

業務資料 No. 378

# 関係諸国法令集 (原文対照) 37

アルゼンチン編その6

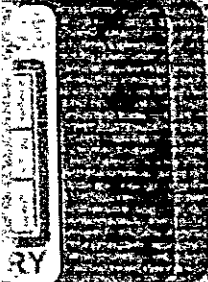
労働契約法

昭和五十二年七月

国際協力事業団

JAPAN INTERNATIONAL COOPERATION AGENCY

(移住部門)



国際協力事業団	
受入 月日 84.9.13	70.1
登録No. 14765	21.3
	EP

## 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曉しておく必要がある。

このような趣旨で、関係諸国法令のほん訳をすすめ、昭和41年以来ブラジル関係13編、パラグアイ関係9編、アルゼンチン関係5編、ポリビア関係4編、ドミニカ、カナダ関係各2編、アメリカ関係1編、計36冊を刊行した。

本編には、アルゼンチン編その6としてアルゼンチン国労働契約法を収録した。

なお、本労働契約法の制定に当たっての経緯説明をあわせて抄訳し、参考資料として末尾に収録した。

昭和51年7月

国際協力事業団

移住調整部

JICA LIBRARY



1053408[9]

## 目 次

○アルゼンチン国労働契約法	訳文(原文)
(1974年9月27日法律第20,744号)	
第I編 総 則	1 (99)
第II編 一般労働契約	6 (108)
第I章 契約及び労働の関係	6 (108)
第II章 労働契約の人物	7 (109)
第III章 労働契約の必須及び形式的要件	9 (113)
第IV章 労働契約の目的	10 (114)
第V章 労働契約の作成	12 (116)
第VI章 労働契約の形式及び証明	13 (118)
第VII章 当事者の権利及び義務	17 (124)
第III編 労働契約の様式	25 (136)
第I章 一般的原則	25 (136)
第II章 特定期限付労働契約	26 (137)
第III章 季節労働契約	27 (138)
第IV章 臨時労働契約	28 (140)
第V章 集団又は組による労働契約	28 (141)
第IV編 労働者の給与	30 (142)
第I章 一般給料又は月給	30 (142)
第II章 生活及び流動的最低賃金	33 (148)
第III章 最低職業賃金	34 (150)
第IV章 職業給料	35 (151)

訳文(原文)

第V章 補足的年間給与	35	(152)
第VI章 保護及び給与の支払い	36	(152)
第V編 休暇及びその他の休み	48	(166)
第I章 一般的制度	48	(166)
第II章 特別休暇制度	52	(171)
第III章 共通規則	53	(172)
第VI編 義務的休日及び非労働日	54	(173)
第VII編 婦人の労働	55	(176)
第I章 一般規則	55	(176)
第II章 母性の保護	57	(178)
第III章 婚姻の理由による解雇の禁止	59	(180)
第IV章 休職の状況	59	(181)
第VIII編 未成年者の労働	61	(183)
第IX編 労働時間及び週休	64	(186)
第I章 労働時間	64	(186)
第II章 週休制	67	(189)
第X編 労働契約の効力の部分的停止	68	(191)
第I章 無過失の災害及び病氣	68	(191)
第II章 兵役及び特別召集	71	(195)
第III章 選挙による職務の執行	71	(195)
第IV章 組合法人の資格を有する労働者の職業組合 又は、労働組合の代表権を要求する団体又 は委員会において選挙による又は代表制に よる職務の執行	72	(197)
第V章 経済的及び規律上の理由による休職	73	(198)

第VI章 ストライキの効果及びその他の直接行動の 手段 .....	75 (201)
第XI編 労働契約の譲渡 .....	76 (204)
第XII編 労働契約の消滅 .....	78 (207)
第I章 予 告 .....	78 (207)
第II章 労働者の辞職による労働契約の消滅 .....	81 (210)
第III章 当事者双方の共同の意志による労働契約の 消滅 .....	81 (211)
第IV章 正当な理由による労働契約の消滅 .....	82 (211)
第V章 不可抗力又は労働の欠乏又は減少による労働 契約の消滅 .....	83 (214)
第VI章 労働者の死亡による労働契約の消滅 .....	84 (215)
第VII章 使用者の死亡による労働契約の消滅 .....	84 (216)
第VIII章 期限満了による労働契約の消滅 .....	85 (217)
第IX章 使用者の破産、又は債権者会議による労働 契約の消滅 .....	85 (217)
第X章 労働者の年金受給退職による労働契約の消 滅 .....	85 (218)
第XI章 労働者の無能力、又は無資格による労働契 約の消滅 .....	86 (219)
第XII章 企業内部に発生した客観的理由による労働 契約の消滅 .....	86 (220)
第XIII章 一 般 規 則 .....	87 (220)
第XIII編 時効及び失効 .....	87 (221)

訳文（原文）

第XIV編 特 権 .....	89	(224)
第I章 労働債権の優先権 .....	89	(224)
第II章 特権の種類 .....	91	(226)
第XV編 補 則 .....	93	(229)

（参考資料）

○ 労働契約法制定の経緯説明 .....	95
1. 総まとめ .....	95
2. 法案の構成 .....	96
3. 典 拠 .....	96
4. 法案制定上の原則 .....	97

アルゼンチン国労働契約法

1974年9月27日 法律第 20,744号



# アルゼンチン国 労働契約法

(1974年9月27日法律第20744号)

## 第 I 編 総 則

### 規制の根拠

第 1 条 労働契約、及び労働関係は、次の法規によって規制される。

- a) 本法律によって
- b) 諸法律、及び職業法規によって
- c) 団体契約、又はその効力を有する契約によって
- d) 当時者の意思によって
- e) 慣習によって

### 適用の範囲

第 2 条 特別の約款、又は制度一般、又は特別法によって規制される活動の場合には、本法の規則は、上記の法規に規定されていない事態に直面し、又は上記法規に定められた以上の利益をもたらす時は、労働権の各制度を特に考慮して適用されるものとする。

両状況において、本法の適用は、その規定の適用が行われる活動の性質、及び様式並びに適用される特殊法制と両立し得るものであることを条件とする。

本法の規則は、次の者には適用されない。

- a) 国、州、及び市の官庁の従業員に、但し明示の行為によって同官庁、又は団体労働契約制度に包含されている者を除く。
- b) 家庭奉公の労働者に。

### 適用される法律

第 3 条 本法は、労働契約が国の内外で締結されたか否かを問わず国土内で実行される限り、又当事者の国籍の如何にかかわらず、有効性、当事者の権利、及び義務に関する一切の事項を規制する。外国の法律は、労働者により有利となる範囲内において、裁判官は公式に適用し得るものとする。

契約者の国籍の如何にかかわらず、外国で実施されるために国内で締結された労働契約は、実施される国の国内法で規制されるものとし、最も有利な制度の適用によって労働者に結果する部分を除くものとする。

