

業務資料 No.183

関係諸国法令集(原文対照) 24

アルゼンチン編 その2

(労働関係法規集)

昭和46年8月

海外移住事業団

國際協力事業団
輸 入 品 課
〒100-8501 東京都千代田区千代田1-1-1
TEL 03-3582-1111 FAX 03-3582-1112

ま え が き

移住事業が、現地法令の制約下にある限り、われわれ担当者はそれに通暁しておく必要がある。

このような趣旨で、当事業団では「関係諸国法令集」のほん訳をすすめ、昭和41年からすでにパラグアイ関係7編、ボリビア関係3編、カナダ関係2編、アルゼンチン関係1編、ドミニカ関係1編、ブラジル関係9編、計23冊を刊行した。

アルゼンチンにおいては、日本の労働基準法あるいはブラジルの総合労働法に相当するような単一の労働法典はない。本編は毎月発行されている労働関係法規集(LEYES del TRABAJO actualizadas)の1970年7月号より抜粋して訳出したものである。

なお本法規のほん訳に当ってはLEYを法律又は法、DECRETO LEYを政令、DECRETOを命令と記して区別した。

昭和46年9月

海外移住事業団
調査室

JICA LIBRARY



1053407[1]

目 次

1. 予告、解雇、賠償及び休暇	1
2. 賃金支払基準	9
3. 強制休日の賃金支払いに関する規定	5
4. 労働時間	16
5. 国祭日及び休日	19
6. 土曜日の労働及び日曜休日	20
7. 有給休暇	22
8. 労働災害	24
9. 未成年者及び女性の労働	31
10. 未成年者の休暇	36
11. (新) 家族手当	36
12. 年次補助賃金	41
13. 年次補助賃金の支限地日	44
14. 労働監察	45
15. 労働監察法施行細則	47
16. 労働上の負債に対する訴訟の時効	48
17. 最低賃金	48
18. 最低賃金法施行細則	54
19. 最低賃金法細則	66
20. 私企業に対する追加給	69
21. 労働組合	71
22. 労働組合法施行細則	85
23. 団体労働協約	95
24. 団体協約における賃金規定	99
25. 団体協約における休暇基準	100

1. 予告、解雇、賠償、及び休暇

(1934年9月18日法律第11729号)

第154条 商法第154、155、156、157、158、159及び160条を次の通り改正する。

従 業 員 の 責 任

第154条 商業従業員、代理商、店員、行商人、商業に固有の仕事を行なう代理人、又は労働者は、その職務の執行において詐欺又は過失により、その使用者に対して、その利益にひきおこす一切の損害につき責任を有する。

事 故 、 又 は 疾 病

第155条 賃金、日当、手数料、及び現金、又は現物、食料品、又は住居の使用の別を問わないその他の報酬の手段によって働く商業の従業員、代理商、店員、行商人、代理人、又は労働者の役務を中断する本人の過失によらない事故、及び疾病は、10年を超えない役務上の年功を有するときは、中断3ヶ月迄の、及び前記期間より長期の年功を有するときは、6ヶ月迄の、上記報酬を受取る権利を奪われないものとする。

後者の場合に労働者に該当する月額報酬は、最終6ヶ月の平均額に従って精算される。

労働者は、その地位を確保し、もし、上記3ヶ月、及び6ヶ月の期間経過後、その年内に、使用者が、その免職を申し渡したときは、使用者は、被免者に、第157条の解雇賠償金を支払うものとする。

本条第1項に規定する事故、又は疾病による賠償は、労働災害、及び職業病によって、より多額の賠償金が労働者に支払われるときは、労働災害、

及び職業病法において規定された場合には適用されないものとする。

自己の過失によらない事故、又は疾病の場合における報酬を受ける権利は、労働者が使用者に奉仕中、使用者の責任により蒙った損害、及び損失による賠償について有する権利を除外しない。

いかなる場合においても、労働者は、その災害、又は疾病により1回以上の賠償をうける権利を有しないものとする。

兵 役

労働者は、また、通常召集、動員、又は特別召集により兵役に服さねばならないときは、役務終了後30日迄、その地位を保有するものとする。

休 暇

第156条 商業従業員、即ち代理商、店員、行商人、代理人、又は労働者は、最小限の継続した期間の年次休暇を享受し、役務中受取る報酬を受け、次の期間により、前条に従って精算される。

- a) 役務の年功が、5年を超えないときは、10日。
- b) 年功が5年以上、10年を超えないときは、15日。
- c) 年功が10年以上、20年を超えないときは、20日。
- d) 役務における年功が20年以上のときは、30日。

休暇の行なわれる時期の選択は、使用者に留保されている。

雇 用 契 約 の 解 除

第157条

第1項 雇用契約は、予告なしに当事者の一方の意志によって解除することが出来ない、又は、これを欠くときは、使用者の意志によって解除される時、役務における年功により労働者に支払われる賠償の外、賠償なしに解除することが出来ないものとする。

この規定は、不可抗力によるものとのみ断定されない商売の停止、又は精算の場合にも適用される。

予 告

第2項 予告が、当事者の協定によって、最長の期間を規定していないときは、次の予告をもって与えられねばならない。

a) 従業員、代理商、店員、行商人、代理人、又は労働者が役務において5年を超えない年功を有するときは、1ヶ月。

b) 労働者が、役務において、5年以上の年功を有するときは、2ヶ月。これらの期限は、停職が通知された月の最後の日から開始する。通告は、書面により立証されねばならない。

予告期間中は、その賃金、日当、手数料、又はその他の報酬が減額されることなく、労働者は、その通常労働時間において、毎日2時間の休息を享受する。

上記の期間内に予告なしに停職された場合には、使用者は、労働者に法定の予告期間に該当する報酬に等しい賠償を支払うものとする。

解 雇 に よ る 賠 償

第3項 使用者は、本法典第159条、及び第160条a項に列挙された理由によらないあらゆる解雇の場合に、予告の有無如何に拘わらず、労働者に、勤続1年につき、又は、3ヶ月以上の端数につき、平均1ヶ月分の賃金を下らない賠償を支払うものとし、報酬の基準として最終3ヶ年の平均を、この期間以下の場合には、全勤続年数の平均を採用する。平均額を決定するためには、手数料、又は、その他の報酬、及び現物、食料品、又は住居の使用の形式で行なわれた一切の支払いを、賃金、及び俸給を構成するものとして計上する。賠償は、勤続1年につき20,000ペソを超過することが出来ないものとする。解雇が、明白に認証さ

された労働の減少、又は欠乏のため行なわれたものであり、かつ年功の少ない者から開始されたときは、使用者は、労働者に、本項上段に規定する形式において計算される平均月額報酬の半額を下らない賠償を支払うものとする。この賠償は、勤続1年につき10,000ペンを越えることが出来ないものとする。以上に規定されたいづれの場合においても、賠償金総額は、いかなる場合においても、本条第1項、及び第2項に規定されたところに従って計算された労働1ヶ月に該当する報酬の金額以下であってはならない。

賃金、及び手数料の減額

関係者によって受諾されない賃金、俸給、手数料、又は、その他の報酬の手段の正当でない減額は、これらの者を解雇の状態に置き、本条の定める賠償を受取る権利を与える。

会社の変更

第4項 会社の営業中止、又は変更が発生したとき、又は、旧会社が既述の期間内に予告を与えなかったとき、及び業務の中止又は、報酬の正当でない減額の場合には、本条、及び上記2ヶ条の定める義務は、新しい会社に移転する。

使用者の破産

第5項 使用者の破産の場合には、労働者は、役務年功に応じ、解雇手当をうける権利を有する。

労働者の予告義務

第6項 雇用契約が労働者の意志によって解約される場合には、労働者は、使用者に本条と同期間内に予告せねばならない、而して、これを欠くと

きは、予告の欠除により使用者に対して規定されている賠償を支払うものとする。

賠償の優先権

第7項 労働者に支払われる停職、又は予告欠除による賠償は、モラトリアム、又は差押えには拘束されず、それについては、法律第11278号第4条における給料、及び俸給に関する規定が適用される。これらの賠償は、破産法第94条第4項に定められた優先権を享受する。

死亡による賠償

第8項 労働者の死亡の場合には、配偶者、卑属、尊属は、民法の規定する順位、及び割合において、労働の低減、又は欠除による解雇の場合に対して、第3項に規定されたものと等しい賠償をうける権利を有し、卑属については、22歳以下の未成年者に限られ、労働の能力を欠くものには年齢の制限はない。これらの親族を有しないときは、労働者の死亡時に、その保護の下に生活し、かつ卑属に対して定められた等親内にある兄弟姉妹が賠償の受益者となる。受益者が、使用者によって行なわれた法律行為、又は社会保障契約により保険金庫、又は会社より受取るべき金額は、賠償金額より控除される。

労働契約の消滅

第9項 当事者双方の同意による労働契約の廃止は、その役務の行なわれる場所に所在する労働規定適用行政官庁、警察署、又は、立証人の面前において手続きされるときにおいてのみ有効とする。役務が異なる場所において行なわれるときは、使用者の住所、又は役務の行なわれる工場の何れかの住所、又は、それらの役務が影響をうける工場の住所の行政、又は警察官庁、又は立証人が権限を有するものとする。

放棄による労働契約の廃止は、前項に定めるところに従い、所轄行政、又は警察官庁の面前で、又は、郵便、及び電信局より使用者に自身で発送した電報により手続きされる。

本項に記載された一切の場合においては身分証明書の提示が要求され、当事者双方の姓名、及び住所を記載した本行為の簡単な証明書が発結される。

行政、又は警察官庁の面前で行なわれた放棄の場合には、同官憲は、3日の期間内に、之を使用者に通知せねばならない。行政、又は警察官庁の面前に行なわれる行為、及び電報通告は、無料とする。

法律の思典放棄の無効性

第158条 前3ヶ条に規定された義務を軽減する当事者の一切の協定は、無効、かつ何らの価値なきものとし、これらの義務は、期限付契約にも適用せられ、この場合においては、予告は、役務における年功に従い協定期間の満了前、1月、又は2月に行なわれるべきものとし、予告を怠る当事者の一方は契約の更新を受諾したものとみなされる。

契約の更新

契約において明白に約定された期限が満了し、従業員、即ち代理商、店員、行商人、代理人、又は労働者が、暗黙の更新により、又は新しい契約によって引続き労働に従事するときは、年次休暇の期間、予告期間、又は当該賠償、及び労働における年功による賠償額を決定するため前期の役務期間が計上されるものとし、その賠償金額からは、前の契約の終了により同じ名目で已に受取った金額が控除される。同様の効力のため、及び不特定期間による契約の場合には、解雇された労働者が、使用者の役務に復帰するときは、前回の期間は、計上せられ、年功による最後の賠償から、前回の解雇により同じ名目で受取られた金額が控除される。

証明書交付の義務

何らかの理由による解雇、又は自発的退職の場合には、使用者は、労働者に労働証明書を交付する義務を負い、その中に労働の種類、及び年功を記載する。

労働契約不履行について

第159条 一方が、他方の、又はその家族の安全、名誉、又は利害に対して行なった侮辱に基くものでない限り、使用者と、その労働者間における労働契約の不履行は、専断的とみなされる。

この判定は、上段と下段との間に介在する関係を考慮して所管裁判所、又は判事によって慎重に行なわれる。

解雇の正当な理由

第160条

A) 次の場合は、特定期間による契約が存在する場合であっても、解雇により、又は予告の欠除により、使用者に賠償の義務なしに、労働者を解雇する特別の理由とする。

1. 第154条規定の事実、及び裁判所の宣告により決定された一切の詐欺の行為、又は信用濫用の行為。
2. 役務の開始に当り偶発する場合を除き、その服すべき権利、及び義務を執行するための無能力。
3. 使用者の明白な許可なしに、自己、又は他人の勘定により行なう商取引で、使用者の利益を害するとき。

B) 使用者は、本法の公布以降、首都、直轄領においては内国労働局、及び各局においては、当該事務局により全頁に番号を附し、認印を押された特別帳簿を備える義務を負い、その中に、従業員、代理商、店員、行

商人、代理人、又は労働者の氏名、入社日付、借金、俸給、手数料、謝礼、又は、その他の受領する報酬、並びに一切の雇用契約、及び前数条に記載された詳細を明記する。

法律上の義務の代替

C) 使用者は、第155、156、157、及び158条において課せられた義務を、その雇用する労働者のため設定した保険により代替することが出来るものとする。ただし、労働者が、この種の操作に対して、内閣政府によって認められた相互団体、又は組合において、その使用者に對抗して直接の訴訟を行なうことを妨げるものでない。

訴訟手続

D) 第155条、乃至第160条の適用から生じた訴訟は、労働災害による賠償訴訟に対して定められた手続きにより行なわれるものとする。但し、従業員の報酬の低減によっておこされた紛争の場合を除くものとし、この場合には、当事者双方の任命する仲裁人によって解決される。仲裁人がその裁定において意見を異にするときは、第3の仲裁人を任命する。而して、その任命について意見の一致に達したいときは、その資格において、当番商法判事が裁定を下すものとする。この種の裁判においては、従業員、又は、代理権者は、貧困の特典を享有する。

第2条 商法第157条に定められた賠償の効力上、本法の公布以前の役務における年功は、最長5ヶ年迄が認められる。

第3条 本法の規定は、公けの秩序に関するものと宣言せられ、1932年8月1日以降に発生した解雇の場合に適用される。

第4条 省 略。

2. 賃金支払基準

(1970年2月6日法律第18596号)

第1条 労働と関連して労働者に支払はれる金銭による報酬は、現金、小切手又は銀行口座振込みにより行なわれなければならない。

現金による支払いは、例外を除き施行細則の定める金額までとする。

報酬が現金の規定額を超える時には、例外を除き、小切手又は銀行振込みで行なうことが出来る。

第2条 政府は、小切手又は銀行振込みによる賃金支払いを、事業の性質、種類により、地域的社会経済の特性により、あるいは労働者の職業的な種類等により施行細則に定めることが出来る。

上記の事情を考慮して、これらの支払方法を禁ずることも出来る。

銀行の書類ならびに使用者に渡す領収書は支払事実の充二分な証拠となる。

第3条 給与の支払いは、取決めに従い下記様式の中、何れかにより行なわれなければならない。

a) 固定給の場合には、週給、半月給、月給。

b) 一週間以下の場合、出来高契約の時を除き、日給又は時間給の場合には、週毎又は半月毎に支給。

c) 期間内に終了した仕事の数量又は容量により報酬の計算がなされる時には、週給又は半月給。

又残りの仕事に対する端数額は、全額の1/3を超えざる金額を保証金として留保出来る。

第4条 附属給の規定がある時には、本給と一緒に支払わなければならない。

附属給が、常に本人の成績又は資格等に関係するならば支払期は前もって決定されなければならない。

賞与、売上手数料、其他の附属給与の支払時期金額、パーセンテージ、割合等は、本俸に關係するそれらの事項と共に、職場又は支払いの場所に揭示されなければならない。

第5条 相当する期間が、満期となった場合、支払いは次の最高期間内に行

なわれなければならない、	月給並びに半月給	5日
	週給	3日

第6条 政府当局は、事業体、その支所、地域、場所等の必要性に応じて本法第3、第5条に定めた支払いの期間、等を別個に定めることが出来る。

第7条 賃金の支払いは、就労日に、職場において、就労時間中に行なわれなければならない。商品売場又は商売上酒類を販売する場所での支払いは禁止されるが、その場に働く者に対し特に行なわねばならない場合を除く。

労働者が病気又は事故により、職場に行けない時には、自宅又はその現在所において支払われる。

支払いは前記の日時に使用主によって行なわれなければならない。

毎月支払いのため6日以上を定めてはならない。

毎年1月10日迄に監督官庁に対し支払日時を通知せねばならないとともに労働者に対しても周知させなければならない。

又支払い日時の変更がある場合その都度通知することを妨げない。

若し休日に支払日が当たった場合には、その直前の就労日の適当な時間に支払わなければならない。

監督官庁は、労働の特殊事情を考慮し例外として、指示されたよりも更に多くの日々に支払いが行なわれる様認可することが出来る。

第8条 使用者は、労働者の家庭の都合がある時は、賃金の50%まで前払いをすることが出来る。

そのためには、予め監督官庁の認可を得なければならない。

その場合、認可は、労働者の利益、報酬不触の原則ならびに例外的な認可の効果的な監査を保障する条件を具備せねばならない。

第9条 如何なることがあっても、報酬額の減少を来す様な控除、留保又は相殺等の行為は許されない。

控除、留保又は相殺等は、特に罰金、商品渡し、食料品支給、場所貸し、道具等の貸与、其他金銭等の貸付の場合も、この禁止に含まれる。

前記の禁止事項は、控除、留保又は相殺等が下記の何れかに相当する場合無効とする。

- a) 第8条に示された賃金前貸し。
- b) 退職金積立。
- c) 団体労働協約又は合法的に労働者の支払いが義務づけられているもの、又は労働組合、相互扶助団体又は社会的業務、ならびにそれらの団体が許した其他の仕事等のため労働者が支払いを義務づけられている割当金、定期的拠出金、会費等。
- d) 住宅購入、同質借、又は物品購入費で労働組合、相互扶助団体、又は信用組合等が保証した場合の返済。
- e) 本人又は家族の生命保険料、又は監督官庁の認可のある差引き補助計画の割当金等。
- f) 政府の金融機関へ預金又はこの機関から労働者に対する融資金の返済。
- g) 社債の購入費又は労働者の得た利益の使用者への返済。
- h) 使用者の店での品物購入費の返済。

但しその施設で製造されるもの限り、取引きされ販売されるものだけに限る。

- i) 住宅の購入費又は賃借料の返済で、使用者が保証人となった時。
- j) 其他の差引き。但し前記の場合と同様の性質を認知された場合に限る。

第10条 前条第d) g) h) i)項に仮定の場合でも受領金額の50%以上を控除、留保又は相殺することは出来ない。

前条の場合においても、関係労働者の明白な同意と監督当局の予めの認可を得た上でなければ実施出来ない。

認可は労働者全体に適用される様に特定の使用者に対して一般的な性格をもって許与えられることがあるにしても、それが取消しにならない中は、個々のケースにおいてその両方の条件を具備せねばならない。

監督当局は、必要に応じ、明白なる限界をパーセンテージで規定することが出来る。

第11条 前条に規定する事項の外に、監督当局は、第9条のd) e) g) h) i) の各項に示す規定において下記の条件を遵守する様監査を行なう。

a) 価格は市価よりも高からぬこと。

b) 使用者又は売方は労働者又は買方に対しその価格について相当な割引きを行なうこと。

c) 売買は本当に行なわれたものであり、且つ禁止された控除、留保、相殺がいかにも合法的に思える様な奸計策動があってはならない。

この目的のための監督当局は、使用者の義務である適切な統制の手段を設ける権限を有する。

第12条 第9条の規定より、労働者が作業場、機械器具類、または仕事の用具類に故意に損傷を与えた場合を除外する。

損害を与えられた場合、使用者は給与額即ち前記の行為の結果として差引かれた残額を法的に示さねばならない。

第13条 請負人又は仲介人によって雇われている労働者は、その請負人又は仲介人が所屬し働いている者に対し、その満期日までに支払はれない時は、報酬の意味においてすべての借を留保して彼等に渡す様要求する権利を有する。

第14条 賃金の支払いのおくれは、第5条に規定ある期間の満了によってのみ発生する。

又、禁止された日付以降にそれを実施し、本法第9、第10条の規定に違反して控除、保留又は相殺等を行なう使用者も遅配とみなされる。

第15条 報酬の形で払われるすべての支払いは、受取る労働者のサインを

附しその内容と形式を下記の規定に合わせるにより書類の形式を整えなければならない。

第26条 領収書は使用者により2部作成され、コピーの方は使用者自身又は正式の代表者が署名して、書記がこれを保管する。

領収書は下記の事項を具備せねばならない。

- a) 使用者の社名ならびに住所
- b) 労働者の姓名、報酬の種類、ならびに法律第17250号第12条の規定条件
- c) 賃金総額ならびに賃金相当期間
日給、出来高数量又は容量、又は同条9条件で支払いされる労働については、その単価ならびにその総計が明示されなければならない。
- d) 有給休暇の手当、賞与、謝金、特別給与、労災手当、家族手当其他労働に関する諸手当類諸割当金其他の金額
- e) 控除される金額
老令年金積立金 (APORTE JUBILATORIO)
労働組合、相互組合費
保険料、社債ならびに利息
- f) 純受取額
- g) コピー受取証明

第17条 領収書のオリジナルは使用者により、支払免除規定に相当する全期間中保管される。

第18条 前条の支払いにより、帳簿、記録、又は同様の文書に書記 (dependiente) の署名が必要な時には、第16条の規定が適用される。

この場合、使用者は本人又は代表者が署名し、且つ第16条の規定に従った書類を渡さなければならない。

第19条 領収書は、如何なる種類の契約破棄又は労働関係の廃止を証文化するために利用してはならない。

本規定に違反するすべての条項は無効且つ法的効力を有せざることとする。

領収書のコピー又は代用文書の証拠としての価値を高くする様な評言又は註釈は禁止される。

第20条 第16条に規定の条件を具備しない領収書は、支払証拠物件としての効力を有しない。

行政当局は、細則により、事業所、同支所、開発事業、地域又は場所別に、領収書の証拠力となる他の条件、分類等を定める。

第21条 労働者の報酬は差押えの対照とはならず又第三者に譲渡等は、細則の定める金額までは出来ない。

但し、規定額以内の生活食糧費は除く。

譲渡の場合には、譲渡人に対し信用対照総額を要求することが出来る。

第22条 前述の細則に規定の額を超過ある報酬についてのみ、その細則の定める割合に応じて差押え又は譲渡することが出来る。

第23条 本法第1、2、7条の第2項、第9、10、12、13、14、15、16、17、18、19、20条は労働又はその解消に伴う補償のために適用される。

第24条 法律第12713号並びに第14546号に含まれる労働者は、支払いの期間ならびに機会については、その規定を維持する。

第25条 本法の違反については、各個人又は各ケースについて50~500ペソの罰金に処す。再犯については1,000ペソまで増額される。

第26条 本法は、全国土に適用され且つ、その裁可後60日にして発効する。

第27条 私企業の賃金に関しては、法律第11278、第16576号、法令16312/44(法律第12921号)ならびに法律14443号により修正された法律第9511号等は廃止される。

第28条 省 略。

3. 強制休日の賃金支払いに関する規定

(1944年7月25日命令第19921号)

(本法にはDecree 24252/44、ならびに法律13520ならびに14343等改正も含まれる)

第1条 政令第10991号は、1944年4月29日以降全国に、下記の諸規定に従って適用される。

第2条 仕事の提供者は、例えそれが法人であっても、日曜休日法に規定される例外を除いて、政令第10991号と本法に包含される。

第3条 政令第10991号により、同法の指定する日の労働は禁止され、工場、作業場、商店、其他の職場に属し、日給又は請負で報酬を受けつつある者は、例え日曜日であっても、それら休日に相当する報酬を受ける権利を有する。

第4条 前条に述べたる者で、政令第10991号に指定する如何なる日にも仕事をしない者は、夫々の法律に従い各週の休日に決められた日と一致することにより、その日に相当する賃金を受ける権利を有する。

第5条 労働者は使用者の命により、休日の前の就労日10日の中、48時間又は6日働いた場合に限り、前条に規定された報酬を受ける権利を有する。又休日の前夜勤務し、続いて5日勤務し続けた者も同様の権利を得る。

第6条 報酬の精算のためには、1日の労賃に相当する賃金が基本給として取られる。

請負い仕事の場合は、休日前6日間に受け取った金額の平均又はより少ない就労日に相当する平均値が基本給として取られる。

第7条 休暇中に、本法により指定された幾日かが含まれる場合には、例え日曜日であっても使用者はその給料を保証せねばならない。

第8条 事故又は病気の場合の賃金は、関係法律に従い精算されなければならない。

第9条 政令第10991号により休日に指定された5日分に相当する賃金の支払いは、法律第11278号第2条に規定される期間中に実施されなければならない。

第10条 法律第12713号の規定に含まれる者は、次の特別規定に準ずるものとする。

a) 休日の前2週間、使用者のための就労した労働者は、法令により指定された日数に相当する賃金を受ける権利を有する。

b) 支払わべき賃金は、休暇が含まれている2週間に労働者が受けた賃金の追加額が生ずる金額の1/25に相当する額とする。

c) 賃金は、休暇が含まれている2週間の次の2週に相当する賃金支払日に実施されなければならない。

d) 作業場勤務の労働者は、例え作業場の金額は幾らであっても、本法第1条から第10条に定める規定に従うものとする。

e) 3名以上の助手又は見習工ならびに仲介人を有する労働者は本法に定める利益を享有することはない。

4. 労働時間

(1929年9月12日法律第11544号)

第1条 他人に雇傭される如何なる者も1日の労働時間は8時間、1週48時を超えることは出来ない。本法の規定には、農畜産、家庭労働ならびに事業の長、主、企業家、支配人、管理者、又は主だった資格者のみが働く職場は本法には含まれない。

第2条 夜間労働時間は、7時間を超えることは出来ない。夜間労働とは21

時から6時までの間に含まれた労働と解するものとする。

空気が悪く、その圧力や発散物、永久的な有毒粉末等が労働者の健康を危険にさらす様な不健康的な場所で労働する場合、労働時間は1日6時間、1週36時間を超えることは出来ない。

行政当局は、直接又は関係者の要請により関係技術部局の事前の報告を得て、1日6時間労働のケースを決定する。

第3条 第1条の運用に当り、下記の例外を認める。

- a) 指導監督者を採用の場合
- b) 業務がグループにより行なわれる場合、最小限3週間の就労時間の平均数字が1日8時間、1週48時間を超えないと云う条件において、1日8時間、1週48時間を更に延長することが出来る。
- c) 事故が発生した場合又は今にも事故が発生しそうな場合、又は機械、機具、施設等を使用して緊急実施を要する業務の場合、又は不可抗力の場合等で、単に業務の正常な進行上不都合が発生するのを防止する手段として、又正常な勤務時間に実施出来ない場合に限る。なお、本法実施監督機関に対し直ちに通告する義務を負う。

第4条 行政当局の規定は、工業、商業、ならびに職種別更に地区別に定めることが出来る。

- a) 施設の一般業務の限界外で実施されなければならない予備的又は補助的な業務、又は、職務に特に断続の多いある職種に対し許容し得る永久的な例外事項
- b) 仕事の特別な要求に対し企業を直面せしめるための許容し得る一時的な例外事項

第5条 すべての規約ならびに例外事項は、夫々の使用者ならびに労働者関係機関と協議の上、作らなければならない。又夫々の場合に認められるべき補足的時間の最高時間数を決定せねばならない。超過時間に対する賃金は通常賃金の最低50%増し、又休日勤務については100%増しとする。

第6条 本法の施行を容易ならしめるため、使用者は次の義務を負う。

a) 始業ならびに終業時間を施設内又は他の好都合な場所に掲示して告知する。又は仕事がグループ別に行なわれる場合には、本法に定める限度を超えない範囲内において始業終業時間が定められ、又は改正されるが、行政当局が決定する新規の予告を行なうことなしに改正を行なうことは出来ない。

b) 同様に、労働時間内に勘定されない労働時間中の休憩時間を通知する。

c) 本法第3、4、ならびに第5条の規定事項に有効な超勤時間はすべて記録される。

第7条 残争又は公共の保安に対し差し迫った危険のある場合、行政当局の法令により、本法の全部又は一部を中止することが出来る。

第8条 本法に違反の場合には、違反者1名につき200ペソから1,000ペソの罰金を科す。

第9条 主都ならびに直轄州においては、労働局 (DEPARTAMENTO NACIONAL DE TRABAJO, 現在の労働保安省 MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL) が、又各県においては夫々の県政府が決定する機関が本法の実施機関となる。

第10条 実施機関の代表者は、本法に関係ある諸施設に立入って違反事項を調査し、且つ警察の協力を得ることが出来る。

第11条 実施機関の監督権をそこなうことなく、損害を受けた者の外に、労働者ならびに使用者の協会が、夫々の役員会の仲介の下に、違反事項を弾劾し告発する代理権を有する。

第12条 本法は民法は編入され公布後6ヶ月後に発効する。

5. 国 祭 日 及 び 休 日

(1956年2月9日政令第2446号)

第1条 下記は国祭日とする。

5月 1日

5月25日

6月20日

7月 9日

8月17日

9月12日

10月25日

下記は休日とする。

1月 1日

1月 6日

謝肉祭の月、火曜日

聖 木 曜 日

聖 金 曜 日

聖 休 祭

8月15日

11月 1日

12月 8日

第2条 国祭日には日曜休日に関する法的規定が適用される。

国祭日に夫々の報酬を得ない労働者は、例えそれが日曜日に当たっていても、その日に相当する賃金を受けるものとする。

この日に労働したものは、2倍の金額を得るものとする。

休日は、官公庁、銀行、保険、其他類似事業所は強制的な休息日とし、

工業、商業、一般民間会社は選択自由とする。

この日に働いた労働者は、普通の給料だけを得るものとする。

第3条 本法会に反するすべての現行法規は廃止される。

6. 土曜日の労働及び日曜休日

(1969年5月12日法律第18204号)

第1条 国家の全領土において、土曜日の13時から次の日曜日の24時迄、他人の勘定による肉体的労働、及びたとえ収益の目的を追求しなくとも、自己の勘定により、広告をもって、活動、営業、公私の労働の建物、又は場所において行なわれる労働は、本法を履行するため制定される規則によって認められた以外の例外を認めることなく、禁止される。

第2条 前条に制定された禁止は、法律第11544号によって定められた週間最高労働時間を低減させない。そのために、週間労働時間は、施行細則から結果する制限を附し、週間の労働可能日中において等しくない形式で配分することが出来るものとする。

第3条 第1条によって制定された禁止に対する例外は、活動、又は営業の時間毎に、国家的、又は地方的性格の細則により内国政府によって定められる。

細則は、例外を正当とする理由、その形式、及び補整する週間休息の固有の様式を明示するものとする。

第4条 第1条に制定された休息の義務に関するいかなる例外も、16歳以下の未成年者には適用されない。

第5条 本法は、週間休息が私的な定款において、特別規則の対象となっている場合には適用されないものとする。

第6条 本法、及びその施行細則の規定に対する違反は、違反者1人につき

国貨10,000乃至100,000ペソの罰金をもって罰せられる。

罰則の適用は、訴訟手続に従い、及び違反の発生した場所の管轄権に従い、国、又は地方の関係法規の定める官憲によって行なわれる。

第7条 本法は、1969年6月1日に発効する。

第8条 法律第4661号及び第11640号、及び法令第10375/56号は廃止される、並びに、土曜日の午後、及び日曜日における休息に関し制定する地方の法律は、代替されたものとする。

暫 定 規 則

第9条 内国政府が、関係細則を制定しない間は、本法の規定と両立する限り、国の段階、及び地方において有効な土曜日の午後、及び日曜日に働くことの禁止に対する一般的、及び特別例外制度は、引続き有効とする。

週間の労働可能な日の中に、週間労働時間の均一でない配分は、政令第16115/33号の規定するところに従って行なわれるものとする。

第10条 現行の労働契約において、本法の発効する日付に、土曜日の午後の休息に便する夫々の立法の適用により、週間の役務供与期間が48時間以下となる各州においては、同期間は、それらの基準が設定した賃金の増額をもって引続き補償されるものとする。

本法の適用により48時間の限度迄、週間労働期間の臨時の延長の場合には、追加される労働時間は、増額なしに報酬が支払われる。

第11条 省 略。

7. 有 給 休 暇

(1945年1月24日命令第1740号)

(法律第12921号により裁可)

第1条 1 使用者に従属し、他人の負担において働く如何なる者も、本法に定める以外の例外なく、勤務年限が5年未満の場合には、少なくとも継続10日の有給休暇を、又、勤務年限が5年以上の場合には同じく15日の休暇をうけることが出来る。

第2条 労働者は、各年、1月1日より12月31日までの間、最低限その半分を勤務した場合、上記の休暇取得の権利を得るものとする。

第3条 休暇の期間を決定するため、労務契約の勤続年限は使用者の交替によって変更されることはない。

第4条 勤務先の長は、10月1日から翌年の4月30日までの間に、各年の休暇を与えなければならない。

休暇開始の日付については、15日以上前に、実施当局ならびに労働者に対し、文書をもって予告せねばならない。

第5条 実施当局は、事業の特殊性が必要とする時、決議により、前条に規定の人々に対し夫々異った期間の休暇を与えることが出来る。

第6条 休暇の間、使用者が支払わねばならない日給の額は、月給額を30等分して得た額とする。日給、時間給又は請負等の場合、それが休日であれ就労日であれ、休暇の各日当り、正常の就労日に相当する賃金を支払わねばならない。

委員会が一致した場合、これは過去6ヶ月間の平均に基き賃金決定のため評価されよう。

労働者が受け又は享有する金銭又は其他の利益は報酬と解する。休暇中に支払わるべき賃金については、休暇の開始にあたり支払いされなければならない。

第7条 労働者が、本法第2条に記載の最低期間中に解職され、労務契約の取消しを生じた場合、勤務した期間に比例する休暇期間の賃金に相当する報酬を受ける権利を有する。

第8条 労働者が、本法第2条に規定の最低期間勤務しなかったため、労務契約の破棄の前年に、休暇を受けなかった場合、過去365日の中、稼働日の半分を就労した場合に限り、その就労日に比例する休暇期間に相当する報酬を受ける権利を有する。

第9条 本法の規定は、国家、地方公務員又は労働者ならびに家庭労働者に対しては適用されない。

第10条 本法の規定は、其他の法的あるいは慣習的规定が労働者に対し定める為に有利な権利を変更するものではない。

第11条 労働者又は関係当局は、本法の実施を監督する。

第12条 本法第1条に定める休暇を与える時期が満期となっても使用者が休暇を与えなかった場合には、本法第13条に規定する罰則の発効を受けるとともに労働者は4月15日以降その権利を行使するものとする。

第13条 本法の規定を履行しない使用者に対しては、違反該当者1名につき20ペソないし200ペソの罰金を課すものとし、労働者と関係当局が、法律第11570号に従い、主都ならびに直轄地又は其他の管轄地区において、これを課す。

第14条 本法発効の時点において、1年以上の勤務年限を有する者が1944年4月30日以降休暇を受けていない場合、本年4月30日までに本法第1条に定める期間の休暇を受けるものとする。

8. 労働災害

(1915年10月11日法律第9688号)

第1章 災害の責任

第1条 自然人であれ、法人であれ、下記の工場又は企業等において、業務を実施する任務にある者は、労働の事実により、又は偶然の事故により、又は労働に起因する不可抗力によりその職員、工員等に生じた災害につき責任を有する。

又使用者は、職場と住居間において生じた事故についても、個人的な利害から行動し、あるいは仕事に関係のない其他の動機から行動したものでない限り、責任を負わなければならない。

第2条 法律第12631号に含まれる職員、工員等ならびに下記の工場企業等に労働する者も本法に含まれる。

1. 一般工場、作業場、ならびに工業施設
2. 建築、建物の補習維持作業、道路工事、港湾、ドック、水路其他
3. 鉱山ならびに石切場
4. 運輸、積荷ならびに荷卸し
5. 爆発物の製造、使用又は可燃性物ならびに電力等
6. 職業の如何を問わず、12才以上の職員・工員等を含む林業、農業、畜産、水産業。

雇主の専属でない家庭労働者。

雇主の家族、直系尊属、直系卑属ならびに好意又は隣人のよしみで時々手伝う程度の者は除く。

7. 電信、電話ならびに避雷針等の取付、修理又は取外し等
8. 前述の項目に含まれないが、労働者にとり同様に危険な工業又は企業にして、労働局 (DEPARTAMENTO DEL TRABAJO) の事業報

告により政府から危険事業の指定を事故発生前少なくとも30日以前に受けたもの。

第3条 就労不能が4日以上に及ぶ時には改めて、本法に基く労災補償がなされる。

第4条 下記の場合、使用者はすべての労災責任を免除される。

- a) 被災者の故意又は大きな過失により事故が発生した場合
- b) 業務と関係のない不可抗力により発生した時

故意に事故を誘発又は重大な過失により事故を発生せしめた被害者の親権者に対しても、使用者は責任を免除される。

第5条 使用者の責任は、本法第1条に規定のすべての場合に通用され、前第4条以外の例外を設けない。

第6条 使用者の責任は、下請業者に働く者であっても存在する。

但し、林業、農業、畜産・水産等については、動力付機械を使用する下請業者は、自分の所有する機械により生じた損害については自分で且つ直接責任を負うものとする。

第7条 使用者は、補償の責任を、労働者のため保険会社に設けた保険によって代用する事が出来るが、その補償は本法によって決定した額を下廻わってはならない。

第2章 補償について

第8条 補償の金額決定には、下記事項を考慮に入れる事とする。

- a) 死亡の時には、50,000ペソ以下の埋葬料を支払うと共に、最後から1,000日分の給与に等しい金額をその親権者(DERECHO HABIENTE)に補償せねばならない。若し犠牲者の勤務期間がこの1,000日に満たない時は、平均日給の1,000倍を補償額と決める。

この金額ならびに前記b) c)項の場合の金額は600,000ペソを超える事はない。

本法第14370号第17条に述べられた人物を親権者と見做し、補償金は上記親権者間で民法の定めるところに従って配分される。

不服の申立ては血縁者の単なる信任と、細則に定める其他の手續だけでよい。

b) 完全なる廃疾となった場合、補償は前項と同様の取扱いとする。

c) 永久且つ部分的な不具の場合、事故のため犠牲者が受けた日給の1,000倍を補償額とする。

本項ならびに前項において、被害者に支払われる補償金は、被害者が他人の援助を絶えず必要とする場合には、a) 項に定める最高額の50%とする事が出来る。

d) 一時的な労災補償については、被害のあった日から日給の75%とする。

連続30日以上に達する時は、31日目より日給の100%とする。

就労不能が一年を超える時は、補償の観点より永久的なものに見做され、その間支給される給料は減額されない。

第9条 使用者、保険会社、使用者団体は本法に定める義務を果し、被害者又はその親権者の名において補償金額を労災金庫(CAJA DE ACCIDENTE)に供託し、下記の形式で受益者に支給される。

a) 成人の受益者は、まとめて受取るか、あるいは、定期的に受取るかの何れかを選択する事が出来る。

b) 定期支払いを選択した場合、受益者が未成年者の場合、労災金庫は補償額を投資し、毎月関係者にその収益金を支払うものとする。

労災金庫は代理人を必要とする場合を除き、直接補償金又は収益金をその権利者に支払う。

使用者又は保険会社が補償金を積む事を履行せず、又被害者とその親権者が法的措置を講ぜず又はそれを放棄した場合、労災金庫はあらかじめ通知をする事により又可能と判断した時には、その代理人がパトロン又は会

社がはっきりと補償金を金庫に納入する様督促し或いは継続する様措置するものとする。

第10条 使用者又は保険会社は、保障金庫(CAJA DE GARANTIA)と称する特殊金庫に納入する義務を有する。

- a) 本法第8、14条に規定の権利を有する後継者を有せざる事故死亡者の補償金
- b) 前条に従って設けられた収益金にして、第8条に定めたる後継者なく死亡したる場合
- c) 外国に退去せる外国人に属する補償金又は収益金等
- d) 本法不履行により徴収された罰金

本金庫の資金は、下記の目的に専ら充当される。

- 1) 労災部門の経費
- 2) 事故発生後、資格が出来て一ヶ月間に被害者が行動を起こし、又自分の権利の保障を得るためのあらゆる努力をなしたる場合に限り、使用者に支払能力がなく、しかも法的に支払無能力が宣告された場合の補償金の支給

第11条 本法の目的のため、年俸とは、事故発生前1ケ年間労働者が使用者から受領した金額を云い、日給とは年俸を稼働日数で割ったものを云うこととする。

若し事故発生前1ケ年間全部は就労しなかった場合、日給の計算は、その一年間の収入を就労日数で割ったものとする。

若し見習工の場合には、他の工員又は同じ職種の他の者よりも低く計算される。

林業、農畜産業、水産業等に関する補償金における基礎給与の決定のため、年俸ならびに日給の算定方式を行政当局が決定する施行細則を別途設けることとする。

第12条 前条の規定の目的のため、行政当局は本法施行細則を受け、絶対

的就労不能と解される負傷 (INCAPACIDADES ABSOLUTAS)、部分的就労不能の負傷 (INCADACIDADES PARCIALES)等の意味を定め2つ以上の負傷の場合、年齢ならびに性別等についても考慮する。

第13条 労災補償の支払いは、禁止、停職取引、退職等の理由とはならず、法、商法に規定するあらゆる特権を享有するものとする。

第13条補足 本法に定める労災補償金は、退職金、恩給ならびに補給金等を定める法律による利益を除外し、あるいは停止するものではない。

第14条 事故により一時的就労不能となった労働者は、外国に退去又は外国に滞存する期間中、法律に定める給与の一部を受ける権利を失う。

労働者の後継者は、国籍の如何を問わず、例え国内に住まなくても、本法に定める権利を享有する。

第3章 補償行為(訴訟)

第15条 ~ 21条 省 略。

第4章 職業病について

第22条 職業上の罹病により就業不能あるいは、死亡した場合、本法により補償を受ける権利を得る。

- a) 疾病は、就業不能となる前年、被害者が従事した仕事についてのみ有効の宣言をせねばならない。
- b) 労働者が、その仕事に入る前にすでにその病気にかかっていた事実が証明されたなら補償金は支払われない。
- c) 補償金はその病気が他の使用者の下で働いている時に罹病した証拠のないかぎり、その被害者を傭った最後の使用者に対し要求される。
- d) 病気の性質上、序々に罹病した可能性もある時は、被害者を雇った終りの数人の使用者は最後の使用者に対し部分的に補償をせねばならない。又この真について争いが生じたならば、最後の使用者の支払う補償額の

割合は調停者によって決定される。

e) 労働者が病気のために就労不能となった場合、使用者は事故の場合の様な取扱いをせねばならない。

職業病は、あらかじめ技術部門の報告をもって、行政府は施行細則にその病名等を列挙し疾病に対する責任はその決定後90日にして開始する。

第5章 一 般 規 定

第23条 使用者の事故責任を免除し又は如何なる意味合いからも本法の主旨を無にする様なあらゆる条項は無効とする。

第24条 被害者又は親権者等の義務は、あらかじめ取決めた報酬によって受負った仲介人がある場合、これを全く無効とする。

第25条 労働者が死亡した時には不可抗力又は其他止むを得ぬ場合の外その親権者は、最寄の裁判所又は警察署に対し、その事実を報告せねばならない。さもなければ該当補償金は25%引きとなる。

同様に使用者は、労働者の事故を知った時にはその報告をする義務を有し、違反の時には50~100ペソの罰金に課せられる。

第26条 企業にとり言訳のきかない事故の場合、職に復帰出来るまで、死亡するまで、あるいは永久廃疾と決まるまで、使用者は被害者に対し医薬の便宜を供与せねばならない。

第27条 労災被害者又は、その親権者は、補償金の法的受領のため“貧困者”の特権を享有する。

第28条 国家に災害の責がある場合、あらかじめ行政的な要求を行なう事なく、法的行為に訴える事が出来る。

第29条 行政当局は、本法施行細則を定めるに当り、事故防止の目的をもって、人身に危害を及すおそれのあるすべての職業に適用されなければならない事項を指示せねばならない。本細則違反は、正常の責任の外に、50

～200ペソの罰金を課す。

第30条 ～ 第31条 省 略。

労働能力減少の評価表

腕一本喪失(右)	給料の	60%
"(左)		60%
前腕"(右)		60%
"(左)		60%
手"(右)		60%
"(左)		60%
親指"(右)		30%
"(左)		30%
人指指"(右)		24%
"(左)		18%
親指第2関節(右)		18%
"(左)		9%
中指"		9%
薬指"		9%
小指"		13%
指の1関節		6%
腿		60%
脚		60%
足		50%
足指		6%
一眼喪失(失明)		42%
聴力喪失(完全)		42%
片方喪失		12%
股又は鼠蹊ヘルニア(ダブル)		18%
"(単)		12%

