designado por el Poder Ejecutivo. Los representantes a que se refieren los incisos c), d) y e) serán designados por las asociaciones gremiales correspondientes.

Artículo 28º Incompatibilidades

Es incompatible el ejercicio de una representación patronal o del personal, en el Consejo Gremial de Enseñanza Privada, con el ejercicio de cargos dependientes del Ministerio de Justicia e Instrucción Pública.

Artículo 29º Duración en sus cargos. Carácter ad-honorem

El/la presidente/a y los miembros del Consejo Gremial de Enseñanza Privada durarán 3 años en sus funciones y se desempeñarán con carácter honorario. Los representantes del personal comprendidos en el inciso e)

del artículo 27, pasarán a revistar en disponibilidad en sus respectivos cargos, por el tiempo que dure su representación, sin que esta situación de disponibilidad interrumpa los beneficios que la del presente régimen de trabajo les acuerda. Sus sueldos serán abonados por el Consejo Gremial de Enseñanza Privada, con cargo a sus fondos propios.

Artículo 30º Facultades de sus miembros

Todos los miembros del Consejo Gremial de Enseñanza Privada tendrán voz y voto, y El/la presidente/a tendrá facultad para decidir en caso de empate, sin estar obligado a pronunciarse en favor de ninguna de las propuestas en debate. Las resoluciones serán tomadas por simple mayoría y los votos serán individuales.

Artículo 31º Atribuciones

Son atribuciones del Consejo Gremial de Enseñanza Privada:

1. Intervenir en la fiscalización de las relaciones emergentes del contrato de empleo privado en la enseñanza y de la aplicación del presente régimen de trabajo.
2. Resolver las cuestiones relativas al sueldo, estabilidad, inamovilidad y condiciones de trabajo del personal, que no estén contempladas en el presente estatuto.

Artículo 32º Resoluciones. Apelación

De las resoluciones del Consejo Gremial de Enseñanza Privada podrá interponerse recurso jerárquico ante el Poder Ejecutivo.

Capítulo V De las sanciones

Artículo 33º Incumplimientos. Responsabilidad e ilimitada. Multas

Las transgresiones a cualquiera de los artículos del presente régimen de trabajo harán responsables, solidaria e ilimitadamente, al propietario/a y director/a del establecimiento privado, a quienes se aplicarán multas de \$100 a \$10.000 m/n., sin perjuicio de la inhabilitación de ambos, que podrá ser dispuesta como accesoria de la multa impuesta, y de la cancelación de la adscripción acordada al establecimiento o clausura de la escuela. El importe de la multa será destinado a integrar el aporte que el Estado tiene a su cargo para el cumplimiento del presente régimen de trabajo.

Artículo 34º Procedimiento

Para la imposición de las sanciones establecidas en el artículo anterior se aplicará el siguiente procedimiento:

- a) Formulada una denuncia ante el Consejo Gremial por persona, entidad gremial interesada, o funcionariado de las reparticiones correspondientes, se dictará resolución disponiendo la iniciación del sumario respectivo;
- b) De la denuncia se dará traslado al imputado por el término perentorio de 10 días, haciéndole saber que dentro del mismo deberá presentar su descargo ofreciendo las pruebas que hagan a su derecho, no admitiéndose ninguna medida probatoria ofrecida con posterioridad a dicho término;
- c) La prueba ofrecida será recibida por el Consejo Gremial o por la autoridad que éste designe dentro de los 15 días de vencido el término anterior;
- d) Transcurrido el mismo, se hayan o no producido las pruebas ofrecidas, o después de vencido el término a que se refiere el inciso b), sin que se haya presentado el descargo u ofrecido pruebas, el Consejo Gremial dictará resolución dentro de los 10 días, pudiendo previamente disponer las medidas que para mejor proveer considere necesarias;
- e) En caso de que la resolución impusiere multa y ésta no se obrare dentro del término de 5 días, se dispondrá la ejecución judicial de la misma por vía de apremio, a cuyo efecto será título suficiente el testimonio auténtico de la resolución del Consejo Gremial de Enseñanza Privada;
- f) La resolución será apelable por el imputado, dentro del término de 5 días ante la Justicia del Trabajo en la Capital Federal y territorios nacionales y ante la justicia que corresponda en las provincias, conforme a las respectivas leyes procesales, debiendo al interponer el recurso ante el Consejo Gremial de Enseñanza Privada, acreditar el pago del importe de la multa aplicada;
- g) El recurso se fundará al deducirse, no admitiéndose ante el tribunal de apelación la presentación de escrito ofreciendo pruebas. La resolución definitiva deberá dictarse dentro de los 15 días de recibidas las instrucciones.

Artículo 35º Nulidad

Son nulas y sin ningún valor las cláusulas contrarias a las disposiciones del presente régimen de trabajo, sin perjuicio de las sanciones establecidas en

la misma. La renuncia del cargo para ser válida deberá ser ratificada por escrito ante el Consejo Gremial de Enseñanza Privada.

Capítulo VI Disposiciones transitorias

Artículo 36º Confirmación automática

El personal de los institutos privados que a la sanción del presente régimen de trabajo tuviera por lo menos un año de antigüedad, quedará confirmado automáticamente y no podrá ser separado de sus cargos, sino de conformidad con lo establecido en los artículos 13, 14 y 15.

Artículo 37º Mantenimiento de beneficios

En ningún caso el personal de los establecimientos privados de enseñanza, perderá las ventajas de carácter económico que hubiere obtenido con anterioridad a la sanción del presente régimen de trabajo y las modificaciones que implicaren la pérdida de las mismas harán incurrir al establecimiento en el pago de la suma que se determina para la indemnización por despido.

Artículo 38º Despidos o cesantías

Los despidos o cesantías que se hubieren realizado o se realizaran entre el 1º de enero de 1947 y el 31 de diciembre de 1949, sin que mediara alguna de las causas establecidas en los artículos 13 ó 15, darán lugar al pago de triple indemnización.

Artículo 39º Personal docente jubilado

Los despidos o cesantías que se hubieren realizado o se realizaran entre el 1º de enero de 1947 y el 31 de diciembre de 1949, sin que mediara alguna de las causas establecidas en los artículos 13 ó 15, darán lugar al pago de triple indemnización.

Artículo 40º Vigencia

El personal docente jubilado que actualmente presta servicios en establecimientos adscriptos a la enseñanza oficial/la, podrá continuar desempeñando sus tareas, de acuerdo con lo que establece el presente régimen de trabajo.

Artículo 41º Financiamiento

El régimen de las remuneraciones que establecen los artículos 18, 21, 24, así como las disposiciones de los artículos 22, 26 y correlativos, empezarán a regir a partir del 1º de enero de 1948.

TÍTULO XIV

RÉGIMEN DE TRABAJO PARA VIAJANTES DE COMERCIO

Artículo 1º Personas comprendidas

Quedan comprendidos en el presente régimen de trabajo los/as viajantes, exclusivos o no, que haciendo de ésa su actividad habitual y en representación de uno o más comerciantes y/o industriales, concierten negocios relativos al comercio o industria de su o sus representados, mediante una remuneración. El/la viajante, salvo convenio escrito en contrario con su o sus empleadores, está autorizado a concertar negocios por cuenta de varios comerciantes y/o industriales, siempre que los mismos no comprendan mercaderías de idéntica calidad y características.

Artículo 2º Denominaciones. Requisitos de la relación de dependencia

Dentro de la especificación genérica el/la viajante a que se refiere el artículo 1º, se encuentran comprendidos los distintos nombres con que se acostumbra a llamarlos, como ser: viajantes, viajantes de plaza, placistas, corredores/as, viajantes o corredores/as de industria, corredores/as de plaza o interior, agentes, representantes, corredores/as domiciliarios o cualquier otra denominación que se les diera o pretendiera imponérseles para su calificación. Se entenderá que existe relación de dependencia con su o sus empleadores, cuando se acredite alguno o algunos de los siguientes requisitos: a) Que venda a nombre o por cuenta de su o sus representados o empleadores; b) Que venda a los precios y condiciones de venta fijados por las casas que representa; c) Que perciba como retribución: sueldo, viático, comisión o cualquier otro tipo de remuneración; d) Que desempeñe habitual y personalmente su actividad de viajante; e) Que realice su prestación de servicios dentro de zona o radio determinado o de posible determinación; f) Que el riesgo de las operaciones esté a cargo de la persona empleadora.

Artículo 3º Compatibilidad. Convenciones colectivas de trabajo

Rigen respecto a los/as viajantes las disposiciones del Libro I del Código del Trabajo, en tanto no se opongan a el presente régimen de trabajo, como asimismo las del Título IV del Libro II del Código del Trabajo gozando sus remuneraciones y demás beneficios que en ésta se consagran, del privilegio que establecen el Libro I del Código del Trabajo y en la Ley

24.522. Las convenciones colectivas que en el futuro se celebraren comprendiendo a las categorías mencionadas en el artículo 1º, deberán efectuarse por intermedio de los organismos sindicales que gocen de personería gremial conforme al Título I del Libro III del Código del Trabajo y que fueren representativos exclusivamente de la actividad de viajante a que se refiere el presente régimen de trabajo, sin perjuicio de los mejores derechos que les otorguen otros convenios.

Artículo 4º Orden público. Nulidad. Prescripción

El presente régimen de trabajo es de orden público y será nula toda convención o acto jurídico por el cual el/la viajante renuncie a los beneficios consagrados en la misma o tiendan a su reducción. Las acciones emergentes del presente régimen de trabajo prescribirán a los cinco (5) años, salvo las derivadas de la aplicación de otras leyes a las cuales se remite la presente, en cuyo caso el término será el que aquéllas determinen.

Artículo 5º Remuneración. Liquidación

La remuneración se liquidará de acuerdo a las siguientes bases: a) Sobre toda nota de venta o pedido aceptado por Los/as comerciantes o industriales sin deducciones por bonificaciones, notas de crédito o descuentos de alguna otra índole que no hubieran sido previstos en la nota de venta por el propio viajante; b) Se considerará aceptada toda nota de venta, que no fuere expresamente rechazada, por acto escrito, dentro de los quince (15) días de haber sido recibida, cuando El/la viajante opera en la misma zona, radio o localidad donde tenga su domicilio la persona empleadora, o de treinta días en los demás casos. La persona empleadora deberá fundar e informar al viajante de los motivos que determinaron el rechazo de las notas de venta, dentro de los plazos antes señalados; c) La inejecución de la nota de venta por voluntad o impedimento del comerciante o industrial, no hará perder al viajante el derecho de percibir la comisión; d) El/la viajante que reemplace definitivamente a otro en su puesto, percibirá el mismo porcentaje de comisión y viático que su antecesor. Se pagarán las comisiones correspondientes aunque el pedido aceptado fuese cumplido con posterioridad al desempeño de la función El/la viajante, ya sea por habersele trasladado de localidad, radio o zona, o por haber cesado en su cargo. Dichas comisiones se liquidarán en el acto de despido, si se refiere a una operación de venta ya aceptada, o en caso contrario, dentro del tercer día de su aceptación. Las liquidaciones de las comisiones deberán hacerse efectivas mensualmente.

Artículo 6º Derecho de comisión

Si la operación no fuese concertada por intermedio el/la viajante, éste tendrá derecho a la comisión siempre que se trate de una operación con un cliente de la zona atribuida al viajante y durante el tiempo de su desempeño, o con un cliente de la nómina a su cargo, y en ambos casos, haya o no concertado operaciones anteriores con ese cliente por intermedio del mismo viajante. La tasa o por ciento de la comisión indirecta será igual a la directa.

Artículo 7º Remuneración. Conformación

La remuneración el/la viajante estará constituida, en todo o en parte, en base a comisión a porcentaje sobre el importe de las ventas efectuadas. No integran la remuneración Los viáticos acreditados con comprobantes en los términos del artículo 6 de la Ley 24.241 ni los reintegros de automóvil en las mismas condiciones que las especificadas en el inciso anterior. Prohíbese la estipulación, por cualquier medio que fuere, de comisiones por bultos, unidades, kilos, metros, litros o cualquier otra forma o medida que no sea la proporcional sobre el precio de venta de los artículos o mercaderías.

Artículo 8º Tareas subsidiarias

Los/as viajantes que al margen de su función específica realizan subsidiariamente la tarea de cobranza a la clientela de su zona, percibirán de su o sus empleadores, una comisión a porcentaje convenida, que integrará la remuneración de aquél. Bajo ningún concepto podrá exigirse al viajante que realice exclusivamente tareas de cobranza u otras ajenas a su función específica. Los/as comerciantes o industriales no podrán exigir a sus viajantes la venta de ninguna clase de artículos por los que no se perciba comisión. En el caso de incorporar otros nuevos, abonarán como mínimo el mismo porcentaje de comisión que los que abonen sobre artículos similares.

Artículo 9º Conformidad expresa

Los/as comerciantes o industriales deberán requerir la conformidad expresa el/la viajante en el caso de que desearan cambiarlo o trasladarlo de zona. En estos casos deberá asegurarse al viajante el mismo volumen de remuneraciones y el pago de los gastos de traslado. La garantía del volumen remuneratorio deberá asegurarse igualmente en los casos de reducción de zona, lista o nómina de clientes.

Artículo 10º Libro especial

Los/as comerciantes o industriales llevarán un libro especial registrado y rubricado en las mismas condiciones que se exigen para los libros principales de comercio, en el cual se harán las siguientes anotaciones: a) Nombre, apellido y fecha de ingreso El/la viajante; b) Sueldo, viático y por ciento en concepto de comisión y toda otra remuneración; c) Determinación precisa e individualizada de la zona o lugar asignado para el ejercicio de sus operaciones; d) Inscripción por orden de fecha y sucesivamente de las notas de venta entregadas o remitidas, estableciendo el monto de la comisión devengada y de las notas y comisiones que correspondan a operaciones indirectas. De las mismas efectuarán liquidación detallada, que entregarán o remitirán al viajante conjuntamente con las copias de facturas; e) Naturaleza de la mercadería a vender.

Artículo 11º Prueba en contrario

Incumbirá al comerciante o industrial la prueba en contrario si el/la viajante o sus derecho-habientes prestan declaración jurada sobre los hechos que debieron consignarse en el libro a que se refiere el artículo anterior. En los casos en que se controvierta el monto o cobro de remuneraciones el/la viajante, la prueba contraria a la reclamación corresponderá a la parte patronal. En todo caso, Los/as comerciantes o industriales deberán conservar las notas de venta remitidas o elevadas por los/as viajeros, no siéndoles admitida su destrucción hasta transcurridos los plazos establecidos en el artículo 4º.

Artículo 12º Dolo o culpa grave

No será responsable el/la viajante, salvo caso de dolo o culpa grave de su parte, por la insolvencia del cliente.

Artículo 13º Período de descanso

Todo/a viajante que actúe fuera de la plaza de su principal, al finalizar cada gira gozará de un período de descanso en una proporción de un día y medio por cada semana de viaje realizado, sin perjuicio de las licencias y vacaciones establecidas en el Libro I del Código del Trabajo.

Artículo 14º Disolución. Derecho a indemnización

En el caso de disolución del contrato individual de trabajo, una vez transcurrido un año de vigencia del mismo, todo/a viajante tendrá derecho a una indemnización por clientela, cuyo monto estará representado por el veinticinco por ciento (25%) de lo que le hubiere correspondido en caso de despido intempestivo e injustificado. Esta indemnización que percibirá El/la viajante o sus causahabientes, cualquiera sea el motivo determinante de la

disolución del contrato, no excluye las que les correspondieran de acuerdo al Libro I del Código del Trabajo para los casos allí previstos.

Artículo 15º Comisión Paritaria Nacional de Viajantes

Créase la Comisión Paritaria Nacional de Viajantes, que estará compuesta por seis (6) representantes de las personas trabajadoras de la categoría y seis (6) representantes patronales del comercio y la industria. Dicha Comisión será presidida por un funcionario/a/a del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y tendrá las facultades que otorgan los artículos pertinentes del Título II del Libro III del Código del Trabajo.

TÍTULO XV

RÉGIMEN DE TRABAJO DEL PERSONAL PROFESIONAL DE LA MÚSICA

Artículo 1º Personas comprendidas

A los fines de lo establecido en el presente régimen de trabajo, se considerará "ejecutante musical" a la persona que, cualquiera sea el lugar y forma de actuación, desarrolle sus actividades de trabajo y las tareas que le son propias al músico/a (instrumental y/o vocal), director/a, instrumentador, copista o dedicado a la enseñanza de la música.

Artículo 2º Matriculación. Entidad musical con personería gremial. Funciones

La entidad musical con personería gremial otorgada de acuerdo con el Título I del Libro III del Código del Trabajo, tendrá a su cargo la matrícula general del ejecutante musical, que este estatuto crea, y ejercerá las funciones siguientes:

- a) Inscribirá a Los/Las profesionales comprendidos en el artículo 1º;
- b) Organizará el fichero general de ejecutantes musicales;
- c) Otorgará la credencial de ejecutante musical de conformidad con lo dispuesto en el artículo 3º;
- d) Intervendrá en los casos de incumplimiento de este estatuto, con relación al régimen de trabajo, aplicación de sueldos mínimos, descanso hebdomadario y otros compensatorios, vacaciones y sueldos anuales, forma de pago, etcétera;

e) Considerará las reclamaciones o denuncias que por infracciones se le formulen;

f) Organizará y tendrá a su cargo la administración de una Caja, que será la encargada de la recepción y distribución de los salarios y de los porcentajes para la atención de los riesgos de enfermedad y accidente; y de los porcentajes relativos al Libro I del Código del Trabajo (antigüedad, indemnización por despido, etcétera) que ingresen a la misma. Colaborarán con la Administración Nacional de Seguridad Social para el mejor desenvolvimiento del sistema de recepción de los aportes correspondientes.

Artículo 3º Inscripción

La inscripción de los ejecutantes musicales es obligatoria para el ejercicio de la profesión y se acordará a los solicitantes que llenen los siguientes requisitos:

a) Demostración de su idoneidad mediante la aprobación de un examen de capacitación;

b) A los efectos de cumplimentar este requisito, se constituirá una mesa examinadora integrada por representantes de la entidad musical con personería gremial y representantes de la Comisión Nacional de Cultura por partes iguales.

Artículo 4º Credencial

La entidad sindical con personería gremial expedirá a las personas inscriptas en la matrícula una credencial que acredite tal circunstancia.

Artículo 5º Contratista

A los efectos de la aplicación del presente régimen de trabajo, se considerará contratista principal a toda persona física o jurídica que contrate ejecutantes musicales, sea que actúen en forma individual o colectiva en actuaciones públicas o dirigidas al público. Será obligación del/a contratista principal celebrar individual o colectivamente, en todos los casos, contratos de actuación de acuerdo con un modelo que será elaborado por la entidad sindical de referencia y aprobado por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.

Artículo 6º Obligación de contratación de orquesta

Será obligatoria la contratación de orquesta en los locales que realicen bailes y/o espectáculos musicales y perciban, para dar acceso o autorizar la permanencia en el mismo, un aporte de dinero en efectivo, en cualquier forma que sea, por concepto de entrada o consumición, quedando exceptuadas de esta obligación únicamente aquellas instituciones que están registradas exclusivamente como entidades de carácter mutual, de beneficencia y/o culturales y aquellas que, por la naturaleza de sus actividades o su capacidad económica quedaren excluidas por disposiciones reglamentarias.

Artículo 7º Jornada de trabajo

La actuación del ejecutante musical no podrá exceder de cuatro horas y media diurnas o cuatro horas nocturnas continuadas por espectáculo, entendiéndose como nocturnas las que se realicen entre las veintiuna y las ocho horas del día siguiente, debiendo alternarse en períodos iguales de actuación y descanso. En los sectores de trabajo que por su modalidad específica no puedan ajustarse a lo antedicho, los representantes de los/as dadores/as de trabajo y las autoridades de la entidad musical con personería gremial, podrán establecer condiciones distintas.

Artículo 8º Feriados obligatorios

Los días Viernes Santo, de los Difuntos, de la Música, primero 1º de Mayo, 24 y 31 de diciembre, serán considerados feriados obligatorios, autorizándose a las empresas a utilizar en dichos días música mecánica, y a tales efectos la jornada de labor será considerada hasta las cuatro horas del día siguiente.

Artículo 9º Caja de salarios y prestaciones sociales del músico/a

A partir de la promulgación del presente régimen de trabajo, todos los ejecutantes musicales pasarán automáticamente a ingresar a la Caja prevista por el artículo 2º, inciso f), del presente estatuto, que se denominará "Caja de Salarios y Prestaciones Sociales del Músico/a". Esta caja tendrá por objeto el indicado en el punto f) del artículo 2º del presente régimen de trabajo, y liquidará al ejecutante musical el importe de su salario y prestaciones de carácter social que corresponda. El pago de los salarios y prestaciones que indica el artículo 10, sólo se considerará legalmente producido mediante el depósito de los mismos en la caja, de conformidad a lo establecido en dicho artículo. La organización, administración y funcionamiento de la Caja, así como el procedimiento por el cual la misma liquidará al ejecutante musical sus salarios y demás prestaciones de carácter social que le correspondan, serán establecidos por la reglamentación a dictarse.

Artículo 10º Aporte global

El contratista principal quedará liberado de toda responsabilidad por antigüedad, despido, enfermedades inculpables, jubilación, vacaciones y demás cargas sociales mediante un aporte global sobre el monto de las planillas de sueldos, que se hará en ocasión del pago de éstos y que será fijado por la reglamentación a dictarse.

Artículo 11º Comisiones paritarias. Clasificación

El Ministro de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, constituirá las comisiones paritarias que corresponda a cada uno de los grupos de trabajo que se indican en las siguientes clasificaciones:

Teatros con música continuada (ópera, opereta, zarzuela, revistas, variedades, etcétera);

- a) Teatros o cine con música de entreactos;
- b) Hoteles, confiterías, restaurantes, cafés, cafés conciertos, bares americanos, peñas, (sin pista de bailes y sin variedades);
- c) Confiterías con variedades;
- d) Confiterías, restaurantes, bares americanos, peñas, cabarets, boites con pista de bailes;
- e) Establecimientos de bailes (academia de bailes de salón);
- f) Radios, televisión;
- g) Filmación y/o grabación de películas;
- h) Grabación de discos fonográficos;
- i) Parques de diversiones y circos;
- j) Orquestas y bandas sinfónicas, orquestas de cámara, coros;
- k) Oficios religiosos;
- l) Institutos de enseñanza musical;
- m) Bailes;

n) Giras interior y/o exterior.

Artículo 12º Comisiones paritarias. Atribuciones. Integración

Corresponderá a las comisiones paritarias establecer las condiciones generales de los convenios respectivos, y, en particular:

1. Cuántas categorías corresponde diferenciar;
2. Los sueldos mínimos para cada una de esas categorías;
3. El número mínimo de ejecutantes musicales que han de emplearse.

Las comisiones paritarias deberán ser integradas por los representantes de los/as contratistas principales de cada una de las actividades indicadas en el artículo anterior y por representantes de la entidad musical con personería gremial, y presididas por un funcionario/a/a del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.

Artículo 13º Infracciones

El Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social considerará oficial/lamente las denuncias sobre infracciones a las disposiciones de este estatuto, que por escrito le haga llegar la entidad musical con personería gremial, aplicando las sanciones y/o multas que considere pertinente, y cuyo monto será fijado por la reglamentación. Los importes de las multas ingresarán a la entidad musical con personería gremial, que aplicará su producido a la atención de los gastos que demande el cumplimiento del presente régimen de trabajo.

TÍTULO XVI

RÉGIMEN DE TRABAJO PARA EL PERSONAL EMBARCADO

Capítulo I Disposiciones generales

Artículo 1º Personas comprendidas

La contratación, determinación de la dotación y régimen de trabajo a bordo del personal, cualquiera sea su nacionalidad, clase de ocupación o funciones en su cargo, enrolado en buques de matrícula argentina y artefactos navales nacionales, se regirán por el presente régimen de trabajo, que será aplicable ya se trate de navegación de: ultramar, cabotaje marítimo y fluvial, portuaria y vías interiores exceptuada la navegación deportiva. Dicho personal forma la dotación que está constituida por El/la

capitán/a , los/as oficial/la y los demás individuos de la tripulación. Sus disposiciones serán también aplicables en lo pertinente a los demás personas trabajadoras que, sin estar enrolados como tripulantes, se dediquen a bordo a otras actividades, sin perjuicio de lo previsto por estatutos o reglamentaciones particulares en cuanto les fueren aplicables. En aquellos buques en que la autoridad competente lo disponga, el patrón asumirá las funciones y responsabilidades previstas para El/la capitán/a .

Artículo 2º Contratación. Fuerza mayor o situaciones especiales

La contratación de la tripulación en los buques o artefactos navales es atribución exclusiva del armador/a, quién la ejercerá por intermedio El/la capitán/a . Dicha contratación será libre y sujeta al solo requisito de la habilitación técnico profesional del personal de la autoridad competente y su inscripción en el registro que llevarán las capitanías de puerto, en los puertos nacionales. En los casos de fuerza mayor o en situaciones especiales debidamente justificadas, podrá El/la capitán/a enrolar tripulantes habilitados por autoridades competentes extranjeras hasta el regreso del buque al puerto de matrícula o de retorno habitual.

Artículo 3º Comando de operaciones navales

El Comando de Operaciones Navales (Prefectura Naval Argentina) determinará la dotación de seguridad de los distintos buques y artefactos navales.

Artículo 4º Empleos de enrolamiento

El armador/a, con El/la capitán/a , determinará los empleos de enrolamiento que deben adicionarse a la dotación de seguridad para constituir la dotación de explotación de cada unidad.

Artículo 5º Definiciones

A los efectos del cumplimiento de los artículos 3º y 4º del presente régimen de trabajo, se entenderá como: a) Dotación de seguridad de un buque o artefacto naval, aquella con que pueda navegar u operar sin constituir peligro, esto es, la mínima que permite maniobrar la unidad y la operación de sus elementos de seguridad y salvamento durante un cuarto de guardia, cumpliendo las disposiciones ratificadas en los convenios internacionales de la seguridad de la vida humana en el mar; b) Dotación de explotación de un buque o artefacto naval, la necesaria para su normal y eficiente operación en la actividad y tráfico al que el armador/a lo destina.

Artículo 6º Dotación

Para determinar la dotación de explotación de un buque o artefacto naval, se tendrá básicamente en cuenta:

- a) La dotación de seguridad;
- b) Tipo de buque o artefacto naval o conjunto integral de unidades y sus características técnicas;
- c) Tipo de navegación a que esté destinado;
- d) Tipo de tráfico y exigencias operativas del mismo;
- e) Características de los puertos de escala;
- f) Régimen de trabajo a bordo.

Artículo 7º Dotación distinta

Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 4º, la autoridad de aplicación podrá determinar, de oficio o a pedido de parte, una dotación de explotación distinta, en cuyo caso no serán válidos los convenios o acuerdos celebrados entre partes que alteren la dotación de explotación; la autoridad competente velará por el estricto cumplimiento de esta disposición.

Artículo 8º Comando de Operaciones Navales. Autoridad competente

El Comando de Operaciones Navales (Prefectura Naval Argentina) será la autoridad competente para entender en contravenciones, delitos y hechos de disciplina que afecten la seguridad. Las capitanías de puerto ejercerán la policía de trabajo a bordo como delegado/as de la Secretaría de Estado de Trabajo y tendrán a su cargo la aplicación de las sanciones previstas en las disposiciones legales y reglamentarias vigentes.

Artículo 9º Tarea a bordo

Toda divergencia relacionada con una determinada tarea a cumplirse a bordo, de cualquier índole que sea, deberá ser necesariamente sometida, llegado el buque al puerto de enrolamiento o de retorno habitual, a resolución de la autoridad competente, según corresponda, de acuerdo con los artículos 7º y 8º, sin que de ningún modo pueda interrumpirse la tarea de que se trata. El incumplimiento de las obligaciones impuestas por el presente artículo será causa suficiente para inhabilitar a los responsables, temporaria o definitivamente.

Artículo 10º Registro

La autoridad competente deberá mantener actualizado el registro de armador/aes y de personal habilitado de la Marina Mercante. Será la encargada de hacer cumplir las suspensiones impuestas y de las anotaciones en los legajos correspondientes. Las capitanías de puerto deberán llevar el registro del personal habilitado y no enrolado, disponible para su contratación.