#### 労働の概念

第 4 条 報酬の手段によってその活動を指図する権限を有する者のために提供される合法的な一切の活動は、本法適用上の労働を意味する。

労働契約は、それ自身人間の生産的、及び創造的活動を主たる目的としている。その後においてのみ、当事者間に本法によって規制される交換の関係、及び経済的目的が介在するものと了解されるべきである。

#### 企業 - 企業家

第 5 条 本法の目的上、経済的目的、及び収益の目的達成のため管理の下に組織された人的、物質的、及び非物質的手段の機械的組織は、「企業」と了解される。

同様の目的上、自身で、又は他の者をして企業を指揮する者を「企業家」と称し、企業の活動、及び指導において法律が労働者に指定する参加の種類にかかわらず、労働者は企業家と階級的に関連する。

#### 工 場

第6条 一つ，又はそれ以上の営業を通じて企業の目的達成に当てられる技術的，又は営業の単位は，「工場」と解せられる。

#### 不利な条件—無効

第7条 当事者は，いかなる場合においても法定基準，団体労働契約，強制力を有する裁定において規定されたものより，労働者にとって不利な条件，又は上記の規定に反する条件を契約することが出来ないものとする。

#### 団体労働協約から生ずるさらに有利な条件

第8条 団体労働協約，又は労働者に対してより有利な基準を含む強制力ある判決は，有効として適用される。法律によって要求されている法定要件を備え，及び正当に識別された協約は，裁判において証拠提出の義務を有しない。

#### 労働者に対して最も有利な基準の原則

第9条 法定基準，又は協約について疑義のある場合には，労働権制度の各々を規制する基準，又は基準の一体を考慮して労働者にとって最も有利な基準が優先される。法律の解釈，又は適用範囲，又は具体的な場合に証拠の評価において疑義に陥ったときは，裁判官，又は適用担当者は，労働者に対して最も有利な方に決定されるものとする。

#### 契約の存続

第10条 疑義のある場合には，状況により，その契約の継続，又は存続の解決をはからねばならない。

#### 解釈の原則，及び法律の適用

第11条 ある問題が労働契約を規制する基準の適用によって，又は類似の法律によって解決し得ないときは，社会正義の原則，労働権の一般的原

則、公平、及び善意に従って決定されるものとする。

#### 乗権不能性

第12条 本法、職業法規、又は団体契約において規定された権利を廃止し、又は制限する当事者間の一切の協約は、その締結の際であるりと、又は実行の時であるりと、又はその消滅から発生した権利の行使の時であるりと係りなく、無効、かつ価値のないものとする。

#### 無効条項の代替

第13条 労働者の権利、本法によって与えられた強制基準、又は団体労働契約を侵害して改訂される労働契約条項は無効とされ、上記の法令によって全面的に権利が回復されるものとみなされる。

#### 労働詐欺による無効性

第14条 非労働的な契約基準、他人の介入、又は、その他の手段の見せかけによって、当事者が労働法を偽装、又は詐欺をもって処置した一切の契約は無効とする。かかる場合において、労使関係は、本法によって規制される。

#### 取引上、調停上、又は解除上の協定—その有効性

第15条 取引、調停、又は解除取極は、かかる行為によって、当事者の権利、及び利益の正当な構成が達成せられたことを証明する司法、又は行政官庁の関与により行われた時、及びこれら官庁から由来する決議が介在するときのみ有効とする。

#### 団体労働協約の類似適用—その除外例

第16条 団体労働契約は、広義の、又は類推的な適用をうけない、但し労働者の職業に従って具体的事件の解決のため考慮に入れることが出来るものとする。

#### 風俗、及び習慣—企業の実施

第17条 労働者に対して最も有利な風俗及び習慣、及び場合により同様の性質を帯びる企業の慣行は、法律の基準、団体協約、及び労働契約に優先する。

#### 差別行為の禁止

第18条 本法律によって、性、人種、国籍、宗徒、政党员、職業組合員、又は年齢の理由による労働者間の一切の差別は禁止される。

#### 法律によって制定された不平等

第19条 当事者の一方のために本法が設定する不平等は、それ自身、労使関係において自然に与えられる不平等を補償する形式としてのみ諒解せられるものとする。

#### 役務の期間

第20条 その年功に対して労働者に権利が与えられるときは、労使関係継続の期間、当事者が締結した連続期契約に該当する期間、及び何らかの理由によって労働を停止された労働者が同一使用者の命令の下に復帰するとき、前回の役務期間は、役務期間とみなされるものとする。

#### 予告期間

第21条 同様に、たとえ忘却された場合でも本法によって、又は特別法によって規定された予告期間に該当する期間は、役務期間とみなされるものとする。

#### 無料性

第22条 労働者、又はその代理人は、本法、職業又は慣例法規、又は団体労働協約の適用から生ずる司法、又は行政訴訟において無料の特典を享受する。差押えの可能性について規定された分割金における給料によ

る収入及びその住宅も、資産の改良について明示された場合を除いて訴訟費用の支払いに充当し得ないものとする。

訴訟の前歴から、拒否し得ない多数の請求が結果するときは、訴訟費用は、担当弁護士によって負担されねばならないものとする。

## 第 II 編 一般労働契約

### 第 I 章 契約、及び労働の関係

#### 労働契約

第23条 その形式、又は名称にかかわらず、一方の有形的個人が、他方のため、その者に従属して特定の、又は不特定の期間、報酬の支払いをうけて、その条項によって行為を行ない、工事を実施し、又は役務を提供する義務を負うときはいつでも労働契約が存在するものとし、役務提供の形式、及び条件については、公安に関する法規、法令、団体協約、又は強制力ある判決、及び慣習に従うものとする。

#### 労働の関係

第24条 一個人が他方のため、この者に従属して、自発的な形式で、及び、その原因となる行為にかかわらず、報酬の支払いを通じて行為を実行し、工事を実施し、及び役務を提供するとき、労働関係が存在するものとする。

#### 労働契約の存在の推定

第25条 役務提供の事実は、情勢によって、その原因となる関係、又は動機がその反対の事実が示される場合を除いて、労働契約の存在を推定せしめる。この推定は、同様に、契約の性格を現わすために、非労働的人物が利用される場合でも、及び状況によって役務を提供する者を企