9. 未成年者及び女性の労働

(1924年9月30日法律第11317号)

第1章 少年の労働

第1条 亜国全土において、12才以下の者を、農業を含む他人の勘定による如何なる労働にも服せしめることは禁止される。

又、義務教育を終了せず、学齢に含まれる成年者を労働に服せしめることも禁止される。

但し、未成年者は、本人、両親又は兄弟等の扶養のため止むを得ず、しかも法律により要求された最低義務教育を完全になし得るとともに、法律上有害とならず、しかも1日2時間を超えない軽労働の場合に限りその労働を許すことが出来る。

在学中は、労働時間に登校時間を加えた時間数は7時間を超えることは出来ない。又、日曜、祭日、又は登校時間に労働を許してはならない。

14才未満の者に対し、午後8時から翌日の8時までの間の時間を含む14時間継続して軽労働を強いることは出来ない。

本条の目的のための軽労働とは、走り使い、新聞配達人、スポーツ娯楽に関係した労働、其他花や果実類の採取ならびに販売等の職業雇傭を指すものと見做す。

第2条 14才未満の者は、家庭労働、ならびに公私又は営利、慈善の別を問わず工業又は商業事業所に使用することは出来ない。

同一家族の者だけが働く企業で、有毒、有害、又は危険な職業でない場合に限り、未成年者の事前の認可を得れば、この禁止は除外される。

第3条 前条の禁止は、監督官庁により認定された学校における、教育的な目的をもった職業には適用されない。

公私の事業所又は作業所等で、仕事の知識を得るのが唯一の目的であつて、通勤費又は給料の名目で何がしかの金額を支給したとしても、1日4時間労働を超えない場合には、前述の場合と同様に見做される。

この場合、健康を護り、肉体の発育、教育の継続ならびに見習生の道徳的な形成等を監査するための手続ならびに権限等は細則に定める。

第4条 14才以下の男子、又は18才以下の単身女性は本人又は他人の勘定のために街頭、公園其他公共の場所で行なう職業に従事することは出来ない。

監督官庁は、本人又は他人の勘定により、公共路上で従業する18才未満の者に対し、関係者が保存し、且つ未成年者の労働を監督し検査を受持つ当局の要求により提出せねばならないところの労働手帳を手交せねばならない。

第2章 18才未満の未成年者ならびに女性の職業

第5条 工業又は商業には、18才以上の女性の場合1日8時間、1週48時間以上は労働することは出来ない。又、18才未満の者は1日6時間、1週36時間以上は労働することは出来ない。

第6条 14才から18才までの男子未成年者で、義務教育に関係のない者は、個人住宅の家庭労働を除き、時期や季節に関係なく、22時から翌日の6時までの時間を含む継続した12時間と解釈される夜業に使用してはならない。特別な場合、16才以上の男子の場合に限り、労働者は、関係労使団体と協議の後、社会援助促進庁 (SECRETARÍA DE ESTADO DE PROMOCIÓN Y ASISTENCIA DE COMUNIDAD) 又は州の監督機関と調整をとりつつ、上記の時間を23時から翌日の7時迄の時間と代えることが出来る。

14才以上の未成年者で、就学の義務を有するものは、20時から翌日の8時までの時間を含め、14時間の夜間休憩を持たねばならない。

その性格から見て工業ではなく、特に女性によってなされる作業を除き、20時から翌日の6時までの時間を含む12時間連続夜間業務に従事せしめてはならない。

1日24時間を3交替で操業する製造業関係の場合、完全禁止の時間は、22時から翌日の6時までの間に含まれた時間と交替することが出来る。

夜間興業の場合、18才以上の女性は勤務することが出来る。

第7条 女性ならびに18才未満の男子で早朝ならびに夕刻に勤務するものは、2時間の昼休みを取ることが出来る。

第8条 ある場所又は其他の附屬施設で雇傭された女性ならびに18才未満の男子に対し、ある仕事を自宅で行なわせてはならない。

第9条 女性ならびに18才未満の男子を危険且つ非健康的な仕事又は工業に雇ってはならない。

禁止に含まれる工業については、細則において定める。

第10条 前記の禁止事項は下記のものに適用される。

- a) アルコール蒸溜ならびに酒類の製造、混合等
- b) 白鉛、光明丹ならびに其他有害顔料の製造ならびにペンキ、エナメル、ワニス等鉛分ならびに砒素分を含む塗料の取扱い。
- c) 爆発物、可燃性物、腐蝕性物等の製造、取扱い又は工作、又はそれが製造、ないし取扱われている場所、又は事故の危険性があると思われる数量の爆発物、可燃性物、腐蝕性物等が貯蔵されている場所で働くこと。
- d) ガラスの切断、研磨、砒素を含む物質の研磨ならびに、常に有毒な粉末が飛散する場所に勤務すること。

第11条 下記のは女性ならびに18才未満の者の従事を禁止する。

- a) 船舶の荷役
- b) 石切場又は地下労働
- c) クレーン又はデリックにより積荷又は荷卸し
- d) 機械工ならびに火夫

- e) 運転中の機械類の清掃ならびに注油
- f) 伝動ベルトの取扱い
- g) 丸鋸ならびに其他の危険な機械類
- h) 金属の製造、溶解、ガラスの口吹き等
- i) 白熱した物質の運搬
- j) 蒸溜又は発酵アルコール飲料の販売又は販売する場所又は附属施設における仕事

第12条 女性又は未成年者が、労働上の災害又は疾病になった場合、その一因が本法に規定する禁止された仕事にあること、又は規定違反を意味する条件に影響されていること、又は女性又は未成年者が禁止された職場にいたことが立証された場合には、その事実だけにより、その病気又は事故は使用者の責と見做される。

第3章 妊産婦の保護

第13条 使用者の家族だけが働く場所を除き、公私の別、地方都会の別を問わず、工業又は商業ならびにその附属施設において、出産前6週間の期間女性を勤務せしめることは禁止される。

女性は予め医師の証明書を提出して仕事を休まねばならない。

妊娠を理由に女性を解雇することは許されないとともに、前述の規定の故にその職は空席のまま確保されなければならない。

第14条 医師の証明により、妊娠又は出産が原因で規定の期間よりも長く欠勤する場合には、それを理由に休職を申立ることは出来ない。

第15条 授乳中の母親は、勤務時間中において子供に授乳のため、30分づつ2回の休みを取ることが出来る。但し、医師の証明により、より短時間を要する場合を除く。

細則の規定する最少限度の女性を雇傭する事業所は、2才以下の小供を保護するに充分な乳児室を設け、母親達が勤務中には保護監視の下に置れ

る。

第4章 実 施 規 定

第16、17、18条

法律第12921号により認可を得た法令第14538/44、第60条により廃止。

第19条 未成年者の職業を監督し検査するため充分なる組織を国内全土に設ける。

主都ならびに、連邦政府監轄の地区ならびに物件については労働庁が社会援助促進庁と同等の立場において本法適用の主務官庁となり、又各州においてはそれぞれの細則に定めるものが主務当局となる。本法の違反行為の監査に当っては、警察は前記の当局に協力せねばならない。

第20条 本法に定める主務官庁の代表者達は、勤務時間中、本法に規定されるすべての施設に立入ることが出来る。

第5章 罰 則

第21条 本法の違反については、50ないし1,000ペソの罰金を科し、再犯の場合には倍加される。又罰金の支払いが出来ない時には刑法に照し相応の体刑に処せられる。

本法第13、14条に違反して、不法に雇傭された者又は私的に雇傭された者又は私的に雇傭された女性等は違反事項に勘定される。

この場合、支払われた罰金は直ちに損害を受けた女性に渡される。

第22条 女性又は18才未満の未成年者をして、危険な力仕事や運搬等を行はしめた者は、1,000ペソないし5,000ペソの罰金、又は相当の体刑に処せられる。

16才未満の者を夜間興業に従事せしめた者又はその労働によって利益を得た両親又は親権者も同様の処罰を受ける。

- 再犯の場合には、最高の罰金又は6ヶ月ないし2年の体刑に処せられる。
- 第23条 主務官庁又は未成年者当局の権限を害うことなく、女性ならびに未成年者保護団体ならびに労働団体はその役員会を通じ、違反者を告発し告訴するだけの資格を有する。
- 第24条 本法規定は民法、刑法と一体化される。
- 第25条 法律第5291号は廃止する。
- 第26条 省 略。

10. 未成年者の休暇

(命令第32412/45-第9条)

第9条 14才ないし18才の未成年者は、その職業上の部類の如何を問わず、有給休暇に関する法令第1740/45に規定する利益を享有することが出来る。休暇の期日は15日を下廻る事はない。

未成年者は、その期間中自分のため又は他人のために、休暇の目的に反する様な労働に従事することは出来ない。

前述の規定を履行しない時は、その未成年者は報州を受ける権利を喪失し、且つその金額は使用者により、全国教育職業補導委員会(COMISION NACIONAL DE APRENDIZAJE Y ORIENTACION PROFESIONAL)に供託される。

11. (新) 家族手当

(1968年12月24日法第18017号)

第1条 本法第28条により設けられる商業関係労働者家族手当基金、工業

関係労働者家族手当基金、 港湾労働者家族手当ならびに政府企業、 関係家族手当基金の枠内に含まれる者は、 本法の条件に従い、 下記の給付を受ける。

- a) 婚姻手当
- b) 妊娠手当
- c) 出産手当
- d) 配偶者手当
- e) 幼児手当
- f) 大家族手当
- g) 小学校生徒手当
- h) 中・高校生徒手当

第2条 婚姻手当は30,000ペソの支払いよりなり、 使用者の認知した月に支払われる。

この手当を受けるには、 最低勤務年限と、 6ヶ月の継続勤務を必要とする。

この手当は、 配偶者の双方とも本法第1条の規定内に含まれる時には、 その夫婦に対し支払われる。

第3条 妊娠手当は、 出産休暇中の賃金に等しい額の支払いよりなり、 賃金とは、 その期間中受益者が受くべき金額と考えられる。

この利益を享有するには、 最低限度の勤務年限と10ヶ月内の継続勤務が要求される。

第4条 出産手当は、 20,000ペソの支払いよりなり、 使用者の認知した月に支払いされる。

この利益を享有するために、 最低勤務年限と6ヶ月の継続勤務が条件となる。

この手当は、 配偶者1名についてのみ支払われる。

第5条 配偶者手当は下記の者に支払われる。

a) 妻が例え扶養家族の関係で働いていたとしても、国内に住み彼の責任下にある合法的な妻の代りに労働者に対し、

b) 国内に住み、全く廃疾で、彼女の責任下にある合法的な夫の代りに女性労働者に対し、

この手当の月額は、農畜産業以外の者には2,700ペソ、農畜産労働者は2,400ペソとする。

第6条 幼児手当は15才以下の或いは不具の各幼児にして本人の扶養下にある者に対し支払われる。

15才以上18才以下の者に対しても規則的に通学する時には支払いを認められる。

非農畜産労働者に対しては3,200ペソ、農畜産関係労働者に対しては、2,700ペソとする。

第7条 大家族手当は、21才以下か或いは無力の小供少なくとも3人を有する者に支払われる。

この手当は、幼児手当も受けている第3番目の子供を含め、第3番目以降の者に支払われる。

例えこの最初の3人中、誰かが前述の規定に照しこの最後の手当を受ける資格がなくても、この適用を受ける。

この手当は非農畜産労働者に対し1,300ペソ農畜産労働者に対しては800ペソとする。

第8条 小学生手当は、小学校に規則的に通学する小供を有する労働者に対し支払われる。

この支払額は、非農畜産労働者には1,000ペソ、農畜産労働者には700ペソとする。

第9条 中・高校生手当は、中学又は高校に規則的に通学する小供を有する労働者に支払われる。

この金額は、非農畜産労働者に対し2,000ペソ、農畜産労働者には、

1,500ペソとする。

第10条 就学手当は、幼児手当支払いの適用を受ける時に限り支払われる。

第11条 第5条から第9条までの各条に列記された手当を受けるためには、本法の規定と矛盾しない限りにおいて、本法第1条に規定の各基金の夫々の規定の残りの条件を満たさなければならない。

第12条 配偶者手当、幼児手当、大家族手当、ならびに就学手当は1名以上の配偶者の場合には1名だけについて支払われ、別表に定める地区表に従って調整される。

妊娠手当を除き、本法に規定の他の手当は同時に1ヶ所以上で受けることは出来ないとともに、勤続年限の最も多い所で支払われなければならない。

第13条 本法第2、3、4条の手当は、法律第12713号に規定の労働者には適用されない。

行政当局は、本法第5、第9条に規定の利益を受けるための条件ならびに最少限度の労働等について定める。

その時までには、現行規定に従う。

第14条 商業関係労働者家族手当資金、工業関係労働者家族手当資金、ならびに政府企業労働者家族手当資金等の枠内に含まれる事業体に関しては、第1条に規定する手当の支給は使用者の任務とし、夫々の資金は、夫々相当の場合に支払いを行なわねばならない。

それらの支払いを受けるためには、受益者は退職金制度に加入していることが必要条件である。

第15条 団体労働協約は、将来において、婚姻、妊娠、出生、通学等を理由として認める様な利益を規定してはならない。

この条項に違反する様な規定は無効とする。

第16条 本法の定める諸手当は現行諸法規又は団体協約等に基き使用者が支払わねばならない金額を吸収するものとする。

これらが、本法に定める金額よりも、より大きな利益を定める場合には、それらは連結され使用者は、その差額を負担し、夫々の基金から支払い又は補償を受ける権利はない。

第17条 第1条に記載された基金の枠内に含まれた使用者の義務額は10%と定め、ボーナスを含んだ賃金額について支払われることとし、現行規定に従い毎月最高100,000ペソとする。

拠出金ならびに前述の最高額を計算のため、ボーナスは、月給とは別個の形の報酬と考えられる。

第18条 行政当局は、本法裁可の後60日以内に第1条に規定の各基金について監査の基準を設けるが、第28条により設けられる基金は除外する。

そのため、各基金の中に、監事職を置き、その任務、権限について別途定める。

第19条 各州は、その財政経済上の可能性に基き、本法に定める規準、利益のタイプならびに金額等に、その法規を適応させなければならない。

第20条 女子労働者は、出産前45日、産後45日は就業を禁止される。

但し、本人の希望により産前を40日にすれば、産後を50日とすることが出来る。

上記の期間、使用者は休暇を与えるとともにその職を確保せねばならない。

第21条 行政当局は、本法に定める手当を受けるための条件を定め、あるいは改正する権限を有する。

同様に、拠出金、賃金額等を修正することが出来る。

第22条 行政当局は、発展の度合、物価指数、社会経済事情等により、地区別表を訂正することが出来る。

第23条 家庭労働者は本法より除外する。

第24条 法令第7914/57の施行細則、命令第6723/58第3条に規定の労働者の条件を修正するものではない。

第25条 第1条に述べられた各基金は、その資金を壘国国立銀行又は同勸業銀行に預金せねばならない。但し其他の銀行に預金することは出来ない。

第26条 本法に規定の諸手当は賃金の一部と見做すことは出来ない。従つて、恩給積立金の差引、又は所得税等の対照とはならず、ボーナスならびに退職金計算のため考慮に入れることはなく、又差押えの対照とはならない。

第27条 ~ 28条 省 略。

12. 年次補助賃金

〔クリスマス賞与〕

(1945年12月20日政令第33302号)

第1条 壘国全国土内で就業する者の給料給与等は本法規定に従うものとする。

第2条 本法令の目的のため、給料又は給与とは現金又はそれに準ずるもの、食糧品、住宅、歩合、チップ、ならびに交通費等で労働に対するすべての報酬を意味する。

但し、一部全く消耗された場合には証拠書類があれば除外される。

又労働者とは、一人又は多数の使用者に対し、従属的な関係において、交替に、共同で、又は別々に、永続的、一時的、過渡的、偶発的又は補助的な型で下記の職種に従事するすべての者を意味する。

1. 開発業、農業ならびに同取引、畜産、農畜産業、林業、鉱業、商工業等で、法人格を有するもの又は有しないもの、個人企業又は会社等によって実施されるもの。

但し、家庭労働者は除外する。

- (1) 本法に定める義務の履行を法によって免除された公共団体ならびに、

国費、州費、郡費による団体ならびにこれらのものに属する諸機関。

- (2) 直接地主が従来するしないを問わず、農場又は農地等の開発。
- (3) 商業の補助又は要素をなす業務。
- (4) 営利又は非営利の別、法人又は非法人の別を問わず、個人又は団体等によって行なわれるすべての民間事業。

年次補助賃金について

第45条 本法令第2条に定められた労働者を使用するすべての使用者は、1945年12月31日以降、毎年12月31日に彼等に対し、最低年次補助賃金を支払わねばならない。

各労働者が1年間に受けた賃金所得の1/12を年次補助賃金と定める。

第46条 労働者が自己都合又は解職等により退職する場合には、他の法規に規定された退職金の外に、退職時までの当該年内に受けた1/12に当る年次補助賃金を受ける権利を有する。

第47条 年次補助賃金の支払いは法律11278号に従いなされなければならない。

第48条 年次補助賃金を支払う使用者は、日曜日を含め5日以内に、全国報酬協会（INSTITUTO NACIONAL DE REMUNERACION）の命により、アルゼンチン国立銀行に対し、前記支払金額の5%を入金せねばならない。

その目的のため、使用者は支払時において労働者に対し、2%を保留する権限を有する。

第49条 前条に述べた3%又は年次補助賃金として使用者により支払われた金額の3%は全国報酬協会により下記の目的に充当される。

- a) 本法令に含まれる労働者ならびにその家族の間に観光旅行を奨励する。
- b) e項に述べる休憩所又は休暇村等の諸経費に当てる。
- c) 労働者ならびにその家族がe項に述べる場所に滞在することに便宜を

供与する。

例えば、価格の割引、移転其他の経費。

- d) 労働者に対し、社会的観光による利益を享有するため必要な手段ならびに要素等を与える。
- e) 公共事業者の仲介と本条に述べた収入による負担により、避暑村ならびに休息地の土地の取得、建物の購入、建築、増築、補修等を行なうとともに、植林、植込み、家具類の購入、其他施設に必要な物品ならびに観光に必要な船舶の購入等。
- f) 避暑村ならびに休息地の運営ならびに保管上必要な家具、什器、車輛、自動車等の取得。
- g) 本条の主旨、目的をよりよく履行するための補助金。
- h) 第14条により契約される融資金の金融業務に当てる。

身 分 保 証 に つ い て

第66条 最初の停職から計算して、年間30日を越す停職を使用者から命ぜられ、本法に規定される労働者等により受け付けられない場合、労働者はこれを解職と見做すことが出来る。

前条に述べたる30日の期間は、正しく証明出来る不可抗力の場合には90日まで延長することが出来る。

停職はすべての場合、信憑出来得る方法によって労働者に対し通知せねばならない。

これに違反する場合、停職中の賃金を労働者は使用者より受取る権利を有する。

第67条 本法令第2条に含まれる労働者に対して、商法第157条第3項の仮定において解職される者は規定の補償金を受ける権利を有する。

賃金態勢における司法、行政上の手続

第68条 協会の規定する賃金より低い賃金を支払う使用者又は本法令に違反する使用者は各人又は1違反事項につき20ペソ乃至2,000ペソの罰金を科し、再犯の場合には倍加される。

第69条 罰金の支払いは使用者をして、労働者等に対し支払った金額と相当額間の差額支払いの義務を免除するものではない。

第70条 実際に支払った金額と異つた領収書に署名をさせた使用者は、一件につき100～5,000ペソの罰金を課す。

第71条 罰金刑の適用又は徴収は、主都又は直轄地(TERRITORIO NACIONAL)においては、法律第11570号によることとし、又各州においては、夫々の細則の指示するところによる。

協会会長は、前記の法律が労働局長(PRESIDENTE DEL DEPARTAMENTO NACIONAL DE TRABAJO)に与える職権に等しい権限を有する。

罰金刑により徴収した金額は、協会の財産となる。

第72条 前条に述べたる行爲は、5年目に満期無効となる。

13. 年次補助賃金の支払期日

(1968年1月23日法律第17620号)

第1条 私企業、中央又は地方官庁、政府企業、混合企業、国有財産企業等は、年2回に分けて支給する。

最初は、6月30日

第2回目は12月31日とする。

第2条 各半期毎に支払わされる金額は、その該当期間に受けた金額の1/12

とする。

第3条 本法の規定は、夫々の法律規定が、月給日給、又は時間給を補全するために年次補助賃金の支払いを認める場合には適用されない。

第4条 ~ 5条 省 略。

1 4. 労働 監 察

(1970年2月6日法律第18608号)

第1条 政府は、本法に含まれる場所ならびに問題に関連し、亜国全土にわたり労働秩序について監察権を行使する。

この職権の行使は、労働庁 (SECRETARIA DE ESTADO DE TRABAJO) の仲介により有効となる。

第2条 連邦直轄地においては、法律第18310号に基き、上記の監察権はその土地において行なわれるすべての事業に関し実施される。

第3条 州政府監轄地においては、国家機関による監察は下記について行なわれる。

- a) 性質上、各州間又は外国貿易と関連のある事業
- b) 亜国政府により与えられた特権により活動する企業又は政府との契約により活動するもの。
- c) 第2条に指示ある様な性格を有し、亜国政府の財産であり且つ手続上関連のある業務又は事業に影響のある場所に所在する諸施設。
- d) 国家的な性格のある基準を有する事業ならびに前項に含まれた問題又はケース等に関連し将来許与されるであろう事業。

第4条 権限行使において、又第3条と関連し、労働庁は下記の役割をなす。

1. 労働監査
2. 監査方法の資格付け

3. 衛生ならびに労働保全に関する事項

4. 夫々の制度における例外的な状態の存在を認めること

5. 労働規定の不履行に対する罰則の適用

第5条 前に設けられた規定は、亜国政府と州政府の間に協定を締結する事を妨げるものではなく、その協定により各州は前記の役割を引受けるものとする。

労働庁は、中央又は地方政庁と協定を結ぶ権限を有し、夫々の機関監査の任務を調整し、労働規定の遵守状況ならびに保安状況を調べ、且つ監査の任務が均一に行なわれる様にする。

第6条 省 略。

第7条 第2条において、労働法規違反の事実の立証ならびに審判のため法律第11570号が適用される。

上告の場合、判事は違反事実の立証された場所における権限をもって、連邦事項として受理する。

第8条 法律第11570号第3条による権限は、労働衛生保安局長(DIRECTOR GENERAL DE INSPECCION DEL TRABAJO, HIGIENE Y SEGURIDAD)又は労働庁の地区代議員により夫々の監轄地域別に行なわれるが、本法第5条適用により協定が結ばれる時は除外する。

第9条 法律第14329号により可決され、国際労働機構により採用された労働関係協約第81号の第4条に指示された規定により、労働庁に対し、この種業務の集中的な調整を可能ならしめる規定のため適当なる手段を採用する権限を与える。

第10条 労働庁は、既存の決裁により受理するに決定した場合に限り、法律第14786号に関連し、州の監轄下に属する地区の争議につき関知せねばならない。上告することの出来ないこの決裁を採用するためには、国家経済における争議の反応又は実効又は影響等を考慮せねばならない。

15. 労働監察法施行細則

(1970年2月6日命令第736号)

第1条 法律第18608号には下記の業種が含まれる。

農 業

漁業ならびに水産業

糖 業

林 業

化学工業

石油採掘ならびに精油

製鉄業

金属工業

自動車工業（製造ならびに積装ならびに積装のための部品類）

肉類冷凍業

農業機械製造業

繊維産業

ポルトランドセメント業

建築業

船舶業

ブドウ酒製造業

タバコ産業

陸上、海上、航空、運輸 ならびにその下部機構

同じく、卸売商の性格を有する上記の産業から発生する商取引業も含まれる。

第2条 手職其他あくまで地方的な域を超えず地区又は地域的消費市場における企業等は除外される。

16. 労働上の負債に対する訴訟の時効

(1968年4月19日法律第17709号)

第1条 個人労働関係から発生した、及び一般には、団体契約の規定から発生した訴訟、団体契約の有効な判決、及び労働法の適法な規定、又は細則の有効な判決は、2年目で時効となる。

この規定は、公の秩序に関する性格を有し、その期間は、個人的、又は団体契約によって改訂することが出来ない。

第2条 民法の規定の適用可能なることは別に、労働監督官庁に対する請求は、その手続中、時効の進行を中断する。但し、いかなる場合でも6ヶ月を超える期間であってはならない。

第3条 本法が発効する際に、進行中の時効のため、次の規則が適用される。

a) 旧立法により、本法の発効以後の年の後に満了すべき期間、この場合、時効の期間は、その発効から2ヶ年とする。

b) 旧立法により、本法の発効の日付以後、同日付以後2年以前に満了すべき期間、この場合には、旧立法によって該当する日付に満了する。

第4条 本法に反する規定は廃止される。

第5条 省 略。

17. 最低賃金

(1964年6月12日法律第16459号)

第1条 使用者に隷属して、他人の勘定により働く、18才以上のすべての者は、本法の規定に従って設定される最低生活賃金を下らない報酬をうけるものとする。

第2条 最低生活賃金とは、各地方において、労働者、及びその家族に、適当な栄養、ふさわしい住居、衣服、子女の教育、保健費、交通、休暇、娯楽、保険、及び社会保障を確保することを可能ならしめる報酬である。

第3条 賃金は、現金、理物、食料品、住居の使用、手数料、住居、及び交通費をもってする役務の一切の報酬を含み、旅費については、実際に使用され、証憑書により証明された分を除く。最低生活賃金は、さらに、家族手当をもって構成される。

第4条 最低生活賃金に関する規定は公の秩序の性格を有する。いかなる場合においても、本法に従って規定されるものより以下の賃金を支払うことは出来ない。また、これらの賃金は、個人契約、又は団体協約によって低減することが出来ないものとし、之に反する一切の規定、又は条項は無効とする。

第5条 定期的に最低生活賃金を決定する特別職能を有する最低、及び移動生活賃金内閣審議会を創設する。

第6条 審議会は、政府代表4名、即ち労働保安省より2名、及び経済省より2名、労働省より4名、及び使用者より4名をもって構成され、これら、すべての者は、辞任、不在、休暇、疾病、又は死亡の場合に本任者を代理する夫々の補欠を有するものとする。審議会は、労働保安省の構内において自治団体として職務を行なう。審議会議長は、労働保安省の代表の中から同省によって任命されねばならない。

第7条 審議会の委員は、労働保安省、及び経済省、組合法人の労働者本部、及び最も代表的な1つ、又はそれ以上の企業者団体の提案により、政府によって任命されるものとする。任期を2年とし、再選を妨げない。国会議員に選挙されるために要求される要件を備え、かつ労働、又は経済問題に関して問えた学識を有していなければならない。代表者を任命すべき団体のいずれかが提案を行なうことを拒否するときは、任命は、公式で行なわれる。

第8条 審議会は、次の権限を有する。

- a) 関係部門の参加を得て、調査委員会を任命すること。
- b) 国、州、自治体公署、又は私的機関の助言、及び情報を求めること。
- c) 国の各地帯における労働者の経済状態、及び生活条件に関するアンケート、及び調査を行ない、及び賃金、物価、費用、及び収益の変化に関する経済的、及び社会的報告を毎年公表すること。
- d) 予め試験により事務、及び技術職員を採用すること。
- e) 経費予算案を作製すること。これらの経費は、第15条の適用によって入金する資金の20%迄をもって手当される。予剰金は、技術教育国家審議会指図に振込まれるものとする。
- f) その他本法の履行を推進する一切の活動を行なうこと。

第9条 審議会は、毎年各地域に対して、労働者の標準的家族に対する最低生活賃金を決定する。標準家族としては、夫婦、及びその扶養する子供2人から構成されているものとみなし、さらに第2条に規定された要件、内国統計・国勢調査局、及びその他の官立機関によって作成された生活費指数の变化、審議会が必要な研究、及び調査を行なって決定すべき地域の指数、各地域の経済的能力、及び失業指数の増大を来さない状況を考慮する。

さらにまた根拠のある決議により、異なる適用地に、異なる適用地域に、見習い、及び未成年者に、その労働能力が著しく低減している労働者に、及び法定時間以下の労働の資格、種類、又は特殊な性格により拘束されない労働時間に服する労働者に該当する増額、又は減額の割合を決定し、及び奨励、生産性、又はその他の名目によるプレミアム、割増金、ボーナスの实际的性質により最低生活賃金の計算のため考慮すべきでない報酬を決定するものとする。

最低生活賃金は、月額、日割、及び時間割で表示される。

第10条 審議会における代表部門のいずれかの申立てにより、最低生活賃金は、前条に規定された状況の考慮とは別に、その決定に考慮された生活

費指数が15%の変化を示したときは常に、その現行期間の満了以前に最低生活賃金の金額を変更することが出来るものとする。かかる改正は、

180日以上期間内に非されば行なうことが出来ないものとする。

第11条 標準型家族に対する最低生活賃金金額の30%は、家族手当によって構成されるものとする。それを受取る権利を生ずる各人宛の家族手当の金額は、第9条に従って、最低生活賃金として定められた金額の10%に等しいものとする。家族手当は、年金出資の支払いも、又は所得税支払いの対象にならない。

第12条 家族手当は、法令第7913/57号、第7914/57号、その改正法、及び法律第15223号によって設定された制度に従って、民間の活動に役務を提供する労働者に支払われる。固有の補償なしに、家族手当の制度を持っている一切の活動は、上記法文の制度に包含される。

アルゼンチン共和国の商業労働者に対する家族助成金庫は、あらゆる市民、商業、及び農業活動に関して、本制度適用の任務を有する。

中央行政官庁、地方分権機関、自治体、国立企業の事務官に支払われる家族手当は、当該予算において必要な措置を構じて直接に支払われる。

第13条 扶養家族のない労働者に対する最低生活賃金は、第9条に従って定められるものの70パーセントに等しいものとする。

第14条 審議会の定める最低生活賃金は、遡及的効力を有しないものとする。官報に3日間公示された翌月から有効とし、及び強制的に適用され、その公示は、決議が発令され、審議会によって直接指図された10日以内に行なわれねばならない。

第15条 審議会の経費は、第8条e項の規定する割合において、法令第33302/45号第48条、法律第12921号によって定められた2口の出資をもって当られる。

第16条 次のものは、本法の制度から除外される。

a) 家庭役務の報酬

b) 各州行政部の職員、その市役所の職員、地方分権機関、州、及び市自治団体の職員の報酬。中央政府は、上記職員のために、本法と一致する基準の公布を州政府に対して求めるものとする。

第17条 最低生活費以下の賃金の支払いから成る本法の違反は、最低生活賃金と、実際に支払われた賃金との差額の10倍迄の罰金をもって罰せられる。夫々の管轄日において、労働警察の事項において、権限を有する国、又は州の機関は、労働者が行ない得る司法訴訟とは別に、本法を適用する官庁とする。

労働保安省は、共和国の全領域において、法令第33302/45号第48条、法律第12921号において定められた義務の履行を監督し、預け入れを怠った出資金額の10倍迄の罰金を違反者に課することが出来るものとする。

第18条 本法は、他の法律上の、又は慣習上の基準の適用により労働者の有するに至るさらに有利な権利を阻害しないものとする。

本法の目的上、通常労働者が行なう、又は団体契約の定める労働時間を、労働時間と解する。

第19条 本法に反するすべての規定は廃止される。

暫 定 規 則

第20条 行政部は、本法の公布30日以内に、最低、及び可動生活賃金国家審議会の設立を行なう。次の30日以内に、審議会は、行政部に本法の施行細則の提案を行ない、その中において、最低生活賃金を特別な報酬形式に合致せしめるため適用し得る手続を決定する。

第21条 審議会が構成され、第1年度に対して、第9条記載の最低生活賃金の額が決定せられる迄、同賃金は、本法公布15日以内に、行政部によって定められる。

この賃金は、第9条、及び第11条によって定められた様式に従い、月

額14,000ペソ以下であってはならない。

第22条 審議会、又は、これを欠くときは、政府は、本法公布の30日以内に、暫定的にその適用上、国が分類される地帯、及び本法第9条第2項に記載された場合のための比例的変動を設定し、最後の項に規定されたものを履行するものとする。

(註) 法律第18337号第10条により、1970年1月1日より有効とする最低生活賃金を、家族扶養の負担を有しない月払い、日給、又は時間給による労働者に対して、現行の地域的弁済に従い夫々22,000ペソ、880ペソ、及び110ペソと定められた。

第23条 第21条の規定するところにより、定められる最低生活賃金は、本法公布以降の第2月目から民間企業の労働者に適用される。中央政府、地方分権機関、自治体及び国立企業の職員に対しては、来る11月1日から発効する、必要な予算上の措置を講ぜねばならない。

第24条 国家の歳出・歳入総予算に編入される迄、行政部は、最低・移動生活賃金国家審議会の予算を承認する権能を与えられる。

第25条 法律第16454号によって行政部に与えられた権限とは別に、本法発効の日より6箇月間、同法のため行政部によって設定されなかった生活必需品の価格、及び建築資材は、1964年3月1日に現行の価格、又は、すべての商品化の段階において同日付、及び本法の公布の間に存在した最低価格以上であってはならない。

商務省は、季節的産物の場合、又は、現実の情況が、その様に勧告する具体的の場合において修正を認可することが出来るものとする。

本条に対する違反は、法律第16464号の規定に従って処罰される。

第26条 省 略。

18. 最低賃金法施行細則

(1964年7月31日命令第5736号)

第1条 政令第4858/64号により制定された最低生活賃金を適用するため、本政令に添付し、その一部を構成する表に従って、国を区分する地帯、及び当該指数を定める。

第2条・第3条 政令第7374/64号第2条により廃止。

第4条 生産性制度の適用によって与えられた、又は与えられる報酬は、最低生活賃金の追加を構成するものと解すべきものとする。かかる制度は、各場合に設定された、又は約定された、又は将来に設定され、又は約定される固有の規定によってのみ効力を発生する。

団体を組織しない労働者に対する

最低生活賃金(法律第16459号)

適用のための地域的係数

管轄区	"A" 地帯	"B" 地帯	"C" 地帯	"D" 地帯	"H" 地帯
首都	1	0.95	0.90	0.85	1.05
ブエノス・アイレス州					
大ブエノス・アイレス地区	1				
バイヤ・ブランカ地区	1				
ベリーソ地区	1				
コロネル・デ・マリナ・エレ・ロサーレス地区	1				
エンセナーダ地区	1				
ヘネラル・ブエルドン地区	1				

管 轄 区	"A"	"B"	"C"	"D"	"H"
ラ・ブラータ地区	1				
カンパーナ地区		0.95			
チビルコイ地区		0.95			
エスコバル地区		0.95			
ヘネラル・アルバラド地区		0.95			
ヘネラル・ロドリゲス地区		0.95			
フニン地区		0.95			
ルハン地区		0.95			
メルセーデス地区		0.95			
ネコチア地区		0.95			
オラパリア地区		0.95			
ベルガミーノ地区		0.95			
ビラール地区		0.95			
サン・ニコラス地区		0.95			
タンディール地区		0.95			
トレス・アローヨス地区		0.95			
サーラテ地区		0.95			
アルベルディ地区			0.90		
アスニル地区			0.90		
バルカルセ地区			0.90		
バラデロ地区			0.90		
ドルトロメ・ミトレ地区			0.90		
ブラガード地区			0.90		
カニユエーラス地区			0.90		
コロン地区			0.90		
チャカブコ地区			0.90		

管 轄 区	"A"	"B"	"C"	"D"	"H"
ドローレス地区			0.90		
ラマーリヨ地区			0.90		
サルト地区			0.90		
サン・アンドレス・デ・ヒーレル地区			0.90		
サン・アントニオ・デ・アレーコ地区			0.90		
サン・ペドロ地区			0.90		
サン・ビセンテ地区			0.90		
ブエノス・アイレス州の残部				0.85	
カタマルカ州					
首府県			0.90		
州の残部				0.85	
コルドバ州					
リオ・クアルト市	1				
サン・フランシスコ市	1				
ビヤ・マリア市	1				
首府県	1				
コロソ県		0.95			
マルコスホアレス県		0.95			
ブニーリヤ県		0.95			
リオ・セグンド県		0.95			
サン・フスト県		0.95			
テルセロ・アリーバ県		0.95			
ウニオン県		0.95			
ヘネラル・ローカ県			0.90		
ヘネラル・サン・マルチン県			0.90		
ホアレス・セルマン県			0.90		

管轄区	"A"	"B"	"C"	"D"	"H"
プレシデンテ・ローケ・ サーエンス・ペーニャ県			0.90		
リオ・プリメロ県			0.90		
リオ・クアルト県			0.90		
サン・ハビエル県			0.90		
サンタ・マリア県			0.90		
州の残部				0.85	
コリエンテス州					
首府県		0.95			
ゴージャ県			0.90		
州の残部				0.85	
チャコ州					
レシステンシヤ市		0.95			
コマンダンテ・フェルナンデス県			0.90		
サン・フェルナンド県(レシステンシアを除く)			0.90		
州の残部				0.85	
チューブー州					1.05
エントレ・リオス州					
バラナ県		0.95			
コンセプション・デル・ウルグアイ県			0.90		
コンコルチア県			0.90		
グアレグアイチュ県			0.90		
州の残部				0.85	
フォルモーサ州				0.85	
フイ州					
首府県			0.90		
州の残部				0.85	

管 轄 区	"A"	"B"	"C"	"D"	"H"
バンバ州					
首府県			0.90		
州の残部				0.85	
ラ・リオール州				0.85	
メンドーサ州					
首府県	1				
ゴドイ・クルス県	1				
グアイマジェン県	1				
フニン県		0.95			
マイプー県		0.95			
サン・マルチン県		0.95			
サン・ラファエル県		0.95			
ルハン県		0.95			
ラス・エーラス県			0.90		
リバダビア県			0.90		
ツヌヤン県			0.90		
州の残部				0.85	
ミシオーネス州					
首府県			0.90		
州の残部				0.85	
ネウケン州					
コンフルエンシヤ県			0.90		
州の残部				0.85	
リオ・ネグロ州					
バリローチェ県		0.95			
ヘネラル・ローカ県			0.90		

管 轄 区	"A"	"B"	"C"	"D"	"H"
州の残部				0.85	
サルタ州					
首府県			0.90		
州の残部				0.85	
サン・ホアン州					
首府県		0.95			
チンバス県			0.90		
ラウソン県			0.90		
リバダビア県			0.90		
サンタ・ルシア州			0.90		
州の残部				0.85	
サン・ルイス州				0.85	
サンタ・クルス州					1.05
サンタ・フェ州					
ロサリオ県	1				
首都県	1				
コンスチツシオン県		0.95			
サン・ロレンソ県		0.95			
カステリヤーノス県			0.90		
ヘネラル・ロベス県			0.90		
州の残部				0.85	
サンチアゴ・デル・エステロ州				0.85	
ツクマン州					
首府県		0.95			
クルス・アルタ県			0.90		
フアマイジャ県			0.90		

管轄区	"A"	"B"	"C"	"D"	"H"
モンテローソ県			0.90	0.	
州の残部				0.85	
テイラ・デ・フエゴ島					1.05
南極圏、マルビーナス島					
その他の南太西洋諸島					1.05

団体加入労働者に対する
最低賃金（法律第16459号）
適用のための地域的係数

管轄区	"D" 地帯	"E" 地帯	"F" 地帯	"G" 地帯
ブエノス・アイレス州	0.85	0.80	0.75	0.70
大ブエノス・アイレス地区	0.85			
パイヤ・ブランカ地区	0.85			
バルカルセ地区	0.85			
バラデーロ地区	0.85			
バルトロメ・ミトル地区	0.85			
カニユエーラス地区	0.85			
カルロス・カサーレス地区	0.85			
コロン地区	0.85			
チャカブーコ地区	0.85			
チビルコイ地区	0.85			
エスコバル地区	0.85			
エクサルタシオン・デ・ラ・クルス地区	0.85			

管轄区	"D"	"E"	"F"	"G"
ヘネラル・アルバラド地区	0.85			
ヘネラル・パス地区	0.85			
ヘネラル・ピント地区	0.85			
ヘネラル・プエレドン地区	0.85			
ヘネラル・ロドリーゲス地区	0.85			
ヘネラル・ピアモンテ地区	0.85			
ヘネラル・ビリーガス地区	0.85			
イポリト・イリゴージェン地区	0.85			
ホァーレス地区	0.85			
フニン地区	0.85			
ラ・プラータ地区	0.85			
レアンドロ・エネ・アレン地区	0.85			
リンコルン地区	0.85			
ロベリア地区	0.85			
ローボス地区	0.85			
ルハン地区	0.85			
マイブ地区	0.85			
モンテ地区	0.85			
ネコチア地区	0.85			
マエベ・デ・フリオ地区	0.85			
オラバリア地区	0.85			
ベウアホー地区	0.85			
ベルガミーノ地区	0.85			
ビラール地区	0.85			
ラマーリョ地区	0.85			
リバダビア地区	0.85			

管 轄 区	"D"	"E"	"F"	"G"	
ローハス地区	0.85				
サルト地区	0.85				
サン・カエタノ地区	0.85				
サン・ニコラス地区	0.85				
サン・ペドロ地区	0.85				
サン・ビセンテ地区	0.85				
スイパーチャ地区	0.85				
タンディール地区	0.85				
トレンケ・ラウケン地区	0.85				
トレス・アローヨス地区	0.85				
アルベルチ地区		0.80			
アヤクーチヨ地区		0.80			
アスール地区		0.80			
ベリーソ地区		0.80			
ボリーバル地区		0.80			
ブラガード地区		0.80			
ブランドセン地区		0.80			
カンパーナ地区		0.80			
カルメン・デ・アレコ地区		0.80			
カステーリ地区		0.80			
コロネル・デ・マリーナ・ エレ・ロサーレス地区		0.80			
コロネル・ドレーゴ地区		0.80			
コロネル・プリングレス地区		0.80			
エンセナーダ地区		0.80			
ヘネラル・アレナーレス地区		0.80			
ヘネラル・ラス・エーラス地区		0.80			

管 轄 区	"D"	"E"	"F"	"G"	
ゴンサーレス・チャーベス地区		0.80			
マルコス・バス地区		0.80			
マール・チキータ地区		0.80			
メルセデス地区		0.80			
ナバーロ地区		0.80			
ペリグリーニ地区		0.80			
ローケ・ペーレス地区		0.80			
サアベドラ地区		0.80			
サラディーリョ地区		0.80			
サン・アンドレス・デ・ヒーレス地区		0.80			
ベンテイシンコ・デ・マーヨ地区		0.80			
サーラテ地区		0.80			
パタゴニヤ地区					
灌漑付地帯	0.85				
灌漑なき地帯			0.75		
ビヤリーノ地区					
灌漑付地帯	0.85				
灌漑なき地帯			0.75		
州の残部			0.75		
ゴールドバ州					
首府県	0.85				
コロソ県	0.85				
ヘネラル・サン・マルチン県	0.85				
ホアレス・セルマン県	0.85				
マルコス・ホアレス県	0.85				
ブニーリヤ県	0.85				