Artículo 11º Compatibilidad

El régimen del trabajo a bordo es el establecido en el Libro I del Código del Trabajo, con las modificaciones y también las disposiciones complementarias contenidas en el presente régimen de trabajo.
Capítulo II Jornada de trabajo y vacaciones anuales

Artículo 12º Jornada de trabajo

La jornada normal de trabajo efectivo a bordo de los buques o artefactos navales será de ocho (8) horas diarias. En navegación siempre y en puerto cuando El/la capitán/a lo juzgue necesario, el trabajo será continuado y no será interrumpido ni los días domingos y feriados nacionales. Por cada seis (6) jornadas completas de trabajo efectivo deberá otorgarse un día y medio (1,5) de descanso compensatorio y por cada feriado nacional trabajado, un (1) día de descanso compensatorio. Estos descansos se otorgarán lo antes posible y no podrán ser sustituidos por pago en efectivo, excepto que El/la tripulante quede desvinculado del armador/a, en cuyo caso tendrá derecho a percibir el importe de los francos compensatorios a que fuera acreedor al tiempo de la rescisión, el que se calculará sobre el salario básico y la parte proporcional de la participación si la hubiere. Todo franco o licencia otorgada al personal por períodos ininterrumpidos no menores de las veinticuatro (24) horas, en cualquier puerto, constituirán los descansos compensatorios necesarios para abreviar los períodos de trabajo prolongados.

Artículo 13º Jornada de trabajo diario efectivo. Fracción

La jornada de trabajo diario efectivo de cada tripulante podrá ser fraccionada, según los requerimientos del servicio que establezca El/la capitán/a .

Artículo 14º Jornada de trabajo. Exceso

Todo tiempo que El/la tripulante trabaje en exceso de las ocho (8) horas diarias fijadas en el artículo 12, se considerará tiempo suplementario y

deberá pagarse con una retribución equivalente al valor de la hora del salario básico, recargado en un cincuenta por ciento (50%), si fuere día hábil y en un cien por ciento (100%) si fuere domingo o feriado nacional.

Artículo 15º Jornada de trabajo efectivo. Determinación

Se considera trabajo efectivo el que realmente se ejecute en virtud de una orden de un superior, al servicio del buque.

Artículo 16º Ambientes insalubres

La jornada de trabajo diaria efectiva en los ambientes declarados insalubres por la autoridad competente, será de seis (6) horas. En ellos no se podrá trabajar horas suplementarias, salvo las situaciones establecidas en el artículo 18, incisos 1 y 2 en que el tiempo en exceso deberá pagarse con los recargos previstos en el artículo 14.

Artículo 17º Número máximo de horas suplementarias

El número máximo de horas suplementarias no podrá exceder de cuatro (4) diarias, o veinticuatro (24) semanales. No pueden estipularse horas suplementarias como bonificación usual.

Artículo 18º Exclusión

No se considerarán incluidos en las jornadas de trabajo establecidas en este capítulo, ni darán lugar a recargo por horas suplementarias, los siguientes:

1. Los trabajos que El/la capitán/a disponga en casos de emergencia para la seguridad del buque, de la carga o de las personas a bordo;
2. Los trabajos exigidos por El/la capitán/a en carácter de auxilio a otro buque, o para el salvamento de vidas humanas, sin perjuicio de la participación que pudiera corresponder por el salario de asistencia y salvamento;
3. Zafarranchos o ejercicios de entrenamiento previstos en convenciones internacionales, o en los reglamentos dictados por la autoridad competente, con miras a la seguridad del buque, de la carga y de las vidas humanas;
4. El tiempo demandado por formalidades aduaneras, sanitarias o de otra naturaleza, impuestas a la tripulación por las autoridades portuarias, nacionales o extranjeras;

5. El tiempo originado en el relevo normal de la guardia.

Artículo 19º Deber de seguridad

Todas las disposiciones de este capítulo que regulan las jornadas de trabajo a bordo, no menoscaban en forma alguna, el derecho El/la capitán/a a exigir los trabajos que considere necesarios en cualquier momento, para la seguridad del buque, de la carga o de las personas y será obligación de la tripulación cumplir dichos trabajos.

Artículo 20º Situaciones especiales

En el caso de embarcaciones dedicadas a la pesca comercial, buques factorías, de salvamento y otros, los contratos de ajuste podrán estipular condiciones de trabajo especiales.

Artículo 21º Capitán/a y oficial/la. Servicio permanente

El/la capitán/a y los/as oficial/la son considerados en servicio permanente. No percibirán retribuciones por horas suplementarias, pero debe compensárseles los días que permanezcan a bordo al servicio del buque, en la forma prevista en el artículo 12.

Artículo 22º Vacaciones

Los capitanes, oficial/la y demás individuos de la tripulación gozarán de vacaciones anuales pagas de acuerdo con las siguientes normas:

- a) Doce (12) días corridos;
- b) Dieciocho (18) días corridos cuando hayan celebrado contratos de ajuste sucesivos con el mismo armador/a durante un período no menor de cinco (5) años;
- c) Las vacaciones anuales deberán gozarse íntegramente en un único período y sólo podrán ser abonadas en el caso previsto en el acápite
- d) Cualquiera sea el tiempo trabajado durante el año calendario, dará derecho al goce proporcional de la vacación siempre que del cómputo correspondiente resultare como mínimo un día entero, no adjudicándose fracciones de día, cualquiera sea la cantidad que corresponda;
- e) Todo capitán/a, oficial/la o demás individuos de la tripulación que renuncie o quede desvinculado de un armador/a, tendrá derecho a percibir

el importe de los días de vacaciones anuales a que fuera acreedor en forma proporcional al tiempo efectivamente trabajado;

f) Las vacaciones anuales deberán ser otorgadas a más tardar, dentro del año siguiente al que se haya hecho acreedor, a la misma;

g) Las vacaciones anuales deberán ser otorgadas en el puerto de enrolamiento o de retorno habitual; sin embargo, por acuerdo de partes, podrán concederse en un puerto diferente. El armador/a podrá conceder las vacaciones anuales, desde un puerto que no sea el de enrolamiento o de retorno habitual, debiendo pagar en este caso los gastos de traslado y alimento, de ida y de regreso, no computándose los días de los viajes dentro de los días de vacaciones.

Capítulo III Régimen del servicio a bordo

Artículo 23º Idoneidad

La autoridad competente establecerá los requisitos de idoneidad o capacidad que deberá poseer toda persona que integre las dotaciones de los buques y artefactos navales. Los requisitos de idoneidad se harán variar toda vez que así lo exija la evolución técnica.

Artículo 24º Habilitación

El Comando de Operaciones Navales (Prefectura Naval Argentina) habilitará al personal para tripular los buques y artefactos navales, atendiendo a las exigencias de idoneidad y a otros requisitos complementarios que determinará la reglamentación, de acuerdo con las siguientes categorías básicas: capitanes, oficial/la, habilitados con título no superior, maestranza y marinería.

Artículo 25º Habilitación temporánea

Cuando no se disponga de personal habilitado en un nivel determinado para cubrir algún servicio, las autoridades competentes, a pedido del armador/a o capitán/a, podrán habilitar temporariamente a personal de un nivel inferior de capacidad hasta tanto se produzca la disponibilidad y siempre que ello no afecte la seguridad de la navegación, ni la de la vida humana en el mar.

Artículo 26º Habilitación especial

Hasta tanto se cumplimente lo establecido en los artículos 23 y 24, la autoridad competente continuará habilitando al personal apto para cumplir

funciones a bordo en los diferentes servicios, tanto en las categorías establecidas en el artículo 24, como en los distintos niveles de capacidad. A medida que varíen los requerimientos de idoneidad, las habilitaciones se irán adaptando a ellos.

Artículo 27º Dotación de explotación

Con excepción de los empleos correspondientes a la Dotación de Seguridad y de aquellos que requieren habilitaciones específicas, el armador/a, por intermedio el/la capitán/a, contratará al personal habilitado que mejor convenga para constituir la Dotación de Explotación.

Artículo 28º Normas del servicio a bordo

Será privativo de cada armador/a dictar las normas del servicio a bordo que respondan a las necesidades de operación y explotación de sus unidades, respetando las disposiciones sobre seguridad en la navegación y las jerarquías del personal embarcado. Los acuerdos y convenios celebrados entre partes que alteren el régimen de trabajo a bordo establecido por el presente régimen de trabajo no podrán ser extendidos a terceros.

Artículo 29º Normas específicas

El/la capitán/a tendrá a su cargo la aplicación de las normas dictadas por el armador/a; a falta de ellas las establecerá a tenor del artículo precedente, aplicando su juicio profesional. Dispondrá, además, la distribución de funciones y responsabilidades de los/as oficial/la y demás individuos de la tripulación, acordes con los empleos para los que cada uno fue enrolado, respetando las habilitaciones especialmente establecidas por la autoridad competente. En caso de considerarlo necesario para el servicio del buque está facultado para asignar al personal tareas de carácter general, sin tener en cuenta los empleos del enrolamiento.

Artículo 30º Responsabilidades

Cada tripulante deberá aceptar las responsabilidades, cumplir las funciones y tareas de carácter general que el/la capitán/a le asigne, aunque no sean las de su empleo de enrolamiento. Realizará los trabajos de conservación y reparación que pueda ejecutar con los elementos que le provean a bordo. Estas actividades las podrá realizar dentro del horario normal de trabajo sin que den derecho a retribución extraordinaria, excepto en el supuesto de configurar horas suplementarias.

Artículo 31º Remuneración

En todos los casos la remuneración a percibir será la correspondiente al empleo para el cual El/la tripulante fuere contratado, no obstante cualquiera sea la jerarquía de su habilitación.

Artículo 32º Comportamiento

Los/as oficial/la deberán cuidar su corrección y comportamiento, tanto a bordo como en tierra, guardando entre sí la debida cortesía. El/la capitán/a, en todos los casos, designará quién debe representarle socialmente en su ausencia.

Artículo 33º Horario de trabajo

El/la capitán/a fijará, en la forma que mejor convenga al servicio a bordo, el horario de trabajo para cada servicio y, cuando sea necesario, para cada tripulante. Cualquier individuo de la tripulación, al llegar al puerto de matrícula o de retorno habitual, podrá denunciar ante la autoridad competente, todo acto u omisión del armador/a o capitán/a que signifique el ejercicio abusivo de las facultades establecidas en el presente y en los artículos 28, 29 y 30 del presente régimen de trabajo.

Artículo 34º Servicios

Los servicios que deban ser atendidos ininterrumpidamente por un tiempo que no exceda las doce (12) horas podrán ser atendidos por un solo equipo de trabajo o guardia debiendo, en este caso, haber una interrupción subsiguiente no menor a doce (12) horas después de cada período de trabajo mayor de 8 (ocho) horas. Los servicios que deban ser atendidos ininterrumpidamente por más de doce (12) horas y hasta las ciento cuarenta y cuatro (144) horas, deberán ser cubiertos por dos (2) equipos de trabajo o guardias, debiendo otorgarse un descanso no menor de veinticuatro (24) horas al transcurrir ciento cuarenta y cuatro (144) horas de dichos servicios, desde el último descanso de veinticuatro (24) horas. Los servicios que deban ser atendidos ininterrumpidamente por un tiempo mayor a las ciento cuarenta y cuatro (144) horas deberán ser atendidos por tres (3) equipos de trabajo o guardias. En todos los casos deberá otorgarse diariamente un descanso total no menor de doce (12) horas.

Capítulo IV Disposiciones complementarias

Artículo 35º Accidente o enfermedad inculpable

El/la tripulante que, a partir del momento de su enrolamiento sufra un accidente o enfermedad inculpable, tiene derecho a ser asistido por cuenta del armador/a hasta su regreso al puerto de embarque y a percibir sus salarios hasta treinta (30) días después de esta fecha. El/la tripulante

desembarcado durante el viaje, tiene derecho a percibir sus salarios por un período no mayor de cuatro (4) meses, salvo que antes del vencimiento de este término regrese al puerto de embarque. En este momento cesa la obligación de prestar asistencia y sólo tiene derecho al cobro de los salarios durante treinta (30) días más, según se establece precedentemente. El/la tripulante ajustado por tiempo indeterminado goza de los mismos beneficios, pudiendo ser rescindido el contrato de ajuste a partir del vencimiento de los términos indicados.

Artículo 36° Naufragio o siniestro

En caso de naufragio o siniestro como consecuencia del cual el buque se pierda total o parcialmente o se declare innavegable, El/la tripulante percibirá a título de indemnización por desocupación una suma igual a los salarios que hubiere ganado de acuerdo al tipo de contrato celebrado, por todo el período efectivo de desempleo. El importe de esa indemnización no podrá ser superior a dos meses de salario, salvo que se estableciere que la innavegabilidad existía antes de que el buque zarpara de su puerto de partida y que esa innavegabilidad fuera determinante del siniestro, en cuyo caso el armador/a deberá indemnizar al tripulante por la totalidad de los daños sufridos. Siempre que la rescisión del contrato de ajuste prevista en los casos de este artículo fuere causada por hecho de un tercero que se viera obligado a indemnizar al armador/a, El/la tripulante tendrá derecho a participar en la indemnización. Esta participación consistirá en los salarios, que debido a la rescisión dejó de ganar, y no podrá ser superior a la tercer parte de la indemnización que obtenga el armador/a.

Artículo 37° Rescisión

Cuando la rescisión del contrato de ajuste se produzca por causa de naufragio o siniestro, como consecuencia del cual el buque se pierda total o parcialmente o se declare innavegable, los gastos de repatriación de los tripulantes estarán siempre a cargo del armador/a. Los gastos de repatriación de los tripulantes deberán comprender todos los relacionados con el alojamiento y manutención a partir de su desembarco y durante todo el viaje hasta su llegada a destino, así como los de transporte. En el contrato de enrolamiento se determinarán las condiciones en que tendrán derecho a ser repatriados los tripulantes extranjero/as embarcados en un país que no sea el suyo. A los efectos de este artículo quedan equiparados a los nacionales los tripulantes extranjero/as con residencia permanente en la República Argentina, así como también los embarcados en su propio país.

Artículo 38° Vivienda a bordo

En todo tipo de embarcación que disponga de las comodidades requeridas para la vivienda a bordo dEl/la tripulante , uno de los períodos del descanso diario tendrá normalmente una duración mínima de ocho (8) horas consecutivas, excepto cuando los períodos de trabajo y descanso se alternan cada 6 (seis) horas. En los buques y artefactos navales (chatas, remolcadores, dragas, etc.) en puerto que no dispongan de comodidades para el alojamiento a bordo, uno de los períodos de descanso será normalmente de diez (10) horas consecutivas como mínimo para permitir el traslado y el descanso dEl/la tripulante . Las excepciones a estas normas de descanso deben obedecer a razones de fuerza mayor. En prestaciones de servicios de carácter intermitente, la jornada diaria podrá ser fraccionada en períodos de trabajo efectivo, debiendo ser la duración mínima de cada uno de los lapsos de descanso de dos (2) horas consecutivas.

Artículo 39º Francos o licencias compensatorias

Los francos o licencias compensatorias a que se refiere el artículo 12 último párrafo, se otorgarán por días completos de cero (0) a veinticuatro (24) horas.

Artículo 40º Empleo de mayor jerarquía

El/la tripulante que pruebe al armador/a la posibilidad de obtener un empleo de mayor jerarquía del que desempeña o que la rescisión del ajuste le resulte por cualquier circunstancia de interés fundamental, podrá pedir la rescisión del contrato siempre que asegure su sustitución por otro tripulante competente aceptado por el armador/a y sin que signifique para el mismo nuevas erogaciones.

Artículo 41º Asignación de tareas

En caso de considerarlo necesario El/la capitán/a está facultado para asignar cualquier tarea incluyendo la realización de los trabajos de limpieza, conservación, reparación y mantenimiento que puedan ejecutarse con los elementos que se provean a bordo y El/la tripulante debe aceptarla siempre que sea acorde con su jerarquía y no represente un cambio permanente de empleo. Estas tareas no darán lugar a una remuneración extraordinaria, salvo que se realicen en horas suplementarias.

Artículo 42º Orden público

Las disposiciones del presente régimen de trabajo son de Orden Público.

TÍTULO XVII

RÉGIMEN DE TRABAJO PARA JUGADORES Y JUGADORAS DE FÚTBOL PROFESIONAL

Artículo 1º Ámbito de aplicación

La relación jurídica que vincula a las entidades deportivas con quienes se dediquen a la práctica del fútbol como profesión, de acuerdo a la calificación que al respecto haga el Poder Ejecutivo, se regirá por las disposiciones del presente régimen de trabajo y por el contrato que las partes suscriban. Subsidiariamente se aplicará la legislación laboral vigente que resulte compatible con las características de la actividad deportiva.

Artículo 2º Contrato de trabajo

Habrá contrato válido a los fines del presente régimen de trabajo, cuando una parte se obligue por tiempo determinado a jugar al fútbol integrando equipos de una entidad deportiva y ésta a acordarle por ello una retribución en dinero.

Artículo 3º Formalidades. Incumplimiento. Multa

La convención entre club y jugador/a se formalizará mediante contrato escrito en cinco (5) ejemplares de un mismo tenor, que corresponderán: Uno (1) para su inscripción en Registro a crearse en el Ministerio de Desarrollo Social; uno (1) para la Asociación a la cual la entidad deportiva está directamente afiliada; uno (1) para la entidad gremial representativa de los jugadores; uno (1) para el club contratante, y uno (1) para el jugador/a contratado.

Los contratos se extenderán en formularios uniformes que proveerá la asociación, previamente aprobados por el Ministerio de Desarrollo Social. En el acto de suscribirse el contrato, deberá entregarse al jugador/a el ejemplar que le corresponde.

El club, dentro del plazo máximo de diez (10) días, contados a partir de la fecha del contrato, deberá presentar a la respectiva asociación los cuatro (4) ejemplares restantes para que ésta efectúe el correspondiente registro y encargarse de entregar, una vez efectuado aquél, uno a la entidad gremial representativa de los jugadores, y otro al club contratante. El jugador/a deberá, dentro del mismo plazo de 10 (diez) días de la fecha del contrato presentar a la asociación el ejemplar del contrato en su poder para que se certifique su registro o, en su defecto, sea registrado. El

incumplimiento por una de las partes de la obligación de presentar los respectivos ejemplares del contrato en la asociación dentro del plazo establecido anteriormente, no invalida la vigencia del contrato registrado por la otra. La falta de inscripción en el término establecido hará devengar una multa diaria equivalente al tres por ciento (3%) de la retribución mensual del jugador/a, que ingresará al Fondo Nacional del Deporte (Ley 20.655) y estará a cargo de quien fuere responsable de la omisión. El registro del contrato en la asociación efectuado dentro del período que establezca la misma, comporta la habilitación del jugador/a para integrar los equipos del club contratante y la aceptación del mismo de todas las disposiciones reglamentarias de la asociación, en cuanto no se opongan al presente Estatuto, como reguladoras de sus relaciones deportivas con el club. Será nulo de nulidad absoluta cualquier contrato o convención que modifique, altere o desvirtúe el contenido del registrado en el Ministerio de Desarrollo Social.

Artículo 4º Nulidad

No se registrará contrato alguno que no se ajuste a las disposiciones del presente Estatuto y las reglamentaciones deportivas, nacionales e internacionales, en tanto éstas no se opongan al mismo. El contrato que, no obstante fuere registrado por error, será considerado nulo a todos los efectos.

Artículo 5º Contenido

En el contrato se deberá establecer en forma clara y precisa el monto discriminado de la remuneración que el jugador/a percibirá en concepto de:

- a) Sueldo mensual;
- b) Premio por punto ganado en partido oficial/la;
- c) Premio por partido amistoso ganado o empatado;
- d) Premio por clasificación en los certámenes o torneos nacionales o internacionales en que participe o pueda participar el club contratante. El monto de la remuneración mensual, incluido sueldo y premios, no podrá ser inferior al salario mínimo y móvil vigente en cada momento.

Artículo 6º Remuneración

Las remuneraciones devengadas, incluidos sueldo y premios, deberán ser pagadas por el club dentro de los diez (10) días siguientes y corridos al vencimiento del mes que corresponda.

Mensualmente los clubes estarán obligados a remitir a la asociación un informe detallado de las remuneraciones abonadas a sus jugadores, con indicación de los conceptos que las integran.

El club que no pague al jugador/a las remuneraciones devengadas correspondientes a dos (2) meses corridos será intimado a hacerlo a solicitud que el jugador/a formulará al club y a la asociación por escrito y con precisión del monto adeudado.

La asociación dentro de las setenta y dos (72) horas de recibida la reclamación, intimará al club por telegrama colacionado a depositar en la Tesorería de la misma, dentro de los diez (10) días de notificado, el importe reclamado por el jugador/a.

Si el club no justificase fehacientemente la improcedencia del reclamo del jugador/a o si no hiciere efectivo el depósito correspondiente dentro del término de la intimación, el jugador/a quedará automáticamente libre y el club obligado a pagar las remuneraciones devengadas reclamadas y las que hubiere tenido que percibir el jugador/a hasta la expiración del año corriente del contrato extinguido.

Si la asociación omitiere efectuar la intimación dentro del plazo establecido, la entidad gremial reclamará su cumplimiento a la asociación, y ésta deberá, dentro de las cuarenta y ocho (48) horas siguientes, efectuar la intimación. En su defecto, la asociación será solidariamente responsable por las sumas debidas, cuyo pago deberá efectuar dentro de los términos establecidos, si no el jugador/a quedará automáticamente libre.

Artículo 7º Sueldo anual complementario

El jugador/a profesional de fútbol percibirá como sueldo anual complementario una suma equivalente a la doceava parte de los sueldos mensuales percibidos durante el año calendario, con exclusión de lo originado en premios por puntos, partidos o certámenes ganados, debiendo ser abonado en la oportunidad que disponga la legislación vigente.

Artículo 8º Remuneraciones autorizadas

Durante la vigencia del contrato no se podrán abonar otras remuneraciones que las autorizadas por el presente Estatuto y las establecidas en el propio contrato. El jugador/a no podrá reclamar premios especiales para o por su participación en determinados partidos, campeonatos y/o torneos cuando no estén específicamente establecidos en el contrato.

En el supuesto que la entidad o el jugador/a infringiesen las disposiciones precedentes, la primera será pasible de una multa equivalente al décuplo de lo pagado en exceso y el jugador/a sancionado con la automática rescisión del contrato e inhabilitación deportiva por el término de dos (2) años.

Artículo 9º Reajuste

Las retribuciones que perciban contractualmente los jugadores de fútbol profesional, serán reajustadas anualmente a partir de 1º de enero. El porcentaje de aumento sobre todos sus rubros se establecerá de común acuerdo entre la asociación a la que las entidades contratantes se encuentran afiliadas y la asociación profesional con personería gremial de la actividad antes del 10 (diez) de diciembre de cada año. En caso de discrepancia se elevarán las actuaciones al Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social quien dentro de los 10 (diez) días laudará en definitiva, siendo su fallo obligatorio para las partes.

Toda modificación de las cláusulas económicas del contrato que excedieran del porcentaje de aumento establecido, deberá ser registrada en la forma y bajo los mismos apercibimientos dispuestos en el Artículo 3º. Si el equipo en el que el jugador/a presta sus servicios desciende de categoría, la entidad contratante podrá disminuirle la retribución mientras permanezca en categoría inferior hasta en un 20% (veinte), con límite en los valores fijados como salario mínimo y vital. En el supuesto que el equipo en el que el jugador/a presta sus servicios ascienda de categoría, a partir del 1º de enero del año en que comience la nueva temporada, las retribuciones del jugador/a serán bonificadas en un veinticinco por ciento (25%), con más los porcentajes de aumentos que se hubieren producido.

Artículo 10º Aportes y contribuciones

El sueldo mensual del jugador/a, excluidos los premios por puntos, partidos certámenes ganados, estará sujeto al pago de los aportes y contribuciones que establezcan las disposiciones legales vigentes para las personas trabajadoras de la actividad privada en relación de dependencia.

Artículo 11º Régimen de jubilaciones y pensiones

Los jugadores profesionales de fútbol quedan comprendidos en el régimen de jubilaciones y pensiones para personas trabajadoras que prestan servicio en relación de dependencia, y en el sistema de Obras Sociales establecido en la Ley 23.660. Los jugadores, al dejar la actividad deportiva, podrán continuar adheridos a la Obra Social de la Asociación Profesional con Personería Gremial estando a su cargo el pago de los aportes y contribuciones que se liquidarán sobre el promedio mensual de las sumas

devengadas en los últimos seis (6) meses de actividad. El Instituto Nacional de Obras Sociales autorizará anualmente el reajuste de los aportes y contribuciones, teniendo en cuenta las variaciones del nivel de retribuciones operado en los contratos celebrados por las entidades deportivas y jugadores en el año inmediato anterior.

Artículo 12º Duración de los contratos

El término de duración de los contratos no podrá ser inferior a un (1) año ni mayor de cuatro (4) conforme con las modalidades que se establecen a continuación:

El Club deberá ofrecer contrato por un (1) año, con opción a favor del club para prorrogarlo por períodos anuales y hasta 3 (tres) años más, al jugador/a inscripto en la asociación respectiva y que en el año cumpla veintiún (21) años de edad, o que, siendo menor de esa edad, haya intervenido en el treinta por ciento (30%) de los partidos disputados en certámenes oficial/la de Primera división en el año inmediato anterior;

El club que incorpore jugador/a de veintiún (21) o más años de edad por transferencia o por ser libre de contratación, deberá formalizar con dicho jugador/a contrato por (1) un año con opción del club para prorrogarlo por (2) dos años más;

El club puede contratar a jugadores menores de veintiún (21) años de edad, inscriptos en su favor en el registro, o incorporados por transferencia, formalizándose contrato por un (1) año con opción del club para prorrogarlo por dos (2) años más.

El registro del contrato se efectuará en el período que establezca la reglamentación el que no será inferior al comprendido por el receso entre una y otra temporada. La duración del contrato se computará desde la fecha del mismo hasta el 31 de diciembre de cada año.

Artículo 13º Retribución mensual total

A los efectos previstos en el artículo 12, inciso a) el club deberá ofrecer al jugador/a contrato con una retribución mensual total no inferior a un salario vital mínimo mediante telegrama colacionado remitido al jugador/a antes del 15 de enero del año correspondiente.

La copia oficial/la del telegrama remitido al jugador/a se deberá depositar en la asociación respectiva dentro de los diez (10) días siguientes a la fecha de su remisión.

La falta de depósito de la copia del telegrama o la no presentación para su registro del contrato antes del 1º de febrero de ese año será causa suficiente para que el jugador/a adquiera automáticamente la condición de libre de contratación.

El jugador/a que no aceptare suscribir contrato con las condiciones que le ofrece el club en el que está inscripto, y tuviere oferta de otro club en condiciones económicas más ventajosas, efectuada mediante telegramas colacionados dirigidos al jugador/a y al club en que está inscripto, cuyas copias oficial/la deberán ser depositadas en la asociación respectiva dentro de los diez (10) días de remitidos, podrá solicitar al club al que pertenece que en el término de cinco (5) días, éste haga uso de su derecho de prioridad para suscribir contrato equiparando las condiciones económicas a las de la oferta recibidas o reconociéndole una retribución equivalente al sesenta por ciento (60%) de lo que percibe el jugador/a mejor remunerado de la institución, debiendo optar por la que fuere menor.

Si el club al cual pertenece el jugador/a no hiciere uso del derecho de prioridad, corresponderá que el club oferente deposite en la asociación respectiva, dentro de los cinco (5) días subsiguientes, el contrato formalizado de acuerdo con las condiciones ofrecidas, para su registro.

Si como consecuencia del articulado precedente, se produjera la transferencia del jugador/a a la institución que ha efectuado la mejor oferta, ésta deberá pagar al club de origen una indemnización igual a tres (3) veces el monto de la remuneración anual ofrecida.

Si no existiera ninguna oferta que superara la propuesta del club en que está inscripto el jugador/a y éste no aceptara suscribir el contrato quedará vinculado al club por el término de la correspondiente temporada percibiendo una remuneración igual al salario mínimo vital, pudiendo intervenir en partidos oficial/la y amistosos sin perjuicios de lo cual el jugador/a quedará obligado a formalizar contrato si el club le ofrece una remuneración en concepto de sueldo y premios igual al sesenta por ciento (60%) de lo que percibe el jugador/a mejor retribuido del mismo club por iguales conceptos.

En el primer supuesto del párrafo anterior, en la siguiente temporada y dentro de los términos previstos en el primer párrafo de este artículo, el club deberá ofrecer nuevamente contrato al jugador/a. De mantener el jugador/a su negativa a aceptar el contrato ofrecido quedará en libertad de contratación.

El contrato de un jugador/a podrá ser objeto, estando vigentes los términos de duración del mismo, de transferencia a otro club con el consentimiento expreso del jugador/a.

En ese caso corresponderá al jugador/a el diez por ciento (10%) del monto total que se abone para producir la transferencia del contrato y el pago de ese porcentual estará a cargo del club cedente, debiendo depositar ese importe en la asociación respectiva, sin cuyo requisito no se podrá autorizar la transferencia.

Si la transferencia del contrato se efectúa por una suma de dinero y la cesión de pase de jugadores, el porcentaje que le corresponderá al jugador/a se determinará sobre el total de la valuación que los clubes interesados/as efectúen del o de los pases de los jugadores comprendidos en la negociación con más el importe en dinero que las partes hayan convenido.