業家として認められない場合でも、作用するものとする。

#### 労働関係のない契約の効力

第26条 役務の実効的供与の開始前に、労働契約不履行の効果は、本法において明確に規定されているところを除いて、民法の規定によって判断される。

この不履行は、協定された報酬1ヶ月分の金額以下であってはならない、補償、又は、当該団体労働契約の適用から結果する報酬をうける権利を与えるものとする。

#### 第二章 労働契約の人物

第27条 役務提供の様式にかかわらず、本法第23条及び第24条に規定された条件において役務を提供し、又は負担する有形的個人を本法の目的上の「労働者」とみなす。

#### 使 用 者

第28条 固有の法人格を有すると否とにかかわらず、労働者の役務を必要とする有形的個人、又はこれらの者の一団、又は法人は「使用者」とみなされる。

#### 出 資 社 員

第29条 会社の構成員として、個人的に、及び常習的に、会社にその活動の全部、又は主たる部分を、かかる活動の実施のため発せられる、もしくは発し得る命令、又は指令に従って役務を供与する者は、従属関係において労務の供与を規制し、及び保護する本法、法制、又は協約適用の効力上、会社に従属する労働者とみなされるものとする。親子間の家族的会社は除外される。出資社員を義務付ける附属的労務提供は、その提供が定款から結果したものであっても、委託的な様式が存在す

るときは、会社関係においては第3者の義務とみなされ、本法、法律  
制度、又は適用し得る契約によって規制されるものとする。

#### 労働補助員

第30条 労働者が補助員を雇用することが承認されているときは、本法によ  
って規定された、又は法定制度、又は適用し得る契約によって規定さ  
れた明示の例外を除いて、上記労働者の使用者と直接関係にあるもの  
とみなされる。

#### 仲裁、調停—連帯責任

第31条 企業に提供する目的をもって第3者によって契約された労働者は、  
その役務を利用する者の直接の従業員とみなされる。

かかる仮定において、又そのために締結される行為、又は条項の如  
何にかかわらず、契約人たる第3者、及びそのために労働者が、役務  
を提供し、又は提供した企業は連帯して労働関係から偶発する一切の  
義務、及び社会保障制度から生ずる義務について責任を負うものとす  
る。

#### 請負、及び代理—連帯責任

第32条 工事、又は労働の実施を他の者と契約し、又は下請契約を結ぶ者、  
又は収益の目的を有すると否とにかかわらず、その主たる、又は附屬  
的活動に対して行う工事の実施、又は役務の提供のため、その名義で  
活動中の工場、又は営業の全部、又は一部を他の者に譲渡する者は、  
これらの者に、労働者に関する基準、及び社会保障機関の基準の適切  
な履行を要求せねばならないものとし、あらゆる場合において、かか  
る契約の継続期間中、又はそのために締結された行為、又は協定の如  
何にかかわらず、その消滅の際に、かかる理由をもって労働者、及び



社会保障局と締結した義務について連帯して責任を有するものとする。

原因となる行為の如何にかかわらず、工事、労働又は工場に固有にして通常の、及び特定の活動に該当する役務が、その環境内において契約され、又は下請契約が行われるときは、あらゆる場合においてかかる契約、又は下請契約に関係する要員の各々の労働関係は、当該活動の職業組合代表権の、及び団体労働協約の適用の目的上特に主たる者と設定されたものとみなされる。

従属、又は関連企業—連帯性

第33条 一社、又はそれ以上の企業が、各々が固有の法人格を有していても、他の企業の監督、管理、又は経営の下にあり、又はこの様にして特定の工事、又は労働の実現のため恒久的、又は一時的性格の工業的、商業的、又はその他の一切の種類 of 企業団を構成する関係にあるときは、これら企業の各々が連帯責任をもってその労働者と、及び社会保障機関と結んだ義務の対象となるものとする。

第三章 労働契約の必須の、及び形式的要件

能力

第34条 18歳以下の未成年者、及び既婚の女子は、夫の許可なくして労働契約を結ぶことが出来る。

その両親、又は後見人の諒承を得て彼等から独立して生活する14歳の未成年者、及び18歳の未成年者は、上記と同様の能力を有する。

従属関係において、あらゆる型の活動を行なう前項記載の未成年者は、同項に関するあらゆる行為のためその両親、又は法定代理人によって十分に承認されたものと推定される。

裁判に出頭するための推限

第35条 14歳以上の未成年者は、労働契約、又は労働関係に関連する訴訟において労働裁判に出頭し、及び検事局の事前の介入をもって現地法律の規定する形式において作成された証書による委任によって代理人となるための権限を与えられている。

自由管理、及び財産処分の権限

第36条 18歳以上の未成年者は、本法に従って実施する労働の産物、及びその労働をもって取得する一切の種類財産の自由管理と処分権を有し、その目的のため、これら財産の取得、改造、又はその上に存在する権利の譲渡のため要求されるあらゆる証書作成上の能力が与えられている。

婚姻によって自由になった未成年者

第37条 婚姻によって解放された未成年者は十分な労働能力を有するものとみなされる。

法律上の人物の行為

第38条 労働契約締結の効力上、法定代理人又は、その代理人でなくとも、そのために権限を有する者として出頭する代表者の行為は法律上の人物とみなされるものとする。

第Ⅳ章 労働契約の目的

一 一般的原则

第39条 労働契約は、不定の、又は特定の個人的、及び代替出来ない活動の供与を目的とする。後者の場合においては、職業法規、及び団体労働協約が規定するところに従って労働契約締結の際、又は、関係の過程において考慮せられるときは、労働者の職業的種類に従うものとする。

除外される役務

第40条 非合法的な、又は禁止された役務の提供は、労働契約の目的となる

ことが出来ないものとする。

#### 非合法的労働

第41条 その目的が道徳、及び善良な慣習に反するときは、その目的は非合法的とみなされる、但し法律、市条例、又は審察規則によって受けられるとみなされるか、又はそれらを通じて規制するときは非合法とみなされないものとする。

#### 禁止された労働

第42条 法的、又は細則の基準が特定の者の雇用を、特定の仕事、時期、又は条件において阻止しているときは、契約の目的は禁止されているとみなされる。

契約の目的の禁止は、常に使用者を対象とする。

#### 非合法目的を有する契約の無効性

第43条 非合法目的の契約は、当事者間に本法から派生する効力を発生しない。

#### 禁止目的を有する契約の無効—労働者に対する非対抗性

第44条 禁止された目的を有する契約は、本法の基準、及び職業法規の規定、及び団体労働契約に従って、かかる理由による労働契約の消滅から生ずる補償及び給料を受取る労働者の権利を侵害しないものとする。

#### 部分的禁止

第45条 契約の目的が一部のみ禁止されているときは、その部分の廃止は、労働関係の継続と両立し得る限り、契約から有効と結果するものは無効とならないものとする。いかなる場合においても、かかる部分的廃止は、労働関係の過程において労働者によって取得された権利に影響を与えないものとする。

非合法性，及び禁止による無効—その宣告

第46条 労働目的の非合法性，又は禁止による無効は，本法第43条，及び第44条において記載された結果を生じ，及び当事者の一方の願出が介在しない場合でも裁判官によって宣告されねばならないものとする。行政官窓は，その権限の範囲内において，かかる欠陥を具えた行為の停止を命ずるものとする。