管 轄 区	"D"	"E"	"F"	"G"	
リオ・クアルト県	0.85				
リオ・セグンド県	0.85				
サン・フスト県	0.85				
サンタ・マリア県	0.85				
テルセロ・フリーバ県	0.85				
ウニオン県	0.85				
クルス・デル・エーヘ県		0.80			
プレシデンテ・ローケ・ サエンス・ペーニャ県		0.80			
リオ・プリメロ県		0.80			
トトラール県		0.80			
州の残部			0.75		
サンタ・フェ州					
ベルグラノー県	0.85				
カセーロス県	0.85				
カステリヤーノス県	0.85				
コンスチツシオン県	0.85				
ヘネラル・ローベス県	0.85				
イリオンド県	0.85				
ラ・カピタル県	0.85				
ラス・コロニアス県	0.85				
ロサーリオ県	0.85				
サン・ヘロニモ県	0.85				
サン・ロレンソ県	0.85				
サン・マルチン県	0.85				
ガライ県		0.80			
サン・クリストーバル県		0.80			

管轄区	"D"	"E"	"F"	"G"	
サン・フスト県		0.80			
州の残部			0.75		
メンドサ州					
灌漑付	0.85				
灌漑なし		0.80			
リオ・ネグロ州					
灌漑付		0.80			
灌漑なし			0.75		
サン・ホアン州					
灌漑付		0.80			
灌漑なし				0.70	
チャコ州			0.75		
チュブー州			0.75		
エントレ・リーオス州			0.75		
ラ・パンパ州			0.75		
ミシオーネス州			0.75		
ネウケン州			0.75		
サンタ・クルス州			0.75		
ツクマン州			0.75		
フエゴ島直轄領、南極					
マルビーナ島、南太西洋諸島			0.75		
カタマルカ州				0.70	
コリエンテス州				0.70	
フライ州				0.70	
ラ・リオージャ州				0.70	
フォルモーサ州				0.70	

管 轄 区	"D"	"E"	"F"	"G"	
サンチアゴ・デ・エステロ州				0.70	
サン・ルイス州				0.70	
サルタ州				0.70	

19. 最低賃金法細則

(1964年9月21日付命令第7374号)

第1条 各場合に指示される最低・可動生活賃金に関する法律第16459

号の条項の細則を構成する別添規則主文を承認する。

第2条 政令第5736/64号第2条、及び第3条は、これを廃止する。

法律第16459号の施行細則

第1条 規定なし。

第2条 規定なし。

第3条 最低・可動生活賃金国家審議会は、最低生活賃金を構成する下記事項を評価するため必要な前例を要求するものとする。

1. 現物、 2. 食料品、 3. 住居の使用。

これらの事項の夫々に附せられる価格は、経済情況、生活条件、就職指数、又はこれらの事項中に存在する他の要因に従って、各地帯に対して定められる賃金と直接の関連を有するものとする。審議会が上記事項に関して新しい規則を決定しない間は、団体契約、現行のその他の一切の法律上の、又は慣習上の基準によって定められた、又は風俗、習慣によって課せられた状況を尊重するものとする。企業により、又は安全性の理由により、又は労働の団体契約に規定されているにより、又は風俗習慣により定められた衣料、又は制服支給の場合には、価格は、表示されないものとする。

労働の団体契約において特に料金の定められている心付けは、賃金の構成部分とみなされる。

第4条 規定なし。

第5条 規定なし。

第6条 審議会は、60日を超えない期間内にそれ自身の内部規則を制定するものとする。

第7条 審議官の任期満了45日以前に、行政部は、法律第7条の定めるところに従いその任務に当る者の名簿の提案を要求するものとする。任命は、任期満了15日以前に行なわれねばならない。これを欠くときは、審議官の自動的再選が発動する。提案団体の請求により行政部は、審議官の任務を取消し、法律、及び本細則令の定めるところに従い之を更迭するものとする。

第8条 規定なし。

第9条 その労働能力が著しく減少した労働者、及び労働の資格、種類、又は特別性質によって課せられない法定労働時間以下の労働時間に従事する労働者は、通常の作業を行なわないときは、それに相当する減額の割合は、各特殊の場合において審議会によって決定される。

扶養家族のない月払い労働者に対する最低生活賃金は、日給を定めるためには30により、日雇い者に対する日給を定めるためには25により、時間により報酬をうける者には、時間給を定めるため200によって割られる。以上の賃金は、法律第18条の規定するより良い権利をうけることは妨げない。

第10条 その効力の満了以前に、審議会が最低生活賃金の金額を変更するときは、法律第9条、及び第14条に規定されている基準を実行せねばならない。

第11条 家族手当は、配偶者の一方、及び現行法規、及び制定された細則、又は法律第12条の規定に従って適用担当官憲の制定する細則に従って、

権利を発生する各負担につき一回限り支払われるものとする。家族手当の金額は、典型的家族を構成する家族より多いか、少ないかにより、夫々各負担につき、かつ労働者の報酬が最低生活賃金として定められたところよりも多い場合であっても最低生活賃金の10%だけ、増額され、又は減額される。

第12条 法律第12条により商業労働者に対する家族補助金庫の枠内に、又は、工業要員に対する家族補助金庫の枠内に編入されている活動は、法令第7913/57号、第7914/57号、第16811/57号、法律第15223号、その改正、制定された、又は当該金庫の理事会が将来制定すべき細則、及び決議の規定によって規定される。国家公務員に対しては、配偶者、又は子女に対する家族手当受取りの権利は、政令第4631/59号の定める規定に従って精算される。

第13条 規定なし。

第14条 審議会によって定められた最低生活賃金は、官報に最後に公示された月の翌月の第1日から発効する。

第15条 規定なし。

第16条 規定なし。

第17条 国家審議会は、制定される法律の解釈についての唯一の行政機関であり、同法第13条に示された最低生活賃金の履行は、法令第5205/57号の規定するところに従い労働保安省、及び各州の担当官庁によって監督される。

第11条に規定する家族手当の適用に対する違反は、現行規則に従い、当該助成金庫により監理され、及び処罰される。

第18条 慣習上の労働時間が、法定、又は労働団体契約、又はその他の法制、又は風俗習慣によって課せられた規定と異なっているときは、情況的修正によって影響をうけない完全な労働時間であるときに限り、審議会は、各仕事に固有の性質、様式、及び特性を勘考し、最低生活賃金の金額を比

例的に定めるべき場合を決定するものとする。

第19条 規定なし。

第20条 規定なし。

第21条 規定なし。

第22条 規定なし。

第23条 最低、及び可動生活賃金発効の日付は、次の通りとする。

民間企業に対しては、1964年8月1日から。

中央政府、地方文権機関、自治団体、及び国営企業の職員に対しては、

1964年11月1日より。

第24条 規定なし。

第25条 規定なし。

20. 私企業に対する追加給

(1969年10月9日法律第18396号)

第1条 団体労務協約ならびに本法公布当日有効な特別規約に含まれる人員に対し、私企業ならびに政府企業のみに対する適用と云う限界つきで、次の制度を定める。

a) 本法に包含されるすべての労働者は、1969年11月1日以降職種による相違を受けることなく、支給基準に基き、各月の労働に対し3,000ペソ、各日の労働に対し120ペソ各時間の労働に対し15ペソの支払いを受ける。この金額は、特別追加支払いの形をとるものであり、固定し且つ報酬とは関係なく実際に労働した期間に比例して支払われるものである。

追加支払いの性質をもつが故に、これは労働関係、社会保証関係法規又は現行団体規約等の如何なる規定に対しても、労働者の報酬を完全なら

しめるものではない。

b) 前項に記載の特別追加支給とは関係なく、法律第17224号、第17372号ならびに第18016号等により改訂を受けた、国体労働協約ならびに特別規約等によって決定された賃金は1970年3月1日以降7%の増加率をもって昇給せねばならない。

第2条 前記第1条b項の規定を適用の結果賃金は、本法第3条の規定を除き、1971年12月31日まで持続するものとする。

第3条 1971年1月1日以降、実際的な賃金下落が明確となった場合、第1条b項に規定の賃金水準を調整する権限を政府は与えられる。そのためには、全国物価賃金委員会が法律18016号に従い毎年8月に提出する年次報告書ならびに前記委員会と必要に応じ行なった協議事項等を考慮に入れなければならない。

第4条 法律第18016、法令第4686/69ならびに法律第18337号等により改正される団体協約ならびに特別規約等の接衝からは賃金規定は除外される。但し法律第18337号第8条の規定を除く。交渉の結果は、労賃全体の増加を表すことは出来ない。

第5条 第1条第1項に定める金額は、1日8時間の労働、ならびに1ヶ月200時間の労働に相当し、当該期間の実際に働いた時間数に比例する。

第6条 法律第18337号第1条に規定の事項は1971年12月31日迄延期される。

第7条 省 略。

2 1. 労働組合

(1958年8月8日法律第14455号)

第I章 組合の権利について

第1条 労働者の職業的利益の擁護を目的とする組合は、その等級の如何を問わず、本法の定める所により支配を受ける。

第2条 労働者は、自由に且つ事前の認可を受けることなく組合（職業別、企業別、産業別）を設立し、且つそれらの団体に加入する権利を有する。初級の労働組合は、連合会を作り、又それに加加入することが出来る。連合会ならびに同盟（ユニオン）等は更に上級の組合（ASSOCIACION）を作りこれに加加入することが出来る。

加入の権利とは、不加入又は脱退の権利をも含む。すべての場合、それぞれの規定に定められた必須条件を満たすことが条件とされる。

第3条 本法発効のため、職業上の利益を擁護し且つ下記の何れかの型に属する団体にして永久的性格を有するものは労働組合と見做す。

- a) 同一事業所又は営業所、又は共通の利益による類似の性格を有する事業所に勤務する労働者によって構成されたるもの。
- b) 別個の業務に従事する別個の企業、営業所等であっても、同一の職種、職業、又は部類に属する労働者により結成されたるもの。

第4条 下記のものも同様本法に包括される。

- a) 前条 a) b) 両項と関連する共通事項によって労働者の団体を形成する同盟（ユニオン）。
- b) 職業、職種、業務別組合によって構成される連合会。
- c) 同盟又は連合会等によって構成される総連合会又は更に上級の団体。

第5条 成人の若年者は、法的代表者の承認を要することなく、労働組合の一部を構成することが出来る。

第6条 労働組合は、加入者の政治的イデオロギー、宗教、国籍、民族又は性別等の理由で、加入者間に差別を設けることは出来ないとともに、既加入労働者の権利義務に差別を設けず、すべての労働者の加入を認めなければならない。すべての組合員は、同一の権利を享受するとともに、同一の義務に服せねばならない。

第7条 労働組合は、使用者はもとより内外の政治団体から補助金も経済援助も受けることは出来ない。上記の禁止事項は、社会的、援助的、福祉的又は文化的な性格を有する事業を目的とした法的又は協約に基く使用者側の寄附金は除外する。

この目的に当てられたる資金は、其他の組合財産又は資金と別個に運営され書類上の処理を受けるとともに、特別の管理を受けねばならない。

第8条 すべての個人、組合（職種別、産業別）、連合会、又は総連等にして、その所属する労組を何らかの理由により脱退する場合には、すでに支払った割当金又は寄附金の返済を申し立てる権利を有しないと、加入者の有する利益は喪失する。休暇、事故、疾病、廃疾、失業、兵役等の場合、組合員はそれらの事情によって夫々の組合に所属する権限を失うものではなく、その権利を享有し且つ定款の定める処の義務に従うものとする。

第II章 組合の組織並びに代表者

第9条 労働組合の定款は下記の事項を含まねばならない。

1. 名称、所在地、目的ならびに活動地域。
2. 組合員の権利、義務ならびに加入又は脱退のための条件等。
3. その役割、任務等明細別に役員の設定、任命、ならびに社会的に代表権を行使する者の指示、任期、その命令の廃止、及び任命ならびに再任等の手続き。
4. 社会的な世襲財産の構成監理の方法、解散の場合のその使用目的、評

価ならびに寄附等に関する規則。

5. 通常ならびに特別総会又は委員会の召集ならびに開催の方式、組合員の投票ならびにその受付、主催の方式等。
6. 記録の提示、認可、公布ならびに監査、審査等のため設けられた平均的標準ならびに手続等。
7. 選挙基準
8. 定款、役員会、総会等の決定事項の違反に対する処罰。
9. 定款の変更、組合の自発的解散に対する手続。
10. 直接行為による手段を採用するための手続と当事者。

第10条 組合の管理指導は、直接又は匿名投票により、組合員の多数の意志を代表して選出された最低5名以上の者によって構成される役員会によって実施される。

第11条 役員委嘱の任期は2年を超えることは出来ないが、再選を認められる。

役員は、少くとも2年以上任務を果した成人にして、定款の定める他の条件を完全に具備した者でなければならない。

組合役員と代表者の最低半数は並国人によって占められなければならない。

第12条 政府機関、職業上の地位、労使委員会又は同様な団体において組合的な任務に当る者は、関係団体に所屬する者で、成人、且つ定款又は法律の規定に従って選出された者でなければならない。

第三章 総会ならびに会議

第13条

通常総会ならびに会議は、夫々の定款の定める期間内に実施されなければならないが、如何なることがあってもその期間は2年を超えることは出来ない。

特別総会、会議は役員会が正式の決定により召集する場合、又は定款の規定する最低限の組合員の要請があった場合で、初級組合の場合には組合員又は代議員の10%を超えることは出来ない。

総会、又は会議は組合長又は総会あるいは会議の任命する議員によって主宰される。

第14条 総会又は(代表者)会議の権限は下記の通り。

- a) 定款の裁可ならびに変更
- b) 記録ならびに平均基準の認可
- c) 他の組合との統合、合体。
- d) 組合員費、特等寄附金の額、ならびに臨時寄附金の額の決定
- e) 定款に定めるすべての任務の遂行

第四章 一般組合の権利、義務について

第15条 労働組合は、本法35条に規定の登記手続きをすませることにより、下記の権利を得る。

- 1) 職業上の利益擁護のため請願すること
- 2) 社会的福祉、援助施設の設立
- 3) 避暑地、食堂、サナトリウム、病院、薬局其他労働者の精神的物質的水準の向上、教養の向上、健康保持等に役立つ社会的なサービス機関の設置
- 4) 現行・法規に従い、生産、消費、信用、住宅協会組合等の結成ならびに振興
- 5) 図書館、会議、刊行物、工業学校、工場ならびに展示等により、組合員の職業的又は一般的教育の振興
- 6) 組合員に対し組合員分担金又は時価割当金を課す。
- 7) 初級組合の場合、その名前又は名称にSINDICATO、又はUNIÓNの語句を使用すること

- 8) その目的遂行のため、禁止されていない他の行為を行なうこと
- 9) 政府ならびに使用者側に対し、団体法人格 (PERSONALIDAD GREMIAL) を有する組合が同一の企業体の中に存在しない場合、職業上の利益を擁護し且つ代表する。

第16条 本法18条の条件を満たす場合、下記の事項は、企業体又は職業体又は職業上の部類の中でより代表的な組合の独占的な権利となる。

1. 職業上の利益に関し、政府ならびに使用者側に対し、それを擁護し代表する。
2. 関係者からの要請にもとずき、福祉施設、裁判所、其他の政府の部局に対し、組合員各個人の利益を擁護し且つ代表するとともに、問題の性質上、その解決は組合の利益に影響すると見做される場合、組合自体の権利により、あるいは第三者として、その問題に介入すること。
3. 労働関係又は社会保安関係の政府機関に参加する。
4. 団体交渉に参加し、団体協約、協定等を締結あるいは変更し、社会関係法規の履行を監督し、その拡大ならびに完成につとめる。
5. 職業に関連のある諸問題の解決ならびに研究のため技術的あるいは専門機関として政府側に協力する。
6. 組合は採用した名称を独占的に利用する、其他の個人又は団体は、それとまぎらわしい名称を使用してはならない。
7. 事前の認可を得る事なく秘密会議又は総会等を開く事が出来る。
公共の場所における業事の認可又は通告文書等は労働保安省に報告される。
8. 施行細則を履行する場合に限り、夫々の規定に調整された場合組合ならびに相互保障団体等と同等の権利を有する相互援助事業、食料供給、ならびに社会的な事業を目的とした財産を創設することが出来る。

第17条 組合は下記の事項を行なう義務を有する。

1. 労働関係当局の要請する情報の提出

2. 組合役員ならびに組合業務記録に生じたすべての変更を労働保安省に対し報告すること。
3. 関係当局が、組合の経済動向をはっきり検査出来得る様経理帳簿を維持し、且つ施行細則の定める規定に合わせて調整すること。

第V章 団体法人格を有する組合について

第18条 企業体のより代表的な労働組合は下記の条件を具備した場合に限り、団体法人格を認められる。

1. その定款が本法の規定に適合されたる時
2. より多数の組合員を有し、その数が企業体又はその活動地域内における部門を代表するに足る数であること
3. 団体活動を6ヶ月以上実施してきた経歴を有すること

第19条 既に団体法人格(PERSONERÍA GREMIAL)を有する組合が存在する場合、最低期間6ヶ月継続して、団体法人格を有する組合よりも多数組合員を有する、同一企業体内の組合に対してのみ団体法人格を与えることが出来る。

第20条 前条の場合において、団体法人格が1組合に与えられる場合、以前に法人格を有する組合は、十分に代表者としての性格を有しない限り法人格を喪失する。

組合員数において勝る組合が法人格を保持するためには、その組合としての働き、並びに職業上の利益防衛ならびに保護におけるその貢献等が考慮に入れられる。

第21条 既に団体法人格を有する組合の明白な適合が介在し存続する場合、例え組合員数が少くても、同一企業体内の別な組合にも法人格を与えることが出来る。

第23条 法人格は、施行細則の定める報告書ならびに諸物件を提出して申請せねばならない。申請を受付けた場合、労働保安省は、60日以内に法

人格附与を認めるか、あるいは拒否するかを決定せねばならない。

第23条 組合の法人格が認可になった場合、あらかじめ官報に、その定款を掲載することにより、効力発生のための登記手続をせねばならない。

掲載刊行が命ぜられたのち、認可になった組合のために、労働保安相が署名をした証明書を発給する。

第24条 団体法人格を取得せんとする組合は、認可になった日付から法人格を取得し、権利を行使することを得るとともに法律に定める義務を負うものとする。

第25条 1 組合に対し団体法人格を附与する行為又は法人格停止の行為は、現行法規ならびに細則等にその任務を調整することにより、単なる組合としての資格において、法人格を申請し取得せんとする権利をも奪うものではない。団体法人格の停止又は撤回等は一般法による単なる組合としての役割を継続する権利をも奪うものではない。

第Ⅴ章 連合会ならびに総連合会について

第26条 より代表的な組合連合会ならびに総連合会等は、本法第18条に定める条件において団体法人格を享有する権利を有する。

第27条 より代表的な連合会又は総連合会等の性格は、これらに附属する組合又は連合会等の数又は代表的な意義等によって与えられる。

第28条 団体法人格を有する連合会ならびに総連合会は、夫々の組合ならびに連合会の定款による制約はあるが、団体法人格を有する初級組合に対し本法が附与する権利を行使することが出来る。

第29条 本章に述べる等級の組合に対し、本法第19、20、21、22、23、24ならびに25条が適用される。

第Ⅶ章 組合資産について

第30条 組合の資産は下記のものにより構成される。

- a) 割当金ならびに寄附金
- b) 取得財産ならびにその収益
- c) 寄贈品、遺贈品、ならびに本法第7条に従い、禁止されていない寄附行為
- d) 罰金其他臨時収入

第31条 組合の運営を目的とした家具類は差押えることは出来ない。

第32条 団体法人格を有する組合の資産ならびに行為は、連邦制下において、既成の、あるいは将来作られるすべての負担又は義務等、例えそれが裁判上又は行政上の行為に対する税金、ならびに利子に対する税金等を含むすべての課税、賦課、又は寄附等であっても、これを免除される。この特典は、若しも利益が社会的資金に入金され、夫々の定款に定められた社会的目的に対する投資以外の目的を有しないならば、例えそれが利益を生ずるものであっても、すべての動産ならびに不動産にも適用される。本条項に定められた免税については連邦政府が州政府に対し、又その仲介を得て郡政府に手続することとする。

第33条 雇傭者は、労働者が、割当金又は寄附金として、団体法人格を有する組合に納入する支払金の“保留者”とならなければならない。その義務を要求し得るためには、保留を規定した労働保安省の決議がなされなければならない。実施されなかった保留金については雇傭者の責任であり、この決議は関係組合の要請によって採用される。

保留金の関係組合への引渡しは、決議の定める様式ならびに期間内に行なわれなければならない。

第Ⅷ章 実施当局について

第34条 労働保安省は、本法の実施当局となり、下記の権限を附与される。

1. 第5節の規定に従い、団体法人格を許与する。
2. 下記の場合には、団体法人格を停止又は無効とする。

- a) 法律又は定款等の違反
- b) 法的権限の実施における監督官庁の命を履行しない。
- c) 組合員の減少により、より代表者たるの性格を失うか、又は本法第20条の場合における充分なる代表格を失った場合

3. 組合の調整問題の解決

第35条 労働保安省は特別登記簿を保有し、本法に関する組合の登記を行なわねばならない。

第36条 団体法人格を有し且つ普通法による法人格を取得したる組合の監督は、労働保安省の独占的な任務とする。

第37条 団体法人格を取消しの裁決を行なう場合、若しくは議決によらず本法22条に係る期間が満了した場合、関係組合は、労働控訴院(CAMARA NACIONAL DE APELACIONES DE JUSTICIA DE TRABAJO)に訴えることが出来る。同様に組合は、本法34条第2項の規定に基き決議に訴えることが出来る。上告は議決の発表後又は発表がなされる期間満了後30日以内に労働保安省に対し行なわれなければならない。上告がなされたならば、行政事務は労働控訴院に移され、労働関係検事総長(PROCURADOR GENERAL DE TRABAJO)は行政事務を司るとともに上告の手續につき決定を行ない、行政事務を考慮に入れつつ、よりよき方法に従って、解決を計らねばならない。

第38条 如何なる場合にあつても、実施当局は、本法に関係する組合の管理・運営に介入することは出来ない。

第Ⅹ章 組合の権利について

第39条 個人又は団体の職業上の利益を擁護するため労働者の基本的権利は次の通りである。

- a) 本人又はその代表者によって使用者又は官憲に対し訴えでること。
- b) 代表者を自由に選出すること。

- c) 団体交渉又は相互援助又は保護の目的をもって協議に参加すること。
- d) 団体法人格を有する組合の仲介を得て、団体交渉を行なうこと。
- e) 組合の中にグループを作り、組織化し且つ一部を形成すること。

第40条 法定組合又は組合的な性格を要する団体において、選挙に関係のある任務又は代表的な任務にあるものは、その職務を離れて使用者側の予備人員となり、組合の任務終了とともに旧に復する権利を有するとともに、その任務終了後1年間は解職することは出来ない。労働者が前述の任務に服した期間は、法令、団体協約等が定めた利益のためその勤務年限の勘定に当り、労働に服した期間と見做される。

第41条 前条に述べられた労働者にして、勤務先の職務を離れることなく、その任務を果したる者、ならびに勤務者、臨時委員会、又は組合的な性格を有すを類似の代表的な任務の代表者として任を果す労働者は、その任務の続く限り、又その任務終了後1年間は解職されることはない。解職されない権利を適用されるためには、組合代表者の資格は次の条件を満たすものでなければならない。

- a) 本法ならびにその施行細則ならびに組合定款に従ってその任命が行なわれたること。
- b) 団体法人格を有する組合の代表権を行使するものたること。
- c) 任命は決った期間を経て行なわれること。
- d) 組合代表者の任命につき組合より使用者側への通達は信ずるに足る方法で行なわれたること。

解職されざる権利は、企業体の業務終止又は一般的な停止に対しては採用されない。

第X章 不正行為について

第42条 使用者側による下記の行為は不正且つ職業に関係する倫理に反するものと見做される。

- a) 組合に対する直接又は間接の補助金の給付
- b) 労働組合の構成、役割又は管理等に対する干渉。
- c) 強制、寄贈又は約束等によって組合加入を妨害又は困難ならしめ、又はその状況における職の取得又は保持、又は向上、又は利益の認知を条件づけること。
- d) 同様な方法によって特定組合に対する加入を奨励し、又は指導すること。
- e) 労働者の組合活動、又は不正活動に関する裁判に関連し告訴、証言又は其他の介入の事実により報復手段を講ずること。
- f) 法律による労働者と団体交渉を拒否すること。
- g) 労働者による本法第39条の権利行使を妨害し且つ困難ならしめる目的をもって、労働者を解雇し、停職し、又は労働条件を変更する等の行為。
- h) 第40条に記載の代表者の職場復帰、又は職籍の保証を拒否すること。
- i) 解職、停職又は労働条件変更の理由が、すべての者に対し、全般的な適用でなく又同時に行なわれるものでない場合、本法により解雇されない特権を有する組合代表を解雇、停職あるいは、労働条件を変更する等の行為。

第43条 組合幹部を勤め又は勤めた一労働者又は工員等を解雇し、停職し、又はその労働条件を変更する正当な理由がある場合には、使用者は、全国労働委員会 (CONSEJO NACIONAL DE RELACIONES PROFESIONALES) に対し訴えることが出来る。

労働者又は組合幹部としてその義務の履行と関連し、その性格が、本法第40条、41条の規定から除外を申請することが正当なると立証された場合、委員会は、その解雇、復帰、停職、又は労働条件の変更等が不正ではない旨の処置をすることが出来る。

第44条 使用者の行為又は手落ち等で一見不正行為と見られる場合、委員

会は、予防的措置として、使用者ならびに組合側が最高60日間、それを繰返さない義務を命ずることが出来る。

第45条 委員会によりその行為又は手落ちが不正行為なることがはっきりした場合、その行為等の中止即ち解雇、停職、転職あるいは復職を認められなかった労働者の復職を命ずるとともに支払われなかった賃金を支払わねばならない。

第46条 労働倫理に反する不正行為におち入り、且つ委員会の中止命令を履行しなかったすべての使用者は、並貨3,000ペソ以上違反者が労働者に支払うべき賃金の15日分に相当する金額までの罰金を課せられるものとする。

本法42条h)ならびにi)項の場合、罰金は並国貨10,000ペソまでの罰金に処す。

再犯の場合、ならびに違反の程度により、1日ないし15日間事業所の閉鎖を命ずる事が出来る。但しその間、労働者の賃金は支給せねばならない。

第XII章 全国労働委員会について

第47条 不正行為又は労働倫理に反する事実又は行為は、全国に監轄権を有し、主都にその本部を有する全国労働委員会によって裁かれる。

第48条 全国労働委員会は、7人で構成され、その中2名は使用者側代表、2名は労働者、3名は政府側代表とする。

第49条 委員会における使用者側ならびに労働者側代表は、それぞれのより代表的な中央機関の推薦により、行政当局により任命されるが、その任命は、道徳、威厳ならびに職業的な倫理感の持主に対しなされなければならない。細則の定める期間内に推薦がなされない場合は、行政府は夫々の代表者の任命手続を行なう。その任期は4年とし、再選を妨げない。

第50条 委員会は、必要と認められるときには国内の何れの場所にも構

成し、且つ移転することが出来る。同様に、任務の遂行上好都合と見做される証拠物件ならびに情報等を集得する目的をもって、異った地区に代表者を任命することが出来る。

委員会は、その任務遂行のため、共和国政府、州政府、郡政府の援助を得ることが出来る。

第51条 委員会又はその代表者は、その任務遂行のため、情報ならびに証言を要請し、事実の証拠物件として必要なすべての立証手段と技術とを命ずることが出来る。

第52条 不正行為としての告発は、関係者により労働保安省又は団体法人格を有する組合に対し手続される。前述の機関が、その告発を重大視する場合には、本件を全国職業委員会の判断に委ねる。告発は、罰金を計算する場合の起源となるその事実又は行為のあった日より起算して90日以内になされなければならない。

第53条 委員会に対する手続は、本法施行細則に従い略式をもって行なわれる。

この場合の手続きは、下記の形式で構成されなければならない。

- a) 正当な手続きたることの保証
- b) 口述に優越し、1回の裁判における手続きの大部分を集約したものであること。

第54条 論証が出来次第、委員会は、その委員の多数決による決議を発表せねばならない。

委員会の決議事項については、本法第98条と法令第32347/4（法律12948）に従い告訴を要約して、決議の公布後48時間内に主都労働控訴院に上告することが出来る。罰金は判決があって48時間以内に支払われなければならないが、若し実行されない場合には、その罰金が支払われるまでその企業体は閉鎖される。

第55条 匯国貨5,000ペソ以下の罰金は上告することが出来ない。事業

体の閉鎖ならびに5,000ペソ以上の罰金については、労働控訴院に対し、判決通告後5日以内に、その期間ならびに金額についてのみ上告することが出来る。

臨 時 規 定

第56条 本法が発効次第、登記の性格を取得する組合ならびに法令第9270/56の発効以前に既に団体法人格を有し、且つ登記されていた場合は、本法が発効の日付以降自動的にその資格を再取得する。

第57条 前条に述べられた組合又は団体法人格の承認を得ようとする組合は、その役員会を改選し、新たに構成し、且つその定款を本法に合わせて調整せしめなければならない。

この両方の行為は細則に規定される期間内に行なわれなければならない。

第58条 上記の改選は細則の定める選挙基準に従って実施されなければならない。

又前述の選挙基準は、下記のため適当なる事項を定める。

- a) すべての階級の組織内における選挙手続きの情純さと、細則の定める期間内にその所属する企業体又は職業別の労働組合に加入を希望するすべての労働者等の参加介入を保障する。
- b) 直接又は秘密投票により、加入者はその所属する組合の役員を選挙する。
- c) 組合員の職業上の利益擁護のため組合の活動継続を保障する。

22. 労働組合法施行細則

(1966年2月11日命令第969号)

第1条 (法律第14455号 第2、3、4条)

同一の企業体、職業、任務、部門又は業務等において勤務する労働者を各州又は首都内においてグループ化したるものを労働組合又は初級組合と見做す。同一企業体、職業、任務部門又は事業等の初級組合の連合会を中級組合と見做す。中級組合をグループ化した総連合会を上級組合と見做し、初級組合は、同一企業体、職業、任務又は部門の中級組合が存在しない場合に限り、上級組合に加入することが出来る。

第2条 (法律第14455号 第6、7条)

団体法人格を有する組合は、改宗、特別なイデオロギーの普及、政治団体に対する経済的又は物質的な支援又は援助、又其他の組合活動等を除き、その活動を実施せねばならない。

第3条 (法律第14455号 第9条)

労働者の組合加入の申請は下記の場合に限り拒否することが出来る。

- a) 定款に規定された条件に満たない時
- b) その組合が属する企業、職業、任務、部門ならびに事業等において勤務しないこと。
- c) 一組合から追放処分を受け2ケ年を経過しないこと。
- d) 一労働組合に損害を及ぼしたことにより、委員会から法的に有罰の判決を受けたこと。

加入申請は、その提出後30日以内に役員会によって可否を決定される。

その期間が経過すれば、受け付けられたものと見做される。

役員会が加入申請の拒否を決定した場合には、最初の総会又は委員会

等に、決定の基礎資料等と共に、そのすべての提出書類を回付せねばならない。

その決定が確認されたならば、その決定が発表になってから20日以内に初級労働裁判所に上告することが出来る。

その加入を取止めるためには、労働者は、組合に対し、文書又は照合電報をもって辞表を提出せねばならない。辞表受付の可否は役員会によってその提出後、30日以内に決定され正当な理由により退職者の追放を決定されない限り、否決されることはない。

上記の期間内に、退職の可否決定をみず、又は前項に違反してその拒否が決定された場合には、自動的に受理されたものと見做され、且つ労働者はこの事情を使用者側に通告して、本法第8条の場合を除き、組合の利益のためにその給料を押えない様手続きすることが出来る。これに対し、使用者が拒否したり、あるいは、はっきりしない態度をとる時は、脱退の権利を尊重して貰うために労働保安省に対し訴えることが出来る。

中級労働組合は、同一企業体職業、任務又は部門の労働者を糾合して成立した初級組合の加入申請を拒否することは出来ないとともに、加入組合の介入を命ずることは出来ない。

上級組合又は其他のより高度の組合は、下級組合の加入申請を拒否することは出来ないとともに、加入組合の介入を命ずることは出来ない。

上級組合は、下級組合の加入申請を、特別総会等における直接又は秘密投票で75%の指票率をもって採用された決定があった場合に限り拒否することが出来る。

一般組合は、何らの制約を受けることなくその所屬する上級組合を脱退することが出来る。

第4条（法律第14455号 第9条3項）

団体法人格を有する総会の役員全員が時効となった場合には、労働保安省は選挙委員会を任命し、同委員会は直ちに法規に従って選挙を実施する

とともに、選挙された当事者に組合の監理権を引渡さねばならない。

第5条（法律第14455号 第9条第5項）

通常総会又は委員会は、会議の首題を日付順に明示して30日以上の子告期間を置いて召集されなければならない。

初級総会の場合、総会又は委員会は、組合員又は、直接又は秘密投票によって選出された代表者によってなされる。

中級組合の総会又は委員会は、初級加入組合員の直接又は秘密投票により、組合員数に比例して選出された代表者によって構成される。

上級組合の総会又は委員会は、加入組合の総会又は委員会の直接又は秘密投票によってその組合員数に比例した人数だけ選出された代表者によって構成される。

上級組合の総会又は委員会に出席する一組合の代議員の数は、代議員総数の40%を超えることは出来ない。

総会又は委員会の代議員に立候補するためには、その企業、職業、任務、部門又は事業所等において一年以上の勤務歴を有する必要がある。

第6条（法律第14455号 第9条第9項）

定款は、すべての組合員に民主主義と投票権の行使を保障する規定を設けなければならない。そのためには、初級組合ならびに其他上級組合の定款は、下記の事項を規定せねばならない。

- a) 組合員が選挙権を有するためには、労働者は選挙の前年中、その企業体、職業、任務、部門等に勤務した者であること。但し、恩給退職者の場合には定款が投票権を認める場合を除く。
- b) 選挙のための召集は、選挙日より30日以上の子告期間をもって決定され且つ告示されなければならない。

改選される役員又は代議員の任期終了前30日以上の子告期間をもってこの選挙日は決定されなければならない。

組合がその召集を規定の期間内に行なわない場合には、労働保安省は、

投票権を有する組合員の申請に基づき、公募を行なうための選挙委員任命のため、又選挙手続きと関係のあるすべての点において組合当局に代行する準備のため、5日以内にそれを行なう様組合側に通告する。召集の告示には、選挙の場所、時間等を明示し変更は許されない。

c) アルファベット順ならびに事業所又は勤務地別の2つの選挙人名簿を作成すること。

前者は下記の事項を含まねばならない。

一貫番号、姓名、身分証明番号、組合員番号、住所、事業所名ならびに勤務場所、前年勤務先等、とその住所等。

定款で退職恩給取得者の投票を認める場合には、退職者ならびに所属金庫等をも記入した特別の人名簿を作らねばならない。

d) 選挙人名簿ならびに仲介人名簿は選挙から遡って少なくとも30日以前に組合員に提示されなければならない。公式名簿の代表者又は有権者の1%の申請により、労働保安省は選挙人名簿の調査を行なう。

e) 選挙は1日の中に終了せねばならない。

但し、特殊な部門の職業のため必要な場合、又は投票者の確認が必要な場合には、投票日の延長又は郵便による投票を行なうこと。

f) 定款又は習慣により候補者のリストが色、番号又は其他の識別法によって区別される場合、その判定はグループ、断片又は前回選挙に使用された動作等を考慮して行なわれること。

g) 選挙終了後直ちに、開票が行なわれる。

選挙制度に関するすべての規定は、特別な章の中に含まれなければならない。

第7条 (法律第14455号 第9条第8項)

初級組合の役員会は、最高90日以上、組合員を停止することは出来ない。停止は組合員より選挙権又は被選挙権を奪うものではない。停止処分を受けた組合員は、初級組合により召集された總會又は委員会においてそ

の懲戒処分について上告することが出来るとともに、その会議に出席し発言し投票する権利を有する。

組合に不利な行為により告訴された組合員が、裁判を受ける場合、その停職は裁判の継続する限り延長され、投票権も被投票権も喪失する。組合員の追放は、総会又は委員会の特権である。役員会は、停職処分を適用するとともに、総会又は委員会に対し組合員の追放を勧告することが出来る。

この場合、組合員は、その審議に出席し陳述、又は投票するの権利を有する。但し代議員会を除き、この場合は単に口頭陳述のみを許される。

組合員は、下記の場合に限り除名される。

- a) 組合が定めた期間内にその状態を正常化する事なく、割当金又は寄附金等の支払いがわるいこと。
- b) 定款により規定された法的な効力を有する手段を尊重しないこと。
- c) 使用者の不正行為に協力すること。
- d) 組合幹部に在任中、使用者から直接又は間接に不正な補助金を受取ること。
- e) 亜国又は外国の政党又は団体から直接間接に補助金を受けること。
- f) 労働組合に不利な行為により委員会より有罪の判決を受けること。
- g) 権限なくして、組合の不利になる様な行為を組合に強制し又は義務づけること。

上記の列記事項は限定的性格を有する総会の決議は本細則第3条第2項に規定の条件において救済手段として用いることが出来る。

除名処分の理由以外に、加入取消となる唯一の理由は、所属する企業体職業、任務、部門、又は事業所等を最高1ケ年内欠勤した場合。

但し恩給付退職者の場合を除く。

第8条 (法律第14455号 第9条第10項)

直接行為の採用は、特別総会において組合員の直接又は秘密投票によって決定されなければならない。

第9条 (法律第14455号 第10条)

初級組合の役員会メンバーならびに中級組合の総会又は委員会に対する代議員は、初級組合員の直接又は秘密投票によって選挙される。中級ならびに上級組合の役員会メンバー、ならびにこれら組合の総会、会講への代議員の選挙は、総会又は委員会の代議員の直接又は秘密投票により実施される。

第10条 (法第14455号 第14条c項)

より上級の組合への加入又は脱退は、総会又は委員会の特権である。

第11条 (法律第14455号 第17条第1項)

団体法人格を有する組合は、召集後48時間以内に総会、委員会又は選挙等の実施を労働保安省に通告せねばならない。

第12条 (法律第14455号 第17条第3項)

a) 労働保安省は、組合の財政経済活動を監督のため、検査、書類点検、報告書、其他法律上適当と思われる技術的手段をもって、法律第14455号に規定の会計法の履行を監督するとともに、下記の事項について権限を有する。

- 一 組合の有する経理簿、文書類、覚書類其他すべての書類の検査
- 一 関係団体の資産状態、経済ならびに財政状態を示す勘定帳簿の調査
- 一 資金流用面において何らかの不正が認められ又はその様な情報が得られた場合に調査を実施すること。本条に関係のある監督者は、その性質の如何によらず、営利的なものであろうとなかろうと、独立のものであろうと又は付属であらうと、如何なる団体にも適用される。

b) 労働組合は、下記の帳簿を備えるとともに、その業務をよりよく統制するために其他必要と認められるものを使用せねばならない。

- 1) 財産目録
- 2) 現金出納簿
- 3) 日記帳

- 4) 勘定元帳
- 5) 組合員登録簿
- 6) 組合員会費登記簿
- 7) 使用者出資登記簿
- 8) 総会議事録
- 9) 役員会議事録

上記の帳簿類は、労働保安省により、頁数と略署を附せられ、商法に従って運用されるとともに、夫々の組合の本部より撤去することは出来ない。関係団体の要望により、上記帳簿の中何れか一つにそれらを集約し、統制の基本的な方針を害うことなく、他の組織に代らしめるべく許可を与える権限を労働保安省に与える。

又、労働保安省は、組合の会計基準となる基本勘定の計画をたてる権限を有する。帳簿の展示ならびにその会計検査は、労働保安省の係官の要請あるたび、正当に認可された通り行なわれなければならない。

- c) 省 略
- d) 省 略
- e) 省 略

第13条 (法律第1445号 第18条第2項)

組合は、その組合員数が総労働者の1/10以上の場合には、労働者を代表する充分なる資格を有するものと見做される。

企業別、職業別、業務別、部門別又は事業別組合の一つが分離する場合、職業上の利益が存在することに対し、団体法人格の許与が考慮される。地域的に接近した組合の分離の場合、それぞれの企業、職業、業務、部門、事業又は領域等に関連し、加入者数と分離を受ける団体との関係が定められなければならない。

その場合、新組合に対する団体法人格の授与は元の組合が有していた代表権の自動的な縮少を要する。

新組合の加入者は、新しい団体協約が締結されるまで既存の協約により保護を受ける。

但し、既存協約に定められた組合員費は新組合に支払われなければならない。

第14条 (法律第14455号 第22条)

団体法人格を取得せんとする組合は、組合代表者の署名を付した下記の書類とともに、申請書を提出せねばならない。

- a) 創立総会議事録写し3部。
- b) 定款3部
- c) 役員会の名簿。年令、国籍、勤務場所又は施設
- d) 提出当日以前6ヶ月間の各月の組合員数

第15条 (法律第14455号 第28条)

組合定款は、更に上級の組合に加入する際、その特権として保留すべき権限を明瞭に決定せねばならない。

第16条 (法律第14455号第33条)

労働保安省は、法律第14250号ならびにその細則に従い、調整ならびに確認された団体労働協約に規定がある場合、非加入労働者を含む分担金の保留を認可することが出来る。

団体労働協約に規定された負担金ならびに初級組合に加入した労働者だけの普通又は特別組合員費又は負担金等の場合、その保留が出来るための認可は、下記の条件を満す場合に限り行なわれる。

- a) 会員費又は分担金が、初級組合の総会又は委員会で選出された代議員又は組合員による直接又は秘密投票で、認可されたること。
- b) 団体協約にもとづき、中級組合よりその保留申請がなされたる時、その組合の総会又は委員会によってその分担金は認められたること。
- c) 会員費又は分担金を承認する総会又は委員会の召集は、本細則第11条に規定の期間内に、労働保安省に通告されたること。

d) 申請する組合の定款は、法律第14455号ならびに本細則の規定に沿って調整されること。

すべての場合、使用者側によって留保された資金は、保留を受けた労働者を代表する団体法人格を有する初級組合の直接の監理下に置かれる。

中級組合による団体協約に規定された分担金の場合、中級組合がそれを行わない場合には、留保の申請は、初級受益組合によって直接行なうことが出来る。

組合員の負担による会費、分担金等の留保のためには、組合は、加入組合員名簿と留保さるべき会費の領収書又は副券等と共に計画書を使用者に送付せねばならない。

使用者は、その計画書を受けとったその時から、その留保を実施し且つ48時間内に組合の監理下ならびに組合が指示する銀行勘定下に置く義務を有する。

若し組合が、その計画書提出を偽り、その中に組合員を含めない場合、留保を認可した決議の取消しをもって処罰させる。

第17条 (法律第14455号 第40条)

上記法律第40条のため、組合関係の任務が終了してから30日以内に職場復帰の申請がなされなければならない。又申請後5日以内に職場に復帰しないことは、否定的に考えられる。

第18条 (法律第14455号 第41条)

1 企業を代表する代議員、委員会メンバー、其他同様な代表者としての職務において、本法第14条に規定された解雇されない権利を有する代表者の最高数は下記の範囲を超えてはならない。

労働者 5名～15名	代表者 1名
" 16名～40名	" 2名
" 41名～70名	" 3名
" 71名～ 以上	50名毎に1名増

これらの代表者の任期は1年以上2年未満とし、再選を妨げない。
その選挙は、企業、課、部等の全労働者の直接又は秘密投票により、その職場において行なわれる。

立候補するための資格は、団体法人格を有する組合に加入し、企業内の勤務歴は1年以上を有し、且つ前科を有しないことである。

選挙は、前任者の任期満了前少くとも20日以上予告期間を置いてなされなければならない。

その召集は、団体法人格を有する組合によりなされ、且つ10日以上予告期間をもって事業体内の全労働者に周知せしめるべく、公告されなければならない。

決った期間内に組合が召集をしなかった場合には、関係労働者の5/100の要請により、5日以内に実施する様通告する。なお、召集ならびに選挙関係手続きを調整する目的をもって選挙事務代議員を任命して準備を行なうことが出来る。