Los jugadores cuyos pases constituyen en este caso una parte del valor de la transferencia, percibirán del club cedente el porcentaje establecido del diez por ciento (10%) del valor que se le hubiere fijado para completar el monto total de la negociación de la transferencia.

El jugador/a cuyo contrato haya sido transferido debe convenir con el club al cual se incorpora la formalización de un nuevo contrato con sujeción a lo establecido en el Artículo 12, inciso b) y registrado conforme al Artículo 3º del presente régimen de trabajo.

Artículo 15º Cesión temporaria

Durante la vigencia del contrato éste podrá ser cedido temporariamente por el término máximo de un (1) año.

La cesión temporaria no podrá importar una disminución de la remuneración establecida en el contrato cedido y la entidad cedente responderá solidariamente por el cumplimiento de las obligaciones económicas del cesionario, hasta la concurrencia de lo regulado en el contrato originario. La cesión temporaria del contrato no constituye causal de interrupción o de suspensión del término máximo de duración del contrato a que se refiere el artículo 12.

Vencido el término de la cesión, la entidad cedente resumirá las obligaciones contenidas en el contrato cedido, con más los aumentos generales producidos, con exclusión de las mayores remuneraciones convenidas por el jugador/a con la entidad cesionaria.

El club cesionario y el jugador/a deberán formalizar y registrar de acuerdo con el artículo 3º el contrato que los vinculará durante el período de cesión.

Artículo 16º Extinción

El contrato se extingue:

- a) Por mutuo consentimiento de las partes;
- b) Por el vencimiento del plazo contractual;
- c) Por no haberse hecho uso en término del derecho de opción de prórroga;
- d) Por las causales previstas en el artículo 6º del presente Estatuto;
- e) Por el incumplimiento de las obligaciones contractuales de cualquiera de las partes;
- f) Por falta grave del jugador/a.

Si el contrato concluye por incumplimiento sin justa causa de las obligaciones a cargo de la entidad, el jugador/a quedará libre y recibirá de la entidad una indemnización igual a las retribuciones que le restan percibir hasta la expiración el año en que se produce la rescisión.

La extinción del contrato por falta grave del jugador/a, importará la inhabilitación del mismo para actuar hasta el 31 de diciembre del año siguiente de la fecha en que se produjera la misma.

Artículo 17º Libertad de contratación

El jugador/a en libertad de contratación tendrá derecho a celebrar nuevo contrato con cualquier otra entidad del país u obtener certificado de transferencia internacional sujeto a las disposiciones de este Estatuto y de la AFA solamente referentes a las necesidades de la Selección Nacional.

Artículo 18º Obligaciones de la entidades

La entidad está obligada:

- a) A pagar todas las prestaciones patrimoniales establecidas en el contrato en las condiciones y términos determinados en él aun cuando no utilizare o prescindiere de los servicios del jugador/a;

- b) A otorgar un día de descanso semanal, y anualmente, 30 (treinta) días de licencia con goce de la remuneración mensual establecida en el contrato. Salvo acuerdo de partes, los días de licencia serán corridos;
- c) A prestar asistencia médica completa, comprendida la de servicios psicosomáticos y de rehabilitación, para asegurar la práctica eficiente de la actividad deportiva del jugador/a;
- d) A contratar seguros a favor del jugador/a que cubran la indemnización por incapacidad genérica o específica, total o parcial o de muerte sufridos en el transcurso de competiciones, en actos de preparación o traslados, cualquiera fuera el medio empleado para ello, sea que el evento acontezca en el territorio de la Nación o fuera de él, según lo establezca e Título IV del Libro II del Código del Trabajo;
- e) A pagar los gastos de transporte, hospedaje y alimentación en los casos de viaje que debe efectuar el jugador/a para el cumplimiento de su contrato.

Cuando el jugador/a preste sus servicios en equipos representativos de la asociación a la que la entidad esté afiliada, ella sustituirá al contratante por el tiempo que dure esta incorporación, en todos sus derechos y obligaciones, y recíprocamente el jugador/a, respecto de la asociación, estará sujeto a las obligaciones que prescribe el artículo siguiente.

Artículo 19º Obligaciones del jugador/a

El jugador/a está obligado:

- a) A jugar al fútbol exclusivamente para la entidad contratante o en equipos representativos de la asociación, conforme con la reglamentación respectiva;
- b) A mantener y perfeccionar sus aptitudes y condiciones psicosomáticas para el desempeño de la actividad, constituyendo la disminución o pérdida de dichas condiciones, por causas imputables a él, falta grave a sus obligaciones;
- c) A jugar con voluntad y eficiencia, poniendo en acción el máximo de sus energías y toda su habilidad como jugador/a;
- d) A ajustar su régimen de vida a las exigencias de sus obligaciones;
- e) A concurrir a toda convocatoria que le formule la entidad o las autoridades de la Asociación e intervenir en todos los partidos y en el

puesto de juego que se le asigne, sea cual fuere el día, la hora y el lugar de realización de aquéllos;

f) A cumplir con las reglas deportivas internacionales que rigen la práctica del fútbol y los reglamentos deportivos de la entidad y de la asociación, en cuanto no se opongan a este Estatuto;

g) A cumplir con el entrenamiento que le asigne la entidad por intermedio de las personas que designe a esos efectos. Esta obligación subsiste aun cuando se hallare suspendido, no pudiendo excusarse por razones de empleo o trabajo, salvo autorización expresa de la entidad.

Será facultad privativa de la entidad establecer el lugar y horario de entrenamiento, de acuerdo a los usos y costumbres, así como también los cambios que resulten necesarios en casos excepcionales, siempre que tales cambios no impliquen injuria a los intereses de los futbolistas;

A dar aviso a la entidad dentro de las veinticuatro (24) horas de producida, de cualquier circunstancia que afecte la normalidad de su estado psicosomático, debiendo aceptar la intervención de los facultativos de la entidad y la de los de la asociación y seguir las indicaciones de ellos, pudiendo el jugador/a solicitar la constitución de una Junta Médica que será integrada por un Médico/a de la asociación, uno de la entidad y el que designe el jugador/a;

h) A participar de los viajes que se efectúen para intervenir en eventos deportivos de la entidad contratante o de la asociación que se realicen en el territorio de la Nación o fuera de ella;

i) A comportarse con corrección y disciplina en los partidos siguiendo las indicaciones del club, respetando debidamente al público, a las autoridades deportivas, a sus compañeros/as de equipo y a los jugadores adversarios;

j) A no incurrir en faltas deportivas, constituyendo cualquier sanción que lo inhabilitare para actuar, aplicada por los organismos disciplinarios competentes, la suspensión de sus derechos de percibir retribuciones por el término respectivo, sin perjuicio de la obligación de continuar realizando los ejercicios de entrenamiento para el mantenimiento de sus aptitudes y condiciones psicosomáticas.

Artículo 20º Incumplimientos por parte del jugador/a

En el caso de que el jugador/a falte al cumplimiento de sus obligaciones con su club, éste podrá:

- a) Amonestarlo;
- b) Aplicarle multa cuyo monto, en un mismo mes, no podrá exceder de hasta un veinte por ciento (20%) del sueldo mensual y premios que percibe;
- c) Suspenderlo sin goce de retribución alguna por un período fijo que no podrá exceder de sesenta (60) días en una misma temporada, con la obligación de continuar con sus ejercicios de entrenamiento;
- d) Rescindir el contrato.

Artículo 21º Infracciones por parte del jugador/a

Las infracciones que el jugador/a cometiere en el ejercicio de su actividad deportiva serán juzgadas y sancionadas por los organismos deportivos disciplinarios correspondientes, con sujeción a disposiciones preestablecidas y previa sustanciación del procedimiento en forma legal.

Artículo 22º Sanciones disciplinarias

Para que el club pueda hacer efectivas las sanciones disciplinarias aplicadas con justa causa al jugador/a, será necesario que la entidad no esté en mora en el pago de las remuneraciones del jugador/a sancionado.

Artículo 23º Tribunal arbitral de fútbol profesional. Creación

Créase el Tribunal Arbitral del Fútbol Profesional que estará compuesto por dos (2) representantes del Estado designados por el Poder Ejecutivo a propuesta de los Ministerios de Desarrollo Social y Trabajo, Empleo y Seguridad Social, dos (2) representantes de la Asociación del Fútbol Argentino y dos (2) representantes de la asociación profesional con personería gremial de la actividad.

Los miembros del Tribunal serán abogados/as, con no menos de cinco (5) años de inscripción en la matrícula y desempeñarán el cargo con carácter de ad honorem. No podrán ser designados como representantes del Estado quienes durante los cinco (5) años anteriores a su nombramiento hubieren desempeñado cargos de dirección o asesoramiento en la asociación, en sus entidades afiliadas o en la asociación gremial.

Artículo 24º Competencia

El Tribunal Arbitral del Fútbol Profesional tendrá competencia:

- a) En los conflictos individuales que se susciten entre los jugadores profesionales y los clubes, respecto de las relaciones establecidas en el contrato que los vincule;
- b) En las sanciones disciplinarias que los clubes apliquen a los jugadores y que éstos consideren injustas o arbitrarias.

Artículo 25º Procedimiento

El procedimiento será sumario, verbal y actuado y el Tribunal Arbitral dictará su reglamentación.

Los fallos del Tribunal Arbitral deberán ser pronunciados dentro de los treinta (30) días de presentada la denuncia o reclamación, salvo caso de imposibilidad material en que podrá prorrogar el término por auto fundado por quince (15) días más.

Los fallos sólo serán recurribles por arbitrariedad, ilegitimidad o nulidad de las formas esenciales del procedimiento y cuando la sanción aplicada sea suspensión mayor de treinta (30) días o rescisión del contrato, dentro de los cinco (5) días de notificados ante la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo.

Artículo 26º Reglamentación

El Poder Ejecutivo dictará las normas de procedimiento que deberán seguirse ante el Tribunal Arbitral, teniendo en cuenta para ello las disposiciones del artículo 25 del presente Estatuto.

Artículo 27º Falta de pago. Extinción. Remuneración

En los casos en que por falta de pago de las remuneraciones al jugador/a, se produjera la rescisión del contrato, según el procedimiento determinado en el artículo 6º, el jugador/a podrá optar por reclamar las remuneraciones e indemnizaciones adeudadas ante la justicia ordinaria competente.

TÍTULO XVIII

RÉGIMEN DE TRABAJO PARA CONTRATISTAS DE VIÑAS Y FRUTALES

Capítulo I Ámbito de aplicación

Artículo 1º Personas alcanzadas

El presente estatuto rige las condiciones de trabajo del/a contratista de viñas y frutales, siendo aplicables sus disposiciones con exclusión total de cualquier otra.

Se considera contratista de viñas y frutales a la persona que, en forma individual o en su núcleo familiar, trabaja personalmente en el cuidado y cultivo de dichas especies en el mismo, percibiendo como contraprestación la retribución que más adelante se determina.

Artículo 2º Alcance

Este régimen de trabajo tendrá vigencia en todo el territorio de la Nación. Corresponde a la Nación o a las provincias, según el caso, el contralor de su cumplimiento y reglamentación.

Capítulo II Forma y prueba del contrato

Artículo 3º Registro

Créase el Registro de Inscripción de Contratistas de Viñas y Frutales, que estará a cargo del organismo de aplicación.

Artículo 4º Forma

El contrato deberá realizarse por escrito e inscribirse en las reparticiones públicas que corresponda.

Artículo 5º Norma más favorable

Las normas del contrato no podrán dejar sin efecto las disposiciones de este estatuto. Podrán consagrar mayores beneficios a favor del/a contratista, pero no disminuirlos.

Capítulo III Obligaciones de los contratantes

Artículo 6º Obligaciones del/a contratista

Son obligaciones del/a contratista:

- a) Arar las plantaciones cuatro veces al año, dos veces tapando y dos veces abriendo los surcos, permitiéndose, asimismo, el uso de arado desorillador. En cada aradura de los camellones se harán las rayas necesarias según el ancho de los mismos;

- b) Podar, limpiar, estirar los alambres, atar, desbrotar dos veces por año, cruzar y envolver;
- c) Destruir los hormigueros a cuyo efecto le será provisto el hormiguicida por la persona empleadora;
- d) Sacar el sarmiento proveniente de la poda dejando libres los callejones para el tránsito de animales y vehículos, pudiendo retener el necesario para su uso, disponiendo la persona empleadora del resto. En caso de injertarse una viña, el cepaje que resulte de este trabajo será íntegro de la persona empleadora;
- e) Aplicar fungicidas dos veces por año; si fuera necesario repetir esta operación, la labor será a cargo de la persona empleadora;
- f) Limpiar y desembarcar las acequias y desagües cada vez que el inspector/a de la hijuela o canal ordene su limpieza, atendiendo este trabajo en proporción a las hectáreas que cultiva;
- g) Reemplazar sin cargo hasta diez (10) rodrigones o cinco (5) postes cabeceros por hectárea y por año;
- h) Arreglar - en proporción a su contrato - los alambrados exteriores, manteniendo los puentes y callejones en condiciones de tránsito para los vehículos, especialmente en la época de vendimia;
- i) Arar y emparejar los callejones y mantener el terreno debajo de los alambrados perimetrales, en buen estado;
- j) Vigilar la vendimia recorriendo las hileras para evitar que queden racimos en las cepas o granos de uva en el suelo;
- k) Cuidar y alimentar, dentro de la propiedad, los animales de trabajo entregados a su cargo. En las propiedades donde haya varios contratistas que retiren animales de un corral común, su cuidado será, pasada la aradura, por cuenta de la persona empleadora;
- l) Atender el riego de la viña, cualesquiera sean el día y la hora que corresponda el turno, regando cuantas veces sea necesario y dando un último riego al finalizar la cosecha. El agua será entregada al contratista en la toma de la propiedad. Cuando exista pozo el contratista tendrá la obligación de atender su funcionamiento. Si el mismo estuviere electrificado, el riego deberá hacerse, preferentemente, en horas de tarifa económica, salvo autorización por escrito de la persona empleadora. En

caso de desperfecto mecánico deberá dar aviso a la persona empleadora a la mayor brevedad;

m) Cuando se efectúe la envoltura en verde, o el despampanado, en su caso, al lado de cada cepa con fallas se dejará intacto un sarmiento de buen desarrollo, envuelto en el segundo alambre y destinado a mugrón;

n) Cuidar las herramientas, maquinarias y elementos entregados a su cargo, siendo responsable de su estado de conservación; no responderá por el desgaste o deterioro producido por el uso racional;

o) No dar a la casa habitación a que se refiere el artículo 11, inciso a), un destino distinto a lo asignado. El contratista no responderá por el desgaste o deterioro producido por el uso racional; tampoco por la acción del tiempo, ni por fuerza mayor;

p) No dar al predio un destino distinto al indicado ni ejecutar, sin autorización expresa del propietario/a, obras que impidan darle el fin determinado o disminuyan su valor;

q) Pagar los servicios de luz eléctrica y agua corriente cuando la casa habitación esté provista de los mismos;

r) Comunicar de inmediato a la persona empleadora toda usurpación, turbación o evento perjudicial a sus derechos, asimismo, también cualquier acción de terceros que recaiga sobre la propiedad o el uso y goce de las cosas pertenecientes a la misma, cuando tome conocimiento de ello;

s) No podrá transferir total o parcialmente el contrato sin consentimiento por escrito de la persona empleadora.

Artículo 7º Situaciones especiales

Tratándose del cuidado y cultivo de frutales, regirán las disposiciones anteriores en lo que sean aplicables, con las siguientes modificaciones:

a) En las araduras tendrá obligación de abrir una vez los surcos y sacar al callejón las ramas provenientes de la poda, pudiendo retener las necesarias para su uso personal. Las ramas sobrantes pertenecen a la persona empleadora, quien deberá retirarlas del callejón;

b) Efectuar los tratamientos fitosanitarios de invierno y de verano cuando lo ordene la persona empleadora y hasta cuatro (4) veces al año. Dicho tratamiento deberá efectuarse obligatoriamente cuantas veces lo imponga el servicio de alarma de los organismos técnicos/as oficial/la.

Artículo 8º Tratamientos fitosanitarios

El contratista que deba efectuar tratamientos fitosanitarios con productos peligrosos para la salud humana deberá utilizar los elementos protectores que les serán provistos por la persona empleadora, según el artículo 11, inciso b). En caso de no usarlos será de exclusiva responsabilidad del/a contratista las consecuencias que pudiere sufrir. El contratista deberá seguir las instrucciones impartidas por la persona empleadora sobre uso y manipuleo de los productos fitosanitarios, las que deberán ajustarse a las normas pertinentes impartidas por los organismos técnicos/as de aplicación.

Artículo 9º Colaborador/aes

En el caso de que el contratista tomare personas trabajadoras a su cargo que colaboren en el cultivo y cuidado del predio deberá comunicárselo por escrito a la persona empleadora y exhibir a éste mensualmente los comprobantes que acrediten el cumplimiento de las leyes laborales y previsionales vigentes.

Artículo 10º Retención

La persona empleadora deberá retener de la mensualidad a pagar al contratista, según lo dispuesto en el artículo 16, los importes adeudados por este último a las personas trabajadoras y hacérselos efectivos.

Artículo 11º Obligaciones de la persona empleadora

Son obligaciones de la persona empleadora:

- a) Proporcionar vivienda adecuada a las necesidades del/a contratista y su familia, en un todo de conformidad con la reglamentación que a tal efecto dicte la autoridad de aplicación, la que dispondrá, asimismo, las sanciones que se aplicarán por su incumplimiento;
- b) Suministrar al contratista los productos químicos y máquinas para combatir las plagas y enfermedades de los cultivos. Los primeros serán entregados preparados en el callejón; en caso contrario, éste trabajo será considerado como extra. Cuando sea necesario utilizar productos fitosanitarios peligrosos para la salud humana deberá proveer los elementos protectores apropiados.
- c) También deberá entregar al contratista un botiquín de primeros auxilios;

- d) Proporcionar al contratista, bajo inventario certificado por la autoridad de aplicación: animales, herramientas y elementos necesarios para efectuar los cultivos. Las retribuciones que correspondan al contratista cuando aporte algunos de estos elementos, se establecerán en las formas previstas por el artículo 39 de este estatuto. En el supuesto que la persona empleadora mecanice la totalidad o parte de las labores a efectuar por el contratista, se estará a lo dispuesto en el artículo 27;
- e) En caso que la persona empleadora no realice la cosecha por su cuenta y resuelva subcontratarla, en iguales condiciones, a terceros, dará preferencia al contratista;
- f) Tener un plano aprobado de su inmueble con indicación de la ubicación y superficie, incluidos, asimismo, los callejones que comprende cada contrato.
- g) Sobre la base del mismo deberá entregar al contratista un comprobante de la superficie trabajada con el número de inscripción del predio y croquis con las firmas certificadas por la autoridad competente. El cumplimiento de esta obligación sólo podrá acreditarse mediante el recibo suscripto por el contratista;
- h) Abonar al contratista las remuneraciones en los plazos y formas establecidos en el presente estatuto;
- i) Cuando los viñedos o árboles frutales, en su caso, fueran afectados por heladas o granizos y la persona empleadora resolviera podar nuevamente, dicho trabajo será a su exclusivo cargo;
- j) Poner el agua para riego en la toma de la propiedad;
- k) Cuando se efectúen más tratamientos curativos o preventivos que los estipulados por el artículo 6º, inciso e), los importes que demanden dichos trabajos serán abonados por la persona empleadora.

Artículo 12º Excepciones

Salvo que la Comisión Paritaria establecida por este régimen de trabajo fije otras bases, sistemas o derechos, el contratista de viñas y frutales gozará de los beneficios de las leyes laborales, sociales y previsionales que taxativamente se enumeran y con el régimen de excepción consagrado por el presente estatuto, a saber:

- 1) Accidentes de trabajo: conforme al régimen del Título IV del Libro II del Código del Trabajo.

- 2) Beneficios previsionales: según el régimen de la Ley 24.241 y sus modificatorias.
- 3) Obra Social: regida por el sistema instituido por la Ley 23.660.
- 4) Asignaciones familiares: se estará a lo que disponga la legislación vigente.
- 5) Despido:
 - a) Cuando no se renovare el contrato, y ello no fuere por incumplimiento o causa justificada, el contratista percibirá por todo concepto como indemnización por último periodo agrícola por cada antigüedad la suma equivalente al veinte por ciento (20%) del total devengado en el último periodo agrícola por cada año de servicio.
 - b) En los casos en que la rescisión del contrato de viñas y frutales se produzca sin causa justificada y antes del vencimiento del año agrícola, el contratista percibirá la indemnización por antigüedad y la parte proporcional del porcentaje, aun cuando no se complete el primer año de trabajo. Ambos conceptos se computarán teniendo en cuenta el tiempo transcurrido, dividiéndose, a tales efectos, los montos totales por mensualidades y porcentajes del período, respectivamente, por diez (10) meses, multiplicándose esta cifra por el número de meses en que se haya mantenido la vigencia del contrato.
 - c) No será de aplicación el régimen de preaviso.
 - d) Sólo serán causales de despido las enumeradas taxativamente por el artículo 33 de este estatuto.

En todos los casos las retenciones por aportes y contribuciones previsionales, sociales y sindicales, y los porcentuales a los fines indemnizatorios, recaerán sobre la participación fija que por hectárea y por año (mensualidad) perciba el contratista, no pudiendo afectarse la participación en los frutos.

- 6) Embargos: El contratista estará comprendido en la legislación referente al embargo de las remuneraciones, a cuyos efectos los descuentos deberán hacerse en proporción y en cuales quiera de las mensualidades fijas, sin perjuicio que a la liquidación definitiva del porcentaje se amplíe conforme a las sumas realmente percibidas.

Las disposiciones referentes al porcentaje sujeto a embargo no serán de aplicación en los supuestos de retención obligatoria que prevé este estatuto.

Artículo 13º Tareas culturales

En caso que el contratista no cumpla con las tareas culturales del predio o no las ejecute oportunamente, según los convenios o usos del lugar, la persona empleadora podrá ordenar que se efectúe con personas trabajadoras cuyos jornales serán descontados de las remuneraciones del/a contratista. Previamente, se deberá notificar fehacientemente al contratista para que, en un plazo razonable, que no podrá exceder de diez (10) días, realicen las tareas omitidas. Esta notificación deberá cursarse simultáneamente a los organismos de aplicación para que por intermedio de sus representantes visiten el fundo y comprueben la falta.

Artículo 14º Responsabilidad solidaria

En todos los casos en que la persona trabajadora trabaje en relación de dependencia con el contratista, cumplidos los recaudos que determina el artículo 9º, se establece la responsabilidad solidaria de éste y de la persona empleadora en todo lo vinculado con la legislación laboral y previsional.

Capítulo IV Régimen de remuneración

Artículo 15º Remuneración mínima

Es obligación solidaria del/a contratista y de la persona empleadora proporcionar vivienda adecuada a la persona trabajadora que trabaje a las órdenes del/a contratista, así como también al grupo familiar de aquél, conforme a la reglamentación que a tal efecto dicte la autoridad de aplicación.

Artículo 16º Determinación

La remuneración mínima por hectárea y por año (mensualidad) será fijada por la Comisión Paritaria que se crea por este estatuto. Para ello se considerará por separado las viñas bajas, con o sin bordos, espalderas, barrales españoles, pino o venecianos, con o sin bordos, parrales de uvas fantasía con trabajos especiales; y el importe total de este concepto se abonará distribuyéndolo en diez (10) mensualidades, iguales y consecutivas, pagaderas de mayo a febrero de cada año agrícola, debiendo ser reajustadas si la situación económica, general o zonal, así lo aconsejara. Corresponderá también al contratista un porcentaje de la producción, que en ningún caso podrá ser inferior al quince por ciento

(15%) ni superior al diecinueve por ciento (19%) de ésta, deducidos los gastos de cosecha, acarreo y todos aquéllos comunes y normales en la comercialización de las uvas y frutas.

Artículo 17º Situación especial

Diez (10) días antes de la cosecha el contratista y la persona empleadora deberán convenir el destino correspondiente al porcentaje del primero, el precio y su forma de pago. En caso de venta de los frutos a terceros, el importe del porcentaje sobre el producto será abonado al contratista en el mismo modo y plazo en que los reciba la persona empleadora, en cualquiera de las siguientes formas:

- a) En caso de venderse el producto al contado el contratista percibirá su porcentaje en igual forma.
- b) En caso de venta a plazos, la persona empleadora podrá exigir al comprador la entrega de documentos correspondientes al porcentaje del/a contratista y a la orden directa de éste, debiendo figurar obligatoriamente en los mismos el concepto por el que se entrega.
- c) En caso del inciso b), para el supuesto de que no se haya exigido al comprador el procedimiento determinado en el mismo, la persona empleadora deberá instrumentar al contratista documentos con vencimiento similares a las obligaciones a cargo del comprador o bien endosar los documentos que al efecto reciba.

Artículo 18º Situación especial

Cuando la persona empleadora vinifique, empaque o deshidrate la uva o fruta, podrá disponer también de la que le correspondiere al contratista, previo convenio con éste, tanto en cuanto al destino como al precio, y a falta de acuerdo regirá el precio promedio que para el lugar de producción determinen los organismos oficial/la competentes.

Si la persona empleadora que elabora los frutos resolviera no adquirir lo que le corresponda al contratista, éste último, si dispusiera industrializar su parte, tendrá obligación de hacerlo en las condiciones que fijan los organismos especiales si aquél tuviere bodega propia o ajustándose a las cláusulas de su contrato de elaboración si lo hiciera en bodegas de terceros. En este caso el contratista tendrá derecho a solicitar muestras de los mostos y vinos correspondientes a su porcentaje, con el grado promedio de las bodegas.

Artículo 19º Venta directa

El contratista podrá optar por la venta directa de su porcentaje cuando la persona empleadora no coseche en término, resolviere no hacerlo o no mediare acuerdo en las condiciones o precios. Para hacer uso de esa opción, el contratista deberá comunicarlo por escrito a la persona empleadora con diez (10) días de antelación.

Artículo 20º Control

El contratista tiene derecho a controlar el peso de los frutos producidos en la parcela a su cargo, sea que la persona empleadora los elabore, empaque, venda o deshidrate. A tales efectos, el comprador, la persona empleadora elaborador y la bodega o cooperativa que elabore por terceros deberán entregar al contratista un comprobante del peso y variedad de los frutos recibidos.

Artículo 21º Derecho de retención

El contratista tendrá derecho a retener la cantidad de uva necesaria para consumo familiar o elaboración propia, que no podrá ser superior a cinco (5) quintales cada cinco hectáreas, y se le descontará de su porcentaje. Para que el contratista pueda elaborar su uva deberá cumplir con las leyes vigentes sobre elaboración de vinos. Si se tratare de un contratista de frutales y la persona empleadora empacara la fruta, aquél podrá hacerse reservar de su porcentaje hasta quinientos (500) kilos. En la producción de aceitunas sólo podrá retener la cantidad necesaria para el consumo familiar.

Artículo 22º Remuneración única

Para el cultivo y cuidado de viñas nuevas, frutales u olivares que no se encontraren en producción, se establecerá una remuneración única por hectárea y por año, que fijará la comisión paritaria.

Artículo 23º Mugrón

Si la persona empleadora resolviere mugronar, abonará al contratista por cada mugrón prendido, atado y abonado la suma que establezca para cada período agrícola la comisión paritaria.

Artículo 24º Intercalación

Cuando haya frutales u olivos intercalados en el viñedo, la persona empleadora abonará además al contratista por el cuidado de los mismos el diez por ciento (10%) de su producción anual en planta, el que se elevará

al dieciocho por ciento (18%) en los casos en que también se le encargue la poda y desinfección de los mismos.

Estos porcentajes se considerarán mínimos si los olivos y/o frutales no estuvieren en producción. La remuneración de su plantación o cultivo será convencional dirimiéndose cualquier diferendo por intermedio de la comisión paritaria.

Artículo 25º No renovación

Si no hubiere renovación del contrato y cuando la uva o fruta fuere vinificada y no vendida, la persona empleadora efectuará en el momento del retiro del/a contratista una liquidación provisoria con los precios establecidos por los órganos o bodegas oficial/la o de economía mixta, entregando al contratista el monto que de ella resulte. Inmediatamente de vendida la producción se reajustará dicha liquidación de acuerdo con los precios definitivos obtenidos, percibiendo el contratista el monto correspondiente en la forma prevista en el artículo 17. Si las bodegas oficial/la o de economía mixta no establecieren precio de compra, se estará al precio promedio que paguen los órganos o bodegas más importantes de la zona.

Artículo 26º Derecho de retención

La persona empleadora podrá retener del monto a pagar al contratista y en proporción al porcentaje que deba percibir, la parte proporcional que a éste último le corresponda pagar por impuestos o tasas que recaigan sobre la producción, así como también primas de seguros sobre granizos o heladas.