第V章 労働契約の作成

同 意

第47条 同意は，労働契約の一方から他方に対して行われた提案によって表示せられ，当事者の在，不在にかかわらず他方によって受諾されねばならないものとする。

基本的内容の表示—資格

第48条 同意の表明の目的上，契約締結目的の基本的内容の表示をもって十分とし，残りの部分は，法律，就業法規，又は団体労働協約が規定するところ，又は契約された役務の価値，又は重要性に関連して論議される活動において通常と考えられるところによって規制されるものとする。

団体契約—構成

第49条 契約が本法第110条に規定された様式をもって作成されるときは，役務提供の性質から代表者任命の事前の決定が不可欠とされる場合を除き，契約から発生する権利を取得し，及び義務を負い，及び構成する者を任命する権限は，労働者の団体，又は団体の代理人，又は代表者に留保されているものと了解される。

職業紹介所の介入

第50条 労働契約が職業紹介所，又はその他の公認就職斡旋所の介入を通じて作成されるときは，同意は，使用者の名目上の要求によって，及びその指定は，上記紹介所，及び斡旋所によって表示されたものと了解され，行なわれた指定行為について使用者によって了知され，職業紹介機関によって労働者に知らしめたときから契約の一切の効力を生ずるものとする。

#### 労働者の雇入れ—義務性—損害の賠償

第51条 本法第50条の場合において使用者は労働者を雇入れる義務を負い，それを行わないときは損害賠償の義務を有する。

労働者の指定が，一定期間中役務を提供するために行なわれ，及び使用者が本人を雇入れないときは，労働者が雇入れられた場合に，受取るべき給金に該当する金額を支払う義務を負担するものとする。

#### 第VI章 労働契約の形式，及び証明

##### 形 式

第52条 当事者は，特定の場合に，法律，及び団体協約が規定する場合を除き，労働契約締結のため順守すべき形式を自由に選択し得るものとする。

##### 形式の省略による無効性

第53条 その効力のため本法，職業法規，又は団体労働協約が特定の文書による形式を要求している使用者の行為は，その形式が順守されないときは，行なわれなかったものとみなされる。但し形式の欠除にかかわらず行為は使用者に対して対抗し得ないものとする。

##### 証 明

第54条 労働法は，訴訟法，及び本法第25条の規定によって認められた方

式によって立証される。

#### 職業法規，又は団体労働契約の適用

第55条 本法，職業法規，又は団体労働契約によって特定活動実施のため，何らかの書類，免許状，又は身元証明書が要求されるときは，その欠除は，主務官庁によって発行された免許状を要求する職業の場合を除いて，特別法規，又は制度の適用を除外するものでない。この事は，この欠除が各々の適用し得る制度に従って該当し得る処置の適用をもたらすことを妨げないものとする。

#### 特別帳簿—手続—禁止

第56条 使用者は，下記の事項を記入する商契元帳に対して要求されると同条件において登録，かつ捺印された特別帳簿を備えねばならないものとする。

- a) 使用者の詳細な，及び現在の個人的識別
- b) 労働者の姓名
- c) 民法上の身分
- d) 就職，及び退職の日付
- e) 指定された，及び受取られた給与
- f) 家族手当受取りの権利を生む者の個人別識別
- g) 義務の正確な評価を許す，その他の詳細
- h) 細則の規定

次の事項は禁止される。

- 1. 各雇傭人についての登録を変更すること
- 2. 白紙のままにし，又は行間をあけること
- 3. 行間記入，抹消，又は修正を行うこと，これらは，行政官庁所在

地の、及び管轄の下にある労働者の署名をもって、当該空欄に正誤を記入する。

4. 註解を取消し、頁を抹消し、丁付け、登録を改ざんすること。移動性頁の場合には、その有効証明は行政官庁によって行なわれ、一連の頁は、その有効な頁の数と日付の結果を与える同官庁によって発給される証明によって前もって行われねばならない。

#### 形式の省略－立証効力の欠除

第57条 第56条に規定された形式の何れかを欠き、又は同条に記載された欠点の何れかを有する帳簿は、裁判において使用者のために価値なきものとされ、労働の権利、及び社会保障の権利、及び義務の遂行を立証するための役を果たさないものとする。

#### 登録、名簿、又はその他の監督手段の適用

第58条 同様の有効要件のためには、職業法規、又は団体労働契約によって要求されている登録、名簿、又はその他の監督手段を取捕えねばならないものとする。

#### 提示の省略－立証任務の転換－宣誓申告

第59条 裁判所、又は行政官庁の要求に対して、本法第56条、及び58条に規定された帳簿、登録、名簿、又はその他の監督手段が提示される場合、又はこれらの書類が要求された要件を具えないか、又は上記の疑点を有する結果となる場合には、労働者又はその代理人が、これら書類に記載されるべき事実について宣誓申告を行うときは、反対の立証は、使用者側の任務とする。

#### 給与－立証任務の転換－裁判官の権限

第60条 給与の金額、又は徴収が争われている場合には、裁判中の労働者の

請求に反対する立証は、被告使用者の任務とする。判決は、債権の原因となった事実について労働者による陳述を妨げない。

前項の判決の適用により給与の金額について、労務提供において明白な不均衡に達したときは、裁判官は、根拠ある判決によって提訴から離れ得るものとし、各場合の状況に従って債権の金額を決定するものとする。

#### 通 告—推 定

第61条 労働契約から発生した義務の履行、又は不履行に関して、信ずるに足るよう労働者によって行われた通告に対する使用者の沈黙は、契約の作成、実施、停止、再開、廃止の時機にかかわらず、または契約から発生する権利を変更し、又は廃止するものと信じせしめる、その他の一切の状況にかかわらず、善意の原則に反して行動したものとみなされ、かつ行われた請求に関して暗黙の同意と解釈されるものとする。その効力上、同沈黙は、有効日数2日以下であってはならない適当な期間中継続されねばならないものとする。

#### 辞職—この点に関する推定の除外

第62条 推定が、その沈黙から発生し、又はその意味に間違った行動の形式を意味しないその他の一切の様式から発生したものであっても、役務、又はその他の一切の権利の放棄を主張するに至る労働者に不利な、及び法律、又は団体労働契約から発生する推定は認められないものとする。

#### 解雇—事実の推定

第63条 労働関係の存在、及びその停止が労働者によって証明されたときは、反証のある場合を除き、解雇が推定される。



## 署名—捺印

第64条 労働契約のため、私的な形式で行なわれたあらゆる行為において署名は必須条件である。労働者が署名することを知らず、又は出来なかった場合は除外され、この場合には、捺印を押し識別を明かにすることにより、十分とされるも、この行為の有効性は、契約の有効的実行を立証するその他の証明要素にかかるとする。