組合員代表の任命は、企業を代表する組合により信ずるに足る様式により使用者側に通告される。

若しその通告に不備のある場合、当選者の申請により、労働保安省は、それに相当する通告を行なうこととし、その通告は完全に有効なるものとする。

第19条 (臨時規定)

その等級の如何を問わず、労働組合は、本細則発効の時点で許与された団体法人格を維持することが出来る。

この細則の公布以後180日以内にその定款を本法に合せて調整せねばならない。

その期間は例外的に又は労働保安省の決議により60日間延長することが出来ることとし、その期間内に、現在初級組合として運用中のものは中級組合に変らねばならない。

団体法人格を有する初級組合の地方事務所、代表事務所、支部其他同様な機関は、組合が中級組合に変わる時に、初級組合として団体法人格を申請するならば第18条第3項の目的のためその活動を勘定に入れる。

第20条 法令第3470/63は廃止する。

第21条 省 略。

第22条 省 略。

23. 団 体 労 働 協 約

(1953年10月13日法律第14250号)

第1条 使用者団体、1使用者又は使用者群と組合的性格を有する労働者団体との間に締結される団体労働協約は、本法の適用を受ける。

第2条 団体労働協約は、文書により締結され下記の事項を含む。

- a) 締結の場所と年月日等
- b) 参加者名ならびにその代表権に対する信任
- c) 労働者の業務ならびに種別等
- d) 適用地域
- e) 有効期間

第3条 団体労働協約は、労働福祉省の確認を受けなければならない。その条件を履行する事は、署名者の義務であるばかりでなく、本法第8、第9条の規定において、全労働者ならびに使用者の義務でもある。

労働省において締結された協約は、その事実により、既に同省の確認を得たものと見做される。

第4条 確認を得た団体協約は、その公布の翌日から発効する。団体協約の本文は、場合によっては、署名又は確認後10日以内に労働省により公布される。その期間が満了すれば、規則の定める様式により当事者の何れか

が実施した公布は、正式の公布と同様な法的な効果をもたらすものとする。

労働省は、団体協約の記録を保存し、且つその文書は政府の関係部局に保管される。

第5条 団体協約の期間が満期になった場合、新協約が発効するまで、旧協約の労働条件は存続するものとする。

第6条 団体協約の規定は、労働法の各規制と関連のある協約の条項を支配する法的規準が、労働者のため更に有利とならない限り、又一般的利益保護の目的をもって定められた規則に影響のない場合に限り、労働法の規制を支配する法的規準に沿うて調整されなければならない。

又一般的利益を守る目的をもって定められた規準に影響しない場合に限り、労働法の規定を修正する職業的な利益擁護のため、労働者組合の行為を有利にするための団体協約の条項は有効である。

第7条 確認を受けた団体協約の原則は、義務的なものであり、労働者に有害となる個々の労務契約によって変更されることはない。

又団体協約の適用は、個々の労務契約に規定された労働者のために更に有利な条件に影響を与えることは出来ない。

第8条 確認を得た団体協約は、適用地区内において、この協約に含まれた事業のすべての労働者に対し、協約に加入、非加入の別なし義務的なものとする。団体協約は、それに署名した労働者の職業別組合に参加することに特別の利益を規定する条項を含むことが出来る。

加入労働者組合のため寄附行為につき規定した協約の条項は、組合加入者のみならず協約の範囲内に入る非加入者に対しても有効である。

第9条 事業を代表する使用者の職業的組合により締結された協約の規定する地区に包含された事業の全使用者にとり、その加入者の性格を、再審するしないを問わず、義務的なものとする。協約の対象事業内に使用者の職業的組合が存在しない場合、労働省はそれぞれの部門の使用者をもって、使用者の代表を完全なるものとし、又は交渉に参加する使用者群の代表に

対し十二分の配慮を与える。

第10条 労働福祉省は、両者何れかの要請に基き団体協約の義務事項を規定の定める条件ならびに形式において、その協約の範囲に含まれない地域にまで延長することが出来る。

第11条 協約の効力を他の地区まで延長せんとする団体協約又は労働福祉省の決議等は、以前に存在した地区協約の発効状況を決定する規定を包含せねばならない。

第12条 協約が満期となった後、あるいは、その満期前の60日間に、労働福祉省は、当事者の何れかの申請により、新協約の発足について協議せねばならない。

第13条 労働保安省は、本法の適用ならびに団体協約の履行の監督機関とする。

団体協約条項の違反は（法律第12921号）法令第21877/44号に基き処罰される。

第I章 労使委員会

第14条 団体協約の関係当事者は、労働福祉省に対し、労使委員会の設立を要請することが出来る。その際、本法に遵ずる権限と形態を備えへ構成されなければならない。

第15条 これら委員会は、労使双方とも同数の代表によって構成され、労働福祉省によって任命された1名の職員によって主宰され且つ下記に掲げる任務を有する。

a) 団体協約の何れか一方、あるいは実施当局の要請に基き団体協約を一般に理解出来る様翻訳する。

b) 団体協約の定めるところに従い、必要に応じて事業施設の分類を決定し、又は人員の資格付けを行なう。

第16条 労使委員会は、団体協約の適用により生じた個人的な問題に介入

することが出来る。その場合、その介入は仲裁の形をとり、協約当事者の何れか一方の要請によって行なわれる。この介入は、関係者が直接法的行為に出る権限を中止あるいは、除外するものではない。

労使委員会において締結された和解の協定は、判決と同等の権威を有するものとする。

第17条 前記a)項に従って発表された労使委員会の決定が一致して可決されない場合、その決定事項に関係を有する個人又は団体は、規則に定める期間内に労働福祉省に対し上告することが出来る。

一致して可決された場合には、力の過剰又は無力に基く上告のみが認められる。

委員会の決議が、その性質上、団体協約の効果を生ずる事を目的とした場合、有効なる条件ならびに形態は従わなければならない。

其他の場合、労使委員会の決議は、その告示と共に効果を発生する。

II

第18条 本法が裁可になった時点において、労働福祉省に登録され、効力を有する団体協約は、その期満了に至るまで本法が協約に与えると同等の効力を有するものとする。

第19条 施行細則は本法が如何にして、個人的性格を有するも、有効な法令又はそれと関連のある法規を有する事業体に適用されるかを決定する。

第20条 省 略。

24. 団体協約における賃金規定

(1967年3月31日法律第17224号)

第1条 私企業における、団体協約ならびに定款等に定められた賃金は、下記の場合にも拡大適用される。

- a) 1967年3月31日満期となった協定又は定款等に相当するものは24%増
- b) 1967年4月1日から5月31日間に満期となる協定、定款等に相当するもの。22%増
- c) 1967年6月1日から7月1日の間に満期となる協定、定款等に相当するもの。17%増
- d) 1967年8月1日から9月30日の間に満期となる協定、定款等に相当するもの。12%増
- e) 1967年10月1日から11月30日の間の満期となるもの。
8%増

第2条 前条 a) b) 項の適用を受けたる給与は1967年4月1日から、又他の項の適用を受けたものは1967年5月1日から実施される。

第3条 団体労働協約ならびに特殊定款ならびにその中に定められた賃金は、本法により調整を受けた賃金を含め1968年12月1日まで実施される。

第4条 政府企業のため有効な団体協約に設けられた賃金は、監督庁の手により夫々の満期日までに法律第17131号に従って調整されなければならない。

第5条 ~ 第6条 省 略。

25. 団体協約における休暇基準

(1969年9月4日法律第18338号)

第1条 1970年1月1日以降、下記の休暇規定を私企業ならびに政府企業の労働を規定する団体協約ならびに特殊規定に含める。

a) 一般 勤務年限5年以内の時

連続12日

b) 子供出生の時 2日間

c) 結婚 10日

d) 妻又は夫、子供、父母の死亡：3日

兄弟姉妹の時：1日

e) 中等ならびに大学において、試験をするためには、2日間連続の休暇、年間最高10日とする。

第2条 前条に記載の休暇は有給とする。

第3条 第1条a項に記載の普通休暇は、月曜日又は代休の翌日よりとるべきものとする。

第4条 本法第1条b、c項に記載の休暇については、たまたま日曜日、休暇又は休日等に当たった場合、その1日は就労日に勘定せねばならない。

第5条 本法第1条e項に関する休暇を認めるためには、試験は公的授業計画に準じたものであり、又は、国家又は州関係監督機関の認可を得たものでなければならない。

第6条 休暇をとる者は、学校当局の発行する証明書を提出して、使用者に対し受験の事実を証明せねばならない。

第6条 本法に規定する休暇制度を含む団体労務協約は、本法に規定する期間又は条件等にまさる同様の受益事項を定めてはならない。万一その様な事項を定めた場合、その項目は無効となる。

第7条 本法に規定する事項について、団体労務協約が本法の発効までに規定した主たる受益事項は、法律18337号第8条の規定に従い有効性を持続するものとする。

第8条 省 略。

LEY N° 11.729

Sancionada el 18 de setiembre de 1934

PREAVISO, DESPIDO, INDEMNIZACION

Y VACACIONES

ARTICULO 1º — Modifícanse los artículos 154, 155, 156, 157, 158, 159, y 160 del Código de Comercio, en la siguiente forma:

Responsabilidad de los Empleados

Art. 154. — Los empleados de comercio, factores, dependientes, viajantes, encargados u obreros que realizan tareas inherentes al comercio, son responsables ante sus principales de cualquier daño que causen a sus intereses por dolo o culpa en el ejercicio de sus funciones.

Accidentes o Enfermedades

Art. 155. — Los accidentes y las enfermedades inculpables que interrumpen los servicios del empleado de comercio, factor, dependiente, viajante, encargado u obrero, que trabaja a sueldo, jornal, comisión u otro modo de remuneración, sea en dinero o en especie, alimentos o uso de habitación, no le privarán del derecho a percibir dichas retribuciones hasta tres meses de interrupción si tiene una antigüedad en el servicio que no exceda de diez años, y hasta seis meses si tiene una antigüedad mayor de este último tiempo.

La retribución mensual que en estos últimos casos corresponde al empleado se liquidará de acuerdo con el promedio del último semestre.

El empleado conservará su puesto, y si dentro del año transcurrido después de los plazos de tres y seis meses indicados, el principal lo declarase cesante, éste le pagará la indemnización de despido del art. 157.

La indemnización por accidente o enfermedad que establece el primer apartado de este artículo, no regirá para los casos previstos en la ley de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, cuando por esta última corresponda al empleado una indemnización mayor.

El derecho a la retribución en los casos de accidentes o enfermedades inculpables, no excluye el que tiene el empleado a la indemnización por los daños y pérdidas que sufra durante el servicio que presta al principal, y que estará a cargo de éste.

En ningún caso el empleado tendrá derecho a más de una indemnización por su accidente o enfermedad.

Servicio Militar

También conservará el empleado su puesto cuando deba prestar servicio militar por llamamiento ordinario, movilización o convocatorias especiales, hasta 30 días después de terminado el servicio.

Vacaciones

Art. 156. — El empleado de comercio —factor, dependiente, viajante, encargado u obrero— gozará de un período mínimo y continuado de descanso anual, conservando la retribución que recibe durante el servicio, liquidada de acuerdo con el artículo anterior por los siguientes términos:

- a) Diez días, cuando la antigüedad en el servicio no exceda de cinco años;
- b) Quince días, cuando siendo mayor de cinco años la antigüedad no exceda de diez;
- c) Veinte días, cuando la antigüedad es mayor de diez años y no excede de veinte;
- d) Treinta días, cuando la antigüedad en el servicio es mayor de veinte años.

Queda reservada al principal la elección de la época en que regirá el período de descanso.

Disolución del Contrato de Empleo

Art. 157. — 1º El contrato de empleo no podrá ser disuelto por voluntad de una de las partes sin previo aviso o, en su defecto, indemnización, además de la que corresponderá al empleado por su antigüedad en el servicio cuando se disuelva por voluntad del principal.

Esta regla se aplicará también en los casos de cesación o liquidación del negocio que no sean determinados exclusivamente por fuerza mayor.

Preaviso

2º El preaviso, cuando una convención de partes no lo fija en un término mayor, deberá darse con la anticipación siguiente:

- a) De un mes, cuando el empleado, factor, dependiente, viajante, encargado u obrero, tiene en el servicio una antigüedad no mayor de cinco años;

b) De dos meses, cuando el empleado tiene en el servicio una antigüedad mayor de cinco años.

Estos plazos correrán desde el último día del mes en que se comunica la cesantía. La notificación deberá probarse por escrito.

Durante el término del preaviso, y sin que se disminuya su sueldo, jornal, comisión u otro modo de remuneración, el empleado gozará de una licencia diaria de dos horas dentro de su jornada normal de trabajo.

En caso de cesantía sin aviso previo en los plazos señalados el principal pagará al empleado una indemnización equivalente a la retribución que corresponde al período legal de preaviso.

Indemnización por Despido

3º También abonará el principal al empleado, en todos los casos de despidos que no sean por las causales enumeradas en los artículos 159 y 160 ap. a) de este Código, haya o no preaviso, una indemnización no inferior a un mes de sueldo promedio por cada año de servicio, o fracción mayor de tres meses, tomándose como base de retribución el promedio de los últimos tres años o de todo el tiempo del servicio cuando sea inferior a aquel plazo. Para fijar el promedio se computarán, como formando parte de los sueldos y salarios, las comisiones u otra remuneración y todo pago hecho en especie, en provisión de alimentos o en uso de habitación. La indemnización no podrá exceder de \$ 20.000 m/n. por cada año de servicio. Para los casos en que los despidos fueran dispuestos por disminución o falta de trabajo fehacientemente justificada, y empiecen por el personal menos antiguo, el principal abonará al empleado una indemnización no inferior a la mitad de la retribución mensual promedio, que se calculará en la forma que establece la primera parte de este apartado. Esta indemnización no podrá exceder de \$ 10.000 m/n. por cada año de servicio. 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 mes de trabajo, calculado de conformidad con lo establecido en los párrafos primero y segundo de este artículo.

Rebaja de Sueldos y Comisiones

La rebaja injustificada de los sueldos, salarios, comisiones u otros medios de remuneración, no aceptada por los afectados, colocará a éstos en situación de despedidos y con derecho a percibir la compensación que establece este artículo. (1)

(1) El texto del apartado 3 del Art. 157 es el que dispone la Ley 17.391 y rige desde el 18/8/1967.

La prohibición de despido por causa de matrimonio ha sido establecida por ley 12.383 del 7/10/1938.

Cambios de Firmas

4º Cuando se produzca la cesión o cambio de firma, o cuando la precedente no haya dado el aviso previo en los plazos ya enunciados, y en los casos de suspensión de tareas o rebaja injustificada de las retribuciones, pasarán a la nueva firma las obligaciones que establecen este artículo y los dos anteriores.

Falencia del Patrono

5º En caso de falencia del principal, el empleado tiene derecho a la indemnización por despido, según antigüedad en el servicio.

El Empleado Debe Preavisar

6º Cuando el contrato de empleo se disuelve por voluntad del empleado, éste deberá preavisar al principal en los mismos plazos de este artículo, y en su defecto pagará la indemnización que por falta de preaviso se establece para el empleador.

Privilegio de las Indemnizaciones

7º Las indemnizaciones por cesantía y por falta de preaviso que corresponden al empleado no están sujetas a moratorias ni a embargo, y regirá a su respecto lo dispuesto para salarios y sueldos en el art. 4º de la Ley 11.278. Estas indemnizaciones gozarán del privilegio establecido en el art. 94, inciso 4º de la ley de quiebras.

Indemnización por Fallecimiento

8º En caso de muerte del empleado, el cónyuge, los descendientes y los ascendientes en el orden y en la proporción que establece el Código Civil, tendrán derecho a una indemnización igual a la establecida en el apartado 3, para los casos de despido por disminución o falta de trabajo, limitándose para los descendientes a los menores de veintidós años, y sin término de edad cuando estén incapacitados para el trabajo. A falta de esos parientes, serán beneficiarios de la indemnización los hermanos, si al fallecer el empleado vivían bajo su amparo, y dentro de los límites fijados para los descendientes. 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 (2)

(2) El texto del apartado 8 es el que dispone la Ley 17.391 del 18 de agosto de 1967.

Extinción del contrato de trabajo

9º La extinción del contrato de trabajo por mutuo acuerdo de las partes sólo será válida cuando se formalice ante la autoridad administrativa de aplicación de las disposiciones laborales, la autoridad policial o un escribano público, con asiento en el lugar donde se prestan los servicios. Si los mismos se cumplieran en distintos lugares será competente la autoridad administrativa o policial, o un escribano, del domicilio del empleador o de cualquiera de los establecimientos donde se realizaren o a los que estuvieren afectados esos servicios.

La extinción del contrato de trabajo por renuncia se formalizará ante la autoridad administrativa o policial competente, de acuerdo con lo establecido en los párrafos anteriores, o mediante despacho telegráfico cursado personalmente al empleador desde una dependencia de Correos y Telecomunicaciones.

En todos los supuestos mencionados en el presente inciso se requerirá la presentación de documentos de identidad y se expedirá certificación simple del acto con mención de nombre, apellido y domicilio de las partes.

En caso de renuncia formalizada ante la autoridad administrativa o policial, deberá comunicarlo ésta a la empleadora dentro del plazo de tres (3) días corridos.

Los actos cumplidos ante la autoridad administrativa o policial y los despachos telegráficos serán gratuitos (3).

Nulidad de la Renuncia a los Beneficios de la Ley

Art. 158. — Será nula y sin valor toda convención de partes que reduzca las obligaciones determinadas en los tres artículos anteriores, las que regirán también para los contratos de empleo a plazo fijo, en cuyo caso el preaviso deberá darse uno o dos meses antes de la expiración del término convenido, según antigüedad en el servicio, considerándose que acepta la reconducción del contrato la parte que omita el preaviso.

Reconducción de Contratos

Cuando vencido el término expresamente estipulado en un contrato, el empleado —factor, dependiente, viajante, encargado u obrero— continúa en el trabajo, por tácita reconducción o por un nuevo contrato, se le computará el tiempo de servicio anterior para determinar los períodos de licencia anual, el plazo de preaviso o la in-

(3) El inciso 9 es un agregado dispuesto por Ley 18.523 y está en vigencia desde el 31/12/1969, fecha de sanción de la misma.

demnización equivalente y el monto de la indemnización por antigüedad en el trabajo, de cuyo monto se deducirá lo que ya ha recibido por el mismo concepto, a la terminación de los precedentes contratos. A los mismos efectos y en el caso de contratos por tiempo indeterminado, se computará el tiempo anterior cuando el empleado despedido reingrese al servicio del principal, deduciéndose de la última indemnización por antigüedad lo recibido en igual concepto por despidos anteriores.

Obligaciones de Entregar Certificado

En caso de cesantía o de retiro voluntario del servicio, por cualquier causa, el principal estará obligado a entregar al empleado un certificado de trabajo, conteniendo las indicaciones sobre su naturaleza y antigüedad en el mismo.

De la Inobservancia del Contrato

Art. 159. — Se considera arbitraria la inobservancia del contrato entre el principal y su empleado, siempre que no se funde en injuria que haya hecho el uno a la seguridad, el honor o a los intereses del otro o de su familia.

Esta calificación se hará prudencialmente por el tribunal o juez competente, teniendo en consideración el carácter de las relaciones que median entre los superiores e inferiores.

Justas Causas de Despido

Art. 160. — A) Son causas especiales para despedir al empleado, y sin obligación para el principal de indemnizar por despido y por falta de preaviso, aunque exista contrato por tiempo determinado:

- 1º Los hechos previstos en el artículo 154 y todo acto de fraude o de abuso de confianza, establecidos por sentencia judicial;
- 2º Incapacidad para desempeñar los deberes y obligaciones a que se sometieron, excepto cuando es sobreviniente a la iniciación del servicio;
- 3º Negociación por cuenta propia o ajena, sin expreso permiso del principal, cuando afecta los intereses de éste.

B) Los principales están obligados desde la promulgación de esta ley, a llevar un libro especial que tendrá todas sus hojas numeradas y rubricadas por el Departamento Nacional del Trabajo en la Capital Federal y Territorios Nacionales y por las oficinas correspondientes en las Provincias, en el que conste el nombre de los

empleados, factores, dependientes, viajantes, encargados u obreros; fecha de su ingreso, sueldos, salarios, comisiones, gratificaciones u otras remuneraciones que perciban, así como todo contrato de empleo y demás condiciones y datos a que se refieren los artículos anteriores.

Sustitución de las Obligaciones de la Ley

C) Los empleadores podrán sustituir las obligaciones impuestas en los artículos 155, 156, 157 y 158 por un seguro constituido a favor de los empleados que ocupan, sin afectar las acciones directas de éstos contra sus principales, en compañías o asociaciones mutuas autorizadas por el Poder Ejecutivo Nacional para esta clase de operaciones.

Procedimiento Judicial

D) Las acciones derivadas de la aplicación de los artículos 155 a 160 se regirá por el procedimiento establecido para las de indemnización por accidentes del trabajo, excepto en los casos de divergencia causada por rebaja de la remuneración del empleado, que se resolverán por arbitradores designados por las partes. Si los arbitradores disintieren en su fallo, las partes designarán un tercero, y no poniéndose de acuerdo en su nombramiento dictará sentencia en tal carácter el respectivo juez de comercio. En esta clase de juicios los empleados o sus derecho-habientes gozarán del beneficio de pobreza.

ART. 2º — A los efectos de las indemnizaciones establecidas en el art. 157 del Código de Comercio, la antigüedad en el servicio anterior a la sanción de esta ley sólo se reconocerá hasta un máximo de cinco años.

ART. 3º — Las disposiciones de esta ley se declaran de orden público y se aplicarán a los casos de despido ocurridos desde el 1º de agosto de 1932.

ART. 4º — Comuníquese al Poder Ejecutivo.

LEY N° 18.596

Sancionada y promulgada
el 6 de febrero de 1970

NORMAS PARA EL PAGO DEL SALARIO

Artículo 1º — Las remuneraciones en dinero, debidas al trabajador por motivo de la relación de trabajo, deberán ser pagadas en efectivo, cheque o mediante acreditación en cuenta bancaria abierta a su nombre y orden.

El pago de las remuneraciones deberá realizarse, bajo pena de nulidad, en dinero efectivo hasta las sumas que fije la reglamentación que dicte el Poder Ejecutivo Nacional salvo los casos de excepción que la misma establezca.

Las remuneraciones cuya cuantía excediere de aquellas cuyo pago debe realizarse en dinero efectivo —salvo las excepciones reglamentarias autorizadas por el párrafo precedente— podrán abonarse en cheque o por acreditación en cuenta bancaria abierta a nombre y orden del trabajador.

Art. 2º — El Poder Ejecutivo Nacional podrá sujetar a condiciones reglamentarias el pago que se efectúe mediante cheque o acreditación en cuenta bancaria, en función de la naturaleza y modalidades de la actividad o explotación, de las características socio-económicas de la región o lugar y de la categoría profesional de los trabajadores. Atendiendo a las circunstancias expresadas, también podrá prohibir estos medios de pago. La documentación obrante en el Banco o la constancia que éste entregare al empleador constituirá prueba suficiente del hecho del pago.

Art. 3º — El pago de las remuneraciones deberá realizarse, atendiendo a la modalidad pactada, en uno de los siguientes períodos:

- a) por semana, por quincena o por mes, cuando se hubiere estipulado sueldo fijo;
- b) por semana o por quincena, cuando fuese a jornal o por hora, excepto el caso de contrataciones eventuales, cuando sean inferiores a una semana;

- c) por semana o por quincena, cuando la retribución se calcule por pieza o medida respecto de los trabajos concluidos en dichos períodos; y una suma proporcional al valor del resto del trabajo realizado, pudiéndose retener como garantía tan sólo una cantidad no mayor de la tercera parte de dicha suma.

Art. 4º — Cuando se hayan estipulado remuneraciones accesorias deberán abonarse conjuntamente con la retribución principal. En caso de que la retribución accesorio comprenda como forma habitual la participación en las utilidades, o la habilitación, la época de pago deberá determinarse de antemano.

Las cuantías, porcentajes y proporciones respectivas, así como la época de pago de los premios, comisiones de venta y demás retribuciones accesorias deberán ser exhibidos en cartel en el sitio de trabajo o de pago, conjuntamente con los referidos a las retribuciones principales.

Art. 5º — El pago se efectuará una vez vencido el período que corresponda, dentro de los siguientes plazos máximos: cinco (5) días para la remuneración mensual y quincenal y tres (3) días para la semanal.

Art. 6º — El Poder Ejecutivo Nacional podrá establecer otros períodos y plazos de pago que los fijados por los artículos 3º y 5º cuando las necesidades de la actividad, rama de actividad o explotación, región o lugar así lo requieran.

Art. 7º — El pago de las remuneraciones deberá hacerse en días hábiles, en el sitio de trabajo y durante las horas de prestación de servicio, quedando prohibido realizarlo en lugares 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 esos lugares. Cuando el trabajador se encuentre imposibilitado para concurrir al lugar de trabajo por enfermedad o accidente, el pago se efectuará en su domicilio o lugar donde se asiste.

El pago deberá efectuarse en días y horas preñaladas por la empleadora. Por cada mes no podrá fijarse más de seis (6) días de pago.

Los días y horas de pago deberán comunicarse antes del día 10 de enero de cada año a la autoridad de aplicación que corresponda y asimismo deberán ser puestos en conocimiento de los trabajadores, de manera fehaciente, sin perjuicio de comunicar también en cada caso todo cambio de día y hora de pago. Si el día de pago coincidiera con un día en que no desarrolle su actividad la empleadora

por tratarse de un día sábado, domingo, feriado o no laborable, el pago se efectuará el día hábil inmediato posterior, dentro de las horas prefijadas.

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

Art. 8º — La empleadora podrá efectuar adelantos de remuneraciones al trabajador correspondientes a cada período de pago hasta un 50 % de las mismas para solventar requerimientos y necesidades perentorias de aquél. A tal efecto deberá requerir por anticipado a la autoridad de aplicación la autorización correspondiente, que podrá revestir carácter general o sectorial o zonal. En esos casos, la autorización se sujetará a requisitos y condiciones que aseguren los intereses del trabajador y el principio de la intangibilidad de la remuneración y el eficaz contralor de la excepción concedida.

Art. 9º — En ningún caso 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 concepto de multas, entrega de mercaderías, provisión de alimentos, locación de sitios, uso de herramientas y cualesquiera otras prestaciones en especie o en dinero.

La prohibición antedicha, no se hará efectiva cuando la deducción, retención o compensación responda a alguno de los siguientes conceptos:

- a) adelantos de remuneraciones previstos en el artículo 8º;
- b) pago de aporte jubilatorio;
- c) pago de cuotas, aportes periódicos o contribuciones a que estuvieran obligados los trabajadores en virtud de normas legales o disposiciones de convenciones colectivas de trabajo, o en su carácter de afiliados a asociaciones profesionales de trabajadores 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 del que sean acreedoras entidades sindicales, mutualistas o cooperativistas;
- e) pago de cuotas o primas de seguro colectivo de vida del trabajador o su familia, o planes de retiro y subsidios aprobados por la autoridad de aplicación;
- f) depósitos en caja de ahorro de instituciones del Estado y pago de cuotas por préstamos acordados por esas instituciones al trabajador;

- g) reintegro de precio de compra de acciones de capital o de goce adquiridos por el trabajador a su empleadora;
- h) reintegro del precio de compra de mercaderías adquiridas en el establecimiento de propiedad de la 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 expendan en el mismo;
- i) reintegro del precio de compra de vivienda o arrendamiento de las mismas del que sea acreedora la empleadora;
- j) otras deducciones no previstas expresamente, siempre que reconozcan causas de naturaleza análoga a las establecidas precedentemente.

Art. 10. — En los supuestos previstos por los incisos d), g), h) e i) del artículo anterior, la deducción, retención o compensación no podrá insumir, en conjunto, más del 50 % del monto total de la remuneración en dinero que tenga que percibir el trabajador en el momento en que practiquen. En los restantes, deberá tratarse siempre de sumas fijas y previamente determinadas. En ningún caso podrán efectuarse las deducciones, retenciones o compensaciones a que se hace referencia en el artículo anterior, sin el consentimiento expreso del trabajador interesado y la previa autorización de la autoridad de aplicación del lugar.

Ambas exigencias deberán reunirse en cada caso particular, aunque la mencionada autorización podrá ser conferida con carácter general a una empleadora determinada a efectos de su utilización respecto a la totalidad de su personal y mientras no le fuese revocada por dicha autoridad.

La autoridad de aplicación podrá establecer un límite porcentual distinto cuando la situación particular lo requiera.

Art. 11. — Además de los recaudos previstos por el artículo anterior, la autoridad de aplicación del lugar ejercerá una fiscalización que, en la hipótesis a que aluden los incisos d), e), g), h) e i) del artículo 9º asegure el cumplimiento de las siguientes condiciones:

- a) que el precio no sea superior al corriente en plaza;
- b) que la empleadora o vendedora acuerde sobre ese precio una bonificación razonable al trabajador adquirente;
- c) que la venta haya existido en realidad y no encubra un ardid o maniobra dirigidos a presentar como legítima una retención, deducción o compensación prohibida.

A tales efectos, la autoridad de aplicación queda facultada para implantar los instrumentos de control apropiados que serán obligatorios para la empleadora que se proponga efectuar tales operaciones.

Art. 12. — Exceptúase de lo dispuesto por el artículo 9º, el caso en que el trabajador hubiere causado daños intencionales en los talleres, instrumentos o materiales de trabajo. Producido el daño, la empleadora deberá consignar judicialmente del importe de la remuneración, la parte proporcional a las resultas de las acciones que sean pertinentes.

Art. 13. — Los trabajadores ocupados por contratistas o intermediarios, tendrán el derecho de exigir a las personas para quienes dichos contratistas o intermediarios presten servicios que retengan y les entreguen el importe de todo lo adeudado en concepto de remuneraciones devengadas si en el día de su vencimiento no se les hubiere abonado.

Art. 14. — La mora en el pago de las remuneraciones se producirá por el solo vencimiento de los plazos señalados en el artículo 5º. También se entenderá que incurre en mora la empleadora que deduzca, retenga o compense sumas infringiendo las prescripciones de los artículos 9º y 10º, operándose aquella a partir de la fecha del hecho prohibido.

Art. 15. — Todo pago en concepto de remuneración, deberá instrumentarse mediante entrega de recibo firmado por el trabajador beneficiario, ajustándose su contenido y forma a las disposiciones siguientes.

Art. 16. — El recibo será confeccionado por la empleadora en doble ejemplar quedando el duplicado suscripto por la misma o su legítimo representante en poder del dependiente, y deberá contener las siguientes enunciaciones:

- a) nombre o razón social de la empleadora y domicilio;
- b) nombre y apellido del trabajador, tipo de la remuneración que percibe y requisitos del artículo 12 de la Ley 17.250;
- c) total bruto de la remuneración básica devengada y tiempo al que corresponda. En los trabajos remunerados a jornal o por pieza o medida o similares, deberá hacerse constar el importe que corresponde a la unidad adoptada y al global correspondiente al plazo liquidado;
- d) Importe por remuneración de vacaciones licencias pagas, premios, gratificaciones, bonificaciones, indemnizaciones por accidentes del trabajo, asignaciones familiares o cualquier otro rubro imputable a pagos emergentes de la relación de trabajo, dividendos y demás especificaciones que se abonaren;
- e) importes legales que se deducen: aportes jubilatorios, cuotas y contribuciones sindicales o mutuales, primas de segu-

ros, amortizaciones de cuotas y acciones de capital o goce, de préstamos autorizados, embargos y demás descuentos que legalmente correspondan;

f) importe neto devengado;

g) constancia de la recepción del duplicado.

Art. 17.— Los recibos originales deberán ser archivados por la empleadora y conservados durante todo el plazo correspondiente a la prescripción liberatoria del pago de que se trata. Asimismo, estará obligada a exhibirlos cuando le fueran requeridos por la autoridad competente.

Art. 18.— Si por los pagos referidos en los artículos anteriores se exigiere la firma del dependiente en libros o planillas o documentos similares, éstos deberán contener las enunciaciones del artículo 16. En este caso, la empleadora deberá entregar al dependiente un documento suscripto por ella o por quien la represente, con las mismas especificaciones enunciadas en dicho artículo.

Art. 19.— El recibo no debe contener renuncias de ninguna especie, ni puede ser utilizado para instrumentar la extinción de la relación laboral. Toda cláusula que contravenga esta disposición será nula y carecerá de efectos jurídicos. Asimismo queda prohibida toda observación o leyenda que enerve el valor probatorio del recibo duplicado o del documento sustitutivo.

Art. 20.— El recibo que no reúna los requisitos indicados en el artículo 16 carecerá de eficacia probatoria para acreditar el pago como hecho extintivo de la obligación.

El Poder Ejecutivo Nacional por reglamentación podrá fijar además —por actividad, rama de actividad o explotación, región o lugar— otras condiciones, requisitos o modalidades que aseguren la validez probatoria de los recibos, así como los recaudos formales que faciliten la verificación de aquéllos.

Art. 21.— Las remuneraciones debidas a los trabajadores serán inembargables y no podrán ser cedidas ni afectadas a terceros, por derecho alguno, hasta la suma que fije la reglamentación que dictare el Poder Ejecutivo Nacional, con la salvedad de las cuotas por alimentos y litis expensas, que deben ser fijados dentro de un mínimo que permita la subsistencia del alimentante. En caso de cesión, el trabajador podrá, en cualquier momento, exigir del cesionario el pago del importe total del crédito objeto de la operación.

Art. 22.— Las remuneraciones que excedan la suma determi-

nada por la reglamentación aludida en el artículo anterior sólo podrán ser embargadas o cedidas en la proporción que la misma establezca.

Art. 23. — Las disposiciones contenidas en los artículos 1º; 2º; 7º, 2do. párrafo; 9º; 10; 12; 13; 14; 15; 16; 17; 18; 19 y 20 de la presente ley, se aplicarán también a las indemnizaciones debidas al trabajador con motivo de la relación de trabajo o de su extinción.

Art. 24. — Los trabajadores comprendidos en las leyes 12.713 (Trabajo a Domicilio) y 14.546 (Estatuto del Viajante) mantendrán el régimen establecido en dichas normas en cuanto hace a periodos y oportunidad de pago.

Art. 25. — Las infracciones a las disposiciones reglamentarias de la presente ley serán sancionadas con pena de multa de Cincuenta Pesos (\$ 50.—) a Quinientos Pesos (\$ 500.—) por cada persona o infracción. En caso de reincidencia la multa podrá elevarse hasta Mil Pesos (\$ 1.000.—).

Art. 26. — Las disposiciones de la presente ley regirán en todo el territorio de la Nación y entrarán en vigencia a los Sesenta (60) días corridos contados a partir de la fecha de su sanción.

Art. 27. — Derógase las leyes 11.278 y 16.576; el Decreto-ley Nº 16.312/44 (Ley 12.921); las disposiciones de la Ley 9.511, modificada por la Ley Nº 14.443, en cuanto se refiere a sueldos y salarios, de la actividad privada.

Art. 28. — Comuníquese, publíquese, dése a la Dirección Nacional del Registro Oficial y archívese.

ONGANIA

José María Daghino Pastore

Decreto N.º 19.921

DEL 25 DE JUNIO DE 1944

(Ratificado por la Ley N.º 12.921)

REGLAMENTACION DEL PAGO DE LOS SALARIOS CORRESPONDIENTES A LOS DIAS FERIADOS OBLIGATORIOS

En este texto están comprendidas las modificaciones al mismo, resultantes del Decreto 24.252/44 y de las leyes 13.520 y 14.343

Artículo 1º — El Decreto N.º 10.991 se aplicará en todo el territorio de la República a partir del 29 de abril de 1944, y de conformidad con las siguientes disposiciones reglamentarias.

Art. 2º — Los dadores de trabajo, aun cuando se tratase de personas de derecho público, sin más excepciones que las que establecen las leyes de descanso dominical, están comprendidos dentro del régimen del Decreto N.º 10.991 y de la presente reglamentación.

Art. 3º — El personal remunerado por día o destajo perteneciente a fábricas, talleres, casas de comercio y demás establecimientos o sitios de trabajo, que en virtud de lo dispuesto en el art. 1º del Decreto N.º 10.991 se viera impedido de trabajar en los días que el mismo señala, tendrá derecho a percibir la remuneración correspondiente a esos días, aun cuando coincidiera en domingo.

Art. 4º — El personal a que se refiere el artículo anterior que no trabajara en alguno de los días señalados en el Decreto N.º 10.991, por coincidir con el fijado para su descanso semanal de acuerdo con las leyes respectivas, tendrá derecho a percibir el salario correspondiente a ese día.

Art. 5º — Los trabajadores tendrán derecho a percibir la remuneración indicada en los artículos anteriores siempre que hubieran trabajado a las órdenes de un mismo empleador 48 horas o seis jornadas dentro del término de diez días hábiles anteriores al feriado.

Igual derecho tendrán los que hubieran trabajado la víspera hábil del día feriado y continuaran trabajando en cualquiera de los cinco días subsiguientes.

Art. 6º — Para liquidar las remuneraciones se tomará como base el salario correspondiente a una jornada normal de trabajo.

Cuando se tratare de trabajo a destajo se tomará como salario base el promedio de los percibidos en los 6 días de trabajo efectivo inmediatamente anteriores al feriado o el que corresponda al menor número de días trabajados.

Art. 7º — Cuando dentro del período de vacaciones estuviere incluido algunos de los días señalados en la presente reglamentación, el empleador abonará el salario correspondiente a ese día aun cuando coincidiera en domingo.

Art. 8º — En caso de accidente o enfermedad los salarios se liquidarán de conformidad con lo que establecen las leyes respectivas.

Art. 9º — El pago de los salarios correspondientes a los cinco días declarados feriados por el Decreto Nº 10.991, se efectuará en los períodos indicados en el art. 2º de la Ley Nº 11.278.

Art. 10. — Las personas comprendidas dentro de las disposiciones de la Ley N 12.713, estarán sujetas al siguiente régimen especial:

- a) Tendrán derecho a percibir los salarios correspondientes a los días indicados por el decreto, los obreros que hayan trabajado para el patrono en la quincena anterior al feriado;
- b) El salario a abonar será igual a la cantidad que resulte de dividir por 25 la suma que arroje la adición de lo percibido por el obrero en la quincena en que esté comprendido el feriado, más lo ganado en la quincena anterior.
- c) El salario deberá hacerse efectivo el día de pago correspondiente a la quincena subsiguiente a aquella en la cual se encuentra comprendido el feriado;
- d) Los obreros del tallerista, cualquiera sea la importancia del taller, estarán sometidos al régimen que determinan los artículos 1º al 10 de este decreto;
- e) Los talleristas que tengan a su cargo más de tres obreros ayudantes o aprendices y los intermediarios no gozarán de los beneficios acordados por el decreto.

Ley N.º 11.544

Del 12 de setiembre de 1929

JORNADA LEGAL DEL TRABAJO

Artículo 1º. — La duración del trabajo no podrá exceder de ocho horas diarias o cuarenta y ocho 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 esta ley los trabajos agrícolas, ganaderos y los del servicio doméstico, ni los establecimientos en que trabajen solamente miembros de la familia del jefe, dueño, empresario, gerente, director o habilitado principal.

Art. 2º — La jornada de trabajo nocturno no podrá exceder de siete horas, entendiéndose como tal la comprendida entre las 21 y las 6 horas. Cuando el trabajo deba realizarse en lugares insalubres en los cuales la viciación del aire o su compresión, emanaciones o polvos tóxicos permanentes, pongan en peligro la salud de los obreros ocupados, la duración del trabajo no excederá de seis horas diarias o treinta y seis semanales.

El Poder Ejecutivo determinará, sea directamente o a solicitud de parte interesada y previo informe de las reparticiones técnicas que correspondan, los casos en que regirá la jornada de seis horas.

Art. 3º — En las explotaciones comprendidas en el artículo 1º, se admiten las siguientes excepciones:

- a) Cuando se trate de empleos de dirección o de vigilancia;
- b) Cuando los trabajos se efectúen por equipos, la duración del trabajo podrá ser prolongada más allá de las ocho horas por día y de cuarenta y ocho semanales a condición de que el término medio de las horas de trabajo sobre un periodo de tres semanas a lo menos, no exceda de ocho horas por día o de cuarenta y ocho horas semanales;
- c) En caso de accidente ocurrido o inminente o en caso de trabajo de urgencia a efectuarse en las máquinas, herr-

mientas 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 de la presente ley.

Art. 4º — 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 del 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.

Art. 5º — 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 han de autorizarse en cada caso.

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

Art. 6º — Para facilitar la aplicación de esta ley, 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 prescriptos en la presente ley, y una vez modificadas, registrarán 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 efectivas a mérito de lo dispuesto por los artículos 3º, 4º y 5º de esta ley.

Art. 7º — Las prescripciones de esta ley pueden ser suspendidas total o parcialmente por decreto del Poder Ejecutivo nacio-

nal en caso de guerra o circunstancias que impliquen un peligro inminente para la seguridad pública.

Art. 8º — Las infracciones a las prescripciones de esta ley serán reprimidas con multas de m\$n. 200 a m\$n. 10.000, por cada persona ocupada en infracción (*).

Art. 9º — Son autoridades de aplicación de la presente ley en la Capital Federal y territorios nacionales el Departamento Nacional del Trabajo (hoy Ministerio de Trabajo y Seguridad Social), y en las provincias las que determinen los respectivos gobiernos.

Art. 10. — Los representantes de la autoridad de aplicación tienen facultad para penetrar en los establecimientos a que se refiere esta ley para verificar las infracciones y pueden requerir la cooperación de la policía.

Art. 11. — Sin perjuicio de las facultades de la autoridad de aplicación, tienen personería para denunciar y acusar a los infractores, además de las personas damnificadas, las asociaciones obreras y patronales por intermedio de sus comisiones directivas.

Art. 12. — Esta ley se tendrá por incorporada al Código Civil y entrará en vigencia a los seis meses de promulgada.

(*) El texto del Art. 8º es el actualizado por ley 16.115 del 11 de diciembre de 1961.

Decreto-Ley N.º 2.446

Del 9 de febrero de 1956

FERIADOS NACIONALES Y DIAS NO LABORABLES

Artículo 1º — Son días feriados nacionales los siguientes:

1º de Mayo
25 de Mayo
20 de Junio
9 de Julio
17 de Agosto
12 de Octubre
25 de Diciembre.

Son días no laborables los siguientes:

1º de Enero
6 de Enero
Lunes y martes de Carnaval
Jueves Santo
Viernes Santo
Corpus Christi
15 de Agosto
1º de Noviembre
8 de diciembre.

Art. 2º — En los días feriados nacionales rigen las normas legales sobre el descanso dominical. En dichos días los trabajadores que no gozaren de la remuneración respectiva, percibirán el salario correspondiente a los mismos días, aun cuando coincidan en domingo; y en caso de que trabajen en tales días, cobrarán doble.

En los días no laborables el descanso es obligatorio para la Administración Pública Nacional, Bancos, Seguros y actividades afines, y solamente optativo para las actividades industriales, comerciales y civiles en general. En dichos días, los trabajadores que trabajen cobrarán sus salarios simple.

Art. 3º — Quedan derogadas todas las disposiciones legales vigentes que se opongan a las del presente decreto-ley.

Arts. 4º y 5º — (De forma).

Nota: Por decreto 7.631/63 se estableció el día 11 de noviembre (San Martín de Tours, patrono de la ciudad de Buenos Aires) no laborable exclusivamente para la Capital Federal.

LEY N° 18.204
Sancionada y promulgada el
12 de mayo de 1969
TRABAJO EN DIA SABADO
DESCANSO DOMINICAL

Artículo 1º — En todo el territorio de la Nación queda prohibido desde las 13 horas del día sábado hasta las 24 horas del día domingo siguiente, el trabajo material por cuenta ajena y el que se efectúe con publicidad por cuenta propia en actividades, explotaciones, establecimientos o sitios de trabajo públicos o privados, aunque no persigan fines de lucro, sin otras excepciones que las autorizadas por los reglamentos que se dictaren en cumplimiento de la presente ley.