Artículo 27º Mecanización de tareas

Cuando la persona empleadora disponga de la mecanización total o parcial de las labores a efectuar por el contratista, tales como araduras, curaciones, trituración de sarmientos, sistematización de riego, desinfecciones, etc., o las realice con personal de su cuenta, para la determinación del costo de las mismas, las partes se someterán a lo que disponga la Comisión Paritaria la que podrá establecer compensaciones por dichas tareas sobre la participación que el contratista tiene en los frutos.

Artículo 28º Recibos de pago

Los recibos que acrediten el pago de las retribuciones deberán ser confeccionados en doble ejemplar, firmados por la persona empleadora o su representante legal y contener los siguientes requisitos:

- a) Lugar y fecha;
- b) Nombre o razón social de la persona empleadora;
- c) Nombre y apellido del/a contratista;
- d) Concepto y monto total de la retribución, importe de las deducciones efectuadas y suma líquida abonada;
- e) Número de inscripción en el Registro establecido en el artículo 3°;
- f) Superficie de la fracción de viñas o frutales que trabaja, indicando variedad, si es viña baja espaldar y si hay o no bordos.

El recibo correspondiente al pago de porcentaje anual sobre la producción, además de los requisitos enumerados consignará: domicilio real de la persona empleadora, dirección administrativa, ubicación del predio motivo del contrato, monto total de las remuneraciones ya abonadas, cantidad de frutos producidos especificándose su variedad, valor, y porcentajes correspondientes al contratista; forma de pago convenida con especificación de los documentos entregados al contratista y su fecha de vencimiento en el supuesto de no ser el pago al contado. También contendrá el número de inscripción asignado al cultivo si existiera obligación de hacerlo, y el correspondiente a las partes a los efectos impositivos y previsionales.

Artículo 29° Recibo. Falta de recaudos. Efecto

Los recibos que no reúnan las exigencias determinadas en el artículo anterior, carecerán de eficacia probatoria para acreditar el pago como medio extintivo de la obligación.

Capítulo V Duración del contrato y rescisión

Artículo 30° Plazo mínimo de duración del contrato

El plazo mínimo de duración del contrato será de un año agrícola. No habiéndosele denunciado existirá tácita reconducción por un nuevo año y así en forma sucesiva, salvo que cualquiera de las partes hasta el 31 de marzo de cada año notifique a la otra la voluntad de rescindirlo mediante alguna de las siguientes formas: telegrama colacionado, intervención de escribano público o autoridad administrativa o judicial competente.

Artículo 31° Año agrícola

La comisión paritaria determinará las fechas de iniciación y finalización del año agrícola que corresponda, conforme se trate de viñedos, frutales u olivos, y según las distintas zonas ecológicas en las que estén ubicados los cultivos. En caso de existir viñedos, olivos u otros frutales intercalados, se tomará como año agrícola el correspondiente al cultivo principal.

Artículo 32º Rescisión de contrato. Entrega de herramientas de trabajo y habitación

En todos los casos de rescisión del contrato el contratista deberá entregar a la persona empleadora, en el plazo improrrogable de treinta (30) días, la casa habitación libre de ocupantes, las maquinarias y demás elementos que se le hubieren entregado. El incumplimiento de esta obligación faculta a la persona empleadora a retener hasta el cincuenta por ciento (50%) de los importes correspondientes a la indemnización, los que serán depositados en el organismo administrativo de aplicación para ser entregados al contratista una vez hecha efectiva la desocupación y la entrega de los elementos de trabajo.

Artículo 33º Rescisión sin obligación a indemnizar

La persona empleadora podrá rescindir el contrato sin obligación de indemnizar cuando el contratista:

- a) Abandonare el predio o le diera un destino distinto al convenido;
- b) Transfiera el contrato sin consentimiento por escrito de la persona empleadora;
- c) Hubiere incurrido en injurias a la dignidad, intereses o seguridad de la persona empleadora, de aquellas personas de su familia o de aquellos que tengan a su cargo el poder de dirección o vigilancia del predio;
- d) Ejecutare sin consentimiento por escrito de la persona empleadora obras que impidan dar al predio el destino convenido o disminuyan su valor;

No ejecutare en tiempo y forma adecuada, según los convenios, usos del lugar o indicaciones de la persona empleadora, los trabajos a su cargo. En este caso la persona empleadora deberá acreditar que con antelación de diez (10) días emplazó por escrito al contratista para que iniciara, terminara o corrigiera las labores correspondientes. Las circunstancias de que la persona empleadora supla o corrija las labores interrumpidas por el contratista, no hace perder a aquél el derecho a rescindir el contrato.

Artículo 34º Abandono de predio. Indemnización

El contratista podrá hacer abandono del predio y reclamar la indemnización establecida en el artículo 12 en los siguientes casos:

- a) Por falta de pago de dos (2) cuotas mensuales consecutivas y previo emplazamiento por diez días para su efectivización;
- b) Cuando la persona empleadora no le provea de herramientas o elementos necesarios para llevar a cabo las tareas a su debido tiempo, previo emplazamiento por diez días para así hacerlo;
- c) Cuando la persona empleadora o la persona que tuviere a su cargo la dirección o vigilancia del predio hubiere incurrido en injurias a la dignidad, intereses o seguridad del/a contratista o su familia.

Artículo 35º Obligación de seguro

El contratista estará obligado a asegurar al personal a su cargo por los riesgos contemplados en el Título IV del Libro II del Código del Trabajo. Esta obligación deberá cumplimentarla dentro del plazo de diez (10) días a partir de la vigencia del contrato de trabajo. Si así no lo hiciera la persona empleadora contratará el seguro por cuenta del/a contratista y la prima se le descontará de las mensualidades que perciba.

Capítulo VI Autoridad de fiscalización y sanciones

Artículo 36º Comisión paritaria provincial

Cada provincia vitivinícola integrará una Comisión Paritaria con los alcances previstos en el Título II del Libro III del Código del Trabajo en el ámbito local, presidida por un representante de la autoridad laboral de aplicación, del orden provincial donde la hubiere, la que tendrá el cometido de dictar los aspectos reglamentarios, fijar la remuneración por hectárea y por año y las demás cuestiones que deban resolverse o se susciten entre las partes del contrato.

Artículo 37º Sanciones

Quienes infringieren las disposiciones de este Estatuto o las resoluciones que en su consecuencia se dicten, serán pasibles de las sanciones previstas en la legislación laboral, nacional y provincial vigente.

Artículo 38º Fiscalización

La comprobación y aplicación de sanciones se ajustarán a las disposiciones de este Estatuto y de las leyes nacionales y provinciales en

vigencia, ejerciendo el organismo laboral provincial donde lo hubiere, o el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social en su defecto la vigilancia y fiscalización del cumplimiento del presente régimen de trabajo, así como las resoluciones y disposiciones que emanen de la respectiva Comisión Paritaria.

Capítulo VII Disposiciones transitorias

Artículo 39º Asignación de hectáreas

Hasta tanto se constituyan las Comisiones Paritarias creadas por este régimen de trabajo, las asignaciones por hectáreas y por año serán fijadas por los Poderes Ejecutivos de las respectivas provincias vitivinícolas.

Artículo 40º Orden público

Las disposiciones del presente régimen de trabajo, así como las retribuciones y reglamentación de las obligaciones que las Comisiones Paritarias establezcan, son de orden público.

TÍTULO XIX

RÉGIMEN DE TRABAJO PARA PERSONAS TRABAJADORAS DE LA CONSTRUCCIÓN

Capítulo I Ámbito de aplicación

Artículo 1º Personas comprendidas

Están comprendidos en el régimen establecido por el presente régimen de trabajo:

a) La persona empleadora de la industria de la construcción que ejecute obras de ingeniería o arquitectura, ya se trate de excavaciones, de construcciones nuevas o de modificación, reparación, conservación o demolición de las existentes, de montaje o instalación de partes ya fabricadas, o de vía y obras.

También está comprendido aquel que elabore elementos necesarios o efectúe trabajos destinados exclusivamente para la ejecución de aquellas obras, en instalaciones o dependencias de su propia empresa, establecidas con carácter transitorio y para ese único fin;

b) La persona empleadora de las industrias o de las actividades complementarias o coadyuvantes de la construcción propiamente dicha,

únicamente con relación al personal que contrate exclusivamente para ejecutar trabajos en las obras o lugares a que se refiere el inciso a);

El persona trabajadora dependiente de los referidos empleadores que, cualquiera fuere la modalidad o denominación que se acuerde a su contratación o la forma de su remuneración, desempeñe sus tareas en las obras o lugares de trabajo determinados en los incs. a) y b). Como asimismo el persona trabajadora que se desempeñe en los talleres, depósitos o parques destinados a la conservación, reparación, almacenaje o guarda de los elementos de trabajo utilizados en dichas obras o lugares.

Artículo 2º Excluidos

Quedan excluidos del ámbito de aplicación de este régimen de trabajo:

- a) El personal de dirección, el administrativo, el técnico, el profesional, el jerárquico y el de supervisión;
- b) El propietario/a del inmueble que no siendo empleador de la industria de la construcción construya, repare o modifique su vivienda individual y los personas trabajadoras ocupados directamente por él a esos efectos;
- c) La Administración pública nacional, provincial y las municipalidades, sus entes centralizados, descentralizados o autárquicos;
- d) Las empresas del Estado, las empresas estatales con regímenes especiales, las sociedades del Estado, sociedades anónimas con participación estatal mayoritaria, sociedades de economía mixta o de propiedad del Estado o en las que éste tenga mayoría accionaria, cuando realicen obras de las señaladas en el artículo 1º para uso propio, y por el sistema de administración directa con personal de su propia dotación.

Capítulo II Instituto de Estadística y Registro de la Industria de la Construcción

Artículo 3º Órgano de aplicación

Será órgano de aplicación de este régimen de trabajo el Instituto de Estadística y Registro de la Industria de la Construcción, que funcionará como ente autárquico en jurisdicción del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación y con competencia en todo el país. En él deberán inscribirse obligatoriamente la persona empleadora y el persona trabajadora comprendidos en el régimen del presente régimen de trabajo según lo determinado en el artículo 1º.

La persona empleadora se inscribirá dentro de los quince (15) días hábiles de iniciada su actividad como tal y realizará la inscripción del persona trabajadora dentro de igual plazo contado desde la fecha de ingreso de éste.

Artículo 4º Administrador. Subadministrador

El gobierno y la administración de la entidad estarán a cargo de un administrador, y de un subadministrador que reemplazará a aquél en caso de ausencia o impedimento temporarios. Ambos funcionarios serán designados por el Poder Ejecutivo Nacional, a propuesta del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación; sus cargos serán rentados y su desempeño será incompatible con el ejercicio de actividades privadas relacionadas, directa o indirectamente, con la industria de la construcción.

Artículo 5º Agentes zonales

El Instituto contará con agentes zonales en el interior del país, los que dependerán técnica y funcionalmente del mismo.

El Instituto podrá, de acuerdo a la estructura orgánico-funcional prevista por el artículo 6º, inciso i), determinar el destino de sus agentes zonales. Estos tendrán asiento en la sede de las delegaciones o subdelegaciones regionales del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación cuando éstas existan en los lugares en que deban actuar, observando el orden jerárquico y disciplinario que rija en aquéllas.

Asimismo y a los fines del cumplimiento de este presente régimen de trabajo y de lo dispuesto por el presente artículo, el Instituto citado podrá celebrar acuerdos con autoridades provinciales o municipales.

Artículo 6º Atribuciones

El Instituto de Estadística y Registro de la Industria de la Construcción tiene las atribuciones siguientes:

a) Actuar con autarquía orgánico-funcional y con individualidad financiera y atender todas las erogaciones que demande su funcionamiento con los recursos establecidos en el Capítulo III de este régimen de trabajo. Su gestión administrativa, financiera, contractual, patrimonial y contable, se cumplirá conforme a lo dispuesto por la Ley de Contabilidad de la Nación;

- b) Proyectar anualmente para su aprobación por el Poder Ejecutivo Nacional, el cálculo de los recursos y el presupuesto de gastos e inversiones patrimoniales, los que se elevarán a través del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación;
- c) Autorizar y aprobar contrataciones dentro de los montos establecidos por las normas vigentes y delegar en sus representantes zonales las facultades de autorización y aprobación cuando así lo juzgue conveniente;
- d) Disponer las liquidaciones y los pagos originados por su gestión;
- e) Fijar el monto de los aranceles por inscripciones y renovación anual de las mismas, por provisión de la Libreta de Aportes al Fondo de Desempleo y emisión de duplicados y por todo otro servicio o suministro que brinde;
- f) Fijar el monto de la contribución prevista en el artículo 12, en su primer párrafo, previa aprobación del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación;
- g) Usar, a los fines de la gestión encomendada, una Cuenta Especial denominada "Instituto de Estadística y Registro de la Industria de la Construcción " a la cual ingresarán los fondos provenientes de la presente y que serán utilizados exclusivamente para los fines establecidos en los incs. a), c), d) y h), del presente artículo;
- h) Invertir sus disponibilidades en dinero, previa autorización de la Secretaría de Estado de Hacienda, en títulos o valores públicos nacionales, en entidades financieras oficial/la;
- i) Proponer al Poder Ejecutivo Nacional por intermedio del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación, su estructura orgánica, administrativa y funcional así como la dotación de su personal --que revestirá la calidad de agente público nacional -- y el número y carácter permanente o móvil de sus agentes zonales;
- j) Designar, trasladar, promover, aceptar renunciaciones y disponer ceses de acuerdo con las normas que regulan la materia en la Administración pública nacional;
- k) Inscribir y llevar el registro de todas las personas comprendidas en el presente régimen de trabajo de acuerdo a lo establecido por el Capítulo I de la misma, otorgando constancias fehacientes de las presentaciones que efectúen las personas obligadas en virtud del artículo 3º de este régimen de trabajo;

l) Expedir la Libreta de Aportes al Fondo de Desempleo, asegurando su autenticidad;

m) Exigir a Toda persona trabajadora la exhibición de los libros y demás documentación requerida por este régimen de trabajo, y por la legislación laboral aplicable a la actividad, al solo efecto de la verificación del cumplimiento de lo establecido por la presente.

Artículo 7º Administrador. Facultades

Son facultades del administrador:

a) Representar legalmente al Instituto de Estadística y Registro de la Industria de la Construcción;

b) Cumplir y hacer cumplir este régimen de trabajo y las normas reglamentarias y complementarias que se dicten;

c) Ejecutar las medidas de orden general o particular necesarias para que el organismo cumpla con sus fines, de acuerdo con las atribuciones establecidas por el artículo 6º de este régimen de trabajo.

Artículo 8º Consejo Asesor

El Instituto de Estadística y Registro de la Industria de la Construcción asimismo contará con un Consejo Asesor Honorario integrado por igual número de representantes de los empleadores y de las personas trabajadoras de la industria de la construcción, quienes serán designados por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación a propuesta de las entidades respectivas más representativas.

El número de los miembros del Consejo y el término de duración de sus funciones, serán establecidos por el Poder Ejecutivo Nacional. Los miembros podrán ser reelegidos/as.

Artículo 9º Consejo Asesor. Funciones

Son funciones del Consejo Asesor, proponer al administrador del Instituto de Estadística y Registro de la Industria de la Construcción las medidas para la mejor aplicación del presente régimen de trabajo.

El subadministrador del Instituto de Estadística y Registro de la Industria de la Construcción presidirá el Consejo Asesor.

El Consejo sesionará con la presencia de la mitad más uno de sus miembros, sin incluir a los efectos del quórum al presidente del mismo, quien tendrá voto en caso de empate. Las ponencias se adoptarán por simple mayoría de votos.

Capítulo III Recursos del Instituto Estadístico y Registro de la Industria de la Construcción

Artículo 10º Financiamiento

Los recursos económicos y financieros del Organismo provendrán:

- a) Del pago de los aranceles fijados por el Instituto de conformidad con lo establecido en el artículo 6º, inciso e);
- b) De la contribución a cargo de los empleadores de conformidad a lo establecido en el artículo 12 del presente régimen de trabajo;
- c) Del importe de las multas por infracciones cometidas a este régimen de trabajo reglamentaciones y normas complementarias;
- d) De las herencias, legados, subsidios y subvenciones que se reciban;
- e) Del producido de las inversiones que realice el Instituto;
- f) De los saldos sobrantes de ejercicios anteriores.

Artículo 11º Contribución mensual

La persona empleadora de la industria de la construcción deberá aportar mensualmente una contribución con destino al Instituto de Estadística y Registro de la Industria de la Construcción, que consistirá en hasta un cuatro por ciento (4%) sobre los aportes al Fondo de Desempleo, la que será depositada dentro del plazo fijado en el artículo 16. En tal oportunidad, se agregará la contribución correspondiente al aporte al Fondo de Desempleo realizado en efectivo de acuerdo a la previsión establecida por el artículo 16 de este régimen de trabajo.

En caso de mora, la suma adeudada por este concepto será objeto de incrementación en la forma establecida en el primer y segundo párrafos del artículo 29, sin perjuicio de la aplicación de las penalidades que pudiera corresponder en virtud de lo previsto en el Artículo 32, inciso d).

Capítulo IV Libreta de aportes

Artículo 12º Libreta de aportes. Carácter obligatorio

La Libreta de Aportes es el instrumento de carácter obligatorio que expide el Instituto de Estadística y Registro de la Industria de la Construcción con arreglo al régimen del presente régimen de trabajo como medio para verificar su aplicación. En ella deberán consignarse los datos y demás constancias que determine la reglamentación.

Al iniciarse la relación laboral, la persona empleadora requerirá del persona trabajadora la presentación de la libreta y este último deberá hacer efectiva su entrega en el término de cinco (5) días hábiles, a partir de la fecha de su ingreso.

Si no contare con el citado documento, deberá proporcionar a la persona empleadora, dentro de ese mismo lapso, los datos requeridos para la inscripción, renovación de la libreta u obtención de duplicado, de lo cual se otorgará al persona trabajadora constancia escrita que acredite su cumplimiento en término. El correspondiente trámite deberá ser iniciado por la persona empleadora dentro de los quince (15) días hábiles contados desde la fecha de ingreso.

Artículo 13º Incumplimiento. Intimación

En caso de que el persona trabajadora no hubiere satisfecho en término las exigencias que el artículo anterior le impone, la persona empleadora lo intimará para que así lo haga en un plazo de cuarenta y ocho (48) horas. La intimación referida se practicará dentro de los diez (10) días hábiles contados desde el ingreso del persona trabajadora.

Cuando éste no dé cumplimiento a las obligaciones a su cargo a pesar de la intimación, la persona empleadora deberá declarar rescindida la relación laboral, sin otra obligación que la de abonar las remuneraciones devengadas.

Capítulo V Fondo de Cese Laboral

Artículo 14º Integración

El Fondo de Cese Laboral vigente para el persona trabajadora de la industria de la construcción de todo el país se integra con un aporte obligatorio a cargo de la persona empleadora, que deberá realizarlo mensualmente desde el comienzo de la relación laboral.

Durante el primer año de prestación de servicios, el aporte será el equivalente al doce por ciento (12%) de la remuneración mensual, en

dinero, que perciba el persona trabajadora en concepto de salarios básicos y adicionales establecidos en la convención colectiva de trabajo de la actividad, con más los incrementos que hayan sido dispuestos por el Poder Ejecutivo nacional en forma general o que hayan sido concedidos por la persona empleadora en forma voluntaria, sobre los salarios básicos.

A partir del año de antigüedad, dicho aporte será del ocho por ciento (8%). Los aportes referidos, no podrán ser modificados por disposiciones de las convenciones colectivas de trabajo.

Con el objeto de que los aportes depositados en concepto de Fondo de Cese Laboral reditúen beneficios acordes con las variaciones del poder adquisitivo de la moneda, el depósito de los mismos deberá efectuarse en cuentas a nombre del persona trabajadora que posibiliten el mejor logro de los fines mencionados. En todos los casos, las cuentas se abrirán en entidades bancarias y estarán sujetas a la reglamentación que dicte el Banco Central de la República Argentina sobre el particular.

El Fondo de Cese Laboral constituirá un patrimonio inalienable e irrenunciable del persona trabajadora, no pudiendo ser embargado, cedido ni gravado salvo por imposición de cuota alimentaria y una vez producido el desempleo.

El sistema a que se refiere el presente artículo para el persona trabajadora de la industria de la construcción reemplaza al régimen de preaviso y despido contemplados por el Código del Trabajo.

Artículo 15º Depósito de aportes

Los depósitos de los aportes al Fondo de Cese Laboral se efectuarán dentro de los primeros quince (15) días del mes siguiente a aquel en que se haya devengado la remuneración, prohibiéndose el pago directo al persona trabajadora que cesare en sus tareas, salvo el supuesto contemplado en el artículo siguiente.

Artículo 16º Disposición por el persona trabajadora

El persona trabajadora dispondrá del Fondo de Cese Laboral al cesar la relación laboral, debiendo la parte que resuelva rescindir el contrato, comunicar a la otra su decisión en forma fehaciente.

Producida la cesación, la persona empleadora deberá hacerle entrega de la Libreta de Aportes con la acreditación de los correspondientes depósitos y de la actualización a que hubiere lugar, según lo determinado en el artículo 29, dentro del término de cuarenta y ocho (48) horas de finalizada

la relación laboral. Únicamente en caso de cese se abonará en forma directa el aporte que corresponda a la remuneración por la cantidad de días trabajados durante el lapso respecto del cual no haya vencido el plazo para el depósito previsto por el artículo 15.

En caso de fallecimiento o concurso de la persona empleadora, sus sucesores, síndico o liquidador, deberán proceder a la entrega de aquel instrumento o en su defecto al pago de los aportes al Fondo de Cese Laboral no depositados, en la forma establecida por este régimen de trabajo, dentro de un plazo máximo de treinta (30) días hábiles contados a partir del cese de la relación laboral, salvo que por las circunstancias del caso, la autoridad administrativa de aplicación o la judicial otorgare un plazo mayor, el que no podrá exceder de noventa (90) días hábiles.

Artículo 17º Incumplimiento. Mora

El incumplimiento de las obligaciones impuestas en el artículo anterior en tiempo propio, producirá la mora automática, quedando expedita la acción judicial para que al persona trabajadora se le haga entrega de la libreta, se le depositen los aportes correspondientes o se le efectúe el pago directo cuando así corresponda.

Si ante el incumplimiento de lo dispuesto por el artículo 16, el persona trabajadora intimare a la persona empleadora por dos (2) días hábiles constituyéndolo en mora, se hará acreedor a una indemnización, que la autoridad judicial graduará prudencialmente apreciando las circunstancias del caso y cuyo monto no será inferior al equivalente a treinta (30) días de la retribución mensual del persona trabajadora, que se menciona en el segundo párrafo del artículo 14, ni podrá exceder al de noventa (90) días de dicha retribución. La reparación así determinada, será incrementada con el importe correspondiente a treinta (30) días de la retribución citada, en el supuesto que se acredite incumplimiento de la persona empleadora a la obligación de inscripción resultante de lo dispuesto en el artículo 12.

Todo ello, sin perjuicio del cumplimiento por parte de la persona empleadora de las disposiciones del presente régimen de trabajo.

Capítulo VI Derechos y obligaciones de los empleadores y personas trabajadoras

Artículo 18º Retribución mínima

En ningún caso la persona empleadora podrá abonar al persona trabajadora por cada jornada normal de trabajo, una retribución menor a la fijada por la convención colectiva de trabajo y normas salariales aplicables.

Si la persona empleadora se atrasare en el pago de los haberes o los hiciere efectivos en cantidad insuficiente, el persona trabajadora tendrá derecho a reclamar además de las remuneraciones o diferencias debidas, una reparación equivalente al doble de la suma que, según el caso, resultare adeudársele, siempre que mediare intimación fehaciente formulada dentro de los diez (10) días hábiles contados a partir del momento en que legalmente deba efectuársele el pago de las remuneraciones correspondientes al período a que se refiera la reclamación, y a condición de que la persona empleadora no regularice el pago en los tres (3) días hábiles subsiguientes al requerimiento.

En las situaciones contempladas por este artículo la sanción pecuniaria a favor del persona trabajadora procederá, medie o no rescisión del contrato.

Artículo 19º Cesación. Intimación

Producida la cesación de la relación laboral y si el persona trabajadora no retirare la Libreta de Aportes, la persona empleadora deberá intimarlo para que así lo haga por telegrama dirigido al domicilio consignado en aquel instrumento, bajo apercibimiento de que transcurridos cinco (5) días hábiles desde la fecha de la intimación, procederá a entregarla al Instituto de Estadística y Registro de la Industria de la Construcción.

Vencido el plazo de veinticuatro (24) meses desde la fecha de la intimación señalada precedentemente, sin que se hubiere presentado el persona trabajadora, derechohabientes o beneficiarios, el Fondo de Desempleo respectivo pasará a integrar el patrimonio del Consejo Nacional de Educación Técnica.

Artículo 20º Accidentes o enfermedades inculpables

En los casos de ausencia de sus tareas con motivo de accidentes o enfermedades inculpables, el persona trabajadora percibirá el salario básico y adicionales cuando correspondieren, establecidos para su categoría en la convención colectiva de trabajo, con más los incrementos que hayan sido dispuestos por el Poder Ejecutivo Nacional o que hayan sido concedidos por la persona empleadora en forma voluntaria sobre los salarios básicos, durante los días laborables, por un período de hasta tres (3) meses si su antigüedad en el empleo fuere menor de cinco (5) años y de hasta seis (6) meses si fuera mayor. La recidiva de enfermedades crónicas no será considerada enfermedad, salvo que se manifestara transcurridos los dos (2) años.

El persona trabajadora, salvo casos de fuerza mayor, deberá dar aviso de la enfermedad o accidente y del lugar en que se encuentra, en el transcurso

de la primera jornada de trabajo respecto de la cual estuviere imposibilitado de concurrir por alguna de esas causas.

Mientras no lo haga, perderá el derecho a percibir la remuneración correspondiente, salvo que la existencia de la enfermedad o accidente, teniendo en consideración su carácter y gravedad, resulte luego inequívocamente acreditada.

El persona trabajadora estará obligado a someterse al control que se efectúe por el facultativo designado por la persona empleadora.

Artículo 21º Obligación de depósito de aportes

Durante las ausencias justificadas por las causas indicadas en el artículo precedente, la persona empleadora continuará depositando los aportes al Fondo de Desempleo, en base a las remuneraciones liquidadas como se indica en el mismo artículo.

Si la persona empleadora rescindiera el contrato laboral durante los períodos referidos en el artículo anterior, deberá abonar las remuneraciones y hacer efectivos los aportes con destino al Fondo de Desempleo, correspondientes a todo el tiempo que faltare para el vencimiento de dichos períodos; con más los aumentos que durante el período de suspensión fueren acordados a los de su misma categoría por aplicación de una norma legal, convención colectiva o decisión de la persona empleadora.

Artículo 22º Fallecimiento del persona trabajadora

En caso de fallecimiento del persona trabajadora, el Fondo de Desempleo será entregado sin trámite judicial de ninguna naturaleza al cónyuge sobreviviente, a los descendientes o ascendientes en el orden y proporción establecidos en el Código Civil. En caso de no existir aquéllos, será de aplicación lo determinado en el artículo 342 del Código del Trabajo, en cuanto a la persona beneficiaria del Fondo de Desempleo.

Los fondos en este caso serán entregados en las condiciones que establezca la reglamentación.

Si cesare la relación laboral por fallecimiento o concurso de la persona empleadora, el persona trabajadora, sus sucesores o beneficiarios, percibirán el Fondo de Desempleo mediante la presentación ante la institución bancaria de la prueba de alguna de aquellas circunstancias. En caso de concurso servirá como constancia la que extienda el síndico o liquidador.

Artículo 23º Vacancia. Destino de los fondos

No presentándose el cónyuge, descendientes, ascendientes o beneficiarios dentro de los sesenta (60) días hábiles del fallecimiento del persona trabajadora, la Libreta de Aportes será entregada por la persona empleadora al Instituto de Estadística y Registro de la Industria de la Construcción Transcurridos veinticuatro (24) meses del fallecimiento del persona trabajadora, sin que se hubiesen presentado derechohabientes o beneficiarios, el Fondo de Desempleo respectivo pasará a integrar el patrimonio del Consejo Nacional de Educación Técnica.

Artículo 24º Jornada de trabajo excepcional. Autorización

Cuando la obra por su naturaleza, magnitud o características especiales o la de los trabajos a realizarse en ella, requiera como necesidad impostergable ocupar personas trabajadoras en días sábados después de las trece (13) horas, domingo o feriado nacional, el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación podrá autorizar para cada obra el trabajo en esos días, mediante el pago del salario, sin recargo alguno, respecto de los días sábado y domingo.

En tales supuestos el persona trabajadora tendrá derecho a un descanso compensatorio continuado equivalente a media jornada por cada día sábado trabajado después de las trece (13) horas y una jornada completa por cada día domingo o feriado nacional trabajado, cuyo otorgamiento no podrá ser diferido más allá de los veintiún (21) días corridos de trabajo, computados desde el último día de descanso gozado.