## 白紙署名—無効性—反対の様式

第65条 署名は、労働者によって白紙に行なうことが出来ない、かつ労働者は、書類に挿入された意思表示は真実でないことを主張して証書の内容に反対することが出来るものとする。この主張は、あらゆる立証の手段を通じて行い得るものとする。

## 書式

第66条 印刷された書式に該当しない使用者によって用意された、又は利用された書式に書込まれた条項、又は項目、同書式への声明、又は一名目以上による、又は義務、又は累積された異なる時期による抹消、又は解除金額の書入れは、各場合において裁判官によって労働者に有利に評価されるものとする。

## 第七章 当事者の権利、及び義務

### 当事者の一般的義務

第67条 当事者は、明白に契約の条項から結果することのみならず、契約の結果であり、協力、及び連帯の見解をもって評価される本法、裁量法規、又は団体労働契約から結果する一切の行状につき積極、かつ消極的に責任を負うものとする。

### 善意の原則

第68条 当事者は、契約、又は労働関係を締結し、実行し、又は廃止するに  
当って善良な使用者、及び善良な労働者に固有なものにその行状を適  
合させて善意をもって行動する義務を負う。

#### 組織の権限

第69条 使用者は、法律がその役員、又はその代理人に指定する参加をもっ  
て企業、営業、又は工場を経済的、及び技術的に組織するに足る十分  
の権限を有する。

#### 指揮の権限

第70条 使用者に属する指揮の権限は、企業の目的、生産の要請、並びに勞  
働者の個人的、及び財産的権利の維持、及び改善に留意して機能的性  
格で実施されねばならない。

#### 労働の基準、及び様式を改正する権限

第71条 使用者は、その変更がその権限の不合理な実行を意味し、又は契約  
の主要様式を変更し、又は労働者に物質的、及び道義的損害を生ぜし  
めない限り、労働供与の形式及び様式に関するあらゆる一切の変更を  
加える権限を与えられている。

使用者が本条によって禁止されている処置を採るときは、理由のな  
い解雇とみなされるか、又は変更された条件の回復を求めて訴訟を提  
起するかを選択する自由が労働者に与えられる。この最後の仮定の場  
合においては、訴訟は、略式裁判によって審理され、労働条件及び様  
式において改善出来ないものとする。但し、これらの改善が決定的判  
決が下される迄工場、又は部門に対して一般的である場合を除くもの  
とする。

#### 規律上の権限—制限

第72条 使用者は、労働者によって示された過失、又は不履行に課せられる規律上の手段を適用することが出来るものとする。この事が理由ありとされるためには、前以って労働者に聴問すべきである。同人は、主務官庁に対して、場合に応じてこれを廃止し、他の手段をもって代替し、又は制限するため適用された手段の根拠、種類、又は範囲を質問し得るものとする。

#### その実行の様式

第73条 使用者は、あらゆる場合において、前条簡条において附与された権限、並びに法律、職業法規、団体労働契約、企業の取締役会及び、もし存在するとき、取締役会の制定する内規によって定められた制限内において、及び条件に従って経済的理由による、休業を命ずる権限を実行せねばならない。常に企業内の労働団体の要求、及び労働者の尊厳、及びその財産権と同等の権威を保つことに留意するものとし、権利のあらゆる形式の乱用を排除する。

#### 労働契約の変更—規律上の制裁としてのその除外

第74条 労働契約の変更を構成する規律上の制裁は適用出来ないものとする。

#### 前回の規律上の休職

第75条 規律上の制裁適用後12箇月経過したときは、いかなる効力のためにもこの制裁を考慮し得ないものとする。

#### 個人的監督

第76条 使用者の資産保護を目的とする労働者の個人的監督制度は、常に労働者の尊厳を守らねばならない、かつ慎重に行なわれねばならず、かつ要員全部に自動的にえらばれて行なわれるものとする。

女子要員の監督は、同性の者にのみ独占して保留されねばならない。

## 了 承

第77条 前条に記載された監督、並びに労働者の活動に関する監督は、彼等自身によって了承されていなければならないものとする。

## 承 認

第78条 あらゆる場合における監督制度は、労働関係を定める団体協約の署名人たる職業組合に諮問した後適用官憲の承認を得なければならないものとする。

## 細 則 の 制 定

第79条 適用官憲は、地方毎に、又は活動毎に、又は活動の部門別に一般的性格の細則を制定し、並びに各場合の様式、及び必要性に従って、及び労働者の職業組合に予め諮問した上特定の事件を解決し得るものとする。

## 医 師 の 診 察

第80条 医師の診察は、労働者の就職の際の診断、及び衛生、及び安全の件で規定された場合を除いて本法第227条の規定に従ってのみ実施することが出来るものとする。

## アンケート、及び調査—禁止—表現の自由

第81条 使用者は、契約の際であろうと、又は契約の期間中であろうと、又は解散の目的であろうとも労働者の政治的、宗教的、又は職業組合上の意見についてアンケート又は調査を行なうことが出来ないものとする。労働者は、これらの問題について、規律違反の要因となり、又は仕事の通常な進展を妨げない限り、労働の場所において自由にその意見を表明し得るものとする。

## 給与の支払い

第82条 使用者は、本法に規定された期間、及び条件において労働者に支払  
うべき給与を支払う義務を有する。

#### 安全の義務

第83条 使用者は、本法、及びその他の細則に規定された基準を順守せしめ、  
及び労働の種類、経験、及び技術に従って労働者の心理肉体的完全さ、  
及び尊厳を保護するために必要な手段を採用せねばならない。そのた  
め苦痛を伴う危険な、又は老衰、又は早期消耗を来す仕事の有害な結  
果、並びに不健康な、又は騒々しい環境から生ずる結果をさけねばな  
らない。

使用者は労働における衛生、及び安全について法規、及び関係細則  
を順守する義務を有する。労働が、かかる条件に違反して要求せられ、  
損害のさし迫った危険が存在し、又は遅延に陥入り、義務の不履行の  
形をとるときは常に、この事が労働者に損害、又は給与の減額を生ず  
ることがなくとも労働の供与を拒否することが出来るものとし、又は  
主務官庁がその場所の不衛生を宣言したとき、使用者は労働を行わ  
ず、又は同官庁の規定する諸道具を供給するものとする。

#### 費用の払戻し、及び損害の賠償

第84条 使用者は、労働の適切な履行のため労働者が支払った諸雑費を労働  
者に払戻し及びその事実によって労働の際にその財産がうけた損害を  
賠償せねばならないものとする。

#### 保護の義務—食事、及び住宅

第85条 使用者は、労働者が工場内に居住するときは、その生命、及び財産  
に保護を与えねばならない。食事、及び住宅が与えられるときは、食  
事は健康的で、十分であらねばならず、また住宅は労働者、及びその