Art. 2º — La prohibición estatuida en el artículo anterior, no reduce la duración máxima semanal de trabajo fijada por la ley 11.544. A tal efecto las horas semanales de trabajo podrán distribuirse en forma desigual entre los días laborables de la semana, con la limitación que resulte de la reglamentación.

Art. 3º — Las excepciones a la prohibición establecida por el artículo 1º, serán fijadas por el Poder Ejecutivo Nacional mediante reglamentaciones de carácter nacional o regional, por actividad o tipo de explotación.

Las reglamentaciones especificarán las causas que justifiquen las excepciones, sus modalidades y las propias del otorgamiento del descanso semanal compensatorio .

Art. 4º — Ninguna excepción respecto a la obligación del descanso establecido en el artículo 1º será aplicable a los menores de 16 años.

Art. 5º — Esta ley no será de aplicación en los casos en que el descanso semanal sea objeto de reglamentación específica en estatutos legales particulares.

Art. 6º — Las violaciones a las disposiciones de la presente ley y de sus reglamentaciones, serán sancionadas con multas de diez mil a cien mil pesos moneda nacional (\$ 10.000 a 100.000) por persona en infracción.

La aplicación de la sanción se efectuará conforme al procedimiento y por la autoridad que establezcan las pertinentes normas legales nacionales o provinciales, según sea la jurisdicción donde se produzca la infracción.

Art. 7º — Esta ley entrará en vigencia el 1º de junio de 1969.

Art. 8º — Deróganse las Leyes números 4.661 y 11.640 y el Decreto-Ley Nº 10.375/56 y tiénense por sustituidas las leyes provinciales que estatuyen sobre descanso en días sábado por la tarde y día domingo.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Art. 9º — Hasta tanto el Poder Ejecutivo Nacional no dicte las normas reglamentarias pertinentes, seguirán rigiendo en cuanto resulten compatibles con las disposiciones de esta ley, los regímenes de excepciones generales y especiales a la prohibición de trabajar los días sábado por la tarde y los días domingo, vigentes en el orden nacional y en el provincial.

La distribución desigual de las horas semanales de trabajo entre los días laborables de la semana, se efectuará conforme lo dispuesto por el Decreto nacional Nº 16.115/33.

Art. 10. — En los contratos de trabajo en vigor, a la fecha de entrada en vigencia de la presente ley en aquellas provincias en que por aplicación de sus respectivas legislaciones sobre descanso en día sábado por la tarde, el período de prestación de servicios semanal es inferior a 48 horas, el mismo seguirá retribuyéndose con la incrementación salarial que hubiesen establecido dichas normas.

En caso de una eventual extensión del período semanal de trabajo hasta el límite de 48 horas por aplicación de la presente Ley, las horas de labor que se adicionasen se remunerarán sin incrementación.

Art. 11. — Comuníquese, publíquese, dése a la Dirección Nacional del Registro Oficial y archívese.

Onganía. — Adalbert Krieger Vasena.

Decreto N° 1.740

CONCESION DE VACACIONES PAGAS

DE 24 DE ENERO DE 1945

(Ratificado por Ley 12.921)

Artículo 1° — Toda persona que trabaje por cuenta ajena bajo la dependencia de un empleador, sin más excepciones que las establecidas en el presente decreto, gozará de un período mínimo y continuado de descanso anual remunerado de diez días, cuando su antigüedad en el servicio no excediere de cinco años, y de quince días cuando la antigüedad fuere mayor.

Art. 2° — El trabajador, para tener derecho, cada año, al beneficio establecido en el artículo anterior, deberá haber prestado servicios durante la mitad, como mínimo, de los días hábiles comprendidos entre el 1° de enero y el 31 de diciembre.

Art. 3° — A los efectos de la determinación de los períodos de descanso, la antigüedad en el contrato de trabajo no se modificará por la substitución del empleador.

Art. 4° — El principal deberá conceder el goce de las vacaciones de cada año dentro del período comprendido entre el 1° de octubre al 30 de abril de cada año subsiguiente.

La fecha de iniciación de las vacaciones deberá ser comunicada por escrito, con una anticipación no menor de quince días, a la autoridad de aplicación y al trabajador.

Art. 5º — La autoridad de aplicación, mediante resolución fundada podrá autorizar la concesión de vacaciones en períodos distintos a los fijados en el artículo anterior, cuando así lo requiera la característica especial de la actividad de que se trate.

Art. 6º — El salario que debe pagar el empleador por cada día de vacación se obtendrá dividiendo por treinta el importe de los sueldos mensuales.

En caso de salario diario, por hora o a destajo, se pagará el salario correspondiente a una jornada normal de trabajo efectivo por cada día de vacación ya sea hábil o feriado.

Quando se hubiere convenido comisiones, éstas se apreciarán, para determinar el salario, de acuerdo con el promedio de los últimos seis meses.

Se entenderá como remuneración todo beneficio en dinero o en especie que perciba o goce el trabajador.

Los salarios correspondientes a las vacaciones deberán ser satisfechos a la iniciación de las mismas.

Art. 7º — Cuando el trabajador se hubiere desempeñado durante el término medio mínimo a que se refiere el artículo 2º, y se produjera por cualquier causa la rescisión del contrato de trabajo, tendrá derecho a percibir del empleador una indemnización equivalente al salario correspondiente al período de descanso proporcional a la fracción de año trabajado.

Art. 8º — Si el trabajador no hubiere gozado de vacaciones en el año anterior al de la rescisión del contrato por no haber prestado servicios en el tiempo mínimo establecido en el artículo 2º, tendrá derecho al cobro de las remuneraciones equivalentes al período de descanso proporcional al tiempo trabajado, siempre que dentro de los últimos 365 días hubiere trabajado como mínimo durante la mitad de los días hábiles existentes en ese período.

Art. 9º — Las prescripciones del presente decreto no se aplicarán a los empleados u obreros dependientes de instituciones nacionales, provinciales o municipales, ni a las personas del servicio doméstico.

Art. 10. — Lo dispuesto en el presente decreto no modifica el derecho más favorable que acuerdan a los trabajadores otras disposiciones legales o convencionales.

Art. 11. — La Secretaría de Trabajo y Previsión o la autoridad que haga sus veces en las respectivas jurisdicciones vigilará el cumplimiento del presente decreto.

LEY N° 9.688

ACCIDENTES DEL TRABAJO

Promulgada el 11 de octubre de 1915

Texto actualizado con las modificaciones y ampliaciones dispuestas por las leyes 12.631, 12.647, 13.639, 15.448 y 18.018 y Decretos-Leyes 650|55, 5005|56, 7604|57, 7606|57 y 4834|58

CAPITULO I

Responsabilidad por Accidentes

Artículo 1º — Todo patrón sea persona natural o jurídica, que en las industrias o empresas a que se refiere el artículo siguiente tenga a su cargo la realización de trabajos, será responsable de los accidentes ocurridos a sus empleados y obreros durante el tiempo de la prestación de los servicios, por el hecho o en ocasión del trabajo, o por caso fortuito o fuerza mayor inherente al trabajo.

El empleador será igualmente responsable del accidente cuando el hecho generador ocurra al trabajador en el trayecto entre su lugar de trabajo y su domicilio, o viceversa, siempre que el recorrido no haya sido interrumpido en interés particular del trabajador o por cualquier razón extraña al trabajo.

Art. 2º — Quedan comprendidos en el régimen de la presente ley los obreros o empleados incluidos en la Ley N° 12.631, así como los que presten sus servicios en las siguientes industrias o empresas:

- 1) Fábricas, talleres y establecimientos industriales en general;
- 2) Construcción, conservación y reparación de edificios, vías férreas, puertos, diques, canales y trabajos análogos;
- 3) Minas y canteras;
- 4) Transporte, carga y descarga;
- 5) Fabricación o uso de explosivos o materias inflamables y de electricidad;
- 6) Industrias forestal, agrícola, ganadera y pesquera, comprendiendo a obreros y empleados mayores de 12 años de edad, cualquiera sea la naturaleza del trabajo. Quedan también comprendidos los domésticos que no están exclusivamente al servicio personal de los patronos. Exceptúanse los miembros de la familia del patrón, ascendientes, descendientes y cónyuge y los que realicen trabajos ocasionales, amistosos o de buena vecindad;

- 7) Trabajos de colocación, reparaciones o desmontes de instalaciones telegráficas, telefónicas o pararrayos;
- 8) Toda industria o empresa similar peligrosa para los obreros, no comprendida en la enumeración anterior, y que hubiera sido declarada tal por el Poder Ejecutivo previo informe del Departamento del Trabajo, con 30 días al menos de anterioridad a la fecha del accidente.

Art. 3º — Sólo procede la indemnización por causa de accidente, de acuerdo a la presente ley, cuando la incapacidad para el trabajo que el mismo origine exceda de cuatro días corridos.

Art. 4º — Queda exento el patrón de toda responsabilidad por concepto de un accidente del trabajo:

- a) Cuando hubiere sido intencionalmente provocado por la víctima, o proviniese exclusivamente de culpa grave de la misma;
- b) Cuando fuere debida a fuerza mayor extraña al trabajo.

Cesará igualmente la responsabilidad del patrón con respecto a cualquiera de los derecho-habientes de la víctima que hubiese provocado voluntariamente el accidente u ocasionándolo por su culpa grave.

Art. 5º — La responsabilidad del patrón se presume respecto a todo accidente producido en los casos del artículo 1º de la presente ley, sin más excepciones que las especificadas en la anterior disposición.

Art. 6º — La responsabilidad del patrón subsiste aunque el obrero trabaje bajo la dirección de contratistas que aquél se valga para la explotación de su industria. Sin embargo, tratándose de explotaciones forestal, agrícola, ganadera o pesquera, el contratista que use máquinas movidas por fuerza mecánica, responde exclusiva y directamente por los daños ocasionados por las que sean de su propiedad.

Art. 7º — Los patronos podrán substituir las obligaciones relativas a las indemnizaciones por un seguro constituido a favor de los empleados u obreros de que se trate, en una compañía o asociación de seguros patronales que reúnan los requisitos establecidos más adelante, y siempre a condición que las indemnizaciones no sean inferiores a las determinadas por la presente ley.

CAPITULO II

De la Indemnización

Art. 8º — Para determinar el monto de la indemnización se tendrá en cuenta:

- a) Si el accidente hubiere causado la muerte de la víctima el

empleador queda obligado a sufragar los gastos de entierro los cuales no excederán de cincuenta mil pesos moneda nacional (m\$.n. 50.000) y además a indemnizar a sus derecho-habientes con una suma igual al salario total de los últimos mil días de trabajo. Si la víctima no alcanzó a trabajar dicha cantidad de días con el empleador responsable, se determinará la indemnización multiplicando por mil el salario medio diario que ganó durante el tiempo trabajado con el referido empleador. La indemnización por este concepto, así como también para los casos contemplados en los incisos b) y c), no será superior a la suma de seiscientos mil pesos moneda nacional (m\$.n. 600.000).

Se considerarán derecho-habientes a los fines de esta ley las personas enumeradas en el artículo 17 de la Ley 14.370, quienes concurrirán en el orden de prelación y condiciones allí señalados.

La indemnización se reputará como bien ganancial y se distribuirá entre los derecho-habientes en la proporción y forma establecidas para ellos en el Código Civil.

Para el reclamo bastará con la simple acreditación del vínculo de parentesco que se invoque y demás recaudos que podrá establecer la reglamentación;

- b) En caso de incapacidad absoluta y permanente para el trabajo, corresponderá a la víctima una indemnización igual a la establecida en el inciso anterior;
- c) En caso de incapacidad parcial y permanente, la indemnización será igual a mil veces la reducción diaria que haya sufrido el salario de la víctima a consecuencia del accidente.

En los casos contemplados en este inciso y en el anterior el monto indemnizatorio que corresponda abonar a la víctima, así como también, en su caso, el máximo previsto en el inciso a), se incrementarán en un cincuenta por ciento (50 %) cuando el incapacitado necesite la asistencia constante de otra persona.

Los supuestos que configuren esta circunstancia serán establecidos por la reglamentación.

- d) La incapacidad temporal producida por el accidente se indemnizará con una suma igual al setenta y cinco por ciento (75 %) del salario diario, desde el día del infortunio. Cuando exceda de treinta (30) días corridos la indemnización diaria será igual al ciento por ciento (100 %) del salario diario, a partir del trigésimo primer día, de acuerdo a los días laborables del convenio de aplicación.

Nota: El texto del art. 8º es el sancionado por ley 18.018 y rige desde el 2 de febrero de 1969.

Pasado el término de un año la incapacidad se considerará como permanente a los efectos de la indemnización, en cuyo caso, no podrán descontarse los valores entregados a título de salario durante aquél.

Art. 9º — Sólo se entenderá que los patronos, compañías aseguradoras o sociedades patronales llenan las obligaciones que por razones de accidentes les incumben de acuerdo con la presente ley, depositando a nombre de la víctima o sus derecho-habientes, el valor de la indemnización en la Caja de Accidentes, la que entregará a los beneficiarios en la forma que a continuación se establece:

- a) Los beneficiarios mayores de edad podrán optar en percibir íntegramente o en forma de renta el importe de la indemnización;
- b) En los casos en que se haya optado percibir indemnización en forma de renta o cuando los beneficiarios fueren menores de edad, la Caja de Accidentes invertirá el importe de la indemnización que a los mismos corresponda en títulos de créditos de la Nación y entregará mensualmente a los interesados sus rentas.

Las Cajas de Accidentes y Garantía entregarán las indemnizaciones o rentas directamente a los titulares de las mismas, aún cuando hayan otorgado mandato con facultades de percibir, salvo los casos de representación necesaria.

Cuando los empleadores o compañías de seguros no dieran cumplimiento al depósito de la indemnización y los accidentados o sus derecho-habientes no iniciaren las acciones judiciales correspondientes a tal fin, o abandonaren las mismas, la Caja de Accidentes, previa intimación y cuando lo considere viable, dispondrá que sus representantes promuevan o continúen las mismas para hacer ingresar definitivamente la indemnización al fondo de la Caja de Garantía en la medida en que el accidentado o sus derecho-habientes hubieran percibido la indemnización en forma directa con transgresión de la ley, entregándose el excedente a los beneficiari

Art. 10. — Los patronos o aseguradores deberán depositar en caja especial de dicha repartición que se denominará "Caja de Garantía":

- a) Las indemnizaciones que correspondan por causa del fallecimiento de la víctima que no deja herederos con derecho a las mismas en los términos de los artículos 8º y 14 de la presente;
- b) Las rentas constituidas de acuerdo con el artículo anterior, cuyos beneficiarios fallecieron sin dejar herederos en las condiciones del artículo 8º;
- c) Los valores de las indemnizaciones o rentas constituidas pertenecientes a extranjeros que abandonen el país;

d) El importe de multas impuestas por falta de cumplimiento a la presente ley.

Los fondos de esta caja se destinarán exclusivamente:

- 1) A cubrir los gastos en la sección Accidentes;
- 2) A pagar las indemnizaciones que dejaron de abonarse por insolvencia absoluta de los patrones, judicialmente declarada y siempre que la víctima hubiese iniciado su acción en el término de un mes de encontrarse habilitada para ello, después del accidente, y realizado todas las diligencias conducentes a obtener la garantía de su derecho.

Art. 11. — Se entiende por salario anual, a los efectos de esta ley, el percibido por el obrero durante el año anterior al accidente, del patrón a cuyo cargo se encuentra este último; y por salario diario, el que resulte de la división del salario anual por el número de días hábiles del año.

Si el operario no hubiese trabajado durante todos los días hábiles del año anterior al accidente, se calculará el salario diario dividiendo la ganancia del obrero percibida en todo el tiempo que trabajó en dicho año, por el número de días de trabajo efectivo realizado por la víctima.

Si aquella fuere un aprendiz, la indemnización se computará con arreglo al salario más bajo ganado por los operarios de la misma industria y categoría en que trabajó el aprendiz.

A fin de determinar el salario básico para acordar las indemnizaciones por los accidentes en las explotaciones forestal, agrícola, ganadera y pesquera, se establecerá en la reglamentación que deberá dictar el Poder Ejecutivo la forma de establecer el salario anual y el promedio diario, en base al conjunto de los jornales que se abonen a los obreros en los diversos períodos de la explotación, no debiendo considerarse solamente los jornales extraordinarios que se abonen en las épocas del levantamiento de cosechas, zafra, esquilas o trabajos semejantes que se hacen en determinadas épocas del año.

Art. 12. — A los efectos de las disposiciones anteriores, el Poder Ejecutivo determinará al reglamentar esta ley, las lesiones que deban conceptuarse como incapacidades absolutas y las que deban conceptuarse como incapacidades parciales, teniendo en cuenta en caso de concurrencia de dos o más lesiones, la edad de la víctima y su sexo.

Art. 13. — La indemnización por accidente del trabajo no puede ser objeto de embargo, cesión, transacción o renuncia, y goza de todas las franquicias y privilegios acordados por las leyes civiles y comerciales al crédito por alimentos.

Art. 13 bis. — (Agregado en virtud del art. 1º de la Ley 12.647). La indemnización acordada por esta ley, no excluye ni suspende ninguno de los beneficios establecidos en las leyes de jubilaciones, pensiones y subsidios.

Art. 14. — El obrero víctima de un accidente que origine una incapacidad transitoria para el trabajo, perderá el derecho a continuar percibiendo la parte del salario que le acuerda la ley, desde el día en que se ausente del país y mientras permanezca en el extranjero.

Los sucesores del obrero, cualquiera sea la nacionalidad de éste o aquéllos, gozarán de los derechos que esta ley les acuerda aunque no residan en el país.

CAPITULO III

Acción de Indemnización

Art. 15. — En la Capital y en los territorios nacionales será juez competente para conocer de la acción de indemnización por accidentes del trabajo, el juez del lugar del hecho o del domicilio del demandado, a elección del actor, siguiéndose el procedimiento sumario.

Art. 16. — El representante del Ministerio Público de incapaces, tendrá personería para ejecutar y percibir en su respectiva jurisdicción, los valores destinados a ingresar en la "Caja de Garantía" constituida de acuerdo con la presente ley, a cuyo efecto las autoridades pondrán en su conocimiento los accidentes que a tal efecto reclamen su intervención.

Art. 17. — Los obreros y empleados a que se refiere esta ley, podrán optar entre la acción de indemnización especial que les confiere la misma, o las que pudieran corresponderle según el derecho común, por causa de dolo o negligencia del patrón. Sin embargo, ambas son excluyentes, y la iniciación de una de ellas o la percepción de cualquier valor por su concepto, importa la renuncia "ipso facto", de los derechos que en ejercicio de la otra pudieran corresponderle.

Art. 18. — Además de la acción que se acuerda contra el patrón o empresario, la víctima del accidente o sus representantes, conservan contra terceros causantes de aquél, el derecho de reclamar la reparación del perjuicio causado, de acuerdo con los principios del Código Civil.

Por terceros, se extiende los extraños a la explotación industrial, quedando así excluido de tal categoría el patrón y sus obreros o empleados.

La indemnización que se obtuviera de terceros, de conformidad a la presente disposición, exonera al patrón de su responsabilidad en la parte que el tercero causante del accidente se obliga a pagar.

La acción contra terceros puede ser ejercida por el patrón, a su costa y a nombre de la víctima o sus herederos, si ellos no la hubieren iniciado hasta ocho días después de producido el accidente.

Art. 19.— Las acciones emergentes de esta ley se prescriben a los dos años de producido el hecho generador de la responsabilidad. Las actuaciones administrativas interrumpen la prescripción.

Art. 20.— Las compañías de seguros contra accidentes o asociaciones patronales que pretendan subrogar a los empresarios en las obligaciones que para ellos emanan de la presente ley, deberán estar autorizadas al efecto por el Poder Ejecutivo de la Nación o de las provincias y constituidas de conformidad a las siguientes bases:

- a) Hacer un depósito de cincuenta mil pesos moneda nacional, en el Banco de la Nación, en títulos de la deuda pública, el que no podrá ser retirado mientras existan en el país seguros a cargo de la compañía;
- b) Establecer la obligación de verificar las indemnizaciones, de conformidad a las prescripciones de esta ley, fijando la escala de primas bajo su base;
- c) Constituir las reservas de capitales que en atención al monto de los seguros realizados fijen los reglamentos decretados por el Poder Ejecutivo;
- d) Exclusión de toda cláusula de caducidad respecto a la víctima o sus derecho-habientes;
- e) La separación completa de las operaciones relativas al seguro obrero con relación a las de otro género que tenga a su cargo la empresa.

Art. 21.— En caso de falencia de la compañía o asociación patronal en que se hubieran constituido seguros obreros, o del patrón que debiera una indemnización, los fondos destinados a su pago no entrarán en la masa común, y volverán, respectivamente, al empresario que contrajo el seguro, en el estado en que se hallaban en el momento de la falencia, o pasarán a la Caja de Jubilaciones para la constitución de la renta.

CAPITULO IV

De las Enfermedades Profesionales

Art. 22.— Cuando un obrero se incapacite para trabajar o muera a causa de enfermedad contraída en el ejercicio de su profesión,

tendrá derecho a la indemnización acordada por esta ley, con arreglo a las condiciones siguientes:

- a) La enfermedad debe ser declarada efecto exclusivo de la clase de trabajo que realizó la víctima durante el año precedente a la inhabilitación;
- b) No se pagará indemnización si se prueba que el obrero sufría esa enfermedad antes de entrar a la ocupación que ha tenido que abandonar;
- c) La indemnización será exigida del último patrón que empleó al obrero durante el referido año en la ocupación cuya naturaleza generó la enfermedad, a menos que se pruebe que ésta fue contraída al servicio de otros patrones, en cuyo caso, éstos serán responsables;
- d) Si la enfermedad, por su naturaleza, pudo ser contraída gradualmente, los patrones que ocuparon durante el último año a la víctima en la clase de trabajo a que se debió la enfermedad, estarán obligados a resarcir proporcionalmente al último patrono, la indemnización pagada por éste, determinándose la proporción por arbitradores, si se suscitare controversia a su respecto;
- e) El patrón en cuyo servicio se incapacite por enfermedad un obrero, debe dar parte como si se tratase de un accidente.

Las enfermedades profesionales deberán ser taxativamente enumeradas por el Poder Ejecutivo en decretos reglamentarios, previo informe de las oficinas técnicas, y la responsabilidad por ellas sólo comenzará a los noventa días de su determinación.

CAPITULO V

Disposiciones Generales

Art. 23. — Es absolutamente nula toda cláusula que exima al patrón de responsabilidad por los accidentes que se produzcan, o que en cualquier concepto resultase derogatoria de la presente ley.

Art. 24. — Serán asimismo nulas de pleno derecho y sin efecto alguno, las obligaciones contraídas por las víctimas o sus derechohabientes, con intermediarios, que se encarguen, mediante emolumentos convenidos anticipadamente, de asegurarles el goce de los derechos reconocidos por esta ley.

Art. 25. — El obrero, y en caso de fallecimiento del mismo, sus derechohabientes, deberán poner el accidente en conocimiento de la autoridad judicial o policial más próxima, en el término que el Poder Ejecutivo determine, so pena de sufrir una reducción del veinticinco por ciento de la indemnización correspondiente, salvo caso

de fuerza mayor o impedimento de otro orden debidamente constatados. Igual manifestación está obligado a verificar el patrón dentro de las veinticuatro horas de haber llegado el accidente a su conocimiento, bajo la pena de multa de cincuenta a cien pesos.) La autoridad pública nacional que reciba la denuncia del hecho, deberá ponerla en el día en conocimiento del patrón y de la Oficina del Departamento Nacional del Trabajo que funcionare en el lugar del accidente. Igual procedimiento se solicitará de los gobiernos de provincia por parte de los funcionarios referidos que de ellos dependan.

Art. 26.— En los accidentes producidos sin causa legal excusable para el empresario, el mismo está obligado a facilitar gratuitamente la asistencia médica y farmacéutica a la víctima, hasta que se halle en condiciones de volver al trabajo, fallezca o se declare incapacitada permanentemente, y siempre que aquélla acepte recibir la asistencia por facultativos designados por el patrón.

En todos los casos, el alta deberá ser conformada por la autoridad administrativa.

Sin perjuicio de las indemnizaciones establecidas, los empleadores deberán proveer al accidentado los aparatos de prótesis y ortopedia cuyo uso se considere necesario y a su renovación normal, pudiendo, en los casos que determine la reglamentación, substituir su obligación por una indemnización que será también justificada por la misma.

Art. 27.— La víctima del accidente, o sus derecho-habientes, gozarán del beneficio de pobreza a los efectos del cobro judicial de la indemnización.

Art. 28.— Cuando la Nación sea responsable del accidente, podrá ser sometida a la acción judicial sin necesidad de previa reclamación administrativa.

Art. 29.— El Poder Ejecutivo, al reglamentar la presente ley, indicará en la Capital Federal y Territorios Nacionales las medidas que, con el fin de prevenir accidentes, deberán adoptarse en todo trabajo que haya peligro para el personal. Las infracciones al cumplimiento de esta reglamentación serán pasibles de multas de cincuenta a doscientos pesos, sin perjuicio de las responsabilidades ordinarias.

Art. 30.— El Poder Ejecutivo reglamentará la forma en que los empresarios o patrones puedan verificar la asistencia o vigilar el estado de las víctimas de los accidentes por medio de facultativos que ellos mismos designen.

Art. 31.— Comuníquese al Poder Ejecutivo.

**CUADRO DE VALORIZACION DE DISMINUCION DE CAPACIDAD
PARA EL TRABAJO**

(Art. 60 del decreto reglamentario de la ley 9.688)

Pérdida total del brazo (derecho)	60 %	del salario
" " " " (izquierdo)	60 %	" "
" " " antebrazo (derecho)	60 %	" "
" " " " (izquierdo)	60 %	" "
" " de la mano (derecha)	60 %	" "
" " " " (izquierda)	60 %	" "
" " del pulgar (derecho)	30 %	" "
" " " " (izquierdo)	30 %	" "
" " " índice (derecho)	24 %	" "
" " " " (izquierdo)	18 %	" "
" " de la 2ª falange del pulgar (der.)	18 %	" "
" " " " 2ª " " (izq.)	9 %	" "
" " del dedo de la mano (medio) ...	9 %	" "
" " " " " " (anular) ...	9 %	" "
" " " " " " (meñique) .	13 %	" "
" " de una falange de cualquier dedo		
de la mano	6 %	" "
" " de un muslo	60 %	" "
" " " una pierna	60 %	" "
" " " un pie	50 %	" "
" " " un dedo del pie	6 %	" "
Ceguera de un ojo	42 %	" "
Sordera total	42 %	" "
" de un oído	12 %	" "
Hernia Inguinal o crural doble	18 %	" "
" " " simple	12 %	" "

LEY N° 11.317

Del 30 de setiembre de 1924

TRABAJO DE MENORES Y MUJERES

(texto actualizado)

CAPITULO 1

Trabajo de los niños

Artículo 1º — Queda prohibido en todo el territorio de la República, ocupar a menores de 12 años de edad en cualquier clase de trabajo por cuenta ajena, incluso los trabajos rurales.

Tampoco puede ocuparse a mayores de edad que, comprendidos en la edad escolar, no hayan completado su instrucción obligatoria. Sin embargo, el ministerio de menores respectivo podrá autorizar el trabajo de éstos, cuando lo considere indispensable para la subsistencia de los mismos, o de sus padres o hermanos, siempre que se llene en forma satisfactoria el mínimo de instrucción escolar exigida por la Ley, y se trate de trabajos ligeros que no sean nocivos para la salud de los menores y no excedan de dos horas diarias (1).

Durante el curso escolar, las horas de asistencia diaria sumadas a las del trabajo no podrán exceder de 7 horas y la autorización pertinente no podrá otorgarse para trabajar en los días domingo y feriados nacionales, ni durante las horas fijadas para su asistencia a la escuela.

Queda prohibida la ejecución de trabajos ligeros a los menores de 14 años durante el período de 14 horas consecutivas que comprenda el intervalo que transcurre entre las 20 horas y las 8 horas del día siguiente.

A los efectos de este artículo se considerarán trabajos ligeros ocupaciones y empleos tales como los de mensajeros, repartidores de periódicos, trabajos relacionados con los deportes y los juegos y recolección y venta de flores y frutos (1).

(1) La última parte del segundo párrafo del Art. 1º es un agregado dispuesto por decreto-ley 5.568 del 27 de mayo de 1957. En cuanto a los tres últimos párrafos de dicho artículo, su agregación fue establecida por Ley 13.624 del 18 de marzo de 1970.

Art. 2º — Ningún menor de 14 años podrá ser ocupado en caso alguno en el servicio doméstico, ni en explotaciones o empresas industriales o comerciales sean privadas o públicas, de lucro o de beneficencia. Quedan exceptuados de la prohibición establecida en el presente artículo, previa autorización del ministerio de menores aquellos ocupados en las empresas en que sólo trabajan los miembros de la misma familia y siempre que no se trate de ocupaciones nocivas, perjudiciales o peligrosas (2).

Art. 3º — La prohibición de los artículos anteriores no se refiere al trabajo de los niños con propósitos educativos, en escuelas reconocidas al efecto por la autoridad escolar competente.

Se considerarán asimilados en tal carácter los talleres o establecimientos privados o estatales cuando concurren a ellos con el único fin de adquirir los conocimientos del oficio, aún cuando abonen a los aprendices cualquier suma en concepto de viático o salario, y en jornadas no superiores a 4 horas diarias. La reglamentación, en este último supuesto, determinará la autoridad y procedimientos para el contralor, el que deberá encaminarse, preferentemente, a proteger la salud, el desarrollo físico, la continuidad de la instrucción escolar y la formación moral del aprendiz (3).

Art. 4º — Ningún varón menor de 14 años, ni mujer soltera menor de 18 años, podrá ejercer, por cuenta propia o ajena, profesión alguna que se ejerza en calles, plazas o sitios públicos.

La autoridad competente entregará a todo menor de menos de 18 años ocupado en la vía pública, por su cuenta propia o ajena, una libreta de trabajo que el interesado deberá conservar en su poder y presentar a requerimiento de la autoridad encargada de la vigilancia y contralor del trabajo de los menores (4).

CAPITULO II

Ocupación de mujeres y menores de 18 años

Art. 5º — No podrá ocuparse en la industria y comercio a mujeres mayores de 18 años, durante más de 8 horas diarias o 48 horas por semana, ni a menores de 18 años, durante más de 6 horas diarias o 36 por semana (5).

(2) Texto del Art. 2º según Ley 18.624, del 13 de marzo de 1970.

(3) El segundo párrafo del Art. 3º es un agregado dispuesto por Ley 15.984, del 1º de noviembre de 1961.

(4) El párrafo final del Art. 4º es un agregado dispuesto por Ley 18.624, del 13 de marzo de 1970.

(5) (Derogado en lo que se refiere a menores. Véase los Arts. 26 al 31 del decreto 14.538-44.

Art. 6º — Los menores varones de 14 a 18 años no sujetos al cumplimiento de escolaridad obligatoria, no podrán ser ocupados en trabajos nocturnos, entendiéndose por tal el intervalo de 12 horas consecutivas que comprenda el período entre las 22 y las 6 horas del día siguiente, sin distinción de épocas ni temporadas, salvo en el servicio doméstico ejercido en un hogar privado. En circunstancias excepcionales y ello únicamente en lo que concierne a los menores varones de más de 16 años, la Secretaría de Estado de Trabajo en coordinación con la Secretaría de Estado de Promoción y Asistencia de la Comunidad o los organismos provinciales competentes, después de consultar a las organizaciones interesadas de empleadores y trabajadores podrán sustituir el lapso indicado por el comprendido entre las 23 horas y las 7 horas del día siguiente.

El menor, mayor de 14 años, sujeto al cumplimiento de escolaridad obligatoria, deberá tener 14 horas consecutivas de descanso nocturno, comprendiendo el intervalo entre las 20 horas y las 8 horas del día siguiente.

No se podrá ocupar a mujeres en trabajo nocturno entendiéndose por tal el intervalo de 12 horas consecutivas que comprenda el período entre las horas 20 y las 6 del día siguiente, salvo en aquellos servicios que por su naturaleza no industrial son preferentemente desempeñados por mujeres.

En caso de establecimientos fabriles que desarrollen tareas en tres turnos diarios que abarquen las 24 horas del día, el período de prohibición absoluta será sustituido por uno comprendido entre las horas 22 y las 6 del día siguiente.

En las empresas de espectáculos públicos nocturnos, podrán trabajar mujeres mayores de 18 años. (6)

Art. 7º — Las mujeres y los menores de 18 años que trabajan horas de la mañana y de la tarde, dispondrán de un descanso de dos horas al mediodía.

Art. 8º — Queda prohibido encargar la ejecución a domicilio de algún trabajo a mujeres y a menores de 18 años ocupados en algún local u otra dependencia de la empresa.

Art. 9º — Queda prohibido ocupar a mujeres y a menores de 18 años, en industrias o tareas peligrosas o insalubres.

La reglamentación determinará las industrias que esta prohibición comprende en general.

Art. 10. — La prohibición del artículo anterior se refiere particularmente a las siguientes:

(6) Texto del Art. 6º según Ley 18.624.

- a) La destilación de alcohol y la fabricación o mezcla de licores;
- b) La fabricación de albayalde, minio y cualesquiera otras materias colorantes tóxicas, así como la manipulación de pinturas, esmaltes o barnices que contengan sales de plomo o arsénico;
- c) La fabricación, manipulación o elaboración de explosivos, materias inflamables o cáusticas, o el trabajo en locales o sitios en que se fabriquen, elaboren o manipulen o estén depositados explosivos, materiales inflamables o cáusticos en cantidades que signifiquen peligro de accidente;
- d) La talla y pulimento de vidrio, el pulimento de metales con esmeril y el trabajo en cualquier local o sitio en que ocurra habitualmente desprendimientos de polvos o de vapores irritantes o tóxicos.

Art. 11. — Queda prohibido ocupar a mujeres y a menores de 18 años:

- a) En carga y descarga de navíos;
- b) En canteras o trabajos subterráneos;
- c) En carga o descarga por medio de grúas o cabrias;
- d) Como maquinistas y foguistas;
- e) En el engrasado y limpieza de maquinarias en movimiento;
- f) En el manejo de correas;
- g) En sierras circulares y otros mecanismos peligrosos;
- h) En la fabricación de metales y en la fusión y en el sopleo bucal de vidrio;
- i) En el transporte de materias incandescentes;
- j) En el expendio de bebidas alcohólicas destiladas o fermentadas y en cualquier local o dependencia en que se expendan.

Art. 12. — En caso de accidente del trabajo o de enfermedad de una mujer o menor, si se comprueba ser su causa alguna tarea de las prohibidas a su respecto por la presente ley o efectuada en condiciones que significan infracción de sus requisitos, o el encontrarse la mujer o el menor en un sitio de trabajo en el cual es ilícita su presencia, se considerará por ese solo hecho el accidente o la enfermedad como resultante de culpa del patrón.

CAPITULO III

Protección de la maternidad

Art. 13. — Queda prohibido en los establecimientos industriales o comerciales y sus dependencias, sean urbanos o rurales, públicos o particulares, excepto aquellos en que sólo trabajen miem-

bros de la familia del patrón, ocupar a mujeres durante el período de seis semanas posteriores al parto.

Las mismas deberán abandonar el trabajo previa presentación de un certificado médico en el que conste que el parto se producirá probablemente en un plazo de seis semanas.

No podrá despedirse a ninguna mujer con motivo de embarazo y deberá conservarse el puesto a la que permanezca ausente de su trabajo en virtud de las disposiciones anteriores.

Art. 14. — En caso de que una mujer permanezca ausente de su trabajo durante un tiempo mayor, a consecuencia de enfermedad, que, según certificado médico, debe su origen al embarazo o al parto y la incapacite para reanudarlo, no se podrá declarar la cesante con ese motivo.

Art. 15. — Toda madre de lactante podrá disponer de dos descansos de media hora para amamantar a su hijo, en el transcurso de la jornada de trabajo, salvo el caso en que un certificado médico establezca un intervalo menor.

En los establecimientos que ocupen el número mínimo de mujeres que determine la reglamentación, deberán habilitarse salas maternales adecuadas para los niños menores de dos años, donde éstos quedarán en custodia durante el tiempo de ocupación de las madres.

CAPITULO IV

Disposiciones de aplicación

Arts. 16., 17. y 18. — (Derogados por el Art. 60 del decreto 14.538/44, ratificado por Ley 12.921).

Art. 19. — Se establecerá en todo el territorio nacional un adecuado sistema de vigilancia y contralor del trabajo de los menores.

Son autoridades de aplicación de la presente ley en la Capital Federal y en los lugares y materia sujetos a jurisdicción federal la Secretaría de Estado de Trabajo en coordinación con la Secretaría de Estado de Promoción y Asistencia de la Comunidad, y en las provincias las autoridades que determine la respectiva reglamentación.

La policía cooperará con dichas autoridades en la verificación de las infracciones. (7)

(7) Texto del artículo 19 según ley 18.624.

Art. 20.— Los representantes de la autoridad de aplicación, tienen facultad para penetrar en todos los establecimientos a que se refiere esta ley, durante las horas de trabajo.

Fuera de estas horas, se requerirá orden judicial de allanamiento.

CAPITULO V

Disposiciones penales

Art. 21.— Las infracciones a la presente ley, serán penadas con multa de \$ 50 a \$ 1.000 m/n., que se doblará en caso de reincidencia, o en su defecto, prisión equivalente, de acuerdo con el Código Penal.

Se contarán tantas infracciones como personas ocupadas ilegalmente o mujeres privadas de su ocupación, en infracción de lo dispuesto en los artículos 13 y 14 de esta ley.

En este último caso, el producido de la multa será entregado inmediatamente a la mujer perjudicada.

Art. 22.— Será reprimido con multa de un mil a cinco mil pesos moneda nacional, o en su defecto, prisión equivalente, de acuerdo con el Código Penal todo el que haga ejecutar con mujeres o menores de 18 años, ejercicios peligrosos de fuerza o de dislocación.

Sufrirá igual pena el que haga trabajar en espectáculos públicos nocturnos a un menor de 16 años, así como los padres o tutores que lucren con su trabajo.

En caso de reincidencia en alguna de estas infracciones, se aplicará la pena pecuniaria máxima o prisión de seis meses a dos años.

Art. 23.— Sin perjuicio de las facultades de la autoridad de aplicación y del ministerio de menores, tienen personería para denunciar y acusar criminalmente a los infractores además de las personas damnificadas las entidades de protección a las mujeres y menores y las asociaciones obreras por medio de sus comisiones directivas.

Art. 24.— Quedan incorporadas las disposiciones de la presente ley a los Códigos Civil y Penal de la Nación.

Art. 25.— Derógase la Ley Nº 5.291.

Art. 26.— Comuníquese al Poder Ejecutivo.

TRABAJO DE MENORES EN ACTIVIDADES ARTISTICAS

DECRETO N° 4.910 DEL 10 DE MAYO DE 1957

Artículo 1° — La fiscalización del régimen legal de trabajo de los menores de dieciocho años en actividades artísticas, estará a cargo del Ministerio de Trabajo y Previsión, el cual acordará o denegará, en cada caso particular, las autorizaciones respectivas.

Arts. 2° y 3° — (De forma).

DECRETO 4.364 DEL 8 DE JUNIO DE 1966

Art. 1° — A los efectos de la fiscalización del régimen legal de trabajo de los menores de dieciocho años en actividades artísticas y en especial en cuanto a la facultad de acordar o denegar, en cada caso particular, las autorizaciones respectivas, que por Decreto 4.910/57, se encomienda al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, deben respetarse las siguientes condiciones:

- a) El período de empleo no podrá exceder de la medianoche;
- b) Deberá preverse una estricta garantía a fin de resguardar la salud y la moralidad de estos niños o adolescentes, asegurándoles un buen trato y evitar que el empleo nocturno perjudique a su instrucción;
- c) Estos niños y adolescentes deben gozar de un reposo de, por lo menos, catorce horas consecutivas.

Art. 2° — Asimismo, no podrá otorgarse ningún permiso cuando en razón de la naturaleza del espectáculo o de la filmación o de las condiciones en que se ejecute, la participación en el espectáculo o en la filmación sea peligrosa para la vida, la salud o la moralidad de un niño o adolescente.

VACACIONES DE MENORES

Art. 9° del Decreto 32.412/45

Art. 9° — Los menores de 14 a 18 años de edad, cualquiera sea su categoría, gozarán de los beneficios del Decreto 1.740/45, sobre vacaciones pagas. La duración de las vacaciones no será inferior a quince días. El menor no podrá, durante el transcurso de las mismas, efectuar trabajos para sí o para otros, que contraríen la finalidad del descanso. El incumplimiento de lo establecido en el párrafo precedente, determinará que el menor pierda todo derecho a la remuneración, cuyo importe deberá el empleador depositar en la cuenta de la Comisión Nacional de Aprendizaje y Orientación Profesional.

LEY N° 18.017

Sancionada y promulgada el 24 de diciembre
de 1968

NUEVAS ASIGNACIONES FAMILIARES

Artículo 1º — El personal comprendido en el ámbito de la Caja de Subsidios Familiares para Empleados de Comercio, Caja de Subsidios Familiares para el Personal de la Industria, Caja de Asignaciones Familiares para el Personal de la Estiba y de la Caja de Asignaciones Familiares para el Personal de Empresas Estatales, que se crea por el artículo 28 de esta ley, gozará de las siguientes prestaciones, de acuerdo a las condiciones previstas en la presente:

- a) Asignación por matrimonio.
- b) Asignación por maternidad.
- c) Asignación por nacimiento de hijos.
- d) Asignación por cónyuge.
- e) Asignación por hijo.
- f) Asignación por familia numerosa.
- g) Asignación por escolaridad primaria.
- h) Asignación por escolaridad media y superior.

Art. 2º — La asignación por matrimonio consistirá en el pago de la cantidad de S 30.000, que se hará efectivo en el mes en que se acredite dicho acto ante el empleador.

Para el goce de este beneficio, se requerirá una antigüedad mínima y continuada en el empleo de 6 meses.

Esta asignación será abonada a los cónyuges, cuando ambos se encuentren comprendidos en las disposiciones del artículo 1º de esta ley.

Art. 3º — La asignación por maternidad consistirá en el pago de una suma igual al sueldo o salario durante el periodo en que la mujer goce de licencia legal en el empleo con motivo del parto. Se considerará sueldo o salario la suma que la beneficiaria hubiera debido percibir durante ese lapso.

Para el goce de este beneficio, se requerirá una antigüedad mínima y continuada en el empleo de 10 meses.

Art. 4º — La asignación por nacimiento de hijos consistirá en el pago de la cantidad de \$ 20.000, que se hará efectivo en el mes en que se acredite tal hecho ante el empleador.

Para el goce de este beneficio, se requerirá una antigüedad mínima y continuada en el empleo de 6 meses.

Esta asignación será abonada a un solo cónyuge.

Art. 5º — La asignación por cónyuge se abonará:

a) Al trabajador, por esposa legítima a su cargo, residente en el país, aunque ésta trabaje en relación de dependencia.

b) Al personal femenino, por esposo legítimo a su cargo, residente en el país, inválido en forma total.

El monto mensual de esta asignación será de \$ 2.700 para los trabajadores no agropecuarios y de \$ 2.400 para los trabajadores agropecuarios.

Art. 6º — La asignación por hijo se abonará al trabajador por cada hijo menor de 15 años o incapacitado, que se encuentre a su cargo.

El pago de la asignación se extenderá al trabajador cuyo hijo o hijos a cargo, mayores de 15 años y menores de 18 años, concurren regularmente a establecimientos donde se imparta enseñanza.