Si la persona empleadora omitiere acordar el descanso compensatorio a que se refiere el párrafo anterior en tiempo y forma, el persona trabajadora dispondrá de un plazo de siete (7) días corridos para ejercitar ese derecho, el que se computará a partir de la expiración del plazo en que debió ser otorgado. El persona trabajadora deberá comunicar con veinticuatro (24) horas de anticipación, y en forma fehaciente, a la persona empleadora la iniciación del descanso compensatorio. Ocurridas estas circunstancias la persona empleadora estará obligado a abonar el salario habitual por cada día de descanso trabajado con el cien por ciento (100%) de recargo.

Artículo 25º Indemnización por fallecimiento

En caso de fallecimiento del persona trabajadora, su cónyuge, sus sucesores o beneficiarios, conforme lo establecido en el artículo 22, percibirán de la persona empleadora, dentro de los diez (10) días hábiles contados a partir de la fecha en que se acredite fehacientemente la defunción, una indemnización equivalente a doscientas (200) horas de

trabajo, de acuerdo a su categoría y remuneración calculada según se establece en el segundo párrafo del artículo 14, a la fecha del fallecimiento y cualquiera fuere su antigüedad.

Artículo 26º Suspensión

La persona empleadora podrá suspender al persona trabajadora hasta veinte (20) días en el año, contados a partir de la primera suspensión. Para que la suspensión sea válida, deberá ser fehacientemente notificada y contener plazo fijo. Durante el período de suspensión, la persona empleadora deberá continuar efectuando el aporte previsto en el artículo 15.

Artículo 27º Exhibición de libros

Será obligación de Toda persona trabajadora el exhibir los libros y demás documentación que exige la legislación laboral, cuando así lo requiera el Instituto para verificar el cumplimiento de las disposiciones del presente régimen de trabajo.

Artículo 28º Constancia de aportes

Mensualmente la persona empleadora deberá entregar al persona trabajadora constancia fehaciente del depósito de los aportes al Fondo de Desempleo.

Artículo 29º Mora

En caso de que la persona empleadora incurriese en mora en la obligación de depositar mensualmente el aporte, la suma adeudada por ese concepto, será objeto de incrementación en la medida de la variación del índice oficial/la de precios mayoristas a nivel general del Instituto Nacional de Estadística y Censos o del que lo reemplazare, experimentada entre el mes anterior al que debió efectuarse el depósito o el pago y el anterior a aquel en que el mismo se efectúe.

Para el caso en que el depósito y el pago se realicen en el mismo mes en que debió efectuarse, pero vencido el plazo legal para concretarlos, la actualización se hará sobre la base de la variación habida entre el último mes anterior respecto del precedente.

En el supuesto de que cualquiera de las partes rescindiese el contrato de trabajo, y la mora subsistiese, el reajuste previsto por este artículo se extenderá hasta los sesenta (60) días posteriores a dicha rescisión, salvo que con anterioridad se promoviere acción judicial.

En este último caso, el planteamiento de la demanda hará cesar el modo de incrementación establecido en este artículo, aplicándose a partir de la fecha de su promoción, el sistema legal de actualización de los créditos provenientes de las relaciones individuales de trabajo.

Artículo 30º Servicio militar obligatorio

La persona empleadora conservará el empleo al persona trabajadora cuando éste deba prestar servicio militar obligatorio, por llamado ordinario, movilización o convocatorias especiales desde la fecha de su convocación y hasta treinta (30) días después de concluido el servicio, siempre que este lapso no exceda el de la ejecución de la obra o de la tarea específica que aquél cumpliera.

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

Artículo 31º Subcontratación

Quien contrate o subcontrate los servicios de contratistas o subcontratistas de la construcción, deberá requerir de éstos la constancia de su inscripción en el Instituto de Estadística y Registro de la Industria de la Construcción y comunicar a éste la iniciación de la obra y su ubicación.

Las personas empleadoras, los propietario/as y Los/Las profesionales, cuando se desempeñen como constructores de obra que contraten contratistas o subcontratistas que no hayan acreditado su inscripción en el Instituto de Estadística y Registro de la Industria de la Construcción, serán, por esa sola omisión, responsables solidariamente de las obligaciones de dichos contratistas o subcontratistas respecto al personal que ocuparen en la obra y que fueren emergentes de la relación laboral referida a la misma.

Capítulo VII Infracciones, sanciones y penalidades

Artículo 32º Multa

Será sancionado con multas de:

a) Hasta cuatro (4) remuneraciones básicas diarias correspondientes a la categoría de oficial/la albañil, por cada persona trabajadora con quien la

persona empleadora no haya cumplido la obligación prevista en el artículo 28;

b) Hasta ocho (8) remuneraciones básicas diarias correspondientes a la categoría de oficial/la albañil, por cada persona trabajadora que tenga a sus órdenes, la persona empleadora que al tiempo de la constatación de la infracción no estuviere inscripto en el Instituto de Estadística y Registro de la Industria de la Construcción. En el caso de presentación voluntaria tardía la persona empleadora que se encontrare en infracción deberá abonar el arancel previsto en el artículo 6º, inciso e) incrementado con cuantías graduadas en forma creciente en razón de períodos de tiempo transcurridos de acuerdo a lo que determine la reglamentación, quedando exento del pago de la multa fijada en este inciso;

c) Hasta ocho (8) remuneraciones básicas diarias correspondientes a la categoría de oficial/la albañil, por cada persona trabajadora en infracción, la persona empleadora que no declare la rescisión del contrato en las circunstancias determinadas por el artículo 13, o que al tiempo de la constatación de la infracción tenga personas trabajadoras no inscriptos. En el caso de presentación voluntaria tardía la persona empleadora que se encontrare en infracción deberá abonar el arancel previsto en el artículo 6º, inciso e) incrementado con cuantías graduadas en forma creciente en razón de períodos de tiempo transcurridos de acuerdo a lo que determine la reglamentación, quedando exento del pago de la multa fijada en este inciso.

Las multas especificadas en los incisos anteriores, se duplicarán en cada caso de reincidencia. Para los incs. b) y c) se aplicarán cuando corresponda, sin perjuicio del pago del arancel previsto;

d) No obstante las sanciones precedentemente establecidas, el incumplimiento de las demás obligaciones emergentes del presente régimen de trabajo y de sus normas reglamentarias, hará pasible a los responsables, de las penalidades instituidas por el régimen legal sancionatorio de las acciones y omisiones que según las leyes nacionales y provinciales de trabajo constituyan infracciones a las mismas.

Capítulo VIII Disposiciones transitorias y complementarias

Artículo 33º Orden público

Las disposiciones del presente régimen de trabajo son de orden público y excluyen las contenidas en el Código del Trabajo en cuanto se refieran a aspectos de la relación laboral contempladas en el presente régimen de trabajo. En lo demás, aquélla será de aplicación en todo lo que resulte

compatible y no se oponga a la naturaleza y modalidades de este régimen jurídico específico.

Artículo 34º No exclusión

La percepción del Fondo de Desempleo no excluye el derecho de las indemnizaciones y beneficios establecidos en el presente régimen de trabajo.

Artículo 35º Carácter ejecutivo

Los testimonios o certificados expedidos por el Instituto de Estadística y Registro de la Industria de la Construcción, revestirán el carácter de título ejecutivo para el cobro de las sumas adeudadas, en concepto de aranceles, multas e intereses devengados.

Regirá el procedimiento de ejecución fiscal, una vez cumplidas las instancias administrativas correspondientes.

TÍTULO XX

RÉGIMEN DE TRABAJO PARA PERSONAS PELUQUERAS

Artículo 1º Personas comprendidas

Queda comprendido en el presente régimen de trabajo el personal que trabaje en relación de dependencia en peluquerías para damas y caballeros, institutos de belleza, academias y escuelas donde se enseñen las profesiones y oficios de la actividad, y comprenderá las siguientes actividades, personas trabajadoras y categorías:

a) Actividades. Todo establecimiento donde se presten independientemente o conjuntamente servicios de: peluquería, recuperación capilar, fabricación, awecixio o implantación de prótesis capilares, entretejidos, cosmetología, podología, depilación, masajes capilares, masajes corporales, masajes estéticos, gimnasia estética, tratamientos adelgazantes o reductores de silueta con finalidad estética, enseñanza de algunos de los oficios de la actividad;

b) Personas trabajadoras. Todo personal que se desempeñe en la venta o prestación de servicios enumerados en el inciso anterior, en todas las especialidades, cualquiera fuere la denominación del establecimiento, a título ejemplificativo, salón o instituto de belleza, instituto de tratamientos reductores, instituto de gimnasia reductora, salón de estética corporal, centro de recuperación capilar, centro de entretejido, centro de

implantación, fábrica de pelucas, instituto de enseñanza de peluquería y estética, academias, ateliers, saunas, baños turcos, personas trabajadoras que desarrollen actividades de la profesión en clubes, bares, hoteles, mutuales, sindicatos e instituciones de cualquier naturaleza;

c) Categoría de personas trabajadoras. Se establecen las siguientes categorías de personas trabajadoras, siendo la enumeración enunciativa de los distintos agrupamientos.

1. Personal técnico especializado

Grupo A: peinadores/as en todas sus especialidades, incluso los encargado/as, coloristas, tintorero/a, permanentista, entretejedor/a, manicuro/a, pedicuro/a, depilador/a, maquillador/a, experto/a en belleza, cosmetóloga, dietista,

Grupo B: masajista capilar, masajista corporal, ayudante de peinador, ayudante de depilación,

Grupo C: profesor/a de técnica, auxiliar de profesor/a, promotor/aa o consultor/a de tratamientos,

2. Administrativos, servicios y maestranza

Personal administrativo en todas las especialidades, personal de maestranza, de mantenimiento y atención de servicios,

3. Personal de fábrica

Personal que preste tareas de cualquier naturaleza en fábricas de pelucas o prótesis capilares.

Artículo 2º Requisitos

Dentro de la especificación del artículo anterior, se encuentra comprendido el personal, cualquiera sea su denominación, cuando se acredite cualquiera, indistintamente, de los siguientes supuestos:

a) Que trabaje en un local comprendido en las actividades especificadas en el artículo anterior;

b) Que la remuneración pactada sea a sueldo fijo, sueldo fijo y comisión, o comisión exclusivamente;

- c) Que perciba cualquier forma de retribución, aun bajo la forma de viático o comisión;
- d) Que se desempeña habitual y personalmente en su actividad, sea cual fuere la jornada de trabajo y los días de prestación de las tareas;
- e) Que la facturación a la clientela sea cual fuere la denominación del contrato, la realice el titular del establecimiento.

Artículo 3º Norma más favorable

Resultan aplicables al personal comprendido en este estatuto, el Libro I del Código del Trabajo y el convenio colectivo de la actividad, en tanto establezcan mayores beneficios.

Artículo 4º Remuneración

La remuneración conforme la categoría laboral podrá tener las siguientes modalidades:

1. Sueldo fijo;
2. Sueldo básico más premio por producción;
3. Sueldo básico más comisión;

La comisión se calculará sobre el valor de cada servicio facturado sea cual fuere la modalidad del pagador.

Artículo 5º Sistema de remuneración

El sistema de remuneración será:

1. Personal I: grupos A, B y C, salario básico más comisión por producción;
2. Personal II: retribución mensual fija;
3. Personal III: salario básico más comisión o premio por producción;
4. Ningún persona trabajadora podrá percibir en ningún caso una remuneración inferior al "salario mínimo garantizado" para su categoría y jornada, cuyo importe será fijado en el convenio colectivo de trabajo y no podrá ser inferior al salario vital, mínimo y móvil.

Artículo 6º Libro especial

Los/as comerciantes llevarán un libro especial registrado y rubricado en las mismas condiciones que se exigen para los restantes libros laborales, en el que constará lo siguiente: Inscripción por orden de fecha, numeradas y correlativas de las copias de facturas por servicios o ventas a los clientes.

Artículo 7º Libro específico

Si el libro especificado en el artículo anterior no fuere llevado o se lo llevara incumpliendo algunos de los requisitos especificados, incumbirá a la persona empleadora la prueba en contrario de montos en la demanda que se pudiere promover.

Artículo 8º Boleta de trabajo

A los fines del control que tiene derecho el persona trabajadora sobre las comisiones que integran su remuneración, deberá entregar al fin de la jornada una boleta debidamente firmada, numerada y fechada, conteniendo los trabajos efectuados, por duplicado debiendo devolver la persona empleadora el duplicado firmado con constancia al persona trabajadora. Los empleadores proveerán talonarios numerados con boletas a cada persona trabajadora para la facturación de sus servicios o ventas, los que serán entregados en la caja quedando un duplicado en poder del persona trabajadora.

Artículo 9º Fiscalización

Tendrán facultades para el control del cumplimiento de este régimen de trabajo y del pago de las remuneraciones, los representantes de la Federación Nacional de Personas trabajadoras de Peluquería, Estética y Afines, y los sindicatos adheridos que tendrán idénticas facultades de contralor que las previstas para los Inspector/aes/as de la Administración Federal de Ingresos Públicos.

Artículo 10º Descansos

Los personas trabajadoras gozarán el siguiente descanso semanal: sábados después de las 13 horas y domingos. Atenta las modalidades de la actividad del sábado, aquellos personas trabajadoras que presten tareas a partir de las 13 horas del sábado, gozarán de un descanso compensatorio el día lunes durante toda la jornada de labor.

Artículo 11º Planilla

A los fines del control de horario, se utilizará una planilla firmada por el persona trabajadora, indicando la hora de comienzo y la hora de finalización de sus tareas. Cuando se utilicen medios mecánicos/as de control, las tarjetas de horario serán firmadas por el persona trabajadora diariamente. En ambos supuestos, deberá entregarse al persona trabajadora constancia del inicio y finalización de la jornada.

Artículo 12º Preaviso

El preaviso deberá notificarse en todos los casos por escrito. Los contratos a plazo fijo o de cualquier otra modalidad contractual deberán formalizarse por escrito, debiendo remitirse una copia a la Asociación Sindical que lo representa y otra a la autoridad administrativa del trabajo, caso contrario serán consideradas como de plazo indeterminado.

Artículo 13º Día conmemorativo

El 25 de agosto se instituye como el día del persona trabajadora peluquero y de la asociación sindical de personas trabajadoras, el que será considerado a todos los efectos como feriado nacional. A los fines de su liquidación se tendrá en cuenta lo percibido durante el mes en que se goza este feriado.

Artículo 14º Fiscalización. Control de aplicación. Depósitos

A los fines de promover la actividad sindical y social de la Federación Nacional de Personas trabajadoras de Peluquería, Estética y Afines, permitir el control de aplicación del presente régimen de trabajo, la capacitación del personal, las investigaciones de enfermedades que se constatan en la actividad, mejorar las condiciones de prestación de las tareas, adquisición de inmuebles con idéntico destino créanse un fondo especial con contribuciones a cargo de los empleadores que deberán depositar del uno (1) al quince (15) de cada mes, cuyo monto será el resultante del dos por ciento (2%) del valor total facturado en el mes por cada persona trabajadora, importe que no podrá ser en ningún caso inferior al cinco por ciento (5%) del salario mínimo garantizado de la actividad vigente en el mes que corresponda la contribución. Los depósitos deberán hacerse a favor de la Federación Nacional de Personas trabajadoras de Peluquería, Estética y Afines, por rubro separado de aportes, en la cuenta sindical habilitada en banco oficial/la.

TÍTULO XXIII

RÉGIMEN DE TRABAJO PARA PERSONAS TRABAJADORAS AGRARIAS

Capítulo I Disposiciones generales

Artículo 1º Ley aplicable

El presente régimen de trabajo regirá el contrato de trabajo agrario y los derechos y obligaciones de las partes, aun cuando se hubiere celebrado fuera del país, siempre que se ejecutare en el territorio nacional.

Artículo 2º Fuentes de regulación

El contrato de trabajo agrario y la relación emergente del mismo se regirán:

- a) Por el presente régimen de trabajo y las normas que en consecuencia se dictaren;
- b) Por el Libro I del Código del Trabajo y/o normas complementarias, la que será de aplicación en todo lo que resulte compatible y no se oponga al régimen jurídico específico establecido en el presente régimen de trabajo;
- c) Por los convenios y acuerdos colectivos, celebrados de conformidad con lo previsto por el Título II del Libro III de Código del Trabajo, y por los laudos con fuerza de tales;
- d) Por las resoluciones de la Comisión Nacional de Trabajo Agrario (CNTA) y de la Comisión Nacional de Trabajo Rural aún vigentes;
- e) Por la voluntad de las partes; y
- f) Por los usos y costumbres.

Artículo 3º Exclusiones

Este régimen legal no se aplicará:

- a) Al personal afectado exclusiva o principalmente a actividades industriales, comerciales, turísticas, de transporte o servicios, aunque se desarrollaren en empresas o establecimientos mixtos, agrario-industriales o agrario-comerciales o de cualquier otra índole;
- b) A las personas trabajadoras que fueren contratados para realizar tareas ajenas a la actividad agraria;
- c) Al persona trabajadora del servicio doméstico regulado por el Estatuto del Persona trabajadora de Casas Particulares, en cuanto no se ocupare para atender al personal que realizare tareas agrarias;

- d) Al personal administrativo de los establecimientos;
- e) Al personal dependiente del Estado nacional, de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, provincial o municipal;
- f) Al persona trabajadora ocupado en tareas de cosecha y/o empaque de frutas, el que se regirá por el Libro I del Código del Trabajo, sus modificatorias y/o complementarias, salvo el caso contemplado en el artículo 7º, inciso c) del presente régimen de trabajo; y
- g) A los personas trabajadoras comprendidos en convenciones colectivas de trabajo con relación a las actividades agrarias incluidas en el régimen de negociación colectiva previsto por la Ley 14.250 (t.o. 2004) con anterioridad a la entrada en vigencia del Régimen Nacional de Trabajo Agrario, aprobado por la Ley de facto 22.248.

Artículo 4º Condiciones pactadas en los convenios y acuerdos colectivos de trabajo

Los convenios y acuerdos colectivos que se celebren en el marco del Título II del Libro III del Código del Trabajo, establecerán su ámbito de aplicación tanto personal como territorial y su modo de articulación, teniendo en consideración las características propias de los distintos sectores, ramas y áreas geográficas que comprende la actividad agraria.

Artículo 5º Actividad agraria. Concepto

A los fines del presente régimen de trabajo se entenderá por actividad agraria a toda aquella dirigida a la obtención de frutos o productos primarios a través de la realización de tareas pecuarias, agrícolas, forestales, hortícolas, avícolas, apícolas u otras semejantes, siempre que éstos no hayan sido sometidos a ningún tipo de proceso industrial, en tanto se desarrollen en ámbitos rurales.

Artículo 6º Ámbito rural. Definición

A los fines del presente régimen de trabajo, se entenderá por ámbito rural aquel que no contare con asentamiento edilicio intensivo, ni estuviere efectivamente dividido en manzanas, solares o lotes destinados preferentemente a residencia y en el que no se desarrollaren en forma predominante actividades vinculadas a la industria, el comercio, los servicios y la administración pública. Sólo a los efectos del presente régimen de trabajo, se prescindirá de la calificación que efectuara la respectiva autoridad comunal.

Artículo 7º Actividades incluidas

Estarán incluidas en el presente régimen siempre que no se realicen en establecimientos industriales y aun cuando se desarrollen en centros urbanos, las siguientes tareas:

- a) La manipulación y el almacenamiento de cereales, oleaginosos, legumbres, hortalizas, semillas u otros frutos o productos agrarios;
- b) Las que se prestaren en ferias y remates de hacienda; y
- c) El empaque de frutos y productos agrarios propios.

Artículo 8º Orden público. Alcance. Nulidad

Todas las disposiciones que se establecen en el presente régimen de trabajo, en los convenios y acuerdos colectivos que se celebren en el marco del Título II del Libro III del Código del Trabajo, y en las resoluciones de la Comisión Nacional de Trabajo Agrario (CNTA) y de la Comisión Nacional de Trabajo Rural vigentes, integran el orden público laboral y constituyen mínimos indisponibles por las partes. En ningún caso podrán pactarse condiciones o modalidades de trabajo menos favorables para el persona trabajadora que las contenidas en el presente régimen de trabajo, en los convenios y acuerdos colectivos que se celebren en el marco del Título II del Libro III del Código del Trabajo, y en las resoluciones de la Comisión Nacional de Trabajo Agrario (CNTA) y de la Comisión Nacional de Trabajo Rural vigentes. Esas estipulaciones serán nulas y quedarán sustituidas de pleno derecho por las disposiciones de este régimen de trabajo y las demás normas que correspondieren conforme lo establecido en el presente artículo.

El presente régimen prevalece de pleno derecho sobre todas las normas nacionales o provinciales cuyo contenido se opusiere a sus disposiciones.

Artículo 9º Condiciones más favorables

Los convenios y acuerdos colectivos que se celebren en el marco del Título II del Libro III del Código del Trabajo y las resoluciones de la Comisión Nacional de Trabajo Agrario (CNTA), que contengan normas más favorables para las personas trabajadoras serán válidos y de aplicación. La normativa referida en el párrafo anterior, que reúna los requisitos formales exigidos por la ley y que hubiera sido debidamente individualizada, no estará sujeta a prueba en juicio.

Artículo 10º Aplicación analógica de las convenciones y acuerdos colectivos de trabajo y resoluciones de la comisión nacional de trabajo agrario. Su exclusión

Las convenciones colectivas de trabajo y las resoluciones de la Comisión Nacional de Trabajo Agrario (CNTA) no son susceptibles de aplicación extensiva o analógica, pero podrán ser tenidas en consideración para la resolución de casos concretos según la actividad o tarea del persona trabajadora.

Capítulo II De contrato de trabajo agrario en general

Artículo 11º Contrato de trabajo agrario. Definición

Habrà contrato de trabajo agrario, cualquiera sea su forma o denominación, siempre que una persona física se obligue a realizar actos, ejecutar obras o prestar servicios en el ámbito rural, mediante el pago de una remuneración en favor de otra y bajo su dependencia, persiguiera ésta o no fines de lucro, para la realización de tareas propias de la actividad agraria en cualquiera de sus especializaciones, tales como la agrícola, pecuaria, forestal, avícola, apícola, hortícola u otras semejantes.

Artículo 12º Contratación, subcontratación y cesión. Solidaridad

Quienes contraten o subcontraten con terceros la realización de trabajos o servicios propios de actividades agrarias, o cedan, total o parcialmente, a terceros el establecimiento o explotación que se encontrare a su nombre, para la realización de dichas actividades, que hagan a su actividad principal o accesoria, deberán exigir de aquéllos el adecuado cumplimiento de las normas relativas al trabajo y de las obligaciones derivadas de los sistemas de la seguridad social, siendo en todos los casos solidariamente responsables de las obligaciones emergentes de la relación laboral y de su extinción, cualquiera sea el acto o estipulación que al efecto hayan concertado. Cuando se contraten o subcontraten, cualquiera sea el acto que le dé origen, obras, trabajo o servicios correspondientes a la actividad normal y específica propia del establecimiento, y dentro de su ámbito, se considerará en todos los casos que la relación de trabajo del personal afectado a tal contratación o subcontratación está constituida con el principal.

La solidaridad establecida en el primer párrafo tendrá efecto aun cuando el persona trabajadora demande directamente al principal sin accionar contra el contratista, subcontratista o cesionario. No resultará de aplicación el presente artículo a aquellos propietario/as que den en arrendamiento tierras de su titularidad que no constituyan establecimientos o

explotaciones productivas, en los términos del artículo 5º del presente régimen de trabajo.

Artículo 13º 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 económico de cualquier índole, de carácter permanente o transitorio, o para la realización de cualquiera de las actividades previstas en los artículos 5º y 7º del presente régimen de trabajo, serán, a los fines de las obligaciones contraídas por cada una de ellas con sus personas trabajadoras y con los organismos de seguridad social, solidariamente responsables.

Artículo 14º Cooperativas de trabajo

Sin perjuicio de las facultades propias de la autoridad de fiscalización pública en materia cooperativa, el servicio nacional de inspección de trabajo estará habilitado para ejercer el contralor de las cooperativas de trabajo a los efectos de verificar el cumplimiento de las normas laborales y de la seguridad social en relación con los personas trabajadoras dependientes a su servicio, así como a los socios de ella que se desempeñaren en fraude a la ley laboral. Estos últimos serán considerados personas trabajadoras dependientes de quienes contraten, subcontraten o cedieren total o parcialmente trabajos o servicios que integren el proceso productivo normal y propio del establecimiento a los efectos de la aplicación de la legislación laboral y de la seguridad social y serán responsables con sus contratistas, subcontratistas o cesionarios del cumplimiento de las normas relativas al trabajo y a la seguridad social. Si en el ejercicio de sus funciones los servicios de inspección de trabajo comprobaren que se ha incurrido en una desnaturalización de la figura cooperativa con el propósito de sustraerse, total o parcialmente, a la aplicación de la legislación del trabajo, sin perjuicio del ejercicio de su facultad de constatar las infracciones a las normas laborales y proceder a su juzgamiento y sanción, deberán denunciar esa circunstancia a la autoridad específica de fiscalización pública a los efectos del artículo 101 y concordantes de la Ley de Cooperativas 20.337, y sus modificatorias. Las cooperativas de trabajo no podrán actuar en el ámbito del presente régimen de trabajo como empresas de provisión de personas trabajadoras para servicios temporarios, ni de cualquier otro modo brindar servicios propios de las agencias de colocación.

Artículo 15º Empresas de servicios para la provisión de personas trabajadoras temporarios

Empresas de servicios para la provisión de personas trabajadoras temporarios. Prohibición. Se prohíbe la actuación de empresas de servicios temporarios, agencias de colocación o cualquier otra empresa que provea personas trabajadoras para la realización de las tareas y actividades incluidas en el presente régimen de trabajo y de aquellas que de cualquier otro modo brinden servicios propios de las agencias de colocación.

Capítulo III Modalidades contractuales del trabajo agrario

Artículo 16º Contrato de trabajo agrario permanente de prestación continua

El contrato de trabajo agrario se entenderá celebrado con carácter permanente y como de prestación continua, salvo los casos previstos expresamente por este régimen de trabajo. No podrá ser celebrado a prueba por período alguno y su extinción se regirá por lo dispuesto en el Título XIII del Libro I del Código del Trabajo.

Artículo 17º Contrato de trabajo temporario

Habrá contrato de trabajo temporario cuando la relación laboral se origine en necesidades de la explotación de carácter cíclico o estacional, o por procesos temporales propios de la actividad agrícola, pecuaria, forestal o de las restantes actividades comprendidas dentro del ámbito de aplicación del presente régimen de trabajo, así como también, las que se realizaren en ferias y remates de hacienda. Se encuentran también comprendidos en esta categoría los personas trabajadoras contratados para la realización de tareas ocasionales, accidentales o supletorias.

Artículo 18º Persona trabajadora permanente discontinuo

Cuando un persona trabajadora temporario es contratado por un mismo empleador en más de una ocasión de manera consecutiva, para la realización de tareas de carácter cíclico o estacional o demás supuestos previstos en el primer párrafo del artículo 17, será considerado a todos sus efectos como un persona trabajadora permanente discontinuo. Éste tendrá iguales derechos que los personas trabajadoras permanentes ajustados a las características discontinuas de sus prestaciones, salvo aquellos expresamente excluidos en el presente régimen de trabajo. El persona trabajadora adquirirá los derechos que otorgue la antigüedad en el presente régimen de trabajo a los personas trabajadoras permanentes de prestación continua, a partir de su primera contratación, si ello respondiera a necesidades también permanentes de la empresa o explotación.

Artículo 19º Trabajo por equipo o cuadrilla familiar

La persona empleadora o su representante y sus respectivas familias podrán tomar parte en las tareas que se desarrollaren en las explotaciones e integrar total o parcialmente los equipos o cuadrillas. Igual derecho asistirá al personal permanente sin perjuicio de las restricciones legales relativas al trabajo de menores, encontrándose en tal supuesto sus familiares comprendidos en las disposiciones del presente régimen de trabajo. Cuando las tareas fueren realizadas exclusivamente por las personas indicadas en el primer párrafo del presente artículo, no regirán las disposiciones relativas a formación de equipos mínimos o composición de cuadrillas. En ningún caso podrán formar parte de los equipos, o las cuadrillas que se conformen, personas menores de dieciséis (16) años.

Artículo 20º Persona trabajadora temporario

Persona trabajadora temporario. Indemnización sustitutiva de vacaciones. El persona trabajadora temporario deberá percibir al concluir la relación laboral, además del proporcional del sueldo anual complementario, una indemnización sustitutiva de sus vacaciones equivalente al diez por ciento (10%) del total de las remuneraciones devengadas.