家族の必要に適したものでなければならない。また環境、及び快適の要求に従って不可欠の修繕、及び修復をその負担において行なわねばならないものとする。

#### 雇用の義務

第86条 使用者は、不履行が、その義務の履行を妨げる根拠ある理由に基づく場合を除いて労働者に実効的な職務を保証する義務を負い、さらに当該給与の受取りを保証する。さらに業務は、そのために、契約されたもの、又は提供されたものより、より有利な労働者の職種、又は能力に該当する職務であらねばならない。労働者が契約された業務と異なる上級の仕事に配属され、また、その指定された仕事が一時的性格のものであるときは、その仕事に従事する期間に相当する給与を受取る権利を有するものとする。

その補充の原因となった理由が消滅し、労働者がその仕事を継続し、又はその効力上職業法規、又は団体労働契約において定められている期間が経過したときは、新しい仕事、又は職務は決定されているものと考えられるものとする。

#### 使用者の勤勉、及び率先の義務

第87条 使用者は、労働法規が労働者に附与する利益の全面的、及び適宜の享受を可能ならしめるよう、本法、職業法規、団体労働契約及び社会保証制度から結果する義務を果さねばならない。いかなる場合においても労働者側による指定された義務の不履行、及び不履行から発生する上記利益の全部、又は一部の損失を、もし義務の履行が使用者の創意にかかっているものであり、かつ保留代理人、納税者、又はその他の条件にある者としての任務を適時に履行したことを立証しないとき

は、主張することが出来ないものとする。

職業組合に対する義務及び社会保証の義務を順守する義務—労働証明書

第88条 直接従務者として、又は保留代理人として、その任務とする使用者側、及び職業組合員による社会保障基金に払込む義務は、また契約上の義務の形をとるものとする。

一方使用者は、労働者が労働関係の期間中、又はその消滅の際に、これに関する書面証明を要求するときは、これを付与せねばならないものとする。

労働契約が何らかの原因によって消滅するときは、使用者は、労働者に役務提供期間、役務の種類、受取られた給与の証明、及び社会保障機関に払込まれた出資金、及び分担金についての詳細を記載した労働証明書を交付するものとする。

待遇の平等性

第89条 使用者は、全ての労働者に対して境遇の同一の場合には、同一の待遇を与えねばならない。使用者が本法によって付与されている権限を行使して明確な理由に該当しない差別を行うときは専横とみなされる。待遇平等の要求は、使用者と労働者とを結ぶ労働契約から生ずる労働者が持つことを認められている最も有利な条件を冒すものではない。

序列、昇進、及び優先の権利

第90条 使用者は、上級職務に充当するため同一条件においては本人の工場  
の労働者を、また実質的職務、及び総統的な役務のためには、臨時要員、又は季節労働者を優先せねばならない義務を有する。職業法規、及び団体労働契約は、かかる条件にある労働者が空席の職務か、又は新設の職務かを選択し得る手続を規定せねばならないものとする。

## 労働者の発明

第91条 労働者の個人的な発明，又は発見は彼の所有でない道具類が利用された場合でも，本人の所有権とする。己に使用された工業工程，工場の方法，又は施設，又は試験，調査，改良，又は完成から発生した発明，又は発見は使用者の所有権とする。同様に労働者がかかる目的をもって契約されて得られた発明，又は発見，方式，設計，材料，及び合成物は，使用者の所有権とする。

## 使用者の優先権—禁止—秘密

第92条 使用者は，同一条件においては，もし労働者が本法第91条第1項の場合において発明，又は発見に対する権利の譲渡を決意するとき，第三者に優先すべきものとする。

当事者は，上記の形式の如何にかかわらず，達成された発明，又は発見についての秘密を厳守する義務を有するものとする。

## 勤勉，及び協力の義務

第93条 労働者は，その職務の特色，及び支給された諸道具に適切な注意と，常勤，及び正確さをもって職務を提供せねばならない。

## 忠実の義務

第94条 労働者は，その入手出来る，及び本人関からかかる行状を要求する情報の留保，及び秘密を保って指定された仕事の性質について役立つあらゆる種類の忠実な義務を順守せねばならない。

## 命令，又は指図の履行

第95条 労働者は，使用者，又はその代理人によって，労働実行の方法について与えられる命令，又は指図を順守せねばならない。労働者は労働実行のため交付される機具，及び工具を保存せねばならない。但しこ



れら諸道具が使用によって蒙る損耗については責任を負うものでない。

#### 損害による責任

第96条 労働者は、その職務の履行中に詐欺又は重大な過失によって使用者の利益に与える損害について使用者に対して責任を有する。

#### 商談をしない義務

第97条 労働者は、自己の勘定、又は他人の勘定において使用者の承認ある場合を除き使用者の利益を害する恐れのある取引を行なうことを差控えねばならない。

#### 特別援助、又は手助け

第98条 労働者は、企業に編入せられた人、又は物に対して重大な危険、又はさし迫った危険の場合の要請に対し援助を与える義務を有する。

### 第 III 編 労働契約の様式

#### 第 I 章 一般的原則

#### 期間の不定

第99条 労働契約とは、その終了が次の情況から結果する場合を除き、不特定期間によって締結されたものと解せられる。

a) 明白な形式で決定されていること、及び書面でその存続期間が決定されていること。

b) 合理的に評価された仕事、又は活動の様式が、これを正当とするとき。

本条 b 項に規定された要件を超過する継続的形式における特定期間による契約の作成は、不特定期間による契約に換える。

#### 範 囲

第100条 不特定の期間による契約は、労働者が本法において規定された消滅の原因の何れかの形がとられる場合を除いて、年齢の制限、及び服務年数によって社会保険制度が本人に与える特典を享受する条件に達する迄存続する。

#### 証 拠

第101条 契約が特定期間であるとする立証の費用は、使用者の負担とする。

#### 第Ⅱ章 特定期限付労働契約

##### 存 続 期 間

第102条 期限付労働契約は、期限の満了迄継続し、5箇年以上に亘って締結し得ないものとする。

##### 予告の義務—契約の変換

第103条 当事者は、契約された期限の満了に関して1箇月を下らない、2箇月を越えない期間の余裕をもって契約の消滅を予告せねばならない。これを怠る当事者は、さきに規定されたところと同様の、又は異なる期間更新の明示の行為を除き、及び本法第99条第2項における規定とは別に、不定期間のものとしての契約への変換を受諾したものと了解されるものとする。

##### 期限満了前の解雇—賠償

第104条 期限付契約においては、期限満了前に処分された正当な理由を欠く解雇は、労働者に以上の状況における契約の消滅によって該当する賠償の外に、一般的権利から発生する損害、及び損傷の賠償を受ける権利を与えるものとし、賠償額は、損害を蒙った者、それを主張する者、又はその意志表示を欠くことにより、契約満了以前の単なる破棄によって裁判官、又は裁判所が慎重に指定する者の直接の