El monto mensual de cada asignación por hijo será de \$ 3.200 para los trabajadores no agropecuarios, y de \$ 2.700 para los trabajadores agropecuarios.

Art. 7º — La asignación por familia numerosa se abonará al trabajador que tenga por lo menos tres hijos a cargo, menores de 21 años o incapacitados.

Dicha asignación se abonará por cada hijo a partir del tercero, inclusive, por el cual se perciba la asignación por hijo, aunque por alguno de los primeros, en las condiciones del párrafo anterior, no corresponda percibir esta última asignación.

El monto mensual de esta asignación será de \$ 1.300 para los trabajadores no agropecuarios, y de \$ 800 para los trabajadores agropecuarios.

Art. 8º — La asignación por escolaridad primaria se abonará al trabajador cuyo hijo o hijos concurren regularmente a establecimientos donde se imparta enseñanza primaria.

El monto mensual de esta asignación será de \$ 1.000 para los trabajadores no agropecuarios, y de \$ 700 para los trabajadores agropecuarios.

Art. 9º — La asignación por escolaridad media y superior se abonará al trabajador cuyo hijo o hijos concurren regularmente a establecimientos donde se imparta enseñanza media o superior.

El monto mensual de esta asignación será de \$ 2.000 para los trabajadores no agropecuarios, y de \$ 1.500 para los trabajadores agropecuarios.

Art. 10. — Las asignaciones por escolaridad sólo se abonarán cuando corresponda el pago de la asignación por hijo.

Art. 11. — Para percibir las asignaciones enumeradas en los artículos 5º a 9º, será necesario asimismo cumplir los restantes requisitos previstos en las disposiciones legales orgánicas de cada una de las Cajas mencionadas en el artículo 1º, en cuanto no contradigan lo dispuesto en la presente ley.

Art. 12. — Las asignaciones por cónyuge, por hijo, por familia numerosa y por escolaridad se abonarán a uno solo de los cónyuges y estarán sujetas a los reajustes que correspondan de acuerdo a los coeficientes zonales que se determinan en planilla anexa.

Con excepción de la asignación por maternidad, todas las restantes previstas en la presente ley no podrán percibirse simultáneamente en más de un empleo, debiendo abonarse en la actividad donde fuere mayor la antigüedad.

Art. 13. — Las asignaciones previstas en los artículos 2º, 3º y 4º no alcanzan a los trabajadores a que se refiere la ley 12.713.

El Poder Ejecutivo establecerá las condiciones, así como el mínimo de trabajo efectivo, que deben realizar dichos trabajadores, para hacerse acreedores a los beneficios contemplados en los artículos 5º a 9º de la presente ley. Hasta tanto ello ocurra, seguirán aplicándose las disposiciones vigentes.

Art. 14. — En lo que respecta a las actividades comprendidas en el ámbito de las Cajas de Subsidios Familiares para Empleados de Comercio y para el Personal de la Industria, y de la Caja de Asignaciones Familiares para el Personal de Empresas Estatales, el pago de las asignaciones establecidas en el artículo 1º estará a cargo del empleador, debiendo las Cajas mencionadas efectuar los reintegros respectivos, en los casos que correspondiere. Para obtener dichos reintegros será condición que los beneficiarios se encuentren afiliados al régimen jubilatorio que corresponda.

Art. 15 — Las convenciones colectivas de trabajo no podrán estipular en el futuro ningún beneficio que reconozca como causa, el matrimonio, la maternidad, el nacimiento o tenencia de hijos, la paternidad o la escolaridad. Las cláusulas que violen esta disposición serán nulas y sin efecto alguno.

Art. 16. — Las asignaciones establecidas en esta ley absorben las sumas que deba abonar el empleador de acuerdo a disposiciones legales vigentes o a las convenciones colectivas de trabajo.

En los casos que éstas estipulen beneficios por montos superiores a los previstos en la presente ley, los mismos permanecerán congelados y el empleador tomará a su cargo la diferencia, sin derecho a reintegro o compensación por parte de las Cajas respectivas.

Las prestaciones de la naturaleza de las contempladas en la presente ley cuyas condiciones, modalidades y beneficiarios titulares no se ajustaren a los previstos por la misma se mantendrán congeladas y caducarán el 31 de diciembre de 1969. Hasta dicha fecha continuarán a cargo exclusivo del empleador. (*)

Art. 17. — Fijase en el 10 % el aporte obligatorio de los empleadores comprendidos en el ámbito de las Cajas mencionadas en el artículo 1º; el que se abonará sobre el total de las remuneraciones, incluido el sueldo anual complementario, hasta un máximo de \$100.000 mensuales de conformidad con las disposiciones vigentes, y para cada agente.)

El sueldo anual complementario se considerará como remuneración en forma separada del sueldo correspondiente al mes en que se abone, a los efectos de calcular el aporte y el máximo previstos en el párrafo anterior.

Art. 18. — El Poder Ejecutivo establecerá dentro de los 60 días de la sanción de esta ley, un régimen de contralor sobre las Cajas mencionadas en el artículo 1º, con excepción de la que se crea por el artículo 28. A tal efecto, deberá implantar una sindicatura en cada una de ellas, con las atribuciones y facultades que establezca.

El Síndico integrará los respectivos Directorios, con voz pero sin voto, y deberán otorgársele amplias facultades de verificación y control.

Art. 19. — Las Provincias deberán adecuar gradualmente sus respectivas legislaciones a las normas, tipos de beneficio y montos fijados en la presente ley, de acuerdo a sus posibilidades económico-financieras.

(*) El texto del párrafo final del Art. 16 corresponde al que dispone la Ley 18.266. El plazo a que se refiere ha sido, a su vez, prorrogado por Ley 18.561 hasta el 31 de diciembre de 1971.

Art. 20. — Queda prohibido el trabajo del personal femenino que se desempeña en relación de dependencia, desde 45 días antes del parto hasta 45 días después del mismo.

Sin embargo, a opción de la interesada el descanso anterior al parto podrá reducirse a 40 días, en cuyo caso el descanso posterior al mismo será de 50 días.

Durante los periodos indicados en el párrafo anterior, el empleador deberá conceder licencia a dicho personal y conservarle el empleo.

Art. 21. — El Poder Ejecutivo queda facultado para establecer y modificar los requisitos necesarios para el goce de las asignaciones previstas en esta ley. Podrá asimismo modificar el aporte y el tope fijados, y el monto de las prestaciones que se acuerdan.

Art. 22. — *Facúltase al Poder Ejecutivo a modificar los coeficientes zonales fijados en planilla anexa, de acuerdo al desarrollo, índices de costo de vida y situación económico-social de las distintas zonas.*

Art. 23. — Quedan excluidos del régimen de la presente ley los trabajadores del servicio doméstico.

Art. 24. — La presente ley no modifica la situación de los trabajadores a que se refiere el último párrafo del artículo 3º del Decreto 6723/58, reglamentario del Decreto-Ley 7.914/57.

Art. 25. — Las Cajas mencionadas en el artículo 1º deberán depositar sus fondos en el Banco de la Nación Argentina o en el Banco Hipotecario Nacional, no pudiendo hacerlo en otras instituciones bancarias.

Art. 26. — Las sumas que se abonen en virtud de las asignaciones previstas en esta ley no se considerarán integrantes del salario, y en consecuencia, no están sujetas a aportes ni descuentos jubilatorios o del impuesto a los réditos, no serán tenidas en cuenta para la liquidación del sueldo anual complementario, ni para el pago de indemnizaciones por despido o accidentes, y son inembargables.

Art. 27. — Las erogaciones que deban satisfacerse en el próximo ejercicio financiero como consecuencia de obligaciones contraídas por la Caja de Maternidad, serán atendidas por la Secretaría de Estado de Seguridad Social con cargo al presupuesto de la cuenta especial "Caja Accidentes del Trabajo". Igual imputación tendrán las recaudaciones que se acrediten una vez fenecido el ejercicio en curso.

Art. 28. — Créase la Caja de Asignaciones Familiares para el Personal de Empresas Estatales, la que funcionará como Sección de la Caja Nacional de Previsión para el Personal del Estado y Servicios Públicos.

Las Empresas del Estado y empresas de propiedad del Estado deberán aportar a dicha Caja el porcentaje fijado en el artículo 17, con el tope indicado, previa deducción de las sumas abonadas en concepto de asignaciones familiares previstas en esta ley, hasta los montos indicados en la misma. En caso de que dichas asignaciones excedieren el monto del aporte, tendrán derecho a percibir los reintegros correspondientes, en forma trimestral.

El Poder Ejecutivo reglamentará el funcionamiento de la Caja, y los requisitos que exigirá para efectuar los reintegros mencionados.

Art. 29. — En cuanto no resulten modificadas por lo presente, y sin perjuicio de las facultades concedidas al Poder Ejecutivo en esta ley, quedan subsistentes los regimenes orgánicos de las Cajas de Subsidios Familiares para Empleados de Comercio, para el Personal de la Industria, y de Asignaciones Familiares para el Personal de la Estiba.

Art. 30. — Derógase la Ley 11.933, con excepción de lo establecido en el primer párrafo del artículo 2º. Las prestaciones establecidas en dicho párrafo, quedan incluidas en la asignación fijada en el artículo 3º de la presente. (*)

Art. 31. — La presente ley entrará en vigencia el 1º de enero de 1969.

Art. 32. — Comuníquese, publíquese, dése a la Dirección Nacional del Registro Oficial y archívese.

Onganía. — Conrado E. Bauer.

(*) El primer párrafo del art. 2º de la ley 11.933 establece lo siguiente:

Art. 2º — Las mujeres que se encuentren en tales condiciones percibirán un subsidio equivalente a su salario o sueldo íntegro, no pudiendo ser superior a doscientos pesos moneda nacional. Tendrán derecho además a los cuidados gratuitos de un médico o de una partera. Este subsidio no podrá ser cedido ni embargado.

Decreto-Ley N.º 33.302

SUELDO ANUAL COMPLEMENTARIO (AGUINALDO)

(Ratificado por la ley N.º 12.921)

Dictado: Diciembre 20 de 1945. Publicado: Diciembre 31 de 1945.

Artículo 1º — Todos los sueldos y salarios de los empleados y obreros que realicen sus tareas dentro del territorio de la República Argentina se hallan sujetos a las disposiciones del presente decreto-ley.

Art. 2º — A los efectos del presente decreto-ley, se entiende por "sueldo" o "salario" a toda remuneración de servicios en dinero, especies, alimentos, uso de habitación, comisiones, propinas y viáticos, excepto en la parte efectivamente gastada con comprobantes y por "empleado" u "obrero" a toda persona que realice tareas en relación de dependencia para uno o varios empleadores, alternativa, conjunta o separadamente, en forma permanente, provisional, transitoria, accidental o supletoria, en:

1º — Explotaciones, negocios o actividades agrícolas, ganaderas, agrícolas-ganaderas, forestales, mineras, industriales o comerciales de todas clases, sean ellas realizadas por una sola persona o por asociaciones civiles o comerciales, con o sin personería jurídica, sociedades de personas, de capital o de capital e industria y sociedades mixtas, con excepción de los empleados y obreros ocupados en el servicio doméstico (1), los de las entidades de servicios públicos en cuanto sus leyes de concesiones vigentes las eximan del cumplimiento de las obligaciones de la clase de las establecidas en el presente decreto-ley y los de los fiscos nacional, provinciales y municipales y los de las instituciones pertenecientes a los mismos (2).

2º — La explotación de campos o fincas rurales, sea ella efectuada directamente por el dueño o por arrendatario.

3º — Actividades que realicen los auxiliares o factores de comercio.

4º — Todas las actividades civiles realizadas por una sola persona o por asociaciones, persigan o no fines de lucro y tengan o no personería jurídica.

(1) Por el Art. 2º de la Ley N.º 12.919, del 21 de diciembre de 1946, se estableció:

"Art. 2º — El personal ocupado en el servicio doméstico tendrá derecho, a partir de la promulgación de la presente ley:

a) A un sueldo anual complementario por lo menos, consistente en una dozava parte del total de las remuneraciones en dinero que hubiese percibido, como remuneración en dinero. Dicho sueldo se abonará por los empleadores el 31 de diciembre de cada año;

b) Todo empleado en el servicio doméstico que, por su voluntad o por cesantía deje el trabajo, tendrá derecho a cobrar del empleador una dozava parte del total de las remuneraciones en dinero que hubiese percibido durante ese año calendario hasta el momento de dejar el servicio."

(2) Por Ley N.º 12.915 del 23 de diciembre de 1946 se instituyó la remuneración anual complementaria para todos los servidores del Estado.

Del sueldo anual complementario

Art. 45. — Todos los empleadores, sean personas de existencia visible o ideal, que ocupen empleados u obreros comprendidos en el art. 3º del presente decreto-ley, están obligados a pagarles el 31 de diciembre de cada año y a partir del 31 de diciembre de 1945, inclusive, a sus empleados y obreros un sueldo anual complementario por lo menos.

Se entiende por sueldo anual complementario la doceava parte del total de sueldos y salarios, definidos en el art. 2º del presente decreto-ley, percibidos por cada empleado u obrero en el respectivo año calendario.

Art. 46. — Cuando un empleado u obrero deje el servicio de un empleador sea por su propia voluntad o por ser despedido, tendrá derecho a cobrar, además de las indemnizaciones que le correspondieran en virtud de otras leyes o reglamentos, la parte del sueldo anual complementario devengado, que se establecerá en la doceava parte de la definida en la forma prevista en el artículo anterior, que haya percibido en el año calendario de que se trata hasta el momento de dejar el servicio.

Art. 47. — El pago del sueldo anual complementario deberá ser abonado de conformidad con las disposiciones de la ley 11.278.

Art. 48. — Los empleadores que abonen el sueldo anual complementario están obligados a ingresar, dentro de los cinco días hábiles, en el Banco de la Nación Argentina, a la orden del Instituto Nacional de las Remuneraciones, el 5 % del monto total pagado por tal concepto. A tal efecto, los empleadores quedan facultados para retener el 2 % a los empleados y obreros en el momento del pago (4).

Art. 49. — Tres unidades del porcentaje mencionado en el artículo anterior, o sea el 3 % del monto total abonado por los empleadores como

(4) Posteriormente, por Ley 13.992, del 29 de setiembre de 1950, arts. 4º y 5º de la misma, se estableció:

"Art. 4º — El producido del aporte del dos por ciento (2 %) establecido por el artículo 48 del Decreto 33.302/45 (Ley 12.921) a cargo de los empleados y obreros, será depositado directamente por los empleadores en el Banco de la Nación Argentina a la orden del Instituto Nacional de Acción Social y dentro de los cinco (5) días hábiles de efectuado el pago del sueldo anual complementario.

"Art. 5º — Del porcentaje que conforme al Art. 48 del Decreto 33.302/45 (Ley 12.921) se halla a cargo de los empleadores, una unidad, o sea el uno por ciento (1 %) del monto total abonado en concepto de sueldo anual complementario, será ingresado directamente por aquéllos en la cuenta a que se refiere el artículo anterior, dentro del plazo establecido en el mismo.

"Este porcentaje será ingresado por todos los empleadores que abonen sueldo anual complementario. El Poder Ejecutivo podrá establecer la oportunidad en que quedarán comprendidos en esta disposición, los empleadores excluidos del Decreto 33.302/45 (Ley 12.921), cuya aplicación, en este caso, entrará en vigencia, a partir de la fecha del decreto respectivo."

Asimismo, por el Art. 15 de la ley 14.574 que indica cómo se constituyen los aportes al Fondo Nacional de Turismo, se establece entre estos el siguiente:

- e) El 3 % (tres por ciento) resultante de lo que determinan los Arts. 4º y 5º de la ley 13.992; que debe depositarse en la cuenta "Fondo Nacional de Turismo".

suelo anual complementario serán destinados por el Instituto de las Remuneraciones, a los siguientes fines:

- a) Fomentar el turismo social entre los empleados y obreros comprendidos en este decreto-ley y sus familias;
- b) Atender los gastos que demande el acondicionamiento y funcionamiento de las colonias de vacaciones y lugares de descanso a que se refiere el inciso e);
- c) Facilitar la estada de los empleados y obreros y sus familiares en los lugares mencionados en el inciso e), contribuyendo al abaratamiento de los precios, al traslado y demás gastos que se originen con tal finalidad;
- d) Dotar a los empleados y obreros de los medios y elementos necesarios para poder disfrutar de los beneficios del turismo social;
- e) Por intermedio del Ministerio de Obras Públicas de la Nación, y con cargo a los recursos referidos en este artículo se procederá a la adquisición de terrenos, a la compra, construcción, ampliación y reparación de edificios con destino a la instalación de colonias de vacaciones y lugares de descanso; a la forestación y plantaciones que requiera la habilitación de los mismos, y todo lo relacionado con la compra de los muebles y demás elementos que sean necesarios para su instalación y de los barcos que hayan de dedicarse a los fines del turismo social;
- f) La adquisición de semovientes, vehículos, muebles y utensilios que sean necesarios para el funcionamiento y conservación de las colonias de vacaciones y lugares de descanso;
- g) Acordar subsidios para el mejor cumplimiento de los fines de este artículo;
- h) Atender los servicios financieros de los préstamos que se contraten en virtud de lo autorizado en el artículo 14.

De la estabilidad

Art. 66. — Toda suspensión dispuesta por el empleador que exceda de treinta días, en un año, contando desde la primera suspensión, y no aceptada por el empleado u obrero comprendido en el presente decreto-ley, dará derecho a éstos a considerarse despedidos.

El plazo de 30 días referido en el párrafo anterior, podrá extenderse a 90 días en caso de fuerza mayor debidamente comprobada.

La suspensión deberá ser notificada en todos los casos en forma fehaciente al empleado u obrero; en caso contrario éste tendrá derecho a cobrar del empleador el sueldo o salario por todo el tiempo que estuviera suspendido.

Art. 67. — Los empleados y obreros comprendidos en el artículo 2º de este decreto-ley, que sean despedidos en los supuestos previstos por el artículo 157, apartado 3) del Código de Comercio, tendrán derecho a percibir las indemnizaciones allí establecidas pa-

ra cada caso. Queda exceptuado de esta disposición el personal regido por la Ley 17.258 (6)

De los procedimientos administrativos y judiciales en el régimen de las remuneraciones

Art. 68. — Los empleadores que abonaren el sueldo o salarios inferiores a los fijados por el Instituto, o que infringieran cualquier otra disposición del presente decreto-ley, serán penados con multas de \$ 20 a 2.000 m/n. por cada persona e infracción; en caso de reincidencias se duplicará la multa.

Art. 69. — La aplicación de la multa no exime al empleador de la obligación de pagar al empleado u obrero la diferencia entre el salario abonado y el que correspondiera.

Art. 70. — Será penado con multa de \$ 100 a 5.000 m/n. por cada infracción, el empleador que haga firmar a los empleados u obreros recibos por sumas distintas a las que realmente les abone.

Art. 71. — Para la aplicación y cobro de las multas se seguirá el procedimiento establecido en la ley Nº 11.570 (7) en la Capital Federal y territorios nacionales, y en las provincias, el que indiquen las reglamentaciones respectivas. El presidente del Instituto tendrá las mismas atribuciones que la ley citada confiere al presidente del Departamento Nacional de Trabajo.

El producido de las multas pasará a formar parte del patrimonio del Instituto Nacional de las Remuneraciones.

Art. 72. — La acción a que se refiere el artículo anterior, prescribe a los cinco años.

Nota: Los artículos 3 a 44 y 50 a 65 del decreto-ley 38.302/45 resultan derogados en virtud de la Ley 16.459 que implantó el Salario Vital Mínimo y Móvil, cuyo artículo 19 establece: "Deróganse todas las disposiciones que se opongan a la presente ley". Los artículos 73 a 79 corresponden a disposiciones transitorias cumplidas.

(6) El texto del Art. 67 es el que dispone la Ley 17.391, Art. 4º, promulgada el 18 de agosto de 1967.

(7) La Ley 11.570, del 25 de setiembre de 1929, dice:

CAPITULO I PROCEDIMIENTO

Art. 1º — Las multas establecidas en las leyes números 4661, 3999, 9148, 9661, 9688, 10.505, 11.127, 11.278, 11.317, 11.338; así como en las leyes del trabajo que en adelante se sancionaren, se harán efectivas en la Capital Federal y territorios nacionales, por el procedimiento establecido en los artículos siguientes.

las respectivas cámaras de apelaciones según la jurisdicción en que esas infracciones se cometan.

CAPITULO II PAGO, PRESCRIPCION Y REITERACION

Art. 12º — En ningún caso se dejará en suspenso las penas impuestas por infracciones a las leyes enumeradas en el artículo 1º, ni se podrá autorizar al condenado a pagar la multa por cuotas.

Art. 13º — La prescripción de la acción para el cobro de las multas por infracción a las leyes enumeradas en el artículo 1º, se producirá a los dos años de la fecha en que sea comprobada la infracción.

La prescripción de la acción penal y de la pena se interrumpe al comprobarse a un infractor sumariado, querellado o condenado, una nueva infracción.

Art. 14º — La reiteración en la infracción que obligare en un mismo día varias intervenciones de un inspector del trabajo, será causa para que se acumulen al imputado tantas infracciones como veces ha debido intervenir el inspector.

Art. 15º — Derógase la Ley 9.658 y toda otra disposición que se oponga a la presente.

LEY Nº 17.620

FECHAS DE PAGO DEL SUELDO ANUAL COMPLEMENTARIO

Sancionada y promulgada el 23 de enero
de 1968

Artículo 1º — 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 abonado en dos cuotas: la primera de ellas el día 30 del mes de junio y la segunda el día 31 del mes de diciembre de cada año.

Art. 2º — El importe a abonar por cada semestre será igual a la doceava parte del total de las retribuciones devengadas en dichos lapsos. (*)

Art. 3º — Las disposiciones de la presente ley no serán de aplicación cuando las normas legales respectivas autoricen a abonar el sueldo anual complementario como integrando la retribución mensual, diaria u horaria.

Art. 4º — Decláranse de orden público las prescripciones de la presente ley.

Art. 5º — Comuníquese, publíquese, dése a la Dirección Nacional del Registro Oficial y Archívese.

Onganía - Adalbert Krieger Vasena

(*) Por ley 17.795 aclárase que el "total de las retribuciones devengadas" se refiere al total de las retribuciones que corresponde computar, de acuerdo con las disposiciones en vigor, para la liquidación del sueldo anual complementario.

LEY N° 18.608

Sancionada y promulgada el
6 de febrero de 1970

POLICIA DEL TRABAJO

Art. 1º. — El Gobierno Nacional ejercerá en todo el territorio del país el poder de policía en el orden laboral con relación a los lugares y materias comprendidos en las disposiciones de la presente ley.

El ejercicio de esas facultades se hará efectivo por intermedio de la Secretaría de Estado de Trabajo.

Art. 2º. — En los lugares sujetos a jurisdicción federal exclusiva, conforme a lo estatuido por el artículo 1º de la Ley 18.310, el indicado poder se ejercerá respecto de todas las actividades que se desarrollen en los mismos.

Art. 3º. — En los lugares sujetos a jurisdicción provincial, el ejercicio del poder de policía por parte del organismo nacional tendrá lugar cuando se trate de:

a) Actividades que por sus características estén vinculadas al comercio interprovincial o internacional.

La reglamentación enumerará las actividades que corresponda tener por comprendidas en el presente inciso.

b) Empresas que actúen en virtud de concesiones otorgadas por el Gobierno Nacional o que realicen labores para el mismo como consecuencia de contratos administrativos celebrados con dicho Gobierno.

c) Establecimientos ubicados en lugares que, no revistiendo el carácter indicado en el artículo 2º, sean de propiedad del Gobierno Nacional y se encuentren afectados a servicios o explotaciones que estén vinculados a la gestión que el mismo cumple.

d) Funciones que le hayan otorgado normas de carácter nacional y las que en el futuro le atribuyan con referencia a materias y casos comprendidos en los incisos anteriores.

Art. 4º. — En el desempeño de las facultades atribuidas, y con relación a los supuestos comprendidos en el artículo 3º, la Secretaría de Estado de Trabajo ejercerá las siguientes funciones:

- 1— Inspección del trabajo.
- 2— Habilitación de los instrumentos de contralor.
- 3— Atención de los regímenes referidos a la higiene y seguridad laboral.
- 4— Admisión de la existencia de las situaciones de excepción previstas en los regímenes respectivos.
- 5— Aplicación de sanciones por incumplimiento de las normas laborales.

Art. 5º — Lo dispuesto precedentemente no obstará a la celebración de acuerdos entre el Gobierno Nacional y los respectivos Gobiernos Provinciales mediante los cuales la provincia de que se trate, tome a su cargo la atención de las funciones indicadas.

Igualmente, y por el mismo medio, podrá establecerse que la Nación cumpla aquellas funciones que con relación a la materia laboral le corresponda ejercer a la provincia.

La Secretaría de Estado de Trabajo estará facultada para celebrar acuerdos con otras Secretarías de Estado y con entes descentralizados, autárquicos o paraestatales para coordinar la actuación de los servicios de inspección de los respectivos organismos en tanto fiscalicen el cumplimiento de normas del trabajo y de la seguridad social como así también para que las funciones de inspección puedan ser ejercitadas indistintamente por los agentes de dichos organismos.

Siempre que exista una delegación de funciones, el órgano delegado deberá dar cuenta de su actuación al delegante y obrar de conformidad con las directivas que éste le imparta.

Art. 6º. — En los supuestos previstos por el artículo 3º y en lo que hace a la comprobación de las infracciones a las normas laborales y al juzgamiento de los imputados, será de aplicación lo normado por la Ley 11.570. En la apelación conocerá el Juez Nacional en lo Federal que atendiendo al lugar donde se hubiere comprobado la infracción y por razones de turno, corresponda. La circunstancia de que la imputación contenida en el acta denuncia no fuera admitida como consecuencia de que se decidiera que la actividad no es una de aquellas que prevé esta Ley, no impedirá que la misma surta efectos plenos para su utilización por la autoridad con competencia en el lugar para conocer en el juzgamiento de las infracciones a las normas laborales.

A tal fin y producido el evento de no admitirse la imputación por la circunstancia indicada, el funcionario de la Secretaría de Estado de Trabajo que deba entender en la cuestión remitirá de inmediato las actuaciones a la autoridad provincial competente.

Iguales efectos que los previstos surtirá, en orden a la autoridad nacional de aplicación, el acta-denuncia labrada por los inspectores

dependientes de la Administración Pública Provincial, cuando por aplicación del régimen de la presente ley, se decidiere la incompetencia de esta última para intervenir en el juzgamiento de la infracción comprobada.

Art. 7º. — En el supuesto del artículo 2º, para la comprobación y juzgamiento de las infracciones a las normas laborales, serán de aplicación las prescripciones de la Ley 11.570.

En la apelación conocerá el Juez Nacional en lo Federal con competencia en el lugar donde se haya comprobado la infracción.

Ar. 8º. — Las facultades previstas por el artículo 3º de la Ley 11.570 serán ejercidas por el Director General de Inspección del Trabajo, Higiene y Seguridad, o por los Delegados Regionales de la Secretaría de Estado de Trabajo en sus respectivas jurisdicciones, salvo en los casos en que por aplicación del artículo 5º de esta Ley, se celebraren los acuerdos previstos en el mismo.

Art. 9º. — En orden a lo señalado por el artículo 4º del Convenio Nº 81 relativo a inspección del trabajo, adoptado por la Organización Internacional del Trabajo y ratificado por la Ley 14.329, facúltase a la Secretaría de Estado de Trabajo para que adopte las medidas pertinentes a fin de establecer normas que posibiliten la coordinación centralizada en aquellos servicios.

Art. 10. — La Secretaría de Estado de Trabajo entenderá en los conflictos a que se refiere la Ley 14.786 en los lugares sujetos a jurisdicción provincial siempre que por resolución fundada decida avocarse a su conocimiento. Para adoptar esta resolución, que será inapelable, tendrá en cuenta las posibles repercusiones y efectos del conflicto en la economía nacional o que por su índole pueda afectar el interés nacional.

Art. 11. — Las actuaciones en que deban entender las comisiones paritarias previstas por la Ley 14.250 en tanto éstas constituyan órganos motivados por una convención colectiva de carácter nacional, se radicarán ante la Secretaría de Estado de Trabajo, en su sede central o en sus delegaciones regionales. Las Comisiones referidas actuarán en dichos organismos.

Art. 12. — Sustitúyese el régimen establecido por el Decreto-Ley Nº 5.205/57 por el instituido por la presente ley en cuanto hace a la delimitación de la competencia de la Secretaría de Estado de Trabajo en jurisdicción provincial.

Art. 13. — Comuníquese, publíquese, dése a la Dirección Nacional del Registro Oficial y archívese.

ONGANIA

Carlos Alberto Consigli

Francisco A. Imaz

DECRETO N° 736

Del 6 de febrero de 1970

REGLAMENTARIO DE LA LEY N° 18.608

Artículo 1º. — Están comprendidas en las disposiciones de la Ley 18.608 las actividades que seguidamente se detallan:

Actividades rurales.

Actividad de la pesca e industria pesquera.

Industria petroquímica.

Industria azucarera.

Industria forestal.

Industria química.

Industria petrolera (extracción y refinería).

Industria siderúrgica.

Industria metalúrgica.

Industria automotriz (fabricación y armado de automotores y piezas para el armado).

Industria dedicada a la fabricación de la maquinaria agrícola.

Industria frigorífica de la carne.

Industria textil.

Industria del cemento portland.

Industria de la construcción.

Industria naviera.

Industria vitivinícola.

Industria del tabaco.

Transportes terrestres, marítimos, aéreos y su infraestructura.

Asimismo, estarán comprendidas las actividades comerciales derivadas de las enunciadas que asuman el carácter de mayoristas.

Art. 2º. — Las industrias artesanales y las actividades que realicen los establecimientos para atender el mercado de consumo local o regional sin exceder el ámbito provincial al que pertenecen sus respectivas sedes, quedan excluidas del alcance de la Ley que se reglamenta.

Art. 3º. — El presente decreto será refrendado por los señores Ministros de Economía y Trabajo e Interior y firmado por el señor Secretario de Estado de Trabajo.

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

ONGANIA

Carlos Alberto Consigli

Francisco A. Imaz

Rubens G. San Sebastián

LEY Nº 17.709

Sancionada y promulgada el 19 de abril de
1968

PRESCRIPCIÓN DE ACCIONES POR CREDITOS LABORALES

Artículo 1º — Prescriben a los dos años las acciones relativas a créditos provenientes de las relaciones individuales de trabajo y, en general, de disposiciones de convenios colectivos, laudos con eficacia de convenios colectivos y disposiciones legales o reglamentarias del Derecho del Trabajo.

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

Art. 2º — 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 meses.

Art. 3º — Para las prescripciones en curso en el momento de entrar en vigencia esta ley, se aplicarán las siguientes reglas:

- a) Plazos que, por la legislación anterior, debían vencer después de los años posteriores a la vigencia de esta ley: El plazo de prescripción será de dos años a partir de su vigencia;
- b) Plazos que, por la legislación anterior, debían vencer después de la fecha de vigencia de esta ley, pero antes de los dos años posteriores a esa fecha: Vencerán en la fecha que les habría correspondido por la legislación anterior.

Art. 4º — Derógase toda disposición que se oponga a lo dispuesto en esta ley.

Art. 5º — Comuníquese, publíquese, dése a la Dirección Nacional del Registro Oficial y archívese.

Oganía. — Guillermo A. Borda.

LEY 16.459
SALARIO VITAL MINIMO Y MOVIL
PROMULGADA EL 12 DE JUNIO DE 1964

Artículo 1º — Toda persona mayor de 18 años, que trabaje por cuenta ajena bajo dependencia de un empleador, percibirá una remuneración no inferior al salario vital mínimo que se establezca de acuerdo con las disposiciones de la presente ley.

Art. 2º — Salario vital mínimo es la remuneración que posibilite asegurar, en cada zona, al trabajador y a su familia, alimentación adecuada, vivienda digna, vestuario, educación de los hijos, asistencia sanitaria, transporte, vacaciones, esparcimiento, seguro y previsión.

Art. 3º — El salario comprende a toda remuneración de servicios en dinero, especie, alimentos, uso de habitación, comisiones, habilitaciones y viáticos, excepto, en cuanto a este rubro, la parte efectivamente gastada y acreditada por medio de comprobantes. El salario vital mínimo estará integrado, además, por las asignaciones familiares.

Art. 4º — Las disposiciones sobre salario vital mínimo revisten el carácter de orden público. Por ninguna causa podrán abonarse sueldos o salarios inferiores a los que se fijan de conformidad con la presente ley, ni podrán los mismos ser disminuidos por contratos individuales o convenciones colectivas, siendo nula toda disposición o cláusula salarial en contrario.

Art. 5º — Créase el Consejo Nacional de Salario Vital, Mínimo y Móvil con la función esencial de determinar periódicamente el salario vital mínimo.

Art. 6º — El Consejo estará integrado por cuatro representantes estatales, dos por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y dos por el Ministerio de Economía; cuatro de los trabajadores y cuatro de los empleadores, todos con sus respectivos suplentes que reemplazarán a los titulares en caso de renuncia, ausencia, licencia, enfermedad o fallecimiento. Funcionará como entidad autárquica en el ámbito del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. El presidente del Consejo debe ser designado por éste, entre los representantes del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Art. 7º — Los miembros del Consejo serán designados por el Poder Ejecutivo a propuesta de los ministros de Trabajo y Seguridad Social y de Economía, de la central de trabajadores con personería gremial y de la o las entidades empresarias más representativas. Durarán dos años en sus funciones y podrán ser reelectos.

Deberán reunir los requisitos exigidos para ser electo diputado nacional y poseer reconocida versación en materia laboral o económica. Si alguna de las entidades que deben designar representantes se negare a formular la propuesta, las designaciones se harán de oficio.

Art. 8º — El Consejo tendrá las siguientes facultades:

- a) Nombrar comisiones de estudio con la participación de los sectores interesados.
- b) Requerir asesoramiento e información de las reparticiones y organismos nacionales, provinciales, municipales o privados.
- c) Realizar encuestas y estudios relativos a la situación económica y condiciones de vida de los trabajadores en las distintas zonas del país, y publicar anualmente un informe económico y social con referencia a la evolución de los salarios, precios, costos y ganancias.
- d) Contratar, previo concurso, personal administrativo y técnico.
- e) Formular su presupuesto de gastos. Estos serán atendidos con hasta el 20% de los recursos que ingresen por aplicación del artículo 15. El excedente será transferido a la orden del Consejo Nacional de Educación Técnica.
- f) Realizar toda otra actividad tendiente al cumplimiento de esta ley.

Art. 9º — El Consejo determinará anualmente, para cada zona, el salario vital mínimo para la familia tipo del trabajador, considerándose tal la integrada por los cónyuges y dos hijos a su cargo, teniendo en cuenta las exigencias establecidas en el artículo 2º; las variaciones de los índices de costo de vida elaborados por la Dirección Nacional de Estadísticas y Censos y por otros organismos oficiales; los índices zonales, que deberá determinar el Consejo realizando los estudios e investigaciones necesarios; la capacidad económica de las distintas zonas del país y las circunstancias que no determinen un aumento de los índices de desocupación.

Establecerá, asimismo, por resolución fundada, los porcentajes de aumento o reducción correspondientes a las distintas zonas de aplicación, a los aprendices y menores, a los trabajadores cuya capacidad laboral se encuentre manifiestamente disminuida y a aquellos que cumplan un horario de trabajo no impuesto por la calificación, naturaleza o características especiales del mismo, inferior a la jornada legal y determinará las remuneraciones que, por su efectivo carácter de premios, primas y bonificaciones por incentiva- ción, productividad u otro concepto, no deben considerarse para el cómputo del salario vital mínimo.

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

Art. 10. — A petición de cualquiera de los sectores representados en el consejo, se podrá modificar el monto del salario vital

mínimo antes del vencimiento del período de su vigencia, siempre que los índices de costo de vida tenidos en cuenta para su determinación muestren una variación del 15 por ciento, sin perjuicio de considerarse las demás circunstancias previstas en el artículo anterior. No se podrán practicar tales modificaciones sino en períodos mayores de 180 días.

Art. 11. — El 30 por ciento del monto del salario vital mínimo para la familia tipo estará integrado por las asignaciones familiares. El monto de la asignación familiar por cada persona que genere el derecho a percibirla será el equivalente al 10 por ciento del que se fije como salario vital mínimo, de acuerdo con el artículo 9º. Las asignaciones familiares no estarán sujetas al pago de aportes jubilatorios ni del impuesto a los réditos.

Art. 12. — Las asignaciones familiares se abonarán a los trabajadores que presten servicios en la actividad privada, conforme al régimen establecido por los decretos leyes 7913/57, 7914/57, sus modificatorios y la ley 15.223. Quedan incorporadas al sistema de los textos legales citados, todas las actividades que tengan establecido regímenes de salario familiar sin compensación propia.

La Caja de Subsidios Familiares para Empleados de Comercio de la República Argentina tendrá a su cargo la aplicación del régimen respecto de todas las actividades civiles, comerciales y rurales.

Las asignaciones familiares que corresponda percibir a los agentes de la administración central, organismos descentralizados, entes autárquicos y empresas del Estado se abonarán directamente, efectuándose las provisiones necesarias en los respectivos presupuestos.

Art. 13. — El salario vital mínimo para el trabajador sin cargas de familia será el equivalente al 70 por ciento del que se fije de acuerdo con el artículo 9º.

Art. 14. — El salario vital mínimo fijado por el consejo nunca tendrá efecto retroactivo. Tendrá vigencia y será de aplicación obligatoria al mes siguiente de la publicación por tres días en el "Boletín Oficial", la que deberá efectuarse dentro de los diez días de dictada la resolución y dispuesta directamente por el Consejo.

Art. 15. — Los gastos del Consejo serán atendidos con dos unidades del aporte previsto por el artículo 48 del decreto-ley 33.302/45 —ley 12.921— en la proporción establecida en el inciso e) del artículo 8º.

Art. 16. — Quedan excluidas del régimen de la presente ley:

- a) Las remuneraciones del servicio doméstico;
- b) Las de los agentes de las administraciones provinciales y los de sus municipalidades, organismos descentralizados y autárquicos provinciales y municipales. El Poder Ejecutivo Nacional gestionará ante los gobiernos provinciales la sanción de normas concordantes con las de la presente ley, en beneficio del personal mencionado.

Art. 17. — Las infracciones a la presente ley, consistentes en el pago de salarios inferiores al vital mínimo, serán sancionadas con multas de hasta diez veces el valor de la diferencia entre el salario vital mínimo y el efectivamente pagado.

Serán autoridades de aplicación de la presente ley los organismos nacionales o provinciales que tengan competencia en materia de policía del trabajo en sus respectivas jurisdicciones, sin perjuicio de las acciones judiciales que pudieran corresponderle al trabajador.

El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social controlará en todo el territorio de la República el cumplimiento de la obligación establecida en el artículo 48 del decreto-ley 33.302/45 —ley número 12.921—, pudiendo aplicar a los infractores multas de hasta diez veces el valor de los aportes que hubieran omitido depositar.

Art. 18. — La presente ley no afectará los mejores derechos que tuvieren los trabajadores por la aplicación de otras normas legales o convencionales.

A los fines de la presente ley, entiéndese por jornada de trabajo la que habitualmente desempeñe el trabajador o fije la convención colectiva.

Art. 19. — Deróganse todas las disposiciones que se opongan a la presente ley.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Art. 20. — El Poder Ejecutivo procederá a constituir el Consejo Nacional de Salario Vital Mínimo y Móvil, dentro de los 30 días de la promulgación de la presente ley. Dentro de los 30 días subsiguientes el Consejo elevará al Poder Ejecutivo su propuesta de reglamentación de la ley, en la que se determinarán los procedimientos aplicables para ajustar el salario vital mínimo a modalidades especiales de remuneración.

Art. 21. — Hasta tanto el Consejo se constituya y determine para el primer período anual el monto del salario vital mínimo a que se refiere el artículo 9º, el mismo será fijado por el Poder Ejecutivo, dentro de los 15 días de la promulgación de esta ley.

Este salario no podrá ser inferior a 14.000.— pesos mensuales, con las modalidades establecidas por los artículos 9º y 11. (*)

Art. 22. — El Consejo, o en su defecto, el Poder Ejecutivo, establecerá, dentro de los 30 días de la promulgación de esta ley, en forma provisional, las zonas en que se dividirá el país a los efectos de su aplicación y las variaciones porcentuales para los supuestos mencionados en el segundo párrafo del artículo 9º, y dará cumplimiento a lo establecido en el último párrafo.

(*) Por el Art. 10 de la ley 18.337, con efecto a partir del 1º de enero de 1970 se fijó el salario vital mínimo en \$ 22.000, \$ 880 y \$ 110 para el trabajador sin carga de familia remunerado por mes, por día o por hora, respectivamente, con sujeción a las quitas zonales vigentes.

Art. 23. — El salario mínimo vital que se fije en virtud de lo dispuesto en el art. 21 regirá para los trabajadores de la actividad privada a partir del segundo mes subsiguiente a la promulgación de esta ley. Para los agentes de la administración central, organismos descentralizados, entes autárquicos y empresas del Estado, a partir del 1º de noviembre próximo, debiendo efectuarse las previsiones presupuestarias necesarias.

Art. 24. — Hasta tanto se lo incluya en el presupuesto general de gastos y recursos de la Nación, queda autorizado el Poder Ejecutivo para aprobar el presupuesto del Consejo Nacional del Salario Vital Mínimo y Móvil.

Art. 25. — Sin perjuicio de las facultades otorgadas al Poder Ejecutivo por la ley 16.454, por el término de seis meses, a partir de la vigencia de esta ley, los precios de los productos y artículos de primera necesidad que no hubieran sido establecidos por el Poder Ejecutivo, en cumplimiento de la mencionada ley, y los de los materiales de construcción, no podrán ser superiores a los vigentes al 1º de marzo de 1964, o al menor precio que hubieren tenido entre dicha fecha y la promulgación de la presente ley, en todas las etapas de la comercialización.

La Secretaría de Estado de Comercio podrá autorizar modificaciones en los casos de productos estacionales o en aquellos casos concretos en que las circunstancias de hecho así lo aconsejen.

La infracciones a este artículo serán penadas conforme a las prescripciones de la ley 16.464.

Art. 26. — Comuníquese al Poder Ejecutivo.

DECRETO N° 5.736
Dictado el 31 de julio de 1964
Reglamentario de la Ley 16.459

Artículo 1º — Fíjense las zonas en que se dividirá el país y sus respectivos índices, según la planilla que se adjunta y que es parte integrante del presente decreto, para la aplicación del salario vital mínimo determinado por el Decreto N° 4858/64.

Arts. 2º y 3º — (Derogados por el art. 2º del Decreto 7.374/64).

Art. 4º — La mayor retribución acordada o que se acuerde en virtud de la aplicación de sistemas de productividad, deberá entenderse que constituye un adicional del salario vital mínimo; tales sistemas se regirán exclusivamente por las disposiciones propias que en cada caso se hayan establecido o pactado o se establezcan o pacten en el futuro.