Artículo 21º Persona trabajadora permanente discontinuo. Indemnización. Daños y perjuicios

Persona trabajadora permanente discontinuo. Indemnización. Daños y perjuicios. El despido sin justa causa del persona trabajadora permanente discontinuo, pendientes los plazos previstos o previsibles del ciclo o temporada en los que estuviere prestando servicios, dará derecho al persona trabajadora, además de las indemnizaciones previstas en el Título XIII del Libro I del Código del Trabajo, a la de daños y perjuicios provenientes del derecho común, la que se fijará en función directa con los que justifique haber sufrido quien los alegue o los que, a falta de demostración, fije la jueza o juez o tribunal prudencialmente, por la sola ruptura anticipada del contrato. La antigüedad se computará en función de los períodos efectivamente trabajados. En los casos del párrafo primero de este artículo, si el tiempo que faltare para cumplir el plazo del contrato fuese igual o superior al que corresponda al de preaviso, el reconocimiento de la indemnización por daño suplirá al que corresponde por omisión de éste, si el monto reconocido fuese también igual o superior a los salarios del mismo.

Artículo 22º Persona trabajadora permanente. Indemnización mínima por antigüedad o despido

Persona trabajadora permanente. Indemnización mínima por antigüedad o despido. El persona trabajadora permanente en ningún caso podrá percibir

como indemnización por antigüedad o despido un importe inferior a dos (2) meses de sueldo, tomando como base la mejor remuneración mensual, normal y habitual devengada durante el último año o durante el tiempo de prestación de servicios si éste fuera menor.

Artículo 23º Modalidades especiales

La Comisión Nacional de Trabajo Agrario fijará las condiciones generales de las modalidades contractuales previstas en el presente régimen de trabajo, en los convenios colectivos de trabajo o en las resoluciones dictadas por aquélla.

Capítulo IV De la vivienda, alimentación y traslado

Artículo 24º Vivienda. Requisitos mínimos

Vivienda. Requisitos mínimos. La vivienda que se provea al persona trabajadora deberá ser sólida, construida con materiales adecuados que garanticen un adecuado estándar de confort y habitabilidad, debiendo reunir los siguientes requisitos mínimos:

- a) Condiciones de seguridad, higiene, abrigo y luz natural, debiendo garantizarse medidas de prevención y saneamiento relativas a los riesgos sanitarios, epidémicos o endémicos según la zona de que se trate;
- b) Ambientes con características específicas que consideren el tipo y el número de integrantes del núcleo familiar, con separación para los hijas o hijos de distinto género autopercibido mayores de ocho (8) años;
- c) Cocina-comedor;
- d) Dormitorios, en función de la cantidad de personas que la habiten;
- e) Baño para cada grupo familiar, dotado de todos los elementos para atender las necesidades de higiene básica de la familia y que deberá como mínimo contener: inodoro, bidet, ducha y lavabo; y
- f) Separación completa de los lugares de crianza, guarda o acceso de animales, y de aquellos en que se almacenaren productos de cualquier especie.

Artículo 25º Infraestructura

La Comisión Nacional de Trabajo Agrario determinará las condiciones de infraestructura que deberán respetar las viviendas que se provean a los

personas trabajadoras, observando los requisitos previstos en el artículo anterior.

Artículo 26º Empleado. Deberes específicos

La persona empleadora deberá instrumentar las acciones necesarias a fin de que la vivienda del persona trabajadora se mantenga libre de malezas a su alrededor y se encuentren controladas las fuentes de riesgos eléctricos y de incendios, así como la posibilidad de derrumbes.

Artículo 27º Alimentación

La alimentación de los personas trabajadoras rurales deberá ser sana, suficiente, adecuada y variada, según el área geográfica y la actividad que desarrollen. Cuando a los personas trabajadoras no les sea posible adquirir sus alimentos por la distancia o las dificultades del transporte, la persona empleadora deberá proporcionárselos en las condiciones establecidas en el artículo 39 del presente régimen de trabajo.

Artículo 28º Agua potable

La persona empleadora deberá suministrar agua apta para consumo y uso humano, en cantidad y calidad suficiente, alcanzando esta obligación a su provisión en las viviendas de los personas trabajadoras y lugares previstos para el desarrollo de las tareas. Todo establecimiento dispondrá de servicios sanitarios adecuados e independientes para cada género, en cantidad suficiente y proporcional al número de personas que allí trabajen.

Artículo 29º Penalidades

El incumplimiento por la persona empleadora de los deberes previstos en los artículos 24, 26, 27 y 28 de la presente, lo hará pasible de las penalidades previstas en las normas vigentes que sancionan las infracciones a la legislación laboral. Las obligaciones a cargo de la persona empleadora establecidas en las disposiciones referidas precedentemente no serán compensables en dinero ni constituirán, en ningún caso, remuneración.

Artículo 30º Traslados. Gastos

Si el persona trabajadora fuere contratado para residir en el establecimiento, la persona empleadora tendrá a su cargo el traslado de aquél, el de su grupo familiar y las pertenencias de todos ellos, desde el lugar de contratación al de ejecución del contrato cuando se iniciare la relación y de regreso al extinguirse el vínculo.

Artículo 31º Obligación de proporcionar traslado. Supuesto

Cuando entre el lugar de prestación de las tareas y el de alojamiento del persona trabajadora mediare una distancia igual o superior a tres (3) kilómetros y no existieren medios de transporte público, la persona empleadora deberá proporcionar los medios de movilización necesarios, los cuales deberán reunir los requisitos de seguridad que determinen las normas vigentes. Las personas trabajadoras rurales no podrán ser trasladados en camiones. Los vehículos a utilizarse deberán haber sido contruidos con destino al transporte de personas. En caso de ser trasladados en vehículos de carga o en utilitarios, solamente podrán viajar en los lugares diseñados para el traslado de personas. La cantidad máxima de personas trabajadoras que podrán viajar en cada vehículo estará determinada por la cantidad de asientos fijos provistos, sea cual fuere la distancia a recorrer.

Capítulo V De la retribución del persona trabajadora agrario

Artículo 32º Remuneraciones mínimas

Las remuneraciones mínimas serán fijadas por la Comisión Nacional de Trabajo Agrario, las que no podrán ser inferiores al salario mínimo vital y móvil vigente. Su monto se determinará por mes, por día y por hora. De la misma manera se determinarán las bonificaciones por capacitación.

Artículo 33º Formas de su determinación

El salario será fijado por tiempo o por rendimiento del trabajo, y en este último caso por unidad de obra, comisión individual o colectiva, habilitación, gratificación o participación en las utilidades e integrarse con premios en cualquiera de sus formas o modalidades, correspondiendo en todos los casos abonar al persona trabajadora el sueldo anual complementario. La persona empleadora podrá convenir con el persona trabajadora otra forma de remuneración, respetando la mínima fijada. Cuando el salario se determine por rendimiento del trabajo, la persona empleadora estará obligado a garantizar la dación de trabajo en cantidad adecuada, de modo de permitir la percepción de salarios en tales condiciones, respondiendo por la supresión o reducción injustificada de trabajo.

Artículo 34º Remuneración mínima por rendimiento del trabajo. Salario mínimo garantizado

La remuneración por rendimiento del trabajo se determinará en la medida del trabajo que se haya efectuado, pero en ningún caso podrá ser inferior, para una jornada de labor y a ritmo normal de trabajo, a la remuneración

mínima que la Comisión Nacional de Trabajo Agrario fije para la actividad y para esa unidad de tiempo. En los casos de actividades cuyas remuneraciones no hayan sido fijadas o actualizadas conforme lo previsto en el presente régimen de trabajo, se aplicarán las dispuestas con carácter general. La remuneración mínima sustituirá a la que por aplicación del sistema de rendimiento del trabajo pudiere corresponder cuando el persona trabajadora, estando a disposición de la persona empleadora y por razones no imputables al primero, no alcanzare a obtener ese mínimo y aun cuando ello ocurriere a causa de fenómenos meteorológicos que impidieren la realización de las tareas en la forma prevista o habitual.

Artículo 35º Períodos de pago

El pago de las remuneraciones deberá realizarse en uno de los siguientes períodos:

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

Artículo 36º Lugar de pago

Los empleadores comprendidos en el presente régimen deberán abonar las remuneraciones mediante depósitos en cuentas abiertas a nombre de cada persona trabajadora en entidades bancarias habilitadas por el Banco Central de la República Argentina en un radio de influencia no superior a dos (2) kilómetros en zonas urbanas y a diez (10) kilómetros en zonas rurales, debiendo asegurar el beneficio de la gratuidad del servicio para el persona trabajadora y la no imposición de límites en los montos de las extracciones. El persona trabajadora podrá exigir que su remuneración le sea abonada en dinero efectivo en lugar de hacerlo conforme al sistema previsto en el primer párrafo. La Comisión Nacional de Trabajo Agrario (CNTA) podrá, mediante resolución fundada, establecer excepciones al sistema de pago de haberes previsto cuando, por las características del lugar de trabajo y las condiciones particulares de contratación, el mismo resulte gravoso para el persona trabajadora o de imposible cumplimiento para la persona empleadora.

Artículo 37º Prohibición

Prohíbese el pago de remuneraciones mediante bonos, vales, fichas o cualquier tipo de papel o moneda distinta a la de curso legal y corriente en el país.

Artículo 38º Bonificación por antigüedad

Además de la remuneración fijada para la categoría, los personas trabajadoras permanentes percibirán una bonificación por antigüedad equivalente al:

- a) Uno por ciento (1%) de la remuneración básica de su categoría, por cada año de servicio, cuando el persona trabajadora tenga una antigüedad de hasta diez (10) años; y
- b) Del uno y medio por ciento (1,5%) de la remuneración básica de su categoría por cada año de servicio, cuando el persona trabajadora tenga una antigüedad mayor a los diez (10) años de servicios. El persona trabajadora que acredite haber completado los cursos de capacitación con relación a las tareas en las que se desempeña, deberá ser retribuido con una bonificación especial acorde con el nivel obtenido, que será determinada por la Comisión Nacional de Trabajo Agrario (CNTA).

Artículo 39º Retenciones, deducciones y compensaciones. Prohibición

La persona empleadora podrá expender a su personal mercaderías, no pudiendo en ningún supuesto retener, compensar, descontar o deducir del salario en forma directa el valor de las mismas. Para el expendio autorizado deberá observar las siguientes condiciones:

- a) Que la adquisición fuere voluntariamente solicitada por el persona trabajadora;
- b) Que el precio de las mercaderías producidas en el establecimiento fuere igual o inferior al corriente en la zona y que sobre el mismo se acordare una bonificación especial al persona trabajadora; y
- c) Que el precio del resto de las mercaderías guarde razonable relación, a criterio de la autoridad de aplicación del presente régimen de trabajo, con los precios de mercado de la localidad más próxima.

Capítulo VI De la jornada de trabajo y el descanso semanal

Artículo 40º Determinación. Límites

La jornada de trabajo para todo el personal comprendido en el presente régimen no podrá exceder de ocho (8) horas diarias y de cuarenta y cuatro (44) semanales desde el día lunes hasta el sábado a las trece (13) horas. La distribución de las horas de trabajo diarias y su diagramación serán facultad privativa de la persona empleadora, debiendo respetar las correspondientes pausas para la alimentación y descanso de los personas trabajadoras, según la naturaleza de la explotación, los usos y costumbres locales; sin perjuicio de lo que pueda establecer al respecto la Comisión Nacional de Trabajo Agrario (CNTA). La distribución semanal desigual de las horas de trabajo no podrá importar el establecimiento de una jornada ordinaria diurna superior a nueve (9) horas.

Artículo 41º Jornada nocturna. Jornada mixta

La jornada ordinaria de trabajo integralmente nocturna no podrá exceder de siete (7) horas diarias ni de cuarenta y dos (42) horas semanales, entendiéndose por tal la que se cumple entre las veinte (20) horas de un día y las cinco (5) horas del día siguiente.

Cuando se alternen horas diurnas con nocturnas se reducirá proporcionalmente la jornada en ocho (8) minutos por cada hora nocturna trabajada o se pagarán los ocho (8) minutos en exceso como tiempo extraordinario.

Artículo 42º Horas extraordinarias. Límite

El número máximo de horas extraordinarias queda establecido en treinta (30) horas mensuales y doscientas (200) horas anuales, sin necesidad de autorización administrativa previa y sin perjuicio del debido respeto de las previsiones normativas relativas a jornada, pausas y descansos.

Artículo 43º Prohibición de trabajar

Queda prohibida la ocupación del persona trabajadora desde las trece (13) horas del día sábado hasta las veinticuatro (24) del día siguiente, salvo cuando necesidades objetivas impostergables de la producción o de mantenimiento lo exigieren. En tales supuestos, el persona trabajadora gozará de un descanso compensatorio dentro de los siete (7) días siguientes. Estarán, asimismo, exceptuadas de la prohibición establecida en el primer párrafo del presente artículo, aquellas tareas que habitualmente deban realizarse también en días domingo por la naturaleza de la actividad o por tratarse de guardias rotativas entre el personal del establecimiento. En estos casos, la persona empleadora deberá otorgar al

persona trabajadora un descanso compensatorio de un (1) día en el curso de la semana siguiente.

Artículo 44º Mejores condiciones establecidas

Lo dispuesto en el presente régimen de trabajo en materia de jornada laboral no afectará las mejores condiciones horarias pactadas por las partes o establecidas en resoluciones de la Comisión Nacional de Trabajo Agrario (CNTA) o de la Comisión Nacional de Trabajo Rural que se mantuvieren vigentes.

Capítulo VII De la seguridad y los riesgos en el trabajo

Artículo 45º Higiene y seguridad

El trabajo agrario deberá realizarse en adecuadas condiciones de higiene y seguridad a fin de evitar enfermedades profesionales o accidentes de trabajo. La persona empleadora deberá hacer observar las pausas y limitaciones a la duración del trabajo establecidas en el presente régimen de trabajo y demás normas reglamentarias o complementarias, y adoptar las medidas que según el tipo de trabajo, la experiencia y la técnica sean necesarias para tutelar la integridad psicofísica y la dignidad de las personas trabajadoras, debiendo evitar los efectos perniciosos de las tareas penosas, riesgosas o determinantes de vejez o agotamiento prematuro, así como también, los derivados de ambientes insalubres o ruidosos. Asimismo, estará obligado a observar las disposiciones legales y reglamentarias pertinentes sobre higiene y seguridad en el trabajo.

El persona trabajadora podrá rehusarse a la prestación de trabajo, sin que ello le ocasione pérdida o disminución de la remuneración, si el mismo le fuera exigido en transgresión a tales condiciones, siempre que exista peligro inminente de daño o se hubiera configurado el incumplimiento de la obligación mediante constitución en mora o si, habiendo el organismo competente declarado la insalubridad del lugar, la persona empleadora no realizara los trabajos o no proporcionara los elementos que dicha autoridad establezca.

Artículo 46º Elementos de seguridad. Suministro por la persona empleadora

Será obligación de la persona empleadora la provisión de elementos de seguridad y protectores personales cuando por razones derivadas de las formas operativas propias del trabajo, fuere necesario su uso. Igual obligación le corresponde respecto de los elementos de protección individual cuando, el persona trabajadora realizare tareas a la intemperie,

en caso de lluvia, terrenos anegados u otras situaciones similares, de acuerdo a lo que dispusiere la Comisión Nacional de Trabajo Agrario (CNTA). Cuando el persona trabajadora debiere realizar tareas peligrosas para su salud, la persona empleadora deberá instruirlo sobre las adecuadas formas de trabajo y suministrar los elementos de protección personal que fueren necesarios.

Artículo 47º Limpieza de ropa de trabajo. Obligación de la persona empleadora

En aquellas tareas que impliquen la realización de procesos o manipulación de sustancias tóxicas, irritantes o agresivas en cualquiera de sus formas, la limpieza de la ropa contaminada estará a cargo de la persona empleadora.

Artículo 48º Envases de sustancias tóxicas. Almacenamiento

Los envases que contengan o hubieran contenido sustancias químicas o biológicas deberán ser almacenados en lugares especialmente señalizados. El tratamiento de residuos peligrosos deberá efectuarse de conformidad con la normativa vigente y las resoluciones que a tal efecto dicte la Comisión Nacional de Trabajo Agrario (CNTA) en consulta con los organismos competentes.

Artículo 49º Condiciones

La Comisión Nacional de Trabajo Agrario (CNTA) establecerá las condiciones de higiene y seguridad que deberán reunir los lugares de trabajo, las maquinarias, las herramientas y demás elementos de trabajo, sin perjuicio de lo previsto en el Título IV del Libro II del Código del Trabajo, y de la consulta que en esta materia deba realizar a la Superintendencia de Riesgos del Trabajo, en el marco de sus atribuciones.

Capítulo VIII De las licencias

Artículo 50º Aplicación de las licencias del Libro I del Código del trabajo

Resultan de aplicación a los personas trabajadoras comprendidos en el presente régimen de trabajo las licencias previstas por el Libro I del Código del Trabajo, sin perjuicio de las establecidas en el presente título y lo prescripto para los personas trabajadoras temporarios con relación a las vacaciones.

Artículo 51º Licencia por maternidad. Personal temporario

El personal femenino temporario también tendrá derecho a la licencia por maternidad, cuando esa licencia debiere comenzar durante el tiempo de efectiva prestación de servicios y hubiere, en forma fehaciente, hecho la correspondiente denuncia a la persona empleadora. La persona trabajadoraa tendrá estabilidad en su empleo durante la gestación y hasta el vencimiento de la licencia por maternidad, 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 y del que exceda el tiempo de trabajo efectivo correspondiente a las labores para las que fuera contratada, conforme lo determine la reglamentación que en consecuencia se dicte. La violación de estos derechos obligará a la persona empleadora al pago de una indemnización, cuyo importe será equivalente al que hubiere percibido la persona trabajadoraa hasta la finalización de dicha licencia.

Artículo 52º Licencia parental

Establécese para el personal permanente de prestación continua una licencia con goce de haberes de treinta (30) días corridos por paternidad, la que podrá ser utilizada por el persona trabajadora de manera ininterrumpida entre los cuarenta y cinco (45) días anteriores a la fecha presunta de parto y los doce (12) meses posteriores al nacimiento.

Artículo 53º Enfermedad y/o accidente. Aviso

En los casos de accidente o enfermedad inculpable, salvo casos de fuerza mayor, el persona trabajadora deberá dar aviso a la persona empleadora de la enfermedad o accidente y del lugar en que se encontrare, en el transcurso de la primeras dos (2) jornadas de trabajo respecto de la cual estuviere imposibilitado de concurrir por alguna de esas causas. Mientras no lo hiciere, perderá el derecho a percibir la remuneración correspondiente, salvo que la enfermedad o accidente y la imposibilidad de avisar resultaren inequívocamente acreditadas. Si el persona trabajadora accidentado o enfermo permaneciere en el establecimiento, se presumirá la existencia del aviso.

Capítulo IX Prohibición del trabajo infantil y protección del trabajo adolescente

Artículo 54º Prohibición del trabajo infantil

Queda prohibido el trabajo de las personas menores de dieciséis (16) años en todas sus formas, exista o no relación de empleo, y sea aquél remunerado o no. La inspección del trabajo deberá ejercer las funciones conducentes al cumplimiento de dicha prohibición.

Artículo 55º Trabajo adolescente

Las personas desde los dieciséis (16) años y hasta los dieciocho (18) años pueden celebrar contrato de trabajo con autorización de sus padres, madres, responsables o tutores, conforme lo determine la reglamentación que en consecuencia se dicte. Si el adolescente vive independientemente de padre o madre se presumirá la autorización.

Artículo 56º Certificado de aptitud física

La persona empleadora, al contratar personas trabajadoras adolescentes, deberá exigir de los mismos o de sus representantes legales, un certificado Médico/a extendido por un servicio de salud pública que acredite su aptitud para el trabajo, y someterlos a los reconocimientos Médico/as periódicos que prevean las reglamentaciones respectivas.

Artículo 57º Certificado de escolaridad

La persona empleadora, al contratar a la persona trabajadora adolescente, deberá solicitarle a él o a sus representantes legales el certificado de escolaridad previsto en el artículo 29 de la Ley 26.206.

Artículo 58º Trabajo en empresa de familia

Las personas mayores de catorce (14) años y menores de dieciséis (16) años de edad podrán ser ocupados en explotaciones cuyo titular sea su padre, madre o tutor, en jornadas que no podrán superar las tres (3) horas diarias, y las quince (15) horas semanales, siempre que no se trate de tareas penosas, peligrosas y/o insalubres, y que cumplan con la asistencia escolar. La explotación cuyo titular sea el padre, la madre o el tutor de la persona trabajadora menor que pretenda acogerse a esta excepción a la edad mínima de admisión al empleo, deberá obtener autorización de la autoridad administrativa laboral de cada jurisdicción. Cuando, por cualquier vínculo o acto, o mediante cualquiera de las formas de descentralización productiva, la explotación cuya titularidad sea del padre, la madre o del tutor se encuentre subordinada económicamente o fuere contratista o proveedora de otra empresa, no podrá obtener la autorización establecida en esta norma.

Artículo 59º Jornada. Trabajo nocturno

La jornada de trabajo prevista para el trabajo adolescente deberá realizarse exclusivamente en horario matutino o vespertino y no podrá ser superior a seis (6) horas diarias y a treinta y dos (32) horas semanales. La distribución desigual de las horas laborales no podrá superar las siete (7) horas diarias.

La autoridad administrativa laboral de cada jurisdicción podrá extender la duración de la jornada de tareas hasta ocho (8) horas diarias y hasta cuarenta y cuatro (44) horas semanales cuando razones excepcionales lo justifiquen, debiendo considerar en cada caso que la eventual extensión horaria no afecte el derecho a la educación del persona trabajadora adolescente. No se podrá ocupar a personas menores de dieciocho (18) años en trabajos nocturnos entendiéndose como tal el comprendido entre las veinte (20) horas y las cinco (5) horas del día siguiente.

Artículo 60º Prohibición de abonar salarios inferiores

Por ninguna causa podrán abonarse al persona trabajadora adolescente salarios inferiores a los que se fijen para el resto de los personas trabajadoras agrarios, con excepción de las reducciones que correspondan en razón de la duración de la jornada.

Artículo 61º Licencias

Los personas trabajadoras menores de dieciocho (18) años tendrán derecho al goce de todas las licencias previstas en el Título VIII del presente régimen de trabajo, en las condiciones allí establecidas.

Artículo 62º Prohibición de trabajos peligrosos, penosos e insalubres

Queda prohibido ocupar menores de dieciocho (18) años en los trabajos que revistieren carácter penoso, peligroso o insalubre, conforme lo determinado por la reglamentación y las normas específicas en materia de trabajo infantil y adolescente peligroso.

Artículo 63º Accidente o enfermedad profesional

En caso de accidente de trabajo o de enfermedad profesional de un persona trabajadora adolescente, si se comprueba que su causa fuera alguna de las tareas prohibidas a su respecto o efectuada en condiciones que signifiquen infracción a sus requisitos, se considerará por ese solo hecho al accidente o a la enfermedad como resultante de la acción u omisión de la persona empleadora, en los términos de los artículos 1724 in fine y concordantes del Código Civil y Comercial de la Nación, sin admitirse prueba en contrario. Si el accidente o enfermedad profesional obedecieren al hecho de encontrarse circunstancialmente el persona trabajadora en un sitio de trabajo en el cual fuere ilícita o prohibida su presencia, sin conocimiento de la persona empleadora, éste podrá probar su falta de responsabilidad.

Artículo 64º Espacios de cuidado y contención

En las explotaciones agrarias, cualquiera sea la modalidad de contratación, la persona empleadora deberá habilitar espacios de cuidado y contención adecuados a fin de atender a los niños y niñas a cargo del persona trabajadora, durante todo el tiempo que dure la jornada laboral y poner al frente de los mismos a personal calificado y/o con experiencia en el cuidado de la infancia. Este servicio deberá atender a los niños y niñas que aún no han cumplido la edad escolar y también, en contra turno, a los que asisten a la escuela hasta cubrir la jornada laboral de los adultos a cuyo cargo se encuentren. La reglamentación establecerá los requisitos mínimos que deberán cumplir los espacios de contención para niños y niñas, así como la cantidad de personas trabajadoras a partir de la cual se exigirá a los empleadores la obligación establecida en el párrafo primero, teniendo en cuenta las particularidades locales y regionales y las peculiaridades de la actividad agraria respectiva.

Capítulo X De la promoción del empleo de los personas trabajadoras temporarios

Artículo 65º Creación del servicio de empleo para personas trabajadoras temporarios de la actividad agraria

Créase el Servicio Público de Empleo para Personas trabajadoras Temporarios de la Actividad Agraria, que comprenderá a todos los personas trabajadoras temporarios que desarrollen tareas en actividades de carácter cíclico o estacional o aquéllas que por procesos temporales propios lo demanden.

Artículo 66º Uso obligatorio del servicio de empleo para personas trabajadoras temporarios de la actividad agraria

El Servicio Público de Empleo para Personas trabajadoras Temporarios de la Actividad Agraria será de utilización obligatoria para los empleadores y funcionará en las gerencias de empleo y capacitación laboral de la Dirección Nacional del Servicio Federal de Empleo de la Secretaría de Empleo del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. La reglamentación podrá establecer excepciones a la utilización obligatoria de este servicio, sustituirlo o disponer mecanismos de promoción a favor de aquellos que lo utilicen.

Artículo 67º Celebración de convenios

Autorízase a la Secretaría de Empleo del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social a celebrar convenios con los municipios a fin de implementar el Servicio Público de Empleo para Personas trabajadoras Temporarios de la Actividad Agraria en las respectivas jurisdicciones.

Artículo 68º Facultades del ministerio de trabajo, empleo y seguridad social

Facúltase al Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social para dictar las normas complementarias y aclaratorias que resulten pertinentes.

Artículo 69º Bolsas de trabajo

Las bolsas de trabajo a cargo de las asociaciones sindicales de personas trabajadoras con personería gremial proveerán a los empleadores del personal necesario para la realización de las tareas temporarias en las actividades contempladas en el presente régimen de trabajo, conforme las resoluciones que a tal efecto dicte la Comisión Nacional de Trabajo Agrario (CNTA). Ello, sin perjuicio de la vigencia de las normas que actualmente prevén la obligatoriedad del uso de las bolsas de trabajo para el ámbito rural en determinadas actividades y jurisdicciones.

Artículo 70º Funcionamiento de las bolsas de trabajo

El funcionamiento de las bolsas de trabajo referidas en el artículo anterior se ajustará a lo dispuesto por el presente régimen, sus normas reglamentarias y las resoluciones dictadas por la Comisión Nacional de Trabajo Agrario (CNTA).

Artículo 71º Designación de veedores

Las entidades que agrupan a empleadores del sector rural, con representación en la Comisión Nacional de Trabajo Agrario (CNTA), quedan facultadas a designar veedores ante las bolsas de trabajo a cargo de las asociaciones sindicales de personas trabajadoras con personería gremial. La Comisión Nacional de Trabajo Agrario (CNTA) establecerá la forma de designación y las funciones de los mencionados veedores.

Capítulo XI De la capacitación y formación profesional

Artículo 72º Derecho a la capacitación

Las personas trabajadoras tendrán derecho a capacitarse con los programas que se implementen, para un mayor desarrollo de sus aptitudes y conocimientos que atiendan a una progresiva mejora de las condiciones y del medio ambiente de trabajo de la actividad productiva en la que laboran.

Artículo 73º Actividades específicas. Programas de capacitación

A los fines de promover la capacitación y el desarrollo del personal se deberán desarrollar programas de tipo general destinados a cada actividad específica, los cuales serán implementados en instituciones y/o por modalidades de formación definidas al efecto, con el acuerdo de la asociación sindical con personería gremial de la actividad.

Artículo 74º Formación. Acceso equitativo

Deberá garantizarse a todas las personas trabajadoras el acceso equitativo a la formación y/o certificación de competencias laborales, con independencia de su género autopercibido, categoría profesional, ubicación geográfica o cualquier otro parámetro. Las acciones formativas y/o de evaluación de competencias se llevarán a cabo dentro o fuera del horario de trabajo, según las características e implementación de aquéllas. En el caso de serlo dentro del horario de trabajo, el tiempo durante el cual las personas trabajadoras asistan a actividades formativas determinadas por la empresa, será considerado como tiempo de trabajo a todos los efectos.

Artículo 75º Calificación profesional. Certificación

En el certificado de trabajo previsto por el artículo 84 del Código del Trabajo, que la persona empleadora está obligado a entregar al momento de extinguirse la relación laboral deberá constar la calificación profesional obtenida en el o los puestos de trabajo desempeñados, hubiere o no realizado la persona trabajadora actividades regulares de capacitación.

Artículo 76º Formación profesional. Capacitación

El Poder Ejecutivo Nacional, por intermedio del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, arbitrará las medidas y recursos necesarios para concretar una política nacional de capacitación técnica intensiva de las personas trabajadoras agrarias, contemplando la naturaleza de las actividades, las zonas en que éstas se realizaren, los intereses de la producción y el desarrollo del país. A este efecto, el mencionado ministerio deberá impulsar la programación de cursos de capacitación y de perfeccionamiento técnico.