取権において決定されるものとする。

契約の消滅が事前通告によって行なわれ、かつ契約が全面的に履行されたときは、労働者は、本法第271条に規定された賠償に等しい金額を受取るものとする。

本条第1項の場合において契約期間を満了するために不足する期間が、予告期間に等しいか、又はこれを超過するときは、損害による賠償の承認は、認められた金額が、また契約の給与に等しいか、又はこれを超過するときは、予告の省略によって該当する金額に代るものとする。

### 第三章 季節労働契約

#### 特 徴

第105条 企業、又は営業の恒久的必要性から発生した当事者間の関係が、年内の特定時期においてのみ遂行せられ、その活動の性質に鑑み、各周期において特定期間に亘って繰返される時に季節労働契約が存在するものとする。

#### 特定期限付契約の比較—恒久性

第106条 役務を提供すべき周期、又は季節の予定された、又は予定される期間に依存している労働者の解雇は、本法第104条第1項に規定されている賠償金支払いの理由となる。

労働者は、その労働が本章に規定されている様式をもって、行なわれた企業、又は営業の恒久的要請に答えるものであるときは、第一回の季節におけるその契約の日から、本法が継続的役務提供の恒久的労働者に付与する権利を取得する。

#### 労働再開の時期における当事者の行状—責任

第107条 各季節の開始前の有効な日、又は適当な日に当事者は、労働者側としては役務、又は職務を執行する用意ある意向を、又使用者側としては契約された形式、及び様式で彼らを雇入れる用意ある意向を同時に表明する義務を有する。本法第10、61、62、及び63条において規定されているところにより規制されている季節において、及び予定された期間に亘り関係の反復に同意しない一方は、労働契約の消滅から生ずる結果につき責任をとるものとする。

#### 第IV章 臨時労働契約

##### 特 徴

第108条 その名目にかかわらず、労働者の活動が使用者に従属して企業、営業、又は工場の臨時、及び暫定的役務に関連して使用者の目的とする具体的結果を得るために行われるときは、臨時労働契約が介在するものとみなされる。

さらに又、その関連が工事の実現、行為の実行、そのために労働者が契約された役務の提供をもって開始され、及び終了するとき、この種の関係が存在するものと了解される。

この様式を具えていると主張する使用者は、その断言の立証は、本人の任務とする。

##### 法律の適用—条件

第109条 本法から発生する特典は、労働関係の性質と両立する結果となり、及び労働者に権利の取得を条件とする要件を具える限り臨時労働者にも適用されるものとする。

#### 第V章 集団、又は組による労働契約

特徴—使用者との直接関係—構成員の代替—団体給与—配分—協力

第110条 契約が代理人，又は代表者を通じて行なわれ，使用者の活動に固有の役務を提供する義務を負担することを労働者の集団と使用者によって締結せられるときに集団，又は組による労働契約が存在するものとする。

使用者は，集団の構成員各々に関して個別的に，実施される仕事の様式，及び集団の形態から結果する制限を付して本法において規定されていると同様の権利，及び義務を有するものとする。

給与が集団形式で契約されている時は，集団の構成員は，労働の結果に対するその貢献度に応じて，本人に該当する配分に与える権利を有するものとする。一労働者が集団又は組から離れるときは，代理人，又は代表者は，代替者任命が行なわれる仕事の様式の理由によって，及び集団の構成に要求される個人的能力において不可欠とされるときは，新構成員を使用者が受諾するよう提案して他の労働者と取替えねばならないものとする。

退職した労働者は，己に実行された労働において本人に該当する取分の精算をうける権利を有する。

集団，又は組と協力するため使用者によって採用された労働者は，共通の給与に参加することなく，本人の勘定による。

会社構成員によって与えられた労働—比較—条件

第111条 それによって会社，協会，協同体，又は人々の集団が，法人格の有無にかかわらず，恒久的，及び排他的な形式で，第三者のため，その構成員によって労働関係に固有の役務，工事，又は行為供与の義務を負う契約は，組による労働契約があるものと考えられ，及びその構成員の各々は，構成員全部が役務を提供した第三者に従属す

る労働者と考えられる。

## 第Ⅳ編 労働者の給与

### 第Ⅰ章 一般給料，又は月給

#### 概 念

第112条 本法の目的上，給与とは，労働契約の結果として労働者が受取るべき反対給付と解される。同給与は，最低生活給料，又は場合により最低職業給料，又は職業的給料以下であってはならない。

使用者は，たとえ労働者が役務を提供しなくとも，その労働力を使用者の自由裁量の下に置くという単純な情況によって，労働者に給与を支払わねばならない。

#### 給料決定の基準

第113条 給与は，労働時間により，又は成果によって定め得るものとし，後者の場合には，工事の単位，個別的，又は集団的手数料，利潤参加，謝礼，又は収益への参加によって定めることが出来，及び何らかの形式，又は様式における賞与をもって支払われるものとする。

#### 支払の形式—補助的役務供与

第114条 給料は，現金，現物，住居，食料品をもって，又は収益，又は利潤を取得する機会を通じて支払い得るものとする。

#### 交 通 費

第115条 交通費は，実際に支払われ，かつ領収書によって証明せられた分を除いて給与としてみなされる。但し，職業法規，及び団体労働契約が特に規定する場合を除くものとする。

#### 現金払いの給与

第116条 団体契約によって定められる給与はその全額を現金で表示されねばならない。使用者は現物支給を給与全額の20%以上に算定することが出来ないものとする。

#### 手 数 料

第117条 労働者が手数料を基準として給与の支給をうけるときは、手数料は、その結果にかかわらず、取極められた取引を基準に精算されるものとする。

#### 団体手数料、又は販売に対する歩合—分配

第118条 要員全体の間、分配されるために販売額の上に団体手数料、又は歩合が約定されているときは、この分配は、手数料が取得された経済的結果に対するその貢献度を計るために定められた判定に従って労働者全部に利益を与える形式で行なわれねばならないものとする。

#### 利潤への参加—収益参加、又は類似の形式

第119条 利潤参加、収益参加、又は類似の形式が契約されたときは、これらは純益を基礎に精算されるものとする。

#### 検査、及び監督

第120条 本法第117、118、及び119条の場合には労働者、及びその代表者に結果する販売、及び利潤についての適切な監督、及び確認を行なう目的をもって帳簿、及びその他の書類に自由に近付くことが保証され、労働者はさらにその職業組合を通じて監督代表者を任命し得るものとする。