COEFICIENTES ZONALES PARA LA APLICACION
SALARIO VITAL MINIMO (LEY 16.459)
PARA TRABAJADORES NO AGROPECUARIOS

Jurisdicciones	Zona "A" 1	Zona "B" 0,95	Zona "C" 0,90	Zona "D" 0,85	Zona "H" 1,05
Capital Federal	1				
Buenos Aires:					
Pdos. Gran Buenos Aires	1				
Pdo. Bahía Blanca	1				
" Berisso	1				
" Coronel de Marina L. Rosales	1				
" Ensenada	1				
" General Pueyrredón	1				
" La Plata	1				
" Campana		0,95			
" Chivilcoy		0,95			
" Escobar		0,95			
" General Alvarado		0,95			
" General Rodríguez		0,95			
" Junín		0,95			
" Luján		0,95			
" Mercedes		0,95			
" Necochea		0,95			
" Olavarría		0,95			
" Pergamino		0,95			
" Pilar		0,95			
" San Nicolás		0,95			
" Tandil		0,95			
" Tres Arroyos		0,95			
" Zárate		0,95			
" Alberdi			0,90		

Jurisdicciones	Zona "A" 1	Zona "B" 0,95	Zona "C" 0,90	Zona "D" 0,85	Zona "H" 1,05
Pdo. Azul			0,90		
„ Balcarce			0,90		
„ Baradero			0,90		
„ Bartolomé Mitre			0,90		
„ Bragado			0,90		
„ Cañuelas			0,90		
„ Colón			0,90		
„ Chacabuco			0,90		
„ Dolores			0,90		
„ Ramallo			0,90		
„ Salto			0,90		
„ San Andrés de Giles			0,90		
„ San Antonio de Areco			0,90		
„ San Pedro			0,90		
„ San Vicente			0,90		
Resto de la Provincia				0,85	
Catamarca:					
Dto. Capital			0,90		
Resto de la provincia				0,85	
Córdoba:					
Ciudad Río Cuarto	1				
„ San Francisco	1				
„ Villa María	1				
Dto. Capital	1				
„ Colón			0,95		
„ Marcos Juárez			0,95		
„ Punilla			0,95		
„ Río Segundo			0,95		

Jurisdicciones	Zona "A" 1	Zona "B" 0,95	Zona "C" 0,90	Zona "D" 0,85	Zona "H" 1,05
Córdoba:					
Dto. San Justo		0,95			
„ Tercero Arriba		0,95			
„ Unión		0,95			
„ Gral. Roca			0,90		
„ Gral. San Martín			0,90		
„ Juárez Celman			0,90		
„ Pte. Roque Sáenz Peña			0,90		
„ Río Primero			0,90		
„ Río Cuarto			0,90		
„ San Javier			0,90		
„ Santa María			0,90		
Resto de la provincia				0,85	
Corrientes:					
Dto. Capital		0,95			
„ Goya			0,90		
Resto de la provincia				0,85	
Chaco:					
Ciudad de Resistencia		0,95			
Dto. Comandante Fernández			0,90		
„ S. Fernando (Exc. Resistenc.)			0,90		
Resto de la provincia				0,85	
Chubut					1,05
Entre Ríos:					
Dto. Paraná		0,95			
„ Concepción del Uruguay			0,90		
„ Concordia			0,90		
„ Galeguaychú			0,90		
Resto de la provincia				0,85	
Formosa				0,85	

Jurisdicciones	Zona "A"	Zona "B"	Zona "C"	Zona "D"	Zona "H"
	1	0,95	0,90	0,85	1,05
Jujuy:					
Dto. Capital			0,90		
Resto de la provincia				0,85	
La Pampa:					
Dto. Capital			0,90		
Resto de la provincia				0,85	
La Rioja				0,85	
Mendoza:					
Dto. Capital	1				
" Godoy Cruz	1				
" Guaymallén	1				
" Junín		0,95			
" Maipú		0,95			
" San Martín		0,95			
" San Rafael		0,95			
" Luján		0,95			
" Las Heras			0,90		
" Rivadavia			0,90		
" Tunuyán			0,90		
Resto de la provincia				0,85	
Misiones:					
Dto. Capital			0,90		
Resto de la provincia				0,85	
Neuquén:					
Dto. Confluencia			0,90		
Resto de la provincia				0,85	

Rio Negro:		
Dto. Bariloche	0,95	
„ General Roca		0,90
Resto de la provincia		0,85
Salta:		
Dto. Capital	0,90	
Resto de la provincia		0,85
San Juan:		
Dto. Capital	0,95	
„ Chimbas		0,90
„ Rawson		0,90
„ Rivadavia		0,90
„ Santa Lucía		0,90
Resto de la provincia		0,85
San Luis		0,85
Santa Cruz		1,05
Santa Fe:		
Dto. Rosario	1	
„ La Capital	1	
„ Constitución	0,95	
„ San Lorenzo	0,95	
„ Castellanos		0,90
„ Gral. López		0,90
Resto de la provincia		0,85
Santiago del Estero		0,85
Tucumán:		
Dto. Capital	0,95	
„ Cruz Alta		0,90
„ Famaillá		0,90
„ Monteros		0,90
Resto de la provincia		0,85
Teirra del Fuego		1,05
Sector Antártico, Islas Malvinas y demás Islas del Atlántico Sur		1,05

**COEFICIENTES ZONALES PARA LA APLICACION
DEL SALARIO MINIMO (LEY 16.459)
PARA LOS TRABAJADORES AGROPECUARIOS**

Jurisdicciones	Zona "D"	Zona "E"	Zona "F"	Zona "G"
	0,85	0,80	0,75	0,70
Provincia de Buenos Aires:				
Partidos del Gran Buenos Aires (*)	0,85			
Partido Bahía Blanca	0,85			
„ Balcarce	0,85			
„ Baradero	0,85			
„ Bartolomé Mitre	0,85			
„ Cañuelas	0,85			
„ Carlos Casares	0,85			
„ Colón	0,85			
„ Chacabuco	0,85			
„ Chivilcoy	0,85			
„ Escobar	0,85			
„ Exaltación de la Cruz ..	0,85			
„ General Alvarado	0,85			
„ General Paz	0,85			
„ General Pinto	0,85			
„ General Pueyrredón	0,85			
„ General Rodríguez	0,85			
„ General Viamonte	0,85			
„ General Villegas	0,85			
„ Hipólito Yrigoyen	0,85			
„ Juárez	0,85			
„ Junín	0,85			
„ La Plata	0,85			
„ Leandro N. Alem	0,85			
„ Lincoln	0,85			
„ Lobería	0,85			
„ Lobos	0,85			

(*) Incluidos por Decreto 6617/64.

Jurisdicciones		Zona "D"	Zona "E"	Zona "F"	Zona "G"
		0,85	0,80	0,75	0,70
Pdo.	Luján	0,85			
"	Maipú	0,85			
"	Monte	0,85			
"	Necochea	0,85			
"	Nueve de Julio	0,85			
"	Olavarría	0,85			
"	Pehuajó	0,85			
"	Pergamino	0,85			
"	Pilar	0,85			
"	Ramallo	0,85			
"	Rivadavia	0,85			
"	Rojas	0,85			
"	Salto	0,85			
"	San Antonio de Areco ..	0,85			
"	San Cayetano	0,85			
"	San Nicolás	0,85			
"	San Pedro	0,85			
"	San Vicente	0,85			
"	Suipacha	0,85			
"	Tandil	0,85			
"	Trenque Lauquen	0,85			
"	Tres Arroyos	0,85			
"	Alberti		0,80		
"	Ayacucho		0,80		
"	Azul		0,80		
"	Berisso		0,80		
"	Bolívar		0,80		
"	Bragado		0,80		
"	Brandsen		0,80		
"	Campana		0,80		

Jurisdicciones		Zona "D"	Zona "E"	Zona "F"	Zona "G"
		0,85	0,80	0,75	0,70
Pdo.	Carmen de Areco		0,80		
"	Castelli		0,80		
"	Cnel. de Marina L. Rosales		0,80		
"	Coronel Dorrego		0,80		
"	Coronel Pringles		0,80		
"	Ensenada		0,80		
"	General Arenales		0,80		
"	General Las Heras		0,80		
"	González Chaves		0,80		
"	Marcos Paz		0,80		
"	Mar Chiquita		0,80		
"	Mercedes		0,80		
"	Navarro		0,80		
"	Pellegrini		0,80		
"	Roque Pérez		0,80		
"	Saavedra		0,80		
"	Saladillo		0,80		
"	San Andrés de Giles		0,80		
"	25 de Mayo		0,80		
"	Zárate		0,80		
Partido	Patagones:				
	Zona con riego	0,85			
	Zona sin riego			0,75	
Partido	Villarino:				
	Zona con riego	0,85			
	Zona sin riego			0,75	
	Resto de la provincia			0,75	
Provincia	de Córdoba:				
Dto.	Capital	0,85			
"	Colón	0,85			

Jurisdicciones	Zona "D"	Zona "E"	Zona "F"	Zona "G"
	0,85	0,80	0,75	0,70
Dto. General San Martín	0,85			
„ Juárez Celman	0,85			
„ Marcos Juárez	0,85			
„ Punilla	0,85			
„ Río Cuarto	0,85			
„ Río Segundo	0,85			
„ San Justo	0,85			
„ Santa María	0,85			
„ Tercero Arriba	0,85			
„ Unión	0,85			
„ Cruz del Eje		0,80		
„ Pte. Roque Sáenz Peña		0,80		
„ Río Primero		0,80		
„ Totoral		0,80		
Resto de la provincia			0,75	
Provincia de Santa Fe:				
Dto. Belgrano	0,85			
„ Caseros	0,85			
„ Castellanos	0,85			
„ Constitución	0,85			
„ General López	0,85			
„ Iriondo	0,85			
„ La Capital	0,85			
„ Las Colonias	0,85			
„ Rosario	0,85			
„ San Jerónimo	0,85			
„ San Lorenzo	0,85			
„ San Martín	0,85			
„ Garay		0,80		
„ San Cristóbal		0,80		
„ San Justo		0,80		
Resto de la provincia			0,75	

Provincia de Mendoza:		
Con riego	0,85	
Sin riego		0,75
Provincia de Río Negro:		
Con riego	0,80	
Sin riego		0,75
Provincia de San Juan:		
Con riego	0,80	
Sin riego		0,70
Provincia del Chaco		0,75
Provincia de Chubut		0,75
Provincia de Entre Ríos		0,75
Provincia de La Pampa		0,75
Provincia de Misiones		0,75
Provincia de Neuquén		0,75
Provincia de Santa Cruz		0,75
Provincia de Tucumán		0,75
Territorio Nacional de Tierra del Fuego, Antártida e Islas Malvinas y del Atlántico Sur		0,75
Provincia de Catamarca		0,70
Provincia de Corrientes		0,70
Provincia de Jujuy		0,70
Provincia de La Rioja		0,70
Provincia de Formosa		0,70
Provincia de Santiago del Estero ..		0,70
Provincia de San Luis		0,70
Provincia de Salta		0,70

DECRETO N° 7.374

Del 21 de setiembre de 1964

NORMAS REGLAMENTARIAS DE LA LEY 16.459

Artículo 1º — Apruébase el cuerpo de disposiciones adjuntas que constituyen la *reglamentación de los artículos de la Ley 16.459, relativa al Salario Vital Mínimo y Móvil*, que en cada caso se indican.

Art. 2º — Deróganse los artículos 2º y 3º del Decreto número 5.736/64.

REGLAMENTACION DE LA LEY N° 16.459

Artículo 1º — Sin reglamentación.

Art. 2º — Sin reglamentación.

Art. 3º — El Consejo Nacional de Salario Vital Mínimo y Móvil requerirá los antecedentes necesarios a efectos de valuar los siguientes rubros que integran el Salario Vital Mínimo: 1º) Especie; 2º) Alimentos; 3º) Uso de habitación. Los valores que se asignen a cada uno de estos rubros tendrán relación directa con el salario que se establezca para cada zona, de acuerdo con la situación económica, condiciones de vida, índice de ocupación u otros factores imperantes en las mismas. Hasta tanto el Consejo no determine nuevas disposiciones respecto de los rubros antes mencionados, se respetarán las situaciones previstas por las convenciones colectivas de trabajo, por toda otra norma legal o convencional vigente, o impuestas por los usos y costumbres. No se asignarán valores en los casos de provisión de ropas o uniformes establecida con carácter obligatorio por las empresas o por razones de seguridad o por así estar previsto en las convenciones colectivas de trabajo o por los usos y costumbres. Las propinas, cuando estén especialmente tarifadas en las convenciones colectivas de trabajo, se considerarán parte integrante del salario.

Art. 4º — Sin reglamentación.

Art. 5º — Sin reglamentación.

Art. 6º — El Consejo dictará en plazo no mayor de sesenta (60) días su propio reglamento interno.

Art. 7º — Cuarenta y cinco (45) días antes de producirse el vencimiento del período por el que han sido designados los consejeros, el Poder Ejecutivo solicitará, conforme lo establecido en el artículo 7º de la ley, las propuestas de nombres para cubrir los cargos. La designación deberá efectuarse antes de los quince (15) días de vencido el mandato; en su defecto se operará la reelección automática del Consejero. A solicitud de las entidades que los hubieran propuesto, el Poder Ejecutivo dejará sin efecto el mandato de los Consejeros, reemplazándolos según lo determinado por la ley y el presente decreto reglamentario.

Art. 8º — Sin reglamentación.

Art. 9º — Los porcentajes de reducción correspondientes a los trabajadores cuya capacidad laboral se encuentre manifiestamente disminuida y a aquellos que cumplan un horario de trabajo no impuesto por la calificación, naturaleza o características especiales del mismo, inferior a la jornada legal, siempre que no cumplan las tareas normales, serán resueltos por el Consejo en cada caso particular.

El Salario Vital Mínimo fijado para los trabajadores mensualizados, sin cargas de familia, se dividirá por treinta (30) para determinar el salario diario, por veinticinco (25) para establecer el de los jornalizados y, para los retribuidos por hora, por doscientos (200) para fijar el salario horario; todo ello sin perjuicio de los mejores derechos a que se refiere el artículo 18 de la ley.

Art. 10. — Cuando el Consejo modifique el monto del salario vital mínimo antes del vencimiento de su vigencia, deberá cumplir las normas señaladas en los artículos 9º y 14 de la ley.

Art. 11. — Las asignaciones familiares sólo se abonarán a uno de los cónyuges y una sola por cada carga generadora del derecho, conforme a las disposiciones legales vigentes y las reglamentarias dictadas o que dicte la autoridad de aplicación, de acuerdo con lo dispuesto por el artículo 12 de la ley. El monto de las asignaciones familiares se incrementará o reducirá en el 10% del salario mínimo vital por cada carga en más o menos, respectivamente, de las que integran la familia tipo, y aun cuando la remuneración del trabajador sea mayor a la establecida como salario mínimo vital.

Art. 12. — Las actividades que por el artículo 12 de la ley quedan incorporadas en el ámbito de la Caja de Subsidios Familiares para Empleados de Comercio o en el de la Caja de Subsidios Familiares para el Personal de la Industria, se regirán por las disposiciones de los Decretos-Leyes Nros. 7.913|57, 7.914|57, 16.811|57, Ley Nº 15.223, sus modificatorios, reglamentarios y las resoluciones dictadas o que dicten en el futuro los Directorios de las respectivas

Cajas. Para el personal del Estado, el derecho a la percepción de las asignaciones familiares por cónyuge o hijos se liquidará conforme a las disposiciones previstas en el Decreto N° 4.631/59.

Art. 13. — Sin reglamentación.

Art. 14. — El salario vital mínimo fijado por el Consejo entrará en vigencia a partir del primer día del mes siguiente al que se efectúe la última publicación en el Boletín Oficial.

Art. 15. — Sin reglamentación.

Art. 16. — Sin reglamentación.

Art. 17. — El Consejo Nacional será el único organismo administrativo de interpretación de la ley que se reglamenta y el cumplimiento del salario vital mínimo señalado en el artículo 13 de la misma, será controlado por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y las autoridades de aplicación de cada Provincia, conforme a lo dispuesto por el Decreto-Ley N° 5.205/57 y su reglamentación.

Las infracciones a la aplicación de las asignaciones familiares a que se refiere el artículo 11, serán controladas y sancionadas, de acuerdo con las normas vigentes, por las respectivas Cajas de Subsidios.

Art. 18. — Cuando la jornada habitual difiera de la legal o la fijada por convención colectiva de trabajo u otras disposiciones legales o impuestas por los usos y costumbres, siempre que se trate de una jornada completa de trabajo, no afectada por modificaciones circunstanciales, el Consejo determinará los casos en que corresponde fijar proporcionalmente el monto del salario vital mínimo, atendiendo a las características, modalidades y particularidades propias de cada tarea.

Art. 19. — Sin reglamentación.

Art. 20. — Sin reglamentación.

Art. 21. — Sin reglamentación.

Art. 22. — Sin reglamentación.

Art. 23. — Las fechas de vigencia del salario vital mínimo y móvil, serán las siguientes: para la actividad privada a partir del 1° de agosto de 1964 inclusive, y para los agentes de la Administración Central, Organismos Descentralizados, entes Autárquicos y empresas del Estado, a partir del 1° de noviembre de 1964.

Art. 24. — Sin reglamentación.

Art. 25. — Sin reglamentación.

LEY Nº 18.396

Sancionada y promulgada

el 9 de octubre de 1969

AUMENTO DE REMUNERACIONES PARA LA ACTIVIDAD PRIVADA

Artículo 1º — Fijase para el personal comprendido en las convenciones colectivas de trabajo y estatutos especiales vigentes a la fecha de esta ley, con ámbito de aplicación en la actividad privada y en las empresas del Estado, el siguiente régimen:

- a) Todos los trabajadores involucrados en la presente ley, sin distinción de categorías profesionales percibirán, según el sistema de pago, la suma de tres mil pesos moneda nacional (m\$. 3.000), correspondiente a cada mes de trabajo, ciento veinte pesos moneda nacional (m\$. 120) a cada día de trabajo y quince pesos moneda nacional (m\$. 15) por cada hora de trabajo, con vigencia a partir del 1º de noviembre de 1969.

Estas cantidades revestirán el carácter de adicional de emergencia y se abonarán como suma fija e independiente de la remuneración y simultáneamente con ésta y en proporción al período efectivamente trabajado.

Atento la naturaleza del adicional establecido, el mismo no integrará la remuneración del trabajador a ninguno de los efectos previstos por la legislación laboral, de seguridad social e impositiva, o cláusulas convencionales vigentes;

- b) Independientemente del adicional de emergencia establecido en el inciso anterior, los sueldos y salarios básicos determinados por las convenciones colectivas de trabajo y estatutos especiales, reajustados según las previsiones de las leyes números 17.224, 17.372 y 18.016, deberán incrementarse con un aumento del 7 %, a partir del 1º de marzo de 1970.

Art. 2º — Los sueldos y salarios básicos resultantes de la aplicación de lo establecido en el artículo 1º, inciso b) regirán hasta el 31 de diciembre de 1971 salvo lo prescripto en el artículo 3º de esta ley.

Art. 3º — Facúltase al Poder Ejecutivo Nacional a ajustar a partir del 1º de enero de 1971 los niveles de retribuciones establecidos en el artículo 1º, inciso b) si se evidenciare que el salario real se ha deteriorado.

A tal efecto tomará en cuenta el informe anual que deberá elevar en el mes de agosto el Consejo Nacional de Precios y Salarios de acuerdo con lo previsto en el Art. 3º del Decreto 4.919/69, así como las consultas posteriores a dicho Consejo que considere necesarias.

Art. 4º — De la negociación de los convenios colectivos y estatutos especiales que se renueven por el sistema de la ley 18.016, Decreto 4.680/69 y Ley 18.337, queda excluido el régimen salarial, con excepción de las prescripciones del Art. 8º de la Ley 18.337.

El resultado de las negociaciones no podrá representar incrementos de los costos laborales totales.

Art. 5º — Los importes establecidos en el inciso a) del Art. 1º corresponden a una jornada de ocho (8) horas para la suma diaria y de doscientas (200) horas para la suma mensual, proporcionándose las mismas a la cantidad de horas efectivamente trabajadas según el período considerado.

Art. 6º — Prorrógase hasta el 31 de diciembre de 1971 el término de vigencia establecido en el artículo 1º de la Ley 18.337.

Art. 7º — (De forma).

LEY N° 14.455

Sancionada el 8 de agosto de 1958

ASOCIACIONES PROFESIONALES DE TRABAJADORES

I

Del derecho de asociación

Artículo 1º — Las asociaciones, cualquiera sea su grado, que tengan por objeto la defensa de los intereses profesionales de los trabajadores, se registrarán por las disposiciones de la presente ley.

Art. 2º — Los trabajadores tienen el derecho de constituir libremente y sin necesidad de autorización previa, asociaciones profesionales, sindicatos o uniones, y asimismo el de afiliarse a esas organizaciones.

Las asociaciones profesionales de primer grado, podrán constituir federaciones de la actividad respectiva o afiliarse a las mismas. Las federaciones o uniones tienen derecho a constituir asociaciones de grado superior o adherirse a ellas. El derecho de afiliarse comprende el de no afiliarse y desafiliarse. En todos los casos la afiliación estará condicionada al cumplimiento de los requisitos estatutarios respectivos.

Art. 3º — Se consideran asociaciones profesionales de trabajadores, a los efectos de esta ley, a aquellas que éstos constituyan con carácter permanente, para la defensa de sus intereses profesionales, y que encuadran en alguno de los siguientes tipos de organización:

- a) Los constituídos por trabajadores que se desempeñan en una misma actividad o explotación o en actividades que revistan carácter de afines por comunidad de intereses;
- b) Los que agrupen a trabajadores del mismo oficio, profesión o categoría, aunque se desempeñen en distintas empresas o explotaciones dedicadas a actividades distintas.

Art. 4º — Estarán igualmente comprendidas en las disposiciones de la presente ley:

- a) Las uniones que agrupen a trabajadores en razón de la existencia de los elementos comunes a que se refieren los incisos a) y b) del artículo precedente;

- b) Las federaciones constituidas por sindicatos de actividad, oficio o profesión;
- c) Las confederaciones, o sea las asociaciones de grado superior, que agrupen a uniones o federaciones.

Art. 5º — Los menores adultos pueden formar parte de una asociación profesional, sin que para ello requieran autorización de quien los represente legalmente.

Art. 6º — Las asociaciones profesionales de trabajadores no podrán establecer diferencias entre sus afiliados en razón de ideologías políticas o credos religiosos, nacionalidad, raza o sexo, debiendo admitir la afiliación de todos los trabajadores de la actividad profesional a que se refieren, sin exigir aportes discriminatorios en igualdad de derecho y obligaciones con los trabajadores ya afiliados. Todos los miembros de la asociación gozarán de los mismos derechos y estarán sujetos a las mismas obligaciones.

Art. 7º — Las asociaciones profesionales de trabajadores, no podrán recibir subsidios ni ayuda económica de empleadores, ni de organismos políticos nacionales o extranjeros.

La prohibición precedente no alcanza a los aportes que los empleadores efectúen en virtud de disposiciones legales o convencionales, con destino a obras de carácter social, asistencial, previsual o cultural.

Los fondos afectados a tal destino serán objeto de una administración especial, que se llevará y documentará por separado, respecto de la que corresponda a los demás bienes y fondos sindicales propiamente dichos.

Art. 8º — Toda persona, sindicato, unión, federación o confederación que por cualquier causa dejare de pertenecer a la asociación profesional de que formare parte, no tendrá derecho a reclamar la devolución de las cuotas o contribuciones abonadas, y perderá los beneficios emergentes de su calidad de afiliado.

En caso de jubilación, accidente, enfermedad, invalidez, desocupación o servicio militar, los afiliados 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.

II

De la organización y representación de las asociaciones

Art. 9º — Los estatutos de las asociaciones profesionales de trabajadores deberán contener:

- 1º La denominación, domicilio, objeto y zona de actuación.
- 2º Las obligaciones y derechos de sus miembros y los requisitos de su admisión o retiro.

- 3º Determinación y denominación de las autoridades con especificación de sus funciones y atribuciones e indicación de las que ejerzan la representación social, duración y forma de revocación de su mandato y procedimiento de designación y reemplazo.
- 4º Modo de constitución y administración del patrimonio social, su destino en caso de disolución y régimen de las cotizaciones y contribuciones.
- 5º Forma de convocación y celebración de las asambleas ordinarias y extraordinarias o congresos, así como la emisión y recepción del voto de los asociados y forma en que serán presididos.
- 6º Epoca y forma de presentación, aprobación y publicación de las memorias y balances y procedimientos establecidos para la revisión y fiscalización.
- 7º Régimen electoral.
- 8º Sanciones para el caso de violación de los estatutos y de las decisiones de los cuerpos directivos y de las asambleas.
- 9º Procedimiento a seguir para la modificación de los estatutos, así como para la disolución voluntaria de la asociación.
10. Autoridades y procedimientos para la adopción de medidas de acción directa.

Art. 10.— La dirección y administración de las asociaciones profesionales será ejercida por un organismo directivo constituido por un número mínimo de cinco miembros, elegidos en forma que asegure la voluntad de la mayoría de los afiliados mediante el voto directo y secreto de los mismos.

Art. 11.— El mandato de los miembros que ocupen cargos directivos no podrá exceder de dos años, pudiendo ser reelectos.

Será ejercido por personas mayores de edad que hayan desempeñado la actividad de que se trata por un término no menor de dos años, y que cumplan los demás requisitos que establezcan los estatutos. La mitad, como mínimo, de los cargos directivos y representativos de las asociaciones profesionales serán desempeñados por argentinos.

Art. 12.— Toda persona que desempeñe un cargo gremial en organismos estatales, en los lugares de trabajo, en comisiones paritarias o en cuerpos similares, deberá pertenecer a la actividad de que se trate y ser mayor de edad, debiendo además haber sido elegida de acuerdo con las disposiciones que para esos casos establezcan los estatutos, o las disposiciones legales.

III

De las asambleas o congresos

Art. 13.— Las asambleas o congresos ordinarios deberán realizarse dentro de los períodos que determinen los respectivos estatutos, los que en ningún caso podrán fijar plazos mayores de dos años. Los extraordinarios tendrán lugar cuando los convoque la comisión directiva por propia decisión o a solicitud del número mínimo de miembros que fijen los estatutos, que no podrá exceder del diez por ciento de los afiliados o delegados, en su caso, en las asociaciones de primer grado.

Las asambleas o congresos serán presididos por el presidente de la asociación o por el miembro que la asamblea o congreso designe.

Art. 14.— Será privativo de las asambleas o congresos:

- a) Sancionar y modificar los estatutos;
- b) Aprobar la memoria y balance;
- c) Aprobar la unión o fusión con otras asociaciones;
- d) Fijar el monto de las cuotas para los afiliados, de las contribuciones especiales para tener derecho a los servicios sociales y de las contribuciones extraordinarias;
- e) Ejercer todas las funciones que le confiera el estatuto.

IV

De los derechos y obligaciones

de las asociaciones profesionales en general

Art. 15.— Las asociaciones profesionales por la simple inscripción en el registro a que se refiere el artículo 35 de la presente ley, tendrán derecho a:

- 1º Peticionar en defensa de los intereses profesionales.
- 2º Fundar instituciones de previsión y asistencia social.
- 3º Establecer colonias de vacaciones, comedores, sanatorios, hospitales, farmacias y todo servicio social que tienda a elevar la cultura, preservar la salud y mejorar el nivel moral y material de los trabajadores.
- 4º Organizar y promover la formación de cooperativas y sociedades de producción, de consumo, de crédito y de vivienda de acuerdo con la legislación vigente.
- 5º Promover la instrucción general y profesional de sus asociados, mediante obras apropiadas tales como bibliotecas, conferencias, publicaciones, escuelas técnicas y sindicales, talleres y exposiciones.
- 6º Imponer cotizaciones o cuotas a sus afiliados.
- 7º Usar la palabra "sindicato" o "unión" en su nombre o de-

nombración cuando se trata de asociaciones de primer grado.

- 8º Ejercer, en cumplimiento de sus fines, todos los demás actos que no les sean prohibidos.
- 9º Defender y representar ante el Estado y los empleadores los intereses profesionales cuando no hubiera en la misma actividad asociación que gozara de personería gremial.

Art. 16. — Serán derechos exclusivos de la asociación profesional más representativa en la actividad o categoría profesional de que se trate, siempre que se cumplan los requisitos exigidos en el artículo 18:

- 1º Defender y representar ante el Estado y los empleadores los intereses profesionales.
- 2º Defender y representar los intereses individuales de cada uno de sus asociados ante los institutos de previsión, la justicia y toda otra repartición del Estado a petición de parte, e intervenir por derecho propio o como terceristas, cuando por la naturaleza de la cuestión debatida la resolución pueda afectar intereses sindicales de la actividad o categoría profesional de que se trate.
- 3º Participar en los organismos estatales de ordenación del trabajo y de la seguridad social.
- 4º Intervenir en negociaciones colectivas, celebrar y modificar pactos o convenios colectivos, contribuir a la vigilancia del cumplimiento de la legislación social y promover su ampliación y perfeccionamiento.
- 5º Colaborar con el Estado, como órganos técnicos y consultivos en el estudio y solución de los problemas concernientes a su profesión.
- 6º Utilizar con carácter exclusivo el nombre adoptado por la asociación profesional. Otras personas o entidades no podrán utilizar denominaciones que pudieran inducir a error o confusión.
- 7º Realizar sus reuniones y asambleas en local cerrado sin recabar permiso previo. Las autorizaciones o comunicaciones para actos en lugares públicos serán tramitadas ante el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- 8º Constituir patrimonio de afectación destinado a obras mutuales, proveedurías y servicios sociales, que tendrán los mismos derechos que las cooperativas y mutualidades ajustadas a los regímenes respectivos, siempre que cumplan con los requisitos que establezca la reglamentación.

Art. 17. — Las asociaciones profesionales de trabajadores deberán:

- 1º Suministrar las informaciones que soliciten las autoridades del trabajo.

- 2º Comunicar al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social toda modificación que se produzca en la integración de la comisión directiva y la memoria de las actividades de la asociación.
- 3º Llevar su contabilidad en forma que permita a la autoridad de aplicación el contralor del movimiento económico de la asociación y ajustarse a las disposiciones que sobre el particular determine la reglamentación.

V

De las asociaciones profesionales con personería gremial

Art. 18. — La asociación profesional de trabajadores más representativa de la actividad de que se trate tendrá derecho a gozar de personería gremial, siempre que:

- 1º Sus estatutos se ajusten a las disposiciones contenidas en la presente ley.
- 2º Posea el mayor número de afiliados y que ese número le asigne capacidad suficiente para representar la actividad o la categoría en la zona en que se circunscribe su actuación.
- 3º Tenga una antigüedad mayor de seis meses en el ejercicio de su actuación gremial.

Art. 19. — En el caso de existir un sindicato con personería gremial, sólo podrá concederse esa personería a otro sindicato de la misma actividad cuando el número de afiliados cotizantes de este último, durante un período mínimo y continuado de seis meses, inmediatamente anteriores a la solicitud, fuera superior al de los pertenecientes a la asociación que goce de personería gremial.

Art. 20. — Cuando en el caso del artículo anterior se otorgare a un sindicato personería gremial, el sindicato que con anterioridad la había adquirido la perderá si dejara de revestir el carácter de suficientemente representativo. Será tenida en cuenta para resolver sobre la retención de la personalidad gremial del sindicato superado en el número de afiliados, su actuación sindical, así como su contribución en la defensa y protección de los intereses profesionales.

Art. 21. — También podrá otorgarse personería gremial a otro sindicato de la misma actividad, aunque el número de afiliados sea menor, siempre que medie y subsista la conformidad expresa de la asociación profesional que ya goza de la personería gremial.

Art. 22. — La personería gremial deberá ser solicitada suministrando los informes y elementos que determine la reglamentación. Recibida la solicitud, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social dictará resolución, dentro de un plazo de sesenta días, acordando o negando la personería gremial.

Art. 23.—Acordada la personería gremial de la asociación profesional, se procederá a su inscripción en el registro que se creará al efecto, previa publicación, sin cargo, de los estatutos en el Boletín Oficial.

Ordenada la publicación, se extenderá a favor de la asociación profesional reconocida un certificado subscripto por el ministro de Trabajo y Seguridad Social.

Art. 24.—La asociación profesional que obtuviera la personería gremial, a partir de la fecha en que ésta le fuera otorgada, adquiere el carácter de persona jurídica y podrá ejercer los derechos y contraer las obligaciones que las disposiciones legales determinen con referencia a éstas.

Art. 25.—El hecho de que a una asociación se le hubiera acordado personería gremial o haya cesado de tenerla no le privará del derecho de solicitar y obtener en su calidad de simple asociación la personería jurídica, ajustando su funcionamiento a las disposiciones legales y reglamentarias vigentes.

La suspensión o el retiro de la personería gremial no priva a la organización del derecho a continuar funcionando como simple asociación regida por el derecho común.

V I

De las federaciones y confederaciones

Art. 26.—Las federaciones y confederaciones más representativas tendrán derecho a gozar de personería gremial en las condiciones del artículo 18 de la presente ley.

Art. 27.—El carácter de federación o confederación más representativa estará dado por el número y la significación representativa de los sindicatos o federaciones a ellas adheridas.

Art. 28.—Las federaciones y confederaciones con personería gremial podrán ejercer los derechos que la presente ley acuerda a las asociaciones de primer grado con personería gremial, con las delimitaciones que en relación a los respectivos sindicatos y federaciones establezcan los estatutos de las mismas.

Art. 29.—Serán de aplicación a las asociaciones del grado a que se refiere este capítulo los artículos 19, 20, 21, 22, 23, 24 y 25 de la presente ley.

V I I

Del patrimonio

Art. 30.—El patrimonio de las asociaciones profesionales estará constituido:

- a) Por las cotizaciones y contribuciones;
- b) Por los bienes adquiridos y sus frutos;
- c) Por las donaciones, legados y aportes no prohibidos conforme a lo dispuesto en el artículo 7º;

d) Por las multas y otros recursos ocasionales.

Art. 31.—Serán inembargables los muebles destinados al funcionamiento de la asociación.

Art. 32.—Los actos y bienes de las asociaciones profesionales con personería gremial estarán exentos de toda carga o gravamen en el orden federal, creados o a crearse, sea por impuestos, tasas o contribuciones de mejoras, inclusive de los impuestos por actuación administrativa o judicial, y del impuesto a los réditos.

(Este último beneficio alcanza a todos los bienes muebles e inmuebles, aun cuando éstos devenguen rentas, si las mismas ingresan al fondo social y no tienen otro destino que el de ser invertidas de acuerdo con los fines sociales determinados por los respectivos estatutos. El gobierno federal gestionará de los gobiernos provinciales y por su intermedio de los municipales las exenciones determinadas en el presente artículo.

Art. 33.—Los empleadores estarán obligados a actuar como "agentes de retención" de los importes que, en concepto de cuotas o contribuciones, deben abonar los trabajadores a las asociaciones profesionales con personería gremial.

Para que la obligación indicada sea exigible deberá mediar una resolución del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social disponiendo la retención. Esta resolución se adoptará a solicitud de la asociación profesional interesada, siendo el empleador responsable del importe de las retenciones que no hubieren sido efectuadas.

La entrega de la retención a la asociación profesional interesada deberá hacerse en la forma y dentro del plazo que determine la resolución.

VIII

De la autoridad de aplicación

Art. 34.—El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social será la autoridad de aplicación de la presente ley y estará facultado para:

- 1º Otorgar la personería gremial de conformidad con lo dispuesto en el título V.
- 2º Suspender o dejar sin efecto la personería gremial de una asociación profesional por:
 - a) Violación de las disposiciones legales o estatutarias;
 - b) No dar cumplimiento a disposiciones dictadas por la autoridad competente en el ejercicio de facultades legales;
 - c) Disminución del número de sus afiliados en forma tal que deje de revestir el carácter de más representativa o de suficientemente representativa en el caso del art. 20.
- 3º Resolver las cuestiones de encuadramiento sindical.

Art. 35.— El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social llevará un registro especial, en el que deberán inscribirse las asociaciones a que se refiere la presente ley.

Art. 36.— El contralor de las asociaciones profesionales con personalidad gremial que hubieren obtenido personería jurídica en virtud de las disposiciones del derecho común, estará a cargo exclusivo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Art. 37.— En el caso de dictarse resolución denegatoria de la personería solicitada, o de haber vencido el término a que se refiere el artículo 22 sin que haya mediado resolución, la asociación profesional afectada podrá recurrir ante la Cámara Nacional de Apelaciones de la Justicia del Trabajo. Igualmente será recurrible por la asociación afectada la resolución que se dicte en función a lo dispuesto en el artículo 34, inciso 2º. El recurso será fundado y deberá interponerse ante el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social dentro de los treinta días de notificada la resolución o de vencido el término dentro del cual debió recaer pronunciamiento. Interpuesto el recurso, las actuaciones administrativas se remitirán a la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, la que oír al señor procurador general del trabajo, quien decidirá sobre la procedencia del recurso, y en su caso resolverá teniendo a la vista las actuaciones administrativas, sin perjuicio de las medidas que para mejor proveer, considere conveniente adoptar.

Art. 38.— En ningún caso la autoridad de aplicación podrá intervenir en la dirección o administración de las asociaciones profesionales a que se refiere esta ley.

IX

De los derechos sindicales

Art. 39.— Son derechos esenciales de los trabajadores, a los efectos de la defensa individual o colectiva de sus intereses profesionales, los siguientes:

- a) Peticionar a las autoridades o a sus empleadores por sí o por intermedio de sus representantes;
- b) Elegir libremente a sus representantes;
- c) Tomar parte en actividades concertadas a los fines de negociaciones colectivas u otras de ayuda mutua o protección;
- d) Negociar colectivamente por intermedio de las asociaciones profesionales con personalidad gremial;
- e) Reunirse, organizarse y formar parte de una asociación profesional.

Art. 40.— Los trabajadores que por razón de ocupar cargos electivos o representativos en asociaciones legalmente reconocidas o en organismos que requieran representación gremial, dejaran de prestar servicios en sus empleos, tendrán derecho a la reserva

del mismo por parte del empleador, y a ser reincorporados al finalizar el ejercicio de sus funciones sindicales, no pudiendo ser despedidos durante el término de un año a partir de la cesación de sus funciones.

El período de tiempo durante el cual los trabajadores hubieren desempeñado las funciones precedentemente aludidas, será considerado período de trabajo a los efectos del cómputo de su antigüedad frente a los beneficios que por las leyes, decretos, convenciones colectivas o acuerdos le hubieren correspondido en el caso de haber prestado servicios.

Art. 41.— Los trabajadores a que se refiere el artículo anterior, que desempeñen su cargo sin dejar de prestar servicios en sus empleos, y los trabajadores que se desempeñen como delegados del personal, miembros de comisiones internas o en otros cargos representativos similares de carácter gremial, gozarán de estabilidad en sus empleos por todo el tiempo que duren en sus funciones y hasta un año a partir de la cesación de las mismas. Para que sea aplicable el derecho a la estabilidad, las representaciones sindicales deberán ajustarse a los siguientes requisitos:

- a) Que su designación se haya efectuado cumpliendo con los recaudos que a esos efectos establece la presente ley, y los que determine su reglamentación y las disposiciones estatutarias de la asociación de que se trate;
- b) Que ejerzan la representación de una asociación profesional que goce de personería gremial;
- c) Que la designación sea hecha por un lapso determinado;
- d) Que el nombramiento del representante o delegado lo haya comunicado la asociación profesional al empleador en forma que pueda probarse fehacientemente.

La estabilidad en el empleo no podrá ser invocada frente a la cesación de las actividades del establecimiento o la suspensión general de las mismas.

X

(1112

De las prácticas desleales

Art. 42.— Serán consideradas prácticas desleales y contrarias a la ética de las relaciones profesionales del trabajo por parte de los empleadores:

- a) Subvencionar en forma directa o indirecta a una asociación profesional de trabajadores;
- b) Intervenir en la constitución, funcionamiento o administración de una asociación profesional de trabajadores;
- c) Obstruir o dificultar la afiliación de su personal a una asociación profesional mediante coacción, dádivas o promesas, o condicionar a esa circunstancia la obtención o con-

- servación del empleo o el reconocimiento de mejoras o beneficios;
- d) Promover o auspiciar por esos mismos medios la afiliación de su personal a determinada asociación;
 - e) Adoptar represalias contra los trabajadores en razón de sus actividades sindicales o de haber acusado, testimoniado o intervenido en los procedimientos vinculados al juzgamiento de las prácticas desleales;
 - f) Rehusarse a negociar colectivamente con los trabajadores de acuerdo con los procedimientos legales;
 - g) Despedir, suspender o modificar las condiciones de trabajo de su personal con el objeto de impedir o dificultar el ejercicio por parte de los trabajadores de los derechos a que se refiere el artículo 39;
 - h) Negarse a reservar el empleo o a reincorporar a los representantes a que se refiere el art. 40;
 - i) Despedir, suspender o modificar las condiciones de trabajo de los representantes sindicales que gocen de estabilidad, de acuerdo con los términos establecidos por la presente ley, cuando las causas del despido, suspensión o modificación no sean de aplicación general o simultánea a todo el personal.

Art. 43.— El empleador podrá plantear ante el Consejo Nacional de Relaciones Profesionales la existencia de justas causas de despido, suspensión, no reincorporación o modificación de condiciones de trabajo de un empleado u obrero que ejerciera o haya ejercido representaciones sindicales.

Cuando la índole de las mismas, vinculadas con el cumplimiento de sus obligaciones como trabajador o como representante sindical, fueran justificadas para solicitar la exclusión del régimen de estabilidad gremial a que se refieren los artículos 40 y 41, el consejo podrá disponer que el despido, la no reincorporación, la suspensión o la modificación de las condiciones de trabajo que pretenda efectuar el empleador no configura práctica desleal.

Las consecuencias que las medidas adoptadas por el empleador puedan tener respecto del contrato de trabajo y de sus efectos contractuales o legales no serán de competencia del Consejo Nacional de Relaciones Profesionales sino de los tribunales del Trabajo, de acuerdo con los procedimientos comunes.

Art. 44.— En los casos de hechos u omisiones de los empleadores que prima facie configuren prácticas desleales, el Consejo Nacional de Relaciones Profesionales podrá disponer como medida precautoria la obligación de los empleadores y de la organización sindical de "no innovar" por un período máximo de sesenta días.

Art. 45.— Calificado por el Consejo, el hecho u omisión del empleador, como práctica desleal, el Consejo podrá disponer el cese y desistimiento de la misma o, en su caso, la reincorporación del trabajador despedido, suspendido, trasladado o no reincorporado, debiendo abonarse los salarios caídos.

Art. 46.— Todo empleador que incurriera en prácticas desleales contrarias a la ética de las relaciones del trabajo y no diera cumplimiento al cese de las mismas ordenado por el consejo, será pasible de una multa de tres mil pesos moneda nacional (\$ 3.000 m/n.), que podrá elevarse hasta el importe equivalente a quince días de los sueldos y salarios que abone el inculpado al personal del establecimiento en que se hubiere incurrido en práctica desleal.

En las situaciones previstas en los incisos h) e i) del artículo 42, el mínimo de la multa se elevará a diez mil pesos moneda nacional (\$ 10.000 m/n.), sin perjuicio de la exigibilidad del cumplimiento de las referidas medidas.

En caso de reincidencia, y según la gravedad de la infracción cometida, podrá ordenarse la clausura del establecimiento de uno a quince días, debiendo durante ese tiempo abonarse los salarios habituales del personal que, con motivo de la medida dispuesta, se viera privado del desempeño de su tarea.

XI

Del Consejo Nacional de Relaciones Profesionales

Art. 47.— Los hechos o actos denunciados como prácticas desleales y contrarias a la ética de las relaciones profesionales del trabajo serán juzgados por un Consejo Nacional de las Relaciones Profesionales, con jurisdicción en todo el país, que tendrá su sede en la Capital Federal.

Art. 48.— El Consejo Nacional de Relaciones Profesionales estará integrado por siete miembros, de los cuales dos serán representantes de los empleadores, dos de los trabajadores y tres del Estado.