Artículo 77º Convenios

Facúltase al Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social para concertar con el Ministerio de Educación, el Ministerio de Agricultura, Ganadería y Pesca y organismos educacionales técnicos/as, estatales o privados, convenios que aseguren el eficaz cumplimiento de los objetivos enunciados en este capítulo.

Capítulo XII Del régimen de seguridad social

Artículo 78º Beneficio jubilatorio

Las personas trabajadoras incluidos en el ámbito de aplicación del presente régimen de trabajo tendrán derecho a la jubilación ordinaria con cincuenta y siete (57) años de edad, sin distinción de sexo, en tanto acrediten veinticinco (25) años de servicios, con aportes.

Artículo 79º Cómputo de los años de servicios

Cuando se hubieren desempeñado tareas en el ámbito rural y alternadamente otras de cualquier naturaleza, a los fines de determinar los requisitos para el otorgamiento de la jubilación ordinaria, se efectuará un prorrateo en función de los límites de edad y de servicios requeridos para cada clase de tareas o actividades.

Artículo 80º Contribución patronal

La contribución patronal respecto de las tareas a que se refiere el presente régimen de trabajo será la que rija en el régimen común -Sistema Integrado Previsional Argentino-, incrementada en dos puntos porcentuales (2%), a partir de la vigencia de la misma.

Artículo 81º Reducción de aportes patronales

La persona empleadora que contrate personas trabajadoras temporarios y permanentes discontinuos, gozará por el término de veinticuatro (24) meses, de una reducción del cincuenta por ciento (50%) de sus contribuciones vigentes con destino al sistema de seguridad social. Las condiciones que deberán cumplirse para el goce de este beneficio, así como los subsistemas objeto de la reducción, serán fijadas por la reglamentación. La reducción citada no podrá afectar el financiamiento de la seguridad social, ni los derechos conferidos a las personas trabajadoras por los regímenes de la seguridad social. El Poder Ejecutivo Nacional, en base a las previsiones que efectuará el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, adoptará los recaudos presupuestarios necesarios para compensar o equilibrar la reducción de que se trata, quedando facultado para prorrogar por única vez su vigencia por un lapso igual.

Artículo 82º Aplicación Ley 24.241

Para los supuestos no contemplados en el presente Título, supletoriamente rige la Ley 24.241, sus complementarias y modificatorias.

Artículo 83º Acreditación de servicios rurales

Por vía reglamentaria se podrán reconocer los servicios rurales contemplados en el presente régimen de trabajo, prestados con anterioridad a su vigencia, a través del establecimiento de nuevos medios probatorios y sujeto a un cargo por los aportes omitidos, el que será descontado en cuotas mensuales del haber obtenido al amparo de este régimen previsional.

Capítulo XIII De los órganos tripartitos del régimen de trabajo agrario

Artículo 84º Comisión nacional de trabajo agrario. Integración

La Comisión Nacional de Trabajo Agrario (CNTA) será el órgano normativo propio de este régimen legal, la cual estará integrada por dos (2) representantes titulares y dos (2) suplentes del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social; uno (1) representante titular y uno (1) suplente del Ministerio de Agricultura, Ganadería y Pesca; uno (1) representante titular y uno (1) suplente del Ministerio de Economía y Finanzas Públicas; dos (2) representantes de los empleadores y dos (2) representantes de las personas trabajadoras, cada uno de ellos con sus respectivos suplentes.

La Presidencia de la Comisión se encontrará a cargo de uno (1) de los representantes del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. En caso de empate en las respectivas votaciones, El/la presidente/a tendrá doble voto.

Artículo 85º Sede. Asistencia

El organismo actuará y funcionará en sede del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, pudiendo constituirse en cualquier lugar del país cuando las circunstancias que sus funciones específicas así lo requieran.

Artículo 86º Designaciones

Los integrantes de la Comisión Nacional de Trabajo Agrario (CNTA) serán designados por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. Los representantes de los empleadores y personas trabajadoras serán designados a propuesta de las entidades más representativas de cada uno de ellos. Los representantes de los organismos estatales serán designados a propuesta de la máxima autoridad de cada ministerio.

Artículo 87º Duración en las funciones

Los integrantes de la Comisión Nacional de Trabajo Agrario (CNTA) durarán dos (2) años en sus funciones, pudiendo ser renovados sus mandatos a propuesta de cada sector.

Artículo 88º Asistencia legal y técnico administrativa

El Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad social tendrá a su cargo la asistencia legal y técnico administrativa necesaria para el funcionamiento de la Comisión Nacional de Trabajo Agrario (CNTA) para lo cual lo dotará de un presupuesto anual propio e incluirá dentro de la estructura orgánica estable del ministerio las funciones de coordinación y asistencia que le corresponden.

Artículo 89º Atribuciones y deberes

Serán atribuciones y deberes de la Comisión Nacional de Trabajo Agrario (CNTA):

- a) Dictar su reglamento interno y organizar su funcionamiento;
- b) Dictar el reglamento y organizar el funcionamiento de las comisiones asesoras regionales, determinando sus respectivas jurisdicciones conforme a las características ecológicas, productivas y económicas de cada zona;
- c) Establecer las categorías de los personas trabajadoras permanentes que se desempeñen en cada tipo de tarea, determinando sus características, modalidades especiales, condiciones generales de trabajo y fijando sus remuneraciones mínimas;
- d) Establecer, observando las pautas del presente régimen de trabajo, las modalidades especiales y las condiciones de trabajo generales de las distintas actividades cíclicas, estacionales u ocasionales y sus respectivas remuneraciones, con antelación suficiente al comienzo de las tareas, teniendo especialmente en cuenta las propuestas remitidas por las comisiones asesoras regionales. Cuando correspondiere, determinará la inclusión en las remuneraciones del sueldo anual complementario y vacaciones;
- e) Tratar las remuneraciones mínimas de aquellas actividades regionales, cuando, vencido el plazo establecido en el calendario de actividades cíclicas, las comisiones asesoras regionales no las hayan acordado;

- f) Determinar la forma de integración de los equipos mínimos o composición de cuadrillas para las tareas que fueren reglamentadas, cuando resultare necesario;
- g) Dictar normas sobre las condiciones mínimas a las que deberán ajustarse las prestaciones de alimentación y vivienda a cargo de la persona empleadora teniendo en consideración las pautas del presente régimen de trabajo y las características de cada región;
- h) Promover el cumplimiento de las normas de higiene y seguridad en el trabajo rural;
- i) Aclarar las resoluciones que se dicten en cumplimiento de este régimen de trabajo;
- j) Asesorar a los organismos nacionales, de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, provinciales, municipales o autárquicos que lo solicitaren;
- k) Solicitar de las reparticiones nacionales, de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, provinciales, municipales o entes autárquicos, los estudios técnicos/as, económicos y sociales vinculados al objeto del presente régimen de trabajo y sus reglamentaciones;
- l) Intervenir en los conflictos colectivos de trabajo que se susciten entre las partes y actuar como árbitro cuando de común acuerdo lo soliciten las mismas;
- m) Celebrar acuerdos de cooperación con entidades públicas y privadas, tanto nacionales como internacionales; y
- n) Encarar acciones de capacitación de los actores sociales que negocian en las comisiones asesoras regionales dependientes de la misma y de difusión de la normativa aplicable a los personas trabajadoras comprendidos en el ámbito de aplicación del presente régimen de trabajo.

Artículo 90º Composición de conflictos

Sin perjuicio de la competencia del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, la Comisión Nacional de Trabajo Agrario (CNTA) promoverá la aplicación de mecanismos de composición de conflictos colectivos, instando a negociar conforme el principio de buena fe. Este principio importa para las partes los siguientes derechos y obligaciones:

- a) La concurrencia a las negociaciones y a las audiencias citadas en debida forma;

- b) La realización de las reuniones que sean necesarias, en los lugares y con la frecuencia y periodicidad que sean adecuadas;
- c) La designación de negociadores con idoneidad y representatividad suficientes para la discusión del tema que se trata;
- d) El intercambio de la información necesaria a los fines del examen de las cuestiones en debate;
- e) La realización de los esfuerzos conducentes a lograr acuerdos que tengan en cuenta las diversas circunstancias del caso;
- f) La obligación de abstenerse de realizar durante el transcurso del proceso de negociación del conflicto, cualquier acción por medio de la cual se pretenda desconocer u obstruir los consensos alcanzados hasta ese momento; y
- g) La obligación de abstenerse de introducir nuevos temas de debate que no hubieran sido planteados al iniciarse la instancia de negociación de conflicto.

Artículo 91º Proceso sumarísimo

Cuando alguna de las partes presentare una conducta que no se ajuste a los deberes y obligaciones establecidos en el artículo precedente, se considerará que la misma ha vulnerado el principio de buena fe negocial, quedando la parte afectada por el incumplimiento habilitada a promover una acción judicial ante el tribunal laboral competente, mediante el proceso sumarísimo establecido en el Artículo 498 del Código Procesal Civil y Comercial de la Nación, o equivalente de los Códigos Procesales Civiles provinciales. El tribunal competente dispondrá el cese inmediato del comportamiento violatorio del deber de negociar de buena fe y podrá, además, sancionar a la parte incumplidora con una multa de hasta un máximo equivalente al veinte por ciento (20%) del total de la masa salarial del mes en que se produzca el hecho, correspondiente a los personas trabajadoras comprendidos en el ámbito personal de la negociación. Si la parte infractora mantuviera su actitud, el importe de la sanción se incrementará en un diez por ciento (10%) por cada cinco (5) días de mora en acatar la decisión judicial. En el supuesto de reincidencia, el máximo previsto en el presente inciso podrá elevarse hasta el equivalente al cien por ciento (100%) de esos montos. Sin perjuicio de ello, la jueza o juez, a petición de parte, podrá también aplicar lo dispuesto por el artículo 804 del Código Civil y Comercial de la Nación. Cuando cesaren los actos que dieron origen a la acción entablada, dentro del plazo que al efecto establezca la decisión judicial, el monto de la sanción podrá ser reducido

por la jueza o juez hasta el cincuenta por ciento (50%). Todos los importes que así se devenguen tendrán como exclusivo destino el Servicio Público de Empleo para Personas trabajadoras Temporarios de la Actividad Agraria creado por el presente régimen de trabajo y los programas de capacitación y difusión de normativa que lleve adelante la Comisión Nacional de Trabajo Agrario (CNTA), conforme las facultades conferidas en el inciso n) del artículo 89 del presente régimen.

Artículo 92º Comisiones asesoras regionales. Determinación

En las zonas que determine la Comisión Nacional de Trabajo Agrario (CNTA) se integrarán comisiones asesoras regionales. A tal fin podrá requerirse dictamen del Ministerio de Agricultura, Ganadería y Pesca u otro organismo público vinculado a la materia.

Artículo 93º Lugar de funcionamiento

Las comisiones asesoras regionales funcionarán en dependencias de las Delegaciones Regionales del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social que la Comisión Nacional de Trabajo Agrario (CNTA) determine como sedes. En éstas se dispondrán las oficinas de apoyo legal, técnico y administrativo de carácter permanente y se las dotará del personal necesario a fin de garantizar su correcto funcionamiento.

Artículo 94º Integración

Las comisiones asesoras regionales se integrarán de la siguiente manera:

- a) Por el Estado nacional: dos (2) representantes del Ministerio de Trabajo Empleo y Seguridad Social, de los cuales uno ejercerá la presidencia;
- b) Por el sector empleador: cuatro (4) representantes de la o las entidades empresarias más representativas de la producción o actividad para la cual ésta se constituya;
- c) Por el sector persona trabajadora: cuatro (4) representantes de la asociación sindical más representativa de la producción o actividad para la cual ésta se constituya.

Artículo 95º Representantes ante las comisiones asesoras regionales
Los representantes de los sectores persona trabajadora y empleador serán designados por El/la presidente/a de la Comisión Nacional de Trabajo Agrario (CNTA) a propuesta de cada uno de los sectores.

Artículo 96º Representantes empleadores y personas trabajadoras
La Comisión Nacional de Trabajo Agrario (CNTA) establecerá la duración de los mandatos de los representantes de los personas trabajadoras y empleadores.

Artículo 97º Acreditación de representatividad

La Comisión Nacional de Trabajo Agrario (CNTA) determinará la forma y mecanismos mediante los cuales se acredite la representatividad en cada producción o actividad regional específica.

Artículo 98º Atribuciones y deberes

Serán atribuciones y deberes de las comisiones asesoras regionales:

- a) Elevar a la Comisión Nacional de Trabajo Agrario (CNTA), por cada producción, actividad o ciclo agrícola y en tiempo oportuno, un dictamen por cada uno de los acuerdos alcanzados o propuestas formuladas relativas a los incisos d), e), f), g) y h) del artículo 89 del presente régimen de trabajo;
- b) Remitir anualmente a la Comisión Nacional de Trabajo Agrario (CNTA) el calendario de actividades cíclicas de cada producción o actividad;
- c) Informar a la Comisión Nacional de Trabajo Agrario (CNTA) sobre el estado de las negociaciones;
- d) Realizar los estudios que le fueran encomendados por la Comisión Nacional de Trabajo Agrario (CNTA) y aquellos que por sí dispusiere efectuar en su zona, fueran ellos referentes a tareas ya regladas u otras que estimare necesario incorporar, elevando los informes pertinentes;
- e) Asesorar a la autoridad de aplicación o a los organismos públicos que lo requirieran mediante informes, remitiendo copia de los mismos a la Comisión Nacional de Trabajo Agrario (CNTA); y
- f) Proporcionar la información y realizar las acciones conducentes conforme la forma y mecanismos que se establezcan para acreditar la representatividad en cada producción o actividad regional específica.

Capítulo XIV De la autoridad de aplicación y otras disposiciones

Artículo 99º Autoridad de aplicación

El Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social será la autoridad de aplicación del presente régimen.

Artículo 100º Libro I del Código del trabajo. Su aplicación

Las disposiciones del presente régimen de trabajo son de orden público y excluyen las contenidas en el Libro I del Código del Trabajo en cuanto se refieran a aspectos de la relación laboral contempladas en el presente régimen de trabajo, conforme lo establecido en el artículo 2º.

Artículo 101º Disposiciones complementarias. Vigencia

Las estipulaciones contenidas en los convenios y acuerdos colectivos de trabajo que se encuentren vigentes a la fecha de promulgación de la presente, mantendrán su plena vigencia en todo aquello que no vulnere lo establecido en los artículos 8º y 9º del presente régimen de trabajo.

Artículo 102º Vigencia de las resoluciones

Las disposiciones dictadas por la Comisión Nacional de Trabajo Agrario (CNTA), la Comisión Nacional de Trabajo Rural, o por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, mantendrán su vigencia en todo en cuanto no fuere modificado por el presente régimen de trabajo.

Artículo 103º Antigüedad. Reconocimiento

La antigüedad que tuvieren las personas trabajadoras agrarias al 27/12/2011 (promulgación de la Ley 26.727) se les computará a todos sus efectos.

Artículo 104º Registro nacional de personas trabajadoras rurales y empleadores

Establécese que el Registro Nacional de Personas trabajadoras Rurales y Empleadores (RENATRE) y el Sistema Integral de Prestaciones por Desempleo, serán denominados en adelante Registro Nacional de Personas trabajadoras y Empleadores Agrarios (RENATEA) y Sistema Integral de Prestaciones por Desempleo y Servicio de Sepelio, respectivamente.

Artículo 105º Aplicación de otras leyes

Serán de aplicación supletoria al presente régimen las disposiciones establecidas en el Título IV del Libro I, y en el artículo 84, del Código del Trabajo.

TÍTULO XXIV

RÉGIMEN DE TRABAJO PARA PERSONAL DE CASAS PARTICULARES

Título I.– Disposiciones generales

Artículo 1.– Ámbito de aplicación

El presente régimen de trabajo regirá en todo el territorio de la Nación las relaciones laborales que se entablen con las personas trabajadoras y empleadas por el trabajo que presten en las casas particulares o en el ámbito de la vida familiar y que no importe para la persona empleadora lucro o beneficio económico directo, cualquiera fuere la cantidad de horas diarias o de jornadas semanales en que sean ocupados para tales labores. Resultan de aplicación al presente régimen las modalidades de contratación reguladas en el Libro I del Código del Trabajo, en las condiciones allí previstas. Se establecen las siguientes modalidades de prestación:

- a) Persona trabajadoras/es que presten tareas sin retiro para un mismo empleador y residan en el domicilio donde cumplen las mismas;
- b) Persona trabajadoras/es que presten tareas con retiro para el mismo y único empleador;
- c) Persona trabajadoras/es que presten tareas con retiro para distintos empleadores.

Artículo 2.– Aplicabilidad

Se considerará trabajo en casas particulares a toda prestación de servicios o ejecución de tareas de limpieza, de mantenimiento u otras actividades típicas del hogar. Se entenderá como tales también a la asistencia personal y acompañamiento prestados a los miembros de la familia o a quienes convivan en el mismo domicilio con la persona empleadora, así como el cuidado no terapéutico de personas enfermas o con discapacidad.

Artículo 3.– Exclusión. Prohibiciones

No se considerará personal de casas particulares y en consecuencia quedarán excluidas del régimen especial:

- a) Las personas contratadas por personas jurídicas para la realización de las tareas a que se refiere el presente régimen de trabajo;
- b) Las personas emparentadas con el dueño de casa, tales como: padre, madre, hijos/as, hermanos/as, nietos/as y/o las que las leyes o usos y costumbres consideren relacionadas en algún grado de parentesco o vínculo de convivencia no laboral con la persona empleadora;

- c) Las personas que realicen tareas de cuidado y asistencia de personas enfermas o con discapacidad, cuando se trate de una prestación de carácter exclusivamente terapéutico o para la cual se exija contar con habilitaciones profesionales específicas;
- d) Las personas contratadas únicamente para conducir vehículos particulares de la familia y/o de la casa;
- e) Las personas que convivan en el alojamiento con el personal de casas particulares y que no presten servicios de igual naturaleza para el mismo empleador;
- f) Las personas que además de realizar tareas de índole domésticas deban prestar otros servicios ajenos a la casa particular u hogar familiar, con cualquier periodicidad, en actividades o empresas de su empleador; supuesto en el cual se presume la existencia de una única relación laboral ajena al régimen regulado por este régimen de trabajo;
- g) Las personas empleadas por consorcios de propietario/as conforme la Ley 13.512, por clubes de campo, barrios privados u otros sistemas de condominio, para la realización de las tareas descritas en el artículo 2° del presente régimen de trabajo, en las respectivas unidades funcionales.

Artículo 4.— Principios de interpretación y aplicación de la ley

Cuando una cuestión no pueda resolverse por aplicación de las normas que regulan el presente régimen, se decidirá conforme a los principios de la justicia social, a los generales del derecho del trabajo, la equidad y la buena fe.

Artículo 5.— Grupo familiar. Retribución

En caso de contratarse más de una persona de la misma familia para prestar servicios a las órdenes de un mismo empleador, la retribución deberá convenirse individualmente con cada uno de ellos.

Artículo 6.— Contrato de trabajo. Libertad de formas. Presunción

En la celebración del contrato de trabajo para el personal de casas particulares regirá la libertad de formas cualquiera sea su modalidad. El contrato se presumirá concertado por tiempo indeterminado.

Artículo 7.— Período de prueba

El contrato regulado por este régimen de trabajo se entenderá celebrado a prueba durante los primeros treinta (30) días de su vigencia respecto del personal sin retiro; y durante los primeros quince (15) días de trabajo en tanto no supere los tres (3) meses para el personal con retiro. Cualquiera de las partes podrá extinguir la relación durante ese lapso sin expresión de causa y sin generarse derecho a indemnización con motivo de la extinción. La persona empleadora no podrá contratar a una misma empleada/o más de una (1) vez utilizando el período de prueba.

Artículo 8.– Categorías profesionales

Las categorías profesionales y puestos de trabajo para el personal comprendido en el presente régimen serán fijadas inicialmente por la autoridad de aplicación hasta tanto sean establecidas por la Comisión Nacional de Trabajo en Casas Particulares o mediante convenio colectivo de trabajo.

Título II.– De la prohibición del trabajo infantil y de la protección del trabajo adolescente

Artículo 9.– Personas menores de dieciséis (16) años. Prohibición de su empleo

Queda prohibida la contratación de personas menores de dieciséis (16) años.

Artículo 10.– Trabajo de adolescentes. Certificado de aptitud física
Cuando se contratase a menores de dieciocho (18) años deberá exigirse de los mismos o de sus representantes legales un certificado Médico/a que acredite su aptitud para el trabajo, como así también la acreditación de los reconocimientos Médico/as periódicos que prevean las reglamentaciones respectivas.

Artículo 11.– Jornada de trabajo

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

Artículo 12.– Terminalidad educativa

Queda prohibida la contratación de las personas menores de edad comprendidas en la edad escolar que no hayan completado su instrucción obligatoria, a excepción que la persona empleadora se haga cargo de que la empleada/o finalice los mismos.

Artículo 13.– Prohibición de empleo de personas trabajadoras de dieciséis (16) y diecisiete (17) años. Modalidad sin retiro

En ningún caso se podrá contratar a adolescentes que tengan dieciséis (16) o diecisiete (17) años bajo la modalidad prevista por el artículo 1º inciso a) del presente régimen de trabajo.

Título III.– Deberes y derechos de las partes

Artículo 14.– Derechos y deberes comunes para el personal con y sin retiro

Derechos y deberes comunes para el personal con y sin retiro. Los derechos y deberes comunes para las modalidades, con y sin retiro, serán:

14.1.- Derechos del personal. El personal comprendido por el presente régimen tendrá los siguientes derechos:

- a) Jornada de trabajo que no podrá exceder de ocho (8) horas diarias o cuarenta y ocho (48) horas semanales. Podrá establecerse una distribución semanal desigual de las horas de trabajo, en tanto no importe una jornada ordinaria superior a las nueve (9) horas;
- b) Descanso semanal de treinta y cinco (35) horas corridas a partir del sábado a las trece (13) horas;
- c) Ropa y elementos de trabajo que deberán ser provistos por la persona empleadora;
- d) Alimentación sana, suficiente y que asegure la perfecta nutrición del personal. Dicha alimentación comprenderá: desayuno, almuerzo, merienda y cena, las que en cada caso deberán brindarse en función de la modalidad de prestación contratada y la duración de la jornada;
- e) Obligación por parte de la persona empleadora de contratar a favor del personal un seguro por los riesgos del trabajo, según lo disponga la normativa específica en la materia y conforme lo establecido en el artículo 74 del presente régimen de trabajo;
- f) En el caso del personal con retiro que se desempeñe para un mismo empleador, entre el cese de una jornada y el comienzo de la otra deberá mediar una pausa no inferior a doce (12) horas.

14.2.- Deberes del personal. El personal comprendido en el presente régimen tendrá los siguientes deberes:

- a) Cumplir las instrucciones de servicio que se le impartan;
- b) Cuidar las cosas confiadas a su vigilancia y diligencia;
- c) Observar prescindencia y reserva en los asuntos de la casa de los que tuviere conocimiento en el ejercicio de sus funciones;
- d) Preservar la inviolabilidad del secreto personal y familiar en materia política, moral, religiosa y en las demás cuestiones que hagan a la vida privada e intimidad de quienes habiten la casa en la que prestan servicios;
- e) Desempeñar sus funciones con diligencia y colaboración.

Artículo 15.– Personal sin retiro

El personal que se desempeñe bajo la modalidad sin retiro gozará además de los siguientes derechos:

- a) Reposo diario nocturno de nueve (9) horas consecutivas como mínimo, que sólo podrá ser interrumpido por causas graves y/o urgentes que no admitan demora para su atención. En los casos de interrupción del reposo diario, las horas de trabajo serán remuneradas con los recargos previstos por el artículo 25, y darán derecho a la persona trabajadora/a/or a gozar del pertinente descanso compensatorio;
- b) Descanso diario de tres (3) horas continuas entre las tareas matutinas y vespertinas, lapso dentro del cual quedará comprendido el tiempo necesario para el almuerzo;
- c) Habitación amueblada e higiénica y con destino exclusivo para el personal conforme las condiciones que determine la autoridad de aplicación o la Comisión Nacional de Trabajo en Casas Particulares. Por resolución de la Comisión Nacional de Trabajo en Casas Particulares o por convenio colectivo podrán establecerse sistemas distintos de distribución de las pausas y descansos en la jornada de trabajo, en tanto se respete el máximo de trabajo semanal y el mínimo de reposo diario nocturno.

Título IV.– Documentación de la empleado/a

Artículo 16.– Libreta de trabajo

Todas las empleadas/os comprendidas en el régimen del presente régimen de trabajo deberán contar con un documento registral con las características y requisitos que disponga la autoridad de aplicación, mediante la utilización de tarjetas de identificación personal u otros

sistemas que faciliten la fiscalización y permitan un acceso pleno a los derechos consagrados en este régimen de trabajo.

Artículo 17.– Sistema de registro simplificado

Sistema de Registro Simplificado. Encomiéndase al Poder Ejecutivo, a través del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social y a la Administración Federal de Ingresos Públicos (AFIP) organismo autárquico en el ámbito del Ministerio de Economía y Finanzas Públicas, la elaboración y organización de un sistema de registro simplificado de las relaciones de trabajo de casas particulares.

Título V.– Remuneración

Artículo 18.– Salario mínimo

El salario mínimo por tipo, modalidad y categoría profesional será fijado periódicamente por la Comisión Nacional de Trabajo en Casas Particulares (CNTCP), cuya cuantía deberá establecerse para todo el territorio nacional, sin perjuicio de los mejores derechos que se establezcan mediante Convenio Colectivo de Trabajo. Hasta tanto se constituya la Comisión Nacional de Trabajo en Casas Particulares (CNTCP) el salario mínimo será fijado por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación.

Artículo 19.– Lugar, plazo y oportunidad de pago de las remuneraciones

El pago de las remuneraciones deberá realizarse en días hábiles, en el lugar de trabajo y durante las horas de prestación de servicios:

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

Artículo 20.– Recibos. Formalidad

El recibo será confeccionado en doble ejemplar, debiendo la persona empleadora hacerle entrega de uno de ellos con su firma a la empleada/o.

Artículo 21.– Recibos. Contenido

El recibo de pago deberá contener como mínimo las siguientes enunciaciones:

- a) Nombres y apellido de la persona empleadora, su domicilio y su identificación tributaria;
- b) Nombres y apellido del personal dependiente y su calificación profesional;
- c) Todo tipo de remuneración que perciba, con indicación sustancial del modo para su determinación.
- d) Total bruto de la remuneración básica y de los demás componentes remuneratorios. En los trabajos remunerados a jornal o por hora, el número de jornadas u horas trabajadas y el lapso al que corresponden, con expresión también del monto global abonado;
- e) Detalle e importe de las retenciones que legal o convencionalmente correspondan;
- f) Importe neto percibido, expresado en números y letras;
- g) Constancia de la recepción de un ejemplar del recibo por el personal dependiente;
- h) Fecha de ingreso, tarea cumplida o categoría en que efectivamente se desempeñó durante el período de pago;
- i) Lugar y fecha del pago real y efectivo de la remuneración a la empleada/o.

El Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social y la Administración Federal de Ingresos Públicos (AFIP) confeccionarán un modelo de recibo tipo de pago obligatorio. El pago deberá efectuarse en dinero en efectivo. De no ser posible por alguna disposición legal contraria, el pago se deberá realizar mediante cheque a la orden de la empleada/o y/o por depósito bancario sin costo alguno para el personal. Podrá realizarse el pago a un familiar de la empleada/o imposibilitada de concurrir o a otra persona acreditada por una autorización suscripta por la persona trabajadoraa/or, pudiendo la persona empleadora exigir la certificación de la firma. La certificación en cuestión podrá ser efectuada por autoridad administrativa o judicial del trabajo o policial del lugar.

Artículo 22.– Recibos. Prohibición de renunciaciones

El recibo no deberá contener renunciaciones de ninguna especie, ni podrá ser utilizado para instrumentar la extinción de la relación laboral o la alteración

de la calificación profesional en perjuicio de la empleada/o. Toda mención que contravenga esta disposición será nula.

Artículo 23.– Recibo. Validez

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

Artículo 24.– Firma en blanco. Prohibición

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

Artículo 25.– Horas extra

La persona empleadora deberá abonar al personal que prestare servicios en horas suplementarias un recargo del cincuenta por ciento (50%) calculado sobre el salario habitual si se tratare de días comunes y del ciento por ciento (100%) en días sábados después de las trece horas, en días domingo y feriados.

Título VI.– Sueldo anual complementario

Artículo 26.– Concepto

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

Artículo 27.– Épocas de pago

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

Artículo 28.– Extinción del contrato

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

Título VII.– Licencias

Capítulo 1.– De las vacaciones

Artículo 29.– Licencia ordinaria

La persona trabajadoraa/or gozará de un período de licencia anual ordinaria de vacaciones pagas, conforme la retribución normal y habitual de:

- a) Catorce (14) días corridos cuando la antigüedad en el servicio fuera mayor de seis (6) meses y no exceda de cinco (5) años;
- b) Veintiún (21) días corridos cuando la antigüedad en el servicio fuera superior a cinco (5) años y no exceda de diez (10) años;
- c) Veintiocho (28) días corridos cuando la antigüedad en el servicio fuera superior a diez (10) años y no exceda de veinte (20) años;
- d) Treinta y cinco (35) días corridos cuando la antigüedad en el servicio fuera superior a veinte (20) años.

Para determinar la extensión de la licencia anual atendiendo a la antigüedad en el empleo, se computará como tal aquella que tuviese la persona trabajadoraa/or al 31 de diciembre del año al que correspondan las mismas.

Artículo 30.– Requisitos para su goce. Comienzo de la licencia

Para tener derecho cada año al período de licencia establecido precedentemente, la persona trabajadoraa/or deberá haber prestado servicios durante seis (6) meses del año calendario o aniversario respectivo con la regularidad propia del tiempo diario y semanal de trabajo correspondiente a la modalidad de prestación contratada. En su defecto, gozará de un período de descanso anual, en proporción de un día de descanso por cada veinte (20) días de trabajo efectivo, que serán gozados en días corridos. La licencia anual se otorgará a partir de un día lunes o del primer día semanal de trabajo habitual, o el subsiguiente hábil si aquéllos fueran feriados.

Artículo 31.– Época de otorgamiento

La persona empleadora tendrá derecho a fijar las fechas de vacaciones debiendo dar aviso a la empleada/o con veinte (20) días de anticipación. Las vacaciones se otorgarán entre el 1° de noviembre y el 30 de marzo de cada año, pudiendo fraccionarse a pedido de la empleada/o para su goce en otras épocas del año, en tanto se garantice un período continuo de licencia no inferior a dos tercios (2/3) de la que le corresponda conforme su antigüedad.

Artículo 32.– Retribución

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

Para el personal sin retiro y durante el período de vacaciones, las prestaciones de habitación y manutención a cargo de la persona empleadora deberán ser sustituidas por el pago de su equivalente en dinero, antes del comienzo de las mismas, cuyo monto será fijado por la Comisión Nacional de Trabajo en Casas Particulares (CNTCP) y/o por convenio colectivo de trabajo, y en ningún caso podrá ser inferior al treinta por ciento (30%) del salario diario percibido por la empleada/o por cada día de licencia, en los siguientes casos: I) Cuando la empleada/o, decida hacer uso de la licencia anual ausentándose del domicilio de trabajo. II) Cuando la persona empleadora decida que durante la licencia anual ordinaria, la empleada/o no permanezca en el domicilio de trabajo.

Artículo 33.– Omisión del otorgamiento

Si vencido el plazo para efectuar la comunicación a la empleada/o de la fecha de comienzo de sus vacaciones, la persona empleadora no la hubiere practicado, el personal podrá hacer uso de ese derecho previa notificación fehaciente de ello y de modo tal que la licencia concluya antes del 31 de mayo.

Capítulo 2.– De los accidentes y enfermedades inculpables

Artículo 34.– Plazo

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

Artículo 35.– Enfermedad infectocontagiosa

En caso de enfermedad infectocontagiosa de la empleada/o, de la persona empleadora o de algún integrante del grupo conviviente de cualquiera de las partes, que conforme acreditación médica, amerite el apartamiento temporario de la empleada/o o de su grupo conviviente a fin de evitar riesgos a la salud de los mismos o de la persona empleadora o de los integrantes de su grupo familiar, se deberán adoptar las medidas necesarias para conjurar dichos riesgos, las que estarán a cargo de la persona empleadora. Lo aquí estipulado no será de aplicación cuando el cuidado del enfermo sea el objeto de la contratación de la empleada/o.

Artículo 36.– Aviso a la persona empleadora

La empleada/o, salvo casos de fuerza mayor, deberá dar aviso de la enfermedad o accidente inculpable y del lugar en que se encuentra, en el transcurso de la primera jornada de trabajo respecto de la cual estuviere imposibilitada de concurrir a prestar servicios por alguna de esas causas o en la primera oportunidad que le fuere posible hacerlo.

Artículo 37.– Remuneración

La remuneración que en estos casos corresponda abonar a la empleada/o, se liquidará conforme a la que perciba en el momento de interrupción de los servicios, más los aumentos que durante el período de interrupción fueren acordados o dispuestos a los de su misma categoría, por aplicación de una norma legal, convencional, decisión de la persona empleadora o resolución de la Comisión Nacional de Trabajo en Casas Particulares (CNTCP). En todos los casos quedará garantizado a la persona trabajadoraa/or el derecho a percibir su remuneración como si no hubiera mediado el impedimento, por los plazos previstos en el artículo 34 de este régimen de trabajo.

Capítulo 3.– De las licencias especiales

Artículo 38.– Clases

El personal comprendido en el presente régimen gozará de las siguientes licencias especiales pagas:

- a) Por nacimiento de hija o hijo en el caso del persona trabajadora varón, dos (2) días corridos;
- b) Por maternidad conforme lo dispuesto en el artículo 39 de este régimen de trabajo;

- c) Por matrimonio, diez (10) días corridos;
- d) Por fallecimiento del cónyuge o conviviente, de hijas o hijos o de padre o madre, tres (3) días corridos;
- e) Por fallecimiento de hermano, un (1) día;
- f) Para rendir examen en la enseñanza primaria, media, terciaria o universitaria, dos (2) días corridos por examen, con un máximo de diez (10) días por año calendario.

Tendrán derecho al goce de la licencia completa prevista en este inciso, quienes, como mínimo, presten servicios en forma normal y regular por espacio de dieciséis (16) o más horas semanales. En los demás casos, la licencia será proporcional al tiempo de trabajo semanal de la empleada/o. En las licencias referidas en los incisos a), d) y e) del presente artículo deberá necesariamente computarse un día hábil, cuando las mismas coincidieran con días domingo, feriados o no laborables.

Título VIII.— Protección de la maternidad y del matrimonio. Estabilidad

Artículo 39.— Prohibición de trabajar. Conservación del empleo

Queda prohibido el trabajo del personal femenino durante los cuarenta y cinco (45) días corridos anteriores al parto y hasta cuarenta y cinco (45) días corridos después del mismo. Sin embargo la empleada podrá optar para que se le reduzca la licencia anterior al parto, que en tal caso no podrá ser inferior a treinta (30) días corridos; el resto del período total de licencia se acumulará al período de descanso posterior al parto. En caso de nacimiento pretérmino se acumulará al descanso posterior todo lapso de licencia que no hubiere gozado antes del parto, de modo de completar los noventa (90) días corridos. La empleada deberá comunicar fehacientemente su embarazo a la persona empleadora, con presentación de certificado Médico/a en el que conste la fecha presunta del parto o requerir su comprobación un Médico/a de la persona empleadora. La persona trabajadora conservará su empleo durante los períodos indicados y gozará de las asignaciones que le confieran los sistemas de la seguridad social que le garantizarán la percepción de una suma igual a la retribución que corresponda al período de licencia legal, todo de conformidad con las condiciones, exigencias y demás requisitos que prevean las reglamentaciones respectivas. 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 persona trabajadora practique la comunicación a que se refiere este artículo. En caso de permanecer ausente de su trabajo durante un tiempo

mayor a consecuencia de una enfermedad que, según certificación médica se encuentre vinculada al embarazo o parto y la incapacite transitoriamente para reanudarlo vencidos aquellos plazos, la mujer gozará de las licencias previstas en el artículo 34 de este régimen de trabajo.

Artículo 40.– Despido por causa de embarazo. Presunción

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

Artículo 41.– Indemnización especial. Maternidad. Matrimonio

Cuando el despido obedeciera a razones de maternidad o embarazo, la persona empleadora abonará una indemnización equivalente a un (1) año de remuneraciones que se acumulará a la establecida para el caso de despido sin justa causa. Igual indemnización percibirá la empleada/o cuando fuera despedida por causa de matrimonio. Se considerará que el despido responde a la causa de matrimonio cuando fuese dispuesto por la persona empleadora sin invocación de causa o no fuese probada la que se invocare, y el despido se produjere dentro de los tres (3) meses anteriores o seis (6) meses posteriores al matrimonio, siempre que haya mediado notificación fehaciente del mismo a su empleador, no siendo válida a esos efectos la notificación efectuada con anterioridad o posterioridad a los plazos señalados.

Título IX.– Preaviso

Artículo 42.– Deber de preavisar. Plazo

El contrato de trabajo regulado por este régimen de trabajo no podrá ser disuelto por voluntad de una de las partes sin aviso previo, o en su defecto, el pago de una indemnización cuando el contrato se disuelva por voluntad de la persona empleadora, además de la que corresponda a la empleada/o por su antigüedad en el empleo. El preaviso deberá darse con la anticipación siguiente:

- a) Por la empleada/o de diez (10) días;

b) Por la persona empleadora, de diez (10) días cuando la antigüedad en el servicio fuere inferior a un (1) año y de treinta (30) días cuando fuere superior.

Artículo 43.– Indemnización sustitutiva. Monto

Cuando la persona empleadora omita el preaviso o lo otorgue de manera insuficiente deberá abonar una indemnización equivalente a la remuneración que hubiere debido abonar durante los plazos que se citan en el artículo anterior, en función de la antigüedad del personal despedido.

Artículo 44.– Plazo. Integración del mes de despido

Los plazos a que se refiere el artículo 42 correrán a partir del primer día del mes siguiente al de la notificación del preaviso. En caso de que la persona empleadora dispusiese el despido sin preaviso y en fecha que no fuere la del último día del mes, la indemnización sustitutiva del preaviso se integrará además con una suma equivalente a los salarios que hubiere debido abonar hasta la finalización del mes en que se produjo el despido.

Artículo 45.– Licencia

Durante el plazo de preaviso el personal sin retiro gozará de diez (10) horas semanales remuneradas para buscar nueva ocupación, que se otorgarán del modo que mejor se comparezca con lo esencial de las tareas.

Título X.– Extinción del contrato de trabajo

Artículo 46.– Extinción. Supuestos

El contrato de trabajo se extinguirá:

a) Por mutuo acuerdo de las partes, debiendo formalizarse el acto sólo y exclusivamente ante la autoridad judicial o administrativa competente. Se considerará igualmente que la relación laboral ha quedado extinguida por voluntad concurrente de las partes, si ello resultase del comportamiento concluyente y recíproco de las mismas que indique inequívocamente el abandono de la relación;

b) Por renuncia del dependiente, la que deberá formalizarse mediante telegrama o carta documento cursado personalmente por el personal renunciante a su empleador o por manifestación personal hecha ante la autoridad administrativa o judicial del trabajo. Los despachos telegráficos y misivas de renuncia serán expedidos por las oficinas de correo en forma

gratuita, requiriéndose la presencia personal del remitente y la justificación de su identidad;

c) Por muerte de la empleada/o. En caso de muerte de la persona trabajadoraa/or, sus causahabientes en el orden y prelación establecidos por el ordenamiento previsional vigente tendrán derecho a percibir una indemnización equivalente al cincuenta por ciento (50%) de la establecida en el artículo 48. Esta indemnización es independiente de la que se le reconozca a los causahabientes en función de otros regímenes normativos en razón del fallecimiento de la empleada/o;

d) Por jubilación de la empleada/o. En tal caso se aplicará lo dispuesto en los artículos 346 y 347 del Código del Trabajo;

e) Por muerte de la persona empleadora. El personal tendrá derecho a percibir el cincuenta por ciento (50%) de la indemnización prevista en el artículo 48. Cuando la prestación de servicios continúe en beneficio de los familiares, convivientes o parientes del causante por un lapso mayor a treinta (30) días corridos desde el fallecimiento de éste, se entenderá que la relación laboral constituye continuación de la precedente, la relación preexistente y las restantes condiciones de trabajo;

f) Por muerte de la persona cuya asistencia personal o acompañamiento hubiera motivado la contratación, en cuyo caso, será de aplicación lo dispuesto en el inciso e) del presente artículo;

g) Por despido dispuesto por la persona empleadora sin expresión de causa o sin justificación;

h) Por denuncia del contrato de trabajo con justa causa efectuada por la dependiente o por la persona empleadora, en los casos de inobservancia de las obligaciones resultantes del mismo que configuren injuria grave que no consienta la prosecución de la relación;

i) Por abandono de trabajo. El abandono del trabajo como acto de incumplimiento de la empleada/o sólo se configurará previa constitución en mora mediante intimación hecha en forma fehaciente a que se reintegre al trabajo, por el plazo que impongan las modalidades que resulten en cada caso y que nunca podrá entenderse inferior a dos (2) días hábiles;

j) Incapacitación permanente y definitiva. Cuando la extinción del contrato de trabajo obedece a la incapacidad física o mental para cumplir con sus obligaciones, y fuese sobreviniente a la iniciación de la prestación de los servicios, la situación estará regida por lo dispuesto por el artículo 305 del Código del Trabajo.

Artículo 47.– Obligación de desocupar el inmueble. Plazo

En caso de extinción del contrato de trabajo el personal sin retiro deberá, en un plazo máximo de cinco (5) días, desocupar y entregar en perfectas condiciones de higiene la habitación que le fuera otorgada, con los muebles y demás elementos que se le hubieran facilitado. La misma obligación tendrán las personas que convivieran con dicho personal y que no mantuvieran una relación laboral con la persona empleadora.

Título XI.– Indemnización por antigüedad

Artículo 48.– Indemnización por antigüedad o despido

En los casos de despido dispuesto por la persona empleadora sin causa, habiendo o no mediado preaviso, éste deberá abonar a la empleada/o una indemnización equivalente a un (1) mes de sueldo por cada año de servicio o fracción mayor de tres (3) meses, tomando como base la mejor remuneración, mensual, normal y habitual devengada durante el último año o durante el tiempo de prestación de servicios si éste fuera menor. En ningún caso la indemnización podrá ser menor a un (1) mes de sueldo calculado sobre la base de lo expresado en el párrafo anterior.

Artículo 49.– Despido indirecto

En los casos en que la empleada/o denunciare el contrato de trabajo con justa causa tendrá derecho a las indemnizaciones previstas en los artículos 43, 44 y 48 de este régimen de trabajo.

Artículo 50.– Agravamiento por ausencia y/o deficiencia en la registración

La indemnización prevista por el artículo 48 de este régimen de trabajo, o las que en el futuro las despido no estuviera registrada o lo esté de modo deficiente.

Título XII.– Tribunal de trabajo para el personal de casas particulares

Artículo 51.– Tribunal de trabajo para el personal de casas particulares. Sustitución

Sustitúyase en cuanto a sus normas, denominación, competencia y funciones al “Consejo de Trabajo Doméstico creado por el Decreto 7.979 de fecha 30 de abril de 1956, por el “Tribunal de Trabajo para el Personal de Casas Particulares”, dependiente del Ministerio de Trabajo, Empleo y

Seguridad Social de la Nación, que será el organismo competente para entender en los conflictos que se deriven de las relaciones de trabajo regladas por el presente régimen de trabajo que se hayan desenvuelto en el ámbito de la Capital Federal.

Artículo 52.– Composición

El Tribunal estará a cargo de un Presidente y personal especializado, cuyo número y funciones será determinado por la autoridad de aplicación de este régimen de trabajo.

Artículo 53.– Instancia conciliatoria previa

Con carácter obligatorio y previo a la interposición de la demanda, se llevará a cabo una audiencia ante un/a conciliador/a designado/a para ello, proveniente del servicio que al efecto establecerá la autoridad de aplicación, quien tendrá un plazo de diez (10) días hábiles, contados desde la celebración de la audiencia, para cumplir su cometido. Vencido el plazo sin que se hubiera arribado a la solución del conflicto se labrará el acta respectiva, quedando expedita la vía ante el Tribunal. En caso de arribar las partes a un acuerdo conciliatorio, el mismo se someterá a homologación del Tribunal, que procederá a otorgarla cuando entienda que el mismo implica una justa composición del derecho y de los intereses de las partes conforme a lo previsto en el artículo 15 del Código del Trabajo. En caso de incumplimiento del acuerdo conciliatorio homologado, la jueza o juez interviniente en su ejecución, evaluando la conducta de la persona empleadora, le impondrá una multa a favor de la persona trabajadora/a/or de hasta el treinta por ciento (30%) del monto conciliado, más allá de los intereses que pudieran corresponder por efecto de la mora.

Artículo 54.– Procedimiento

Los conflictos ante el Tribunal se sustanciarán en forma verbal y actuada, sin formas sacramentales inexcusables que impidan su desarrollo, debiendo las partes necesariamente contar con patrocinio letrado. El funcionariado interviniente explicará a las partes en lenguaje sencillo y claro las normas que rigen el procedimiento, el que se tramitará de la siguiente forma:

a) La persona empleadora podrá hacerse representar, salvo para la prueba confesional, por cualquier persona mayor de edad y mediante simple acta poder otorgada ante el Tribunal de Trabajo para el Personal de Casas Particulares. La persona trabajadora/a/or podrá designar letrados apoderados mediante simple acta poder otorgada ante el Tribunal, para

que ejerzan su representación tanto en la instancia jurisdiccional administrativa como en la judicial;

b) Deducida la demanda, se citará en forma inmediata a las partes a una audiencia a fin de arribar a una solución conciliatoria. En caso de no ser posible el avenimiento, en dicho acto el demandado deberá contestar la demanda interpuesta y ofrecer la prueba de que intente valerse, oportunidad en la que también la persona trabajadoraa/or accionante podrá ofrecer o ampliar la prueba ya ofrecida;

c) En todo momento deberá instarse a la conciliación entre las partes, tanto antes como después de la recepción de las pruebas ofrecidas. Serán admitidas todas las medidas de prueba establecidas en la Ley 18.345, salvo las que por su naturaleza desvirtúen el sumario del procedimiento o no sean compatibles con las características peculiares de esta relación de empleo;

d) El/la presidente/a del Tribunal podrá en cualquier estado del proceso decretar las medidas de prueba que estime conveniente, reiterar gestiones conciliatorias y subsanar cualquier falencia procesal que advierta, sin perjuicio de lo que oportunamente pueda resolver la jueza o juez que intervenga con motivo del recurso de apelación que se interponga contra la resolución definitiva.

Artículo 55.– Resolución

Recibida la prueba y concluido el período probatorio, El/la presidente/a del Tribunal dictará resolución definitiva que ponga fin a la instancia, pudiendo imponer o eximir de costas a la persona empleadora vencido, todo lo cual deberá notificarse personalmente o por cédula a las partes.

Artículo 56.– Apelación

Las resoluciones definitivas a que se refiere el artículo anterior serán apelables dentro del plazo de seis (6) días mediante recurso fundado, que deberá ser presentado ante el mismo Tribunal de Trabajo para el Personal de Casas Particulares, quedando a su cargo remitir las actuaciones dentro de los tres (3) días subsiguientes a la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo de la Capital Federal, para que disponga su radicación ante la jueza o juez Nacional de Primera Instancia del Trabajo que corresponda según el respectivo sistema de sorteo y asignación de causas. Los recursos de apelación que no se presenten fundados serán declarados desiertos sin más trámite.

Artículo 57.– Sustanciación y resolución del recurso

Recibidas las actuaciones, la jueza o juez Nacional de Primera Instancia del Trabajo que resultare sorteado correrá traslado de los agravios a la contraparte por el plazo de tres (3) días, debiendo asimismo convocar a las partes a una audiencia de conciliación. En caso de no lograrse una solución conciliatoria, previa intervención del Ministerio Público, dictará sentencia en un plazo no mayor de veinte (20) días, salvo que dispusiera de oficio medidas para mejor proveer, en cuyo caso el plazo antedicho se suspenderá hasta que se sustancien las pruebas ordenadas.

Artículo 58.– Determinación y ejecución de deudas con la seguridad social

Si por resolución o sentencia firme se determinara que la relación laboral al momento del despido no estaba registrada o lo hubiese estado de modo deficiente, o si de cualquier otro modo se apreciare que la persona empleadora hubiera omitido ingresar en los organismos pertinentes los aportes o las contribuciones correspondientes a los distintos sistemas de la seguridad social, El/la presidente/a del Tribunal o el Secretario del Juzgado interviniente deberán remitir los autos a la Administración Federal de Ingresos Públicos (AFIP) a efectos de la determinación y ejecución de la deuda que por aquellos conceptos se hubiera generado. Para hacer efectiva esa remisión deberá emitir los testimonios y certificaciones necesarios que permitan la continuación del procedimiento de ejecución hasta la efectiva satisfacción de los créditos deferidos en condena. La Presidencia del Tribunal o el Secretario que omitiere actuar del modo establecido en esta norma quedarán incurso en grave incumplimiento de sus deberes como funcionariado y será, en consecuencia, pasible de las sanciones y penalidades previstas para tales casos.

Artículo 59.– Trámite de ejecución. Órgano competente

Las resoluciones definitivas, las sentencias condenatorias y los acuerdos conciliatorios serán ejecutables por intermedio del Juzgado Nacional de Primera Instancia del Trabajo que hubiere prevenido o, en su caso, que resultase sorteado por la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo de la Capital Federal al formularse el pedido de ejecución ante el Tribunal de Trabajo para el Personal de Casas Particulares, que deberá remitir las actuaciones dentro del plazo de tres (3) días de presentado el requerimiento executorio por el interesado.

Artículo 60.– Aplicación supletoria

La Ley 18.345 y sus modificatorias serán de aplicación supletoria, en todo cuanto concuerden con la lógica y espíritu del presente régimen de trabajo.

Artículo 61.– Gratuidad

En las actuaciones administrativas el trámite estará exento de toda tasa y será gratuito para la empleada/o.

Título XIII.– Comisión nacional de trabajo en casas particulares

Artículo 62.– Comisión nacional de trabajo en casas particulares.
Integración

La Comisión Nacional de Trabajo en Casas Particulares (CNTCP) será el órgano normativo propio de este régimen legal, la cual estará integrada por representantes titulares y suplentes del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social; del Ministerio de Desarrollo Social; del Ministerio de Economía y Finanzas Públicas; de los empleadores y de las persona trabajadoras/es; cuyo número será fijado por la autoridad de aplicación. La Presidencia de la Comisión se encontrará a cargo de uno (1) de los representantes del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. En caso de empate en las respectivas votaciones, El/la presidente/a tendrá doble voto.

Artículo 63.– Sede. Asistencia

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

Artículo 64.– Designaciones

Los integrantes de la Comisión Nacional de Trabajo en Casas Particulares (CNTCP) serán designados por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. Los representantes de los empleadores y personas trabajadoras serán designados a propuesta de las entidades más representativas de cada uno de ellos. Los representantes de los organismos estatales serán designados a propuesta de la máxima autoridad de cada ministerio.

Artículo 65.– Duración en las funciones

Los integrantes de la Comisión Nacional de Trabajo en Casas Particulares (CNTCP) durarán dos (2) años en sus funciones, pudiendo ser renovados sus mandatos a propuesta de cada sector.

Artículo 66.– Asistencia legal y técnico administrativa

El Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social tendrá a su cargo la asistencia legal y técnico administrativa necesaria para el funcionamiento de la Comisión Nacional de Trabajo en Casas Particulares (CNTCP) para lo cual lo dotará de un presupuesto anual propio e incluirá dentro de la estructura orgánica estable del Ministerio las funciones de coordinación y asistencia que le corresponden.

Artículo 67.– Atribuciones y deberes

Serán atribuciones y deberes de la Comisión Nacional de Trabajo en Casas Particulares (CNTCP):

- a) Dictar su reglamento interno y organizar su funcionamiento;
- b) Constituir comisiones asesoras regionales, dictar su reglamento interno, organizar su funcionamiento determinando sus respectivas jurisdicciones conforme las características sociales, culturales y económicas de cada zona, fijando sus atribuciones en materia de determinación de salarios, categorías profesionales, condiciones de trabajo y demás prestaciones a cargo de la persona empleadora;
- c) Fijar las remuneraciones mínimas y establecer las categorías de las/los persona trabajadoras/es que se desempeñen en cada tipo de tarea, determinando sus características, modalidades especiales, condiciones generales de trabajo; y para la modalidad sin retiro la distribución de las pausas y descansos;
- d) Dictar normas sobre las condiciones mínimas a las que deberán ajustarse las prestaciones de alimentación y vivienda a cargo de la persona empleadora, en caso de corresponder, teniendo en consideración las pautas del presente régimen de trabajo y las características de cada región;
- e) Promover el cumplimiento de las normas de higiene y seguridad en el trabajo del personal del presente régimen;
- f) Interpretar y aclarar las resoluciones que se dicten en cumplimiento del presente régimen de trabajo, cuando fuese menester;
- g) Asesorar a los organismos nacionales, provinciales, de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, municipales o autárquicos que lo solicitaren;
- h) Solicitar de las reparticiones nacionales, provinciales, de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, municipales o entes autárquicos, los estudios técnicos/as, económicos y sociales vinculados al objeto del presente régimen de trabajo y sus reglamentaciones;

- i) Celebrar acuerdos de cooperación con entidades públicas y privadas, tanto nacionales como internacionales;
- j) Realizar acciones de capacitación, en particular, en beneficio de las representaciones de persona trabajadoras/es y empleadores que actúen en el ámbito de la Comisión Nacional de Trabajo en Casas Particulares (CNTCP) y para la difusión de la normativa contemplada en el presente régimen de trabajo.

Título XIV.– Disposiciones finales y complementarias

Artículo 68.– Alcance

El presente régimen de trabajo es de aplicación obligatoria y regirá para todo el territorio nacional, a excepción de lo establecido en el Título XII, salvo para aquellas provincias que decidan adherir al régimen procesal reglado por este régimen de trabajo y a través de los órganos jurisdiccionales administrativos y judiciales propios de sus respectivas jurisdicciones. Sus disposiciones son de orden público y en ningún caso se podrán pactar condiciones menos favorables que las establecidas en el presente régimen, las cuales podrán ser mejoradas por la Comisión Nacional de Trabajo en Casas Particulares (CNTCP) o en el marco de la negociación colectiva y el contrato individual.

Artículo 69.– Prescripción. Plazo

Prescriben a los dos (2) años las acciones relativas a créditos provenientes de las relaciones individuales del trabajo contempladas en el presente régimen. Esta norma tiene carácter de orden público y no puede ser modificada por convenciones individuales o colectivas o disposiciones administrativas de ningún tipo. Los reclamos promovidos ante la autoridad administrativa del trabajo tendrán carácter interruptivo del curso de la prescripción, durante todo el plazo que insuma la tramitación en esa instancia, con excepción de los que se efectúen en el marco del proceso conciliatorio previsto en el artículo 53 de este régimen de trabajo que suspenderá el curso de la misma por el tiempo máximo otorgado al conciliador/a actuante para lograr su cometido.

Artículo 70.– Actualización. Tasa aplicable

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

Artículo 71.– Autoridad de aplicación. Competencia

El Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación será la autoridad de aplicación del presente régimen de trabajo.

Artículo 72.– Exclusión y aplicación

a) No serán aplicables al presente régimen las disposiciones de las Leyes 24.013 y sus modificatorias, Leyes 25.323 y 25.345;

b) Las empleadas o empleados del Régimen Especial de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares se encuentran comprendidos en el Régimen Especial de Seguridad Social instituido por el Título XVIII de la Ley 25.239.

Facúltase a la Administración Federal de Ingresos Públicos (AFIP) a modificar las contribuciones y aportes previsionales y de obra social previstos en el Título XVIII de la Ley 25.239.

Artículo 73.– Agravamiento indemnizatorio. Adecuación

A los efectos de lo dispuesto por el artículo 50 y para las relaciones iniciadas con anterioridad a la entrada en vigencia del presente régimen de trabajo, los empleadores gozarán de un plazo de ciento ochenta (180) días corridos contados a partir de dicha oportunidad para regularizar la situación del personal de casas particulares, vencido el cual le será de plena aplicación la duplicación dispuesta en el artículo antes citado.

Artículo 74.– Reparación y prevención de riesgos del trabajo

Las persona trabajadoras/es comprendidas en el presente régimen de trabajo serán incorporadas al régimen del Título IV del Libro II del Código del Trabajo en el modo y condiciones que se establezcan por vía reglamentaria, para alcanzar en forma gradual y progresiva las prestaciones contempladas en dicha normativa, en función de las particularidades propias del presente estatuto. El Poder Ejecutivo fijará, en su caso, las alícuotas que deberán cotizar los empleadores, así como las demás condiciones necesarias para acceder a los beneficios respectivos.

Artículo 75.– Vigencia

Lo establecido en el presente régimen de trabajo será de aplicación a todas las relaciones laborales alcanzadas por este régimen al momento de su entrada en vigencia.