Art. 49.— Los representantes de los empleadores y de los trabajadores en el Consejo Nacional de Relaciones Profesionales serán nombrados por el Poder Ejecutivo a propuesta de las respectivas centrales más representativas, debiendo recaer el nombramiento en personas de moral, prestigio y ética profesional. En caso de no efectuarse las propuestas dentro del término que al efecto fije la reglamentación, el Poder Ejecutivo procederá al nombramiento de oficio de los respectivos representantes. Durarán en sus funciones 4 años, pudiendo ser reelegidos.

Art. 50. — El Consejo Nacional de Relaciones Profesionales podrá trasladarse y constituirse en cualquier lugar de la República cuando lo considere necesario. Asimismo, podrá nombrar representantes en distintas localidades a los efectos de recabar las informaciones y elementos de prueba que se consideren convenientes para el cumplimiento de su cometido.

En el ejercicio de sus funciones, el Consejo podrá recabar la cooperación de las autoridades nacionales, provinciales o municipales.

Art. 51. — El Consejo o sus representantes, en cumplimiento de sus funciones, podrán solicitar informaciones y testimonios, ordenar peritajes y todas las medidas de prueba que consideren necesarias para la comprobación de los hechos.

Art. 52. — Las denuncias de prácticas desleales podrán ser formuladas por cualquier interesado ante el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social o ante las asociaciones profesionales con personería gremial. Si los expresados organismos la estimaren revestida de seriedad, la someterán a consideración del Consejo Nacional de Relaciones Profesionales.

Las denuncias deberán ser formuladas dentro del término de noventa días contados a partir del hecho o acto que diere origen a la multa.

Art. 53. — La actuación ante el Consejo se hará con sujeción a un procedimiento sumario, conformado a las disposiciones que determine la reglamentación de esta ley.

Este procedimiento se estructurará en forma tal que:

a) Asegure la garantía del "debido proceso";

b) Predomine la oralidad y se procure la concentración de la mayor parte de los actos procesales en una sola audiencia.

Art. 54. — Producida la prueba, el Consejo dictará, dentro de los sesenta días, resolución fundada a simple mayoría de votos de sus integrantes.

Las resoluciones del Consejo serán apelables dentro de las 48 horas de su notificación, por ante la Cámara Nacional de Apelación del Trabajo de la Capital Federal, debiendo sustanciarse el recurso de acuerdo a los artículos 98 y siguientes del Decreto-Ley N° 32.347/44 (Ley 12.948).

Las multas deberán ser satisfechas dentro de las 48 horas de quedar firme la decisión que las impusiera, y, en caso de no hacerse efectivas, se ordenará la clausura del establecimiento, hasta tanto se deposite el importe correspondiente. (*)

(*) El texto del artículo 54 es el que dispone para el mismo el Decreto-Ley 3.599, 63.

Art. 55.— Las multas inferiores a cinco mil pesos moneda nacional (\$ 5.000 m/n.) serán inapelables. La clausura y las multas superiores a la suma expresada serán apelables solamente en cuanto a su extensión y monto, dentro del término de cinco días de notificadas por ante la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo. La apelación deberá fundarse en ocasión de interponerse el recurso.

Disposiciones transitorias

Art. 56.— Las asociaciones profesionales que al entrar en vigencia la presente ley revistieran el carácter de inscriptas y que, con anterioridad a la vigencia del decreto-ley 9.270/56, gozaban de personería gremial o se hallaban inscriptas, readquirirán automáticamente esa calidad a partir de la fecha en que entre en vigor esta ley.

Art. 57.— Las asociaciones profesionales referidas en el artículo anterior o que pretendan obtener el reconocimiento de su personería gremial, deberán renovar, elegir y constituir sus autoridades directivas, como asimismo, ajustar sus estatutos a las disposiciones de esta ley. Ambos actos deberán realizarse dentro del término que al efecto fije la reglamentación. °

Art. 58.— Las referidas elecciones se efectuarán conforme al régimen electoral que determine la reglamentación de la ley. El régimen electoral aludido deberá proveer lo pertinente para que:

- a) Se garantice la pureza del proceso electoral en las organizaciones de todos los grados y la intervención de todos los obreros que deseen afiliarse a la entidad sindical de su actividad o categoría profesional dentro del término que fije la reglamentación;
- b) Mediante el voto directo y secreto, los afiliados elijan las autoridades de las asociaciones profesionales a que pertenezcan;
- c) Se asegure asimismo la continuidad de las actividades de la asociación en defensa de los intereses profesionales de sus afiliados.

Art. 59.— Comuníquese al Poder Ejecutivo.

° El texto del Art. 57 transcrito es el que corresponde a la modificación del mismo dispuesta por Ley 14.783, artículo 1°.

DECRETO N° 969

Del 11 de febrero de 1966

REGLAMENTACION DE LA LEY 14.455

Artículo 1º — (Arts. 2, 3 y 4, Ley 14.455). Se consideran asociaciones profesionales de trabajadores o sindicatos de primer grado a los que dentro de cada provincia o en la Capital Federal agrupan a trabajadores que se desempeñan en una misma actividad, profesión, oficio, categoría o explotación.

Se consideran asociaciones profesionales de trabajadores de segundo grado a las federaciones de asociaciones profesionales de primer grado de una misma actividad, profesión, oficio, categoría o explotación.

Se consideran asociaciones profesionales de trabajadores de tercer grado a las confederaciones que agrupan a asociaciones profesionales de segundo grado. Las asociaciones profesionales de primer grado podrán estar afiliadas a una confederación, siempre que no exista asociación profesional de segundo grado de su misma actividad, profesión, oficio o categoría adherida a aquélla.

Art. 2º — (Arts. 6 y 7, Ley 14.455). Las asociaciones profesionales de trabajadores con personería gremial deberán ejercitar sus actividades específicas con exclusión de todo acto de proselitismo o difusión ideológica y de sostén económico o ayuda material a organizaciones políticas o que persigan finalidades extragremiales.

Art. 3º — (Art. 9º, Inc. 2, Ley 14.455). La solicitud de afiliación de un trabajador a una asociación profesional de trabajadores sólo podrá ser rechazada por los siguientes motivos: a) incumplimiento de los requisitos de forma exigidos por los estatutos; b) no desempeñarse en la actividad, profesión, oficio, categoría o explotación a que pertenece el sindicato; c) haber sido objeto de expulsión por un sindicato sin que hayan transcurrido dos años desde la fecha de tal medida; d) haber sido condenado judicialmente por la comisión de un delito en perjuicio de una asociación profesional de trabajadores.

La solicitud de afiliación deberá ser resuelta por el órgano directivo de la asociación profesional, dentro de los treinta días de su presentación; transcurrido dicho plazo se considerará aceptada.

Si el órgano directivo resolviera el rechazo de la solicitud de afiliación deberá elevar todos los antecedentes, con los fundamentos de su decisión, a la primera asamblea o congreso para su consideración. Si la misma es confirmada podrá apelarse ante la justicia laboral de Primera Instancia competente, dentro del término de veinte días de notificada la resolución.

Para cancelar su afiliación, el trabajador deberá presentar su renuncia a la asociación profesional por escrito o telegrama colacionado. La misma deberá ser resuelta por el órgano directivo dentro de los treinta días de la fecha de su presentación y no podrá ser rechazada salvo que la asociación, por un motivo legítimo, resolviera la expulsión del afiliado renunciante.

No resolviéndose sobre la renuncia en el término aludido o resolviéndose su rechazo en violación de lo dispuesto en el párrafo precedente, se considerará automáticamente aceptada y el trabajador podrá comunicar esta circunstancia al empleador a fin de que no se le practiquen retenciones de sus haberes en beneficio de la asociación profesional, salvo el supuesto previsto en el Art. 8º de la Ley 14.250. En caso de negativa o reticencia del empleador, el interesado podrá recurrir al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social para que éste haga respetar su derecho de desafiliación.

Las asociaciones profesionales de segundo grado no podrán rechazar los pedidos de afiliación de las asociaciones profesionales de primer grado que agrupen a trabajadores de la misma actividad, profesión, oficio o categoría, ni podrán disponer la intervención de los sindicatos adheridos.

Las asociaciones profesionales de tercer grado o de grado superior no podrán rechazar pedidos de afiliación de asociaciones profesionales de grado inferior, y tampoco podrán disponer la intervención de las entidades adheridas.

Las asociaciones profesionales de grado superior sólo podrán cancelar la afiliación de las asociaciones profesionales adheridas por resolución adoptada por el voto directo y secreto del 75 % de los delegados, emitido en asamblea o congreso extraordinario convocado al efecto.

Las asociaciones profesionales podrán desafiliarse de las de grado superior a las que estuvieren adheridas, sin limitación alguna.

Art. 49 — (Art. 9º, Inc. 3, Ley 14.455). En caso de caducidad total de los directivos de una asociación profesional de trabajadores con personería gremial, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social designará un delegado electoral, el que deberá convocar de inmediato

a elecciones, conforme a las normas estatutarias y legales y entregar el gobierno de la asociación a las autoridades que resulten electas.

Art. 5º — (Art. 9º, Inc. 5, Ley 14.455). Las asambleas o congresos ordinarios deberán ser convocados con no menos de treinta días de anticipación, con indicación de los temas incluidos en el orden del día.

En las asociaciones profesionales de primer grado las asambleas o congresos podrán ser de afiliados o delegados, elegidos éstos por el voto directo y secreto de aquéllos.

Las asambleas o congresos de las asociaciones profesionales de segundo grado se constituirán con delegados elegidos por el voto directo y secreto de los afiliados de las asociaciones de primer grado adheridas, en proporción al número de afiliados cotizantes de estas últimas.

Las asambleas o congresos de las asociaciones profesionales de tercer grado se constituirán con delegados de las entidades adheridas a la misma, elegidos por el voto directo y secreto en las asambleas o congresos convocados al efecto por las últimas, en proporción al número de afiliados cotizantes que cada una represente.

El número de delegados de una asociación profesional en la asamblea o congreso de la asociación profesional de grado superior a la que esté adherida, no podrá exceder del cuarenta por ciento de los representantes que correspondan en conjunto a todas las entidades que puedan participar en el mismo.

Para ser candidato a delegado de una asamblea o congreso será necesario tener una antigüedad de un año como trabajador en la actividad, profesión, oficio, categoría o explotación.

Art. 6º — (Art. 9º, Inc. 7, Ley 14.455). Los estatutos deberán establecer normas que garanticen la democracia interna asegurando a todos los afiliados y tendencias existentes en el seno de la asociación profesional el ejercicio pleno de sus derechos electorales.

A tal efecto, los estatutos de las asociaciones profesionales de primer grado, y de las de grado superior en lo que les fuere compatible, deberán establecer:

- a) Para tener derecho a voto el afiliado deberá haber trabajado en la actividad, profesión, oficio, categoría o explotación de que se trate durante el año inmediato anterior a la fecha de la elección, salvo el caso de los jubilados, cuando el estatuto les acuerde el derecho a voto.
- b) Que la convocatoria a elecciones deberá ser resuelta y publicada con una antelación no menor de treinta días a la fecha del comicio. Esta deberá ser fijada con una anticipa-

ción no menor de treinta días a la terminación de los mandatos de los directivos o delegados que deban ser reemplazados. En el supuesto de que la asociación profesional no efectuara la convocatoria en los términos correspondientes, a pedido de cualquier afiliado con derecho a voto, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social procederá a intimar a aquéllas a hacerlo dentro del plazo de cinco días, bajo apercibimiento de designarse un delegado electoral al efecto de realizar la convocatoria y sustituir, en la medida que fuere necesario, a las autoridades sindicales en todo lo relacionado con el proceso electoral. En la convocatoria deberán especificarse los lugares y horarios en que se efectuará el acto electoral, los que no podrán ser alterados.

- c) Que se confeccionen dos padrones electorales, uno por orden alfabético y otro por establecimiento o lugar de trabajo. El primero deberá contener las siguientes especificaciones: número de orden, apellido y nombres completos, número de documento de identidad, número de carnet sindical y domicilio del afiliado y nombre y domicilio del establecimiento o lugar donde trabaja o donde haya trabajado por última vez durante el transcurso del año inmediato anterior. El segundo se confeccionará distribuyendo a los afiliados electores por el establecimiento o lugar donde trabajan, ordenados por orden alfabético y con las mismas especificaciones del anterior. Cuando el estatuto admita el voto de los jubilados se confeccionará del mismo modo un padrón especial, en el que deberá indicarse, además, el número de jubilado y la Caja a que pertenece.
- d) Que los padrones electorales se encuentren a disposición de los afiliados y listas intervinientes con no menos de treinta días de anticipación a la fecha de la elección. A petición de la representación de una lista oficializada o del uno por ciento de los afiliados con derecho a voto, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social procederá a la verificación de los padrones electorales.
- e) Que el afiliado, en el acto de emitir su voto, deba justificar su identidad con documento otorgado por autoridad nacional o provincial y, además firme una planilla en la que aclarará el número de orden que le corresponde en el padrón de la mesa en que vota.
- f) Que la elección se efectuará en una sola jornada, salvo que las modalidades especiales del trabajo justifiquen extenderla o establecer el voto por correspondencia, supuesto éste en que deberán establecerse los recaudos necesarios para la identificación del votante.

- g) Que, cuando las disposiciones estatutarias o la costumbre determinen que las listas de candidatos se distingan por colores, números u otra forma de identificación, la adjudicación de los mismos se efectuará teniendo en cuenta la agrupación, fracción o movimiento que lo hubiere usado en la elección anterior.
- h) Que el escrutinio provisorio se efectúe en la misma mesa electoral, inmediatamente después de clausurado el comicio.
- Todas las disposiciones referidas al régimen electoral deberán incluirse en un capítulo especial.

Art. 7º — (Art. 9º, Inc. 8, Ley 14.455). El órgano directivo de la asociación profesional de primer grado no podrá suspender a ningún afiliado por un término mayor de noventa días. La suspensión no privará al afiliado de su derecho a voto, ni al de ser candidato a cargos electivos.

El afiliado suspendido podrá apelar la medida disciplinaria ante la primera asamblea o congreso convocado por la asociación profesional de primer grado y tendrá derecho a participar en la misma con voz y voto.

En el supuesto de que el afiliado se halle acusado por un delito en perjuicio de una asociación profesional, habiéndose dispuesto su procesamiento por juez competente, la suspensión se extenderá a todo el tiempo que dure el proceso, no gozando del derecho a votar y ser electo.

La expulsión del afiliado es facultad privativa de la asamblea o congreso. El órgano directivo sólo puede aplicar la sanción de suspensión, estando únicamente facultado para recomendar a la asamblea o congreso la expulsión del afiliado, elevándose los antecedentes del caso. También en este caso el afiliado tendrá derecho a participar en las deliberaciones, con voz y voto, salvo cuando se tratare de una asamblea de delegados, en la que solamente tendrá voz.

Los afiliados sólo podrán ser pasibles de expulsión cuando se acreditare que se hallan comprendidos en uno de los siguientes supuestos:

- a) Morosidad en el pago de cuotas y contribuciones, sin regularizar dicha situación en el plazo razonable en que la asociación le intimare a hacerlo.
- b) No acatar las medidas de fuerza legales que fueren dispuestas estatutariamente.
- c) Colaborar con los empleadores en prácticas desleales.
- d) Recibir ilícitamente subvenciones directas o indirectas de los empleadores durante el ejercicio de cargos sindicales o con motivo de ellos.

- e) Percibir directa o indirectamente subvenciones de partidos o entidades políticas nacionales o extranjeras.
- f) Haber sido condenado por la comisión de un delito en perjuicio de una asociación profesional de trabajadores.
- g) Haber obligado o comprometido a la asociación en actos que le acarreen perjuicio, sin facultades para hacerlo.

La precedente enumeración tiene carácter taxativo.

La resolución de la asamblea será recurrible en las condiciones especificadas en el párrafo 2º del Art. 3º de esta reglamentación.

Será única causa de cancelación de la afiliación, al margen de las causas de expulsión, haber dejado de desempeñarse en la actividad, profesión, oficio, categoría o explotación a que pertenezca la asociación profesional, por un plazo mayor de un año, salvo el caso de los jubilados.

Art. 8º — (Art. 9º, Inc. 10, Ley 14.455). La adopción de medidas de acción directa deberá ser resuelta por el voto directo y secreto de los afiliados en asamblea especialmente convocada al efecto.

Art. 9º — (Art. 10, Ley 14.455). Los miembros de los órganos directivos de las asociaciones profesionales de trabajadores de primer grado y los delegados a las asambleas o congresos de las de segundo grado deberán ser elegidos por el voto directo y secreto de los afiliados a las de primer grado.

La elección de los miembros de los órganos directivos de las asociaciones de segundo grado y de tercer grado y de los delegados a las asambleas y congresos de estas últimas, será realizada mediante el voto secreto de los delegados a las asambleas o congresos convocados a ese efecto.

Art. 10. — (Art. 14, Inc. c), Ley 14.455). Será privativo de las asambleas o congresos disponer la adhesión o desafiliación a una asociación profesional de grado superior.

Art. 11. — (Art. 17, Inc. 19, Ley 14.455). Las asociaciones profesionales de trabajadores con personería gremial deberán comunicar al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social la realización de las asambleas, congresos y actos electorales, dentro de las cuarenta y ocho horas de haber sido convocados.

Art. 12. — (Art. 17, Inc. 3º, Ley 14.455).

- a) El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, en ejercicio de la función de contralor del movimiento económico financiero de las asociaciones profesionales de trabajadores, vigilará el cumplimiento de los recaudos contables establecidos por la Ley 14.455, mediante inspecciones compulsas,

informes o cualquier otro medio técnico legal que considere idóneo y estará especialmente facultado para:

- Examinar libros, papeles, anotaciones y todo tipo de documentación que lleve la asociación gremial;
- Verificar todos los rubros y cuentas componentes del estado patrimonial, económico y financiero de las entidades de referencia;
- Realizar investigaciones cuando observare o tuviere conocimiento de irregularidades en el manejo de fondos.

El contralor a que se refiere el presente artículo, se extenderá, asimismo, a cualquier institución sea cual fuere su naturaleza, con o sin fines de lucro, anexa o conexas, dependiente o no, vinculada patrimonial o económicamente a la entidad o que por mandato de ésta cumpla con algunas de las funciones de su competencia, sin perjuicio de que unas y otras deban cumplir con los demás requisitos legales en la materia.

b) Las asociaciones profesionales de trabajadores tendrán obligación de llevar los siguientes libros, sin perjuicio de utilizar cualquier otro que considere necesario para el mejor contralor de sus actividades:

- 1) Libro de Inventario: en el que se asentará, al cierre de cada ejercicio, el activo y pasivo que resulte de los balances respectivos, con el detalle de cada uno de los bienes materiales, derechos y obligaciones que los componen, y el capital social con indicación de su monto al comienzo del ejercicio y su incremento o disminución motivado por el superávit o déficit habido. A continuación y separadamente se transcribirán los cuadros demostrativos de resultados económicos y financieros correspondientes al mismo período.
- 2) Libro Caja: en el que se asentarán diariamente los ingresos y egresos de fondos. Igualmente se registrará el movimiento exacto y fiel de las cuentas corrientes bancarias. Este libro se balanceará diariamente, formulándose al fin de cada mes un resumen de los ingresos y egresos determinándose el saldo que pasa al mes siguiente. Este resumen, se volcará al finalizar cada mes en el Libro Diario.
- 3) Libro Diario: se abrirá con el resultado del inventario y a continuación se anotarán diariamente las operaciones que no pasen por el Libro Caja. El último día de cada mes se asentará el movimiento registrado en el Libro Caja.

- 4) Libro Mayor: este Libro tiene por objeto abrir una cuenta a cada una de las personas o efectos que figuren en los Libros Diario y Caja, anotándose los ingresos y egresos que correspondan a las mismas.

Con las anotaciones que se registran en este libro se confeccionará mensualmente el balance de sumas y saldos, que demostrará los importes totales de los débitos y créditos registrados hasta la fecha del balance, en forma acumulada y los saldos deudores o acreedores de cada cuenta.

- 5) Registro de Afiliados: En el que se hará constar: Apellido y nombre, datos de identidad, domicilio, ingreso y egreso del afiliado, como así también profesión, especialidad, categoría o actividad profesional que desempeña.
- 6) Registro de Aportes de Afiliados: se asentarán por cada afiliado y en forma mensual, las cuotas societarias y por separado toda otra contribución a cargo del afiliado, detallando en cada caso su naturaleza.
- 7) Registro de aportes patronales con fines Asistenciales y Culturales: en el que se anotarán los fondos aportados por los empleadores en virtud de las disposiciones legales o convencionales, con destino a obras de carácter social, asistencial, previsional o cultural, con indicación de:
 - a) Empleador que efectúa el aporte.
 - b) Monto aportado y fecha de ingreso.
 - c) Disposición legal o convencional que autorizó el aporte.

Este libro será obligatorio únicamente cuando la entidad reciba aportes de empleadores, sin perjuicio de llevar por separado la contabilidad de los fondos, conforme lo establecido en el artículo 7º de la ley 14.455.

- 8) Registro de Actas de Asambleas: en el que se asentará el desarrollo cronológico de todas las Asambleas Ordinarias, extraordinarias y especiales.
- 9) Libro de Actas Comisión Directiva: en el que se asentará el desarrollo cronológico de las reuniones de Comisión Directiva y las decisiones que se tomen en las mismas, con indicación marginal y firma de los miembros presentes.

Los libros mencionados anteriormente, a excepción del Libro Mayor, deberán ser foliados y rubricados por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, debiendo llevarse los

mismos conforme a las disposiciones pertinentes del Código de Comercio, y no pudiendo en ningún caso ser retirados de la sede de la respectiva asociación.

Facúltase al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social para que, a solicitud de las entidades interesadas, autorice a reunir en uno solo algunos de los libros indicados, como así también para reemplazarlos por otros sistemas de registración que no desvirtúen los principios básicos de control.

Facúltase al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social para establecer los planes de cuentas básicos, a los que deberán ajustarse las contabilidades de las asociaciones profesionales.

La exhibición de los libros y su contralor corresponderá toda vez que sea solicitada por funcionarios del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, debidamente autorizados para ello.

- c) Al finalizar el ejercicio financiero respectivo, las asociaciones profesionales, sin perjuicio de los balances periódicos que estimen necesarios las autoridades de las mismas, procederán a confeccionar un balance general que refleje el activo y pasivo resultante, y un cuadro demostrativo de ingresos y egresos, los que deberán ajustarse al modelo tipo que determine el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, y presentarse en el citado Ministerio con una anticipación no menor de quince días hábiles a la fecha de la asamblea o congreso que deba tratar su aprobación. Una vez realizada dicha asamblea o congreso tendrá que comunicarse a la autoridad de aplicación el resultado obtenido en el tratamiento de los estados contables mencionados en este artículo, dentro de los cinco días hábiles subsiguientes a su aprobación o rechazo. En este último caso deberán detallarse las causas del mismo. El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social podrá observar fundamentadamente los balances sindicales y cuadros demostrativos anexos cuando los mismos no revelen en forma clara la naturaleza jurídica y económica-financiera de los bienes, créditos, gastos, disponibilidades, etc., comprendidos en los respectivos rubros, o cuando dicha documentación no refleje el estado y movimiento de la totalidad de operaciones correspondientes.
- d) Los comprobantes que hagan a las registraciones deberán estar confeccionados con tinta, lápiz de tinta o a máquina, no debiendo contener enmiendas ni raspaduras, si no están debidamente salvadas.

Los comprobantes indicados en el artículo anterior deberán numerarse en forma correlativa, la que constará en los li-

bros respectivos, debiendo conservarse asimismo en perfecto estado y debidamente archivado, a fin de facilitar su localización e individualización.

- e) Créase en jurisdicción del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social el Tribunal de Cuentas Sindicales, el que estará integrado por dos Contadores Públicos Nacionales y un abogado, el que ejercerá la presidencia, y serán inamovibles en sus cargos mientras dure su buena conducta.

El Tribunal de Cuentas Sindicales será el organismo encargado de evaluar en última instancia los antecedentes que recopile el Departamento de Verificación Contable creado por Decreto 2.437/64 y que se relacionen con el contralor del movimiento económico financiero de las organizaciones gremiales, elevando al Señor Ministro las conclusiones a que arribe y aconsejando las medidas a adoptar; asimismo y en el supuesto de que las irregularidades comprobadas configuren la violación de normas penales, inmediatamente deberá formular la denuncia ante la autoridad judicial competente.

Art. 13. — (Art. 18, inc. 2º, Ley 14.455). Se considerará que la asociación profesional tiene capacidad suficiente para representar a los trabajadores de su ámbito de actuación, cuando el número de afiliados cotizantes no sea inferior al diez por ciento de los trabajadores que pretenda representar.

(En el caso de secesión de una nueva asociación profesional de actividad específica, profesión, oficio, categoría o explotación, se atenderá para el otorgamiento de la personería gremial a la existencia de intereses profesionales diferenciados que justifiquen una defensa específica. En tal supuesto, así como en el de secesión de una nueva asociación profesional de alcance territorial, la relación entre el número de sus afiliados y el de la entidad que sufre la secesión deberá establecerse con relación a la respectiva actividad, profesión, oficio, categoría, explotación o territorio. En dichos casos, el otorgamiento de la personería gremial a la nueva asociación importa la reducción automática de la representación de que estaba investida la asociación originaria. Los afiliados a la nueva asociación continuarán amparados por la convención colectiva ya existente hasta cuando celebren la nueva; pero las cotizaciones fijadas en aquella, deberán entregarse a la nueva asociación.

Art. 14. — (Art. 22, Ley 14.455). Las asociaciones profesionales de trabajadores que deseen adquirir personería gremial deberán solicitarlo por escrito acompañando la siguiente documentación firmada por quienes tengan la representación de la asociación:)

- a) Copia simple por triplicado del acta de la asamblea de constitución y de la que haya aprobado los estatutos.

- b) Tres ejemplares de los estatutos.
- c) Nómina de los miembros de la Comisión Directiva con indicación de edad, nacionalidad y lugar o establecimiento donde trabaja.
- d) Número de afiliados cotizantes durante cada uno de los seis meses inmediatamente anteriores a la fecha de la presentación.

Art. 15. — (Art. 28, Ley 14.455). Los estatutos de las asociaciones profesionales deberán determinar expresamente las facultades que se reservan como privativas de sí mismas para el caso de que adhieran a asociaciones de grado superior.

Art. 16. — (Art. 33, Ley 14.455). El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social solo autorizará retenciones de contribuciones que comprendan a trabajadores no afiliados, cuando las mismas hayan sido pactadas en un convenio colectivo de trabajo concertado y homologado de acuerdo con la Ley 14.250 y su reglamentación.

Tanto en el supuesto de contribuciones pactadas en un convenio colectivo de trabajo como en el de cuotas o contribuciones ordinarias o extraordinarias a cargo exclusivamente de los trabajadores afiliados a una asociación profesional de primer grado, la autorización para que deba hacerse efectiva la retención sólo será acordada cuando concurren las siguientes condiciones:

- a) Que la cuota o contribución haya sido aprobada por el voto directo y secreto de los afiliados o delegados emitido en asamblea o congreso convocado al efecto por una asociación profesional de primer grado;
- b) Que, cuando la retención sea solicitada por una asociación profesional de segundo grado sobre la base de una cláusula de un convenio colectivo, la contribución haya sido aprobada por la asamblea o congreso de dicha asociación;
- c) Que la convocatoria de la asamblea o congreso en que se apruebe la cuota o contribución haya sido comunicada al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social en el plazo que establece el artículo 11º de la presente reglamentación;
- d) Que los estatutos de la asociación profesional solicitante se ajusten a las disposiciones de la Ley 14.455 y de esta reglamentación.

En todos los casos, los fondos retenidos por los empleadores se depositarán directamente a la orden de las asociaciones profesionales de primer grado con personería gremial que representen a los trabajadores que sufran la retención.

En el supuesto de contribución pactada en un convenio colectivo por una asociación profesional de trabajadores de segundo grado,

el pedido de retención podrá ser efectuado directamente por cualesquiera de las asociaciones profesionales de primer grado beneficiarias cuando la de segundo grado hubiere omitido hacerlo.

Para la retención de las cuotas o contribuciones a cargo de los afiliados, la asociación profesional deberá remitir al empleador una planilla con la nómina de los trabajadores afiliados y los recibos o cupones de las cuotas que deban retenerse. El empleador desde el momento de la recepción de la planilla, queda obligado a efectuar dichas retenciones y a depositarlas dentro de las cuarenta y ocho horas a la orden de la asociación profesional y en la cuenta bancaria que ésta indicare.

Si la asociación profesional falseare las planillas, incluyendo en las mismas a no afiliados, será sancionada con la revocatoria de la resolución que autorizó las retenciones.

El empleador que efectuare retenciones a trabajadores que no figuren en planilla incurrirá en práctica desleal.

Art. 17. — (Art. 40, Ley 14.455). A los efectos del Art. 40 de la Ley, la reincorporación al empleo deberá ser solicitada dentro de los treinta días de concluida la función sindical, considerándose como negativa la no admisión en el empleo dentro de los cinco días de solicitada.

Art. 18. — (Art. 41, Ley 14.455) A falta de disposiciones expresas en las convenciones colectivas, el número máximo total de representantes por establecimiento que pueden tener derecho a la estabilidad prevista en el artículo 41 de la Ley, en carácter de delegados, miembros de comisiones internas y otros cargos representativos similares, no podrá exceder de las siguientes proporciones: de cinco a quince trabajadores, un representante; de dieciséis a cuarenta, dos; de cuarenta y uno a setenta, tres; de setenta y uno en adelante, un representante más por cada cincuenta trabajadores.

Dichos representantes del personal serán designados por un término no menor de un año ni mayor de dos, pudiendo ser reelectos. Su elección se efectuará en los lugares de trabajo, por votación directa y secreta de todos los trabajadores del establecimiento, sección o departamento. Para ser candidato es necesario ser afiliado a la asociación profesional de trabajadores con personería gremial que represente al personal del establecimiento, tener una antigüedad mínima en la empresa de un año, y no haber sido objeto de condena penal.

Las elecciones deberán realizarse con no menos de veinte días de antelación al vencimiento del mandato de los que deban ser reemplazados. Su convocatoria deberá ser efectuada por la asociación profesional con personería gremial y deberá ser dada a publicidad,

para conocimiento de todos los trabajadores del establecimiento, con una anticipación no menor de diez días. Si la asociación profesional no efectuara la convocatoria en los términos fijados, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, a pedido del cinco por ciento de los trabajadores interesados, la intimará a realizarla dentro del plazo de cinco días, pudiendo hacerlo bajo apercibimiento de designarse de oficio un delegado electoral al solo efecto de realizar la convocatoria y controlar el proceso electoral.

La designación de los miembros de los representantes del personal será notificada al empleador en forma fehaciente por la asociación representativa del personal del establecimiento. En su defecto, a petición de los electos, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social procederá a efectuar la correspondiente comunicación, la que tendrá plena validez.

Art. 19. — (Disposición transitoria). Las asociaciones profesionales, cualquiera fuere su grado, mantendrán la personería gremial que tuvieren otorgada al tiempo de esta reglamentación. Dentro de los ciento ochenta días de su publicación deberán adecuar sus estatutos a la misma. En el mismo lapso, que podrá ser ampliado por sesenta días, por razones excepcionales y por resolución fundada del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, deberán transformarse en asociaciones profesionales de segundo grado aquellas que actualmente funcionen como asociaciones profesionales de primer grado y no encuadren en el ámbito fijado a las mismas por las disposiciones de la ley y del art. 1º de esta reglamentación.

A las seccionales, delegaciones, filiales y organismos similares de las asociaciones profesionales de primer grado con personería gremial, cuando estas últimas deban transformarse en asociaciones profesionales de segundo grado, se les computará su actuación como tales a los efectos del inciso 3º del art. 18 de la Ley cuando soliciten personería gremial como asociaciones profesionales de primer grado.

Art. 20. — Derógase el Decreto número 3.470/63.

Art. 21. — El presente decreto será refrendado por el señor Ministro Secretario en el Departamento de Trabajo y Seguridad Social.

Art. 22. — Comuníquese, publíquese, dése a la Dirección Nacional del Registro Oficial y archívese.

NOTA: Por decreto 635 publicado el 16/8/1966 se dispuso suspender la vigencia del Decreto 969/66 por el término de 120 días, a partir de la fecha de publicación de aquél. Desde el 15/12/1966 la Reglamentación se halla nuevamente en vigencia.

LEY N° 14.250

Promulgada el 13 de octubre de 1953 CONVENCIONES COLECTIVAS DE TRABAJO

1

Artículo 1º — Las convenciones colectivas de trabajo que se celebren entre una asociación profesional de empleadores, un empleador o un grupo de empleadores, y una asociación profesional de trabajadores con personalidad gremial, estarán regidas por las disposiciones de la presente ley.

Art. 2º — 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 su personería;
- c) Las actividades y las categorías de trabajadores a que se refieren;
- d) La zona de aplicación;
- e) El período de vigencia;

Art. 3º — Las convenciones colectivas deberán ser homologadas por el Ministerio de Trabajo y Previsión. Cumplido ese requisito, no sólo serán obligatorias para quienes las suscribieron, sino también para todos los trabajadores y empleadores de la actividad, en las condiciones a que se refieren los artículos 8º y 9º.

Las convenciones que se celebren ante el Ministerio de Trabajo y Previsión se considerarán, por ese solo hecho, homologadas.

Art. 4º — Las convenciones colectivas homologadas, regirán a partir del día siguiente al de su publicación.

El texto de las convenciones colectivas será publicado por el Ministerio de Trabajo y Previsión dentro de los diez días de suscriptas u homologadas, según los casos. 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 y Previsión llevará un registro de las convenciones colectivas, a cuyo efecto el instrumento de las mismas quedará depositado en el mencionado departamento de Estado.

Art. 5º— Vencido el término de una convención colectiva, se mantendrán subsistentes las condiciones de trabajo establecidas en virtud de ella, hasta tanto entre en vigencia una nueva convención.

Art. 6º— 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 los trabajadores 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 trabajadores 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.

Art. 7º— 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 los trabajadores.

La aplicación de las convenciones colectivas no podrá afectar las condiciones más favorables a los trabajadores, estipuladas en sus contratos individuales de trabajo.

Art. 8º— La convención colectiva homologada será obligatoria para todos los trabajadores, afiliados o no, que se desempeñen en las actividades comprendidas en la misma, dentro de la zona de aplicación.

La convención colectiva podrá contener cláusulas que acuerden beneficios especiales en función de la afiliación a la asociación profesional de trabajadores que la suscribió.

Las cláusulas de la convención por las que se establezcan contribuciones a favor de la asociación de trabajadores participante, serán válidas no sólo para los afiliados, sino también para los no afiliados comprendidos en el ámbito de la convención.

Art. 9º— La convención colectiva celebrada por una asociación profesional de empleadores representativa de la actividad, será obligatoria para todos los empleadores de la misma, comprendidos en la zona a que se refiere la convención, revistan o no el carácter de afiliados.

En caso de no existir asociación profesional de empleadores, en la actividad objeto de una convención, el Ministerio de Trabajo y Previsión podrá integrar la representación patronal con empleadores de la rama respectiva o bien considerar suficientemente representativo al grupo de empleadores que intervenga en la negociación.

Hasta tanto se sancione el regimen legal de asociaciones de empleadores se seguirá igual procedimiento cuando, existiendo asociación, ésta no revistiera a juicio de ese ministerio, el carácter de suficientemente representativa. En estos casos la convención que se celebre tendrá iguales efectos que los previstos en el primer apartado del presente artículo.

Art. 10.— El Ministerio de Trabajo y Previsión, 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.

Art. 11.— Las convenciones colectivas celebradas con alcance nacional o las resoluciones del Ministerio de Trabajo y Previsión por las que se extiendan convenciones a otras zonas, deberán incluir normas que determinen la situación de vigencia de las cláusulas de las convenciones locales preexistentes.

Art. 12.— Vencido el término de una convención o dentro de los sesenta días anteriores a su vencimiento, el Ministerio de Trabajo y Previsión deberá, a solicitud de cualquiera de las partes interesadas, disponer la iniciación de las negociaciones tendientes a la concertación de una nueva convención.

Art. 13.— El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social será la autoridad de aplicación de la presente ley y vigilará el cumplimiento de las convenciones colectivas.

La violación de las cláusulas de las convenciones colectivas traerá aparejadas las sanciones a que se refiere el decreto 21.877/44 (Ley 12.921). Ello no implica enervar el derecho de ejercer las acciones pertinentes por parte de los interesados, para obtener su cumplimiento. *

II

COMISIONES PARITARIAS

Art. 14.— Cualquiera de las partes de una convención colectiva podrá solicitar al Ministerio de Trabajo y Previsión la creación de una comisión paritaria, en cuyo caso será obligatoria su constitución, en la forma y con la competencia que resulta de las disposiciones contenidas en el presente título.

Art. 15.— Estas comisiones se constituirán con un número igual de representantes de empleadores y de trabajadores, serán presididas por un funcionario designado por el Ministerio de Trabajo y Previsión y tendrán las siguientes atribuciones:

(*) El texto del artículo 13 es el que dispone la ley 16.814 del 30-11-65.

- a) Interpretar con alcance general la convención colectiva, a pedido de cualquiera de las partes de la convención o de la autoridad de aplicación;
- b) Proceder, cuando fuera necesario, a la calificación del personal y a determinar la categoría del establecimiento de acuerdo a lo dispuesto por la convención colectiva.

Art. 16. — Las comisiones paritarias podrán intervenir en las controversias individuales originadas por la aplicación de una convención, en cuyo caso, esa intervención tendrá carácter conciliatorio y se realizará exclusivamente a pedido de cualquiera de las partes de la convención.

Esta intervención no excluye ni suspende el derecho de los interesados a iniciar directamente la acción judicial correspondiente.

Los acuerdos conciliatorios celebrados por los interesados ante la comisión paritaria, tendrán autoridad de cosa juzgada.

Art. 17. — Las decisiones de la comisión paritaria pronunciadas de acuerdo al inciso a) del artículo 15, que no hubieren sido adoptadas por unanimidad, podrán ser apeladas por las personas o asociaciones que tuvieren interés en la decisión, ante el Ministerio de Trabajo y Previsión, dentro del plazo que fije la reglamentación. En el caso de haber sido adoptadas por unanimidad, solamente se admitirá el recurso, fundado en incompetencia o exceso de poder.

Cuando, por su naturaleza, las decisiones de la Comisión estuvieren destinadas a producir los efectos de las convenciones colectivas, estarán sujetas a las mismas formas y requisitos de validez que se requieren respecto de estas últimas. En los otros casos, las resoluciones de las comisiones paritarias surtirán efecto a partir de su notificación.

III

Art. 18. — Las convenciones colectivas vigentes al momento de sancionarse la presente ley, registradas en el Ministerio de Trabajo y Previsión, producirán hasta su vencimiento los mismos efectos que esta ley atribuye a las convenciones colectivas que prevé.

Art. 19. — La reglamentación determinará en qué medida la presente ley se aplicará a actividades que, dadas sus características particulares, tengan en vigencia ordenamientos legales o reglamentarios vinculados con la misma materia.

Art. 20. — La presente ley regirá en todo el territorio de la Nación y será incorporada en su oportunidad al Código de Derecho Social.

LEY N° 17.224

Sancionada y promulgada el 31 de marzo de 1967 NORMAS SOBRE SALARIOS EN LOS CONVENIOS COLECTIVOS

Artículo 1º— Los sueldos y salarios básicos establecidos en las convenciones colectivas de trabajo y estatutos especiales, con ámbito de aplicación en la actividad privada, se incrementarán en la siguiente forma:

- a) Los correspondientes a las convenciones y estatutos vencidos al día 31 de marzo de 1967, con un aumento del 24 %;
- b) Los correspondientes a las convenciones y estatutos que venzan en el período comprendido entre el 1º de abril y el 31 de mayo de 1967, con un aumento del 22 %.
- c) Los correspondientes a las convenciones y estatutos que venzan en el período comprendido entre el 1º de junio y el 31 de julio de 1967, con un aumento del 17 %;
- d) Los correspondientes a las convenciones y estatutos que venzan en el período comprendido entre el 1º de agosto y el 30 de septiembre de 1967, con un aumento del 12 %;
- e) Los correspondientes a las convenciones y estatutos que venzan en el período comprendido entre el 1º de octubre y el 30 de noviembre de 1967, con un aumento del 8 %.

Art. 2º— Los sueldos y salarios resultantes de la aplicación de los incisos a) y b) del artículo anterior, regirán a partir del 1º de abril de 1967, y los resultantes de la aplicación de los incisos restantes del mismo artículo, regirán a partir del 1º de mayo de 1967.

Art. 3º— Las convenciones colectivas de trabajo y estatutos especiales y los sueldos y salarios establecidos en las mismas, incluso los que resulten reajustados por la presente ley, regirán hasta el 31 de diciembre de 1968.

Art. 4º— Los sueldos y salarios establecidos en las convenciones colectivas de trabajo vigentes para las Empresas del Estado, serán reajustados a las fechas de sus respectivos vencimientos por sus autoridades competentes, observando el procedimiento establecido en la Ley 17131. Los nuevos valores que resulten de dichos ajustes regirán hasta el 31 de diciembre de 1968.

Aquellos convenios que hubieren sido renovados con posterioridad al 1º de diciembre de 1966, se prorrogan en las condiciones actualmente vigentes hasta el 31 de diciembre de 1968.

Art. 5º— Deróganse todas las disposiciones legales y/o convencionales que se opongan a la presente ley.

Art. 6º— Las disposiciones de la presente ley se declaran de orden público y serán de aplicación en todo el país.

LEY N° 18.338

Sancionada y promulgada el
4 de septiembre de 1969

REGIMEN DE LICENCIAS EN LAS CONVENCIONES COLECTIVAS

Artículo 1º — Incorpórase a las Convenciones Colectivas de Trabajo y a los Estatutos especiales que regulan la prestación de servicios de los trabajadores de la actividad privada y de las Empresas del Estado, a partir del 1º de enero de 1970, el siguiente régimen de licencias:

- a) Ordinaria: 12 días corridos cuando la antigüedad en el empleo sea inferior a 5 años;
- b) Por nacimiento de hijo: 2 días corridos;
- c) Por matrimonio: 10 días corridos;
- d) Por fallecimiento de cónyuge, hijo y padre: 3 días corridos; de hermano, 1 día;
- e) Para rendir examen en la enseñanza media o universitaria: 2 días corridos por examen, con un máximo de 10 días por año calendario.

Art. 2º — Las licencias a que se refiere el artículo anterior serán pagas.

Art. 3º — La licencia ordinaria prevista en el inciso a) del artículo 1º, deberá comenzar un día lunes o el siguiente del descanso compensatorio.

Art. 4º — En las licencias referidas en los incisos b) y d) del artículo 1º de la presente ley, deberá necesariamente computarse en el período respectivo un día hábil, cuando las mismas coincidieren con días domingos, feriados o no laborables.

Art. 5º — A los efectos del otorgamiento de la licencia a que alude el inciso e) del artículo 1º de esta ley, los exámenes deberán estar referidos a los planes oficiales de enseñanza o autorizados por el organismo nacional o provincial competente.

El beneficiario deberá acreditar ante la empleadora haber rendido el examen mediante la presentación de un certificado expedido por la autoridad competente del instituto en que cursa los estudios.

Art. 6º — Las convenciones colectivas de trabajo a las cuales se incorpora el régimen de licencias establecido por esta ley, no podrán regular en sus disposiciones nuevos beneficios de igual naturaleza disponiendo plazos o condiciones superiores a las que se fijan. Si así lo hicieren las respectivas cláusulas serán nulas.

Art. 7º — Mantendrán su vigencia los mayores beneficios que sobre la materia reglada por esta ley, tengan establecidos las convenciones colectivas de trabajo vigentes a la fecha de su sanción, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 8º de la ley Nº 18.337.

Art. 8 — Comuníquese, publíquese, dése a la Dirección Nacional del Registro Oficial y archívese.

ONGANIA - José M. Dagnino Pastore.