これらの手段は又、収入、及び経費を確認するというだけの権限を有する監察官の任命を通じて主管司法機関の請求によって任命

せられるものとし、経営において認められる一切の不正を裁判官に報告し、及びその調査の結果を報告する。かかる手段の採用に於て、訴訟の存在は必要としない。

#### 作業単位による給料

第121条 関係職業組合の介入の下に、締結せられた団体協約又は団体取極において、時間、個数、又はその他の請負形式によって給料が規定されているときは各場合に、その事業の団体労働協約において定められた給料、又はこれを欠くときは、最低、かつ流動的生活給より決して低くない十分の給料の受領を保障する8時間労働に対する生産の速度が定められるものとする。

上記の前提の下に当該請負賃金が作成される。

同様の給与制度が、一方的に使用者によって規定されているときは、その適用は、同様の要件の順守を条件としている。使用者は、正当な理由のない労働の停止、又は低減に責任をとって、かかる条件において給料の受領を許すよう、上記の取極において規定される適当な量の労働を与えることを保証する義務を負うものとする。

#### 心 付 け

第122条 労働者がその行なう労働の理由によって利得、又は利益を取得する機会を持つときは、心付け、又は謝礼の名義による収入は、それが常習的の性格を帯び、及び禁止されていないときは、給料の一部を構成するものとみなされるものとする。

#### 裁判官による給与の決定

第123条 団体協約、又は主務官庁による行為、又は当事者間の取極によって定められた給与又は俸給がないときは、その金額は、役務の重要



性、及びこれら労働者が供与する役務の重要性、及びその他の条件、  
行なわれた努力、及び得られた結果を勘案して裁判官によって決定  
されるものとする。

#### 有 償 - 推 定

第124条 労働は、無料と推定されない。

#### 第II章 生活、及び流動的最低賃金

##### 概 念

第125条 最低生活賃金とは、家族の負担のない労働者が適当な食事、品位  
ある住宅、教育、衣料、医療、交通、娯楽、休暇、及び保証を労働  
者に保証するよう、その合法的労働時間において現金で受取るべき  
報酬を謂なり。

##### 範 囲

第126条 18歳以上の全ての労働者は、法律に従い、及び当該機関によっ  
て規定される最低生活賃金を受取る権利を有するものとする。

##### その決定の様式

第127条 最低生活賃金は、月極め、日当、及び時間給の金額で表示される。  
家族の扶養のための補助、又は手当は、本章の規定する最低生活  
賃金を受取る権利とは別箇のものであり、それを受取ることは、そ  
れを命じ、及び細則を定める法律に規定されている条件にある労働  
者に、あらゆる場合に保証される。

##### 低額俸給支払いの禁止

第128条 いかなる理由によっても、見習、又は未成年者に対する、又は明  
白に能力の低い労働者、又は供与される労働の能力、種類、又は特  
徴によって課せられたものでない低賃労働の時間を果す者のために

低減から結果する給料を除いて、本章に従って定められる給料以下の給料を支払うことが出来ないものとする。

流動性、及び統一性

第129条 最低生活賃金は、定期的に生活費の変動に従って調整せられ、かつ地域的免除の対象とならないものとする。

差押え不可能性

第130条 最低生活賃金は、食料品による負債を除いて細則が規定する割合迄差押え不可能とする。

### 第三章 最低職業賃金

概念—最低生活賃金との関係

第131条 採用された給与、又は精算の形式によって、包含されている全部の、又は何れかの労働者に関して団体協約において職業的給料を定めることが出来ないときは、その職業、仕事、種別、又は能力を勘案して労働者に適当な賃金を確保する協約において最低職業賃金が定められねばならないものとする。

この給料は、上記の情況に該当する段階の相違を勘考して設定され、ここに挙げられる労働者が現金で受取るべき最低の報酬とする。

最低職業賃金は、いかなる場合においても最低生活賃金以下であってはならず、更に細則が規定する同賃金の上に一定の割合を加算する。

その決定の機会

第132条 最低職業賃金の決定は、場合により団体労働契約が締結せられる際に行なわれるものとする。その機会に取極が得られないときは、最低生活賃金の決定をその任務とする機関によって決定される。

団体労働契約の有効期間中、最低生活賃金が変更をうけるとき、最低職業賃金は同じ割合で、及び同一期日から自動的に改正されるものとする。

## 第Ⅳ章 職 業 給 料

### 概念—高額給与

第133条 団体協約、又は法的効力を有する仲裁判決、及び主務官庁によって公布された行為を通じて、各企業、営業、又は工場に該当する活動部門の労働の性質、その危険、要求される技術能力、経済能力、及びその他の特徴に該当する職業給料が決定されるものとする。

団体契約の更新の場合に、又は更新を行なう行為による更新の際にこれらの給与の変更を行なう場合、同契約に規定された職業家より高給の給与を受けとる労働者は、職業俸給に関して増額が協定されたところに比例した増額を受け取る権利を有するものとする。

## 第Ⅴ章 補足的年間給与

### 概 念

第134条 補足的年間給与とは、当該歴年において労働者によって受取られた本法第112条に規定されている給与全額の12分の1と解される。

### 支 払 の 時 期

第135条 補足的年間給与は2分割して支払われるものとし、第1回分は毎年の6月30日に、及び第2回分は12月31日に支払われるものとする。

6箇月毎に支払われる金額は、本法134条に従って決定せられた期間において受取られた俸給の12分の1に等しいものとする。

### 労働契約の消滅—比例的支払

第136条 何らかの理由によって労働契約の消滅が発生するときは、労働者、又は本法規定の権利代行者は、役務を離れる時迄労働の行なわれた6箇月の端数において受取られた給与の12分の1と規定された補足的年間給与の一部を受取る権利を有するものとする。

#### 第VI章 保護、及び給与の支払い

##### 支払いの方法—監督—無効果

第137条 労働関係の理由により労働者に支払われるべき通貨による給与は、現金、労働者宛の小切手、又はその名義で開かれた口座への払込み、及び官立貯蓄機関への指図を通じて支払われねばならない。

労働者、又は代表する労働者の職英組合の請求により適用官庁は、特定の活動、企業、営業、又は工場、又は特定の地帯、又は時期において労働者に支払われるべき通貨による給与の支払いは上記の最後の2種の形式の何れかにより、及び適用官庁の官吏、又はこれに所属する代理人、及び要求提出の職英組合の管理、及び監督をもって行なわれるよう命じなければならない。

以上の要件をみたさないで行なわれる支払いは、無効、かつ債務の支払手段としての効力を欠くものとする。

##### 通貨による支払—支払命令

第138条 本法第137条における規定を除き、給与の支払は、国の行政部が公布する細則の定める金額迄現金で支払われねばならず、その違反は無効の処分をうける。

本法第137条に規定された例外を除いてその金額がその支払を現金で行なわれねばならない、金額を超過する給与は、労働者指図の小切手、又はその名義、及び指図で官立貯蓄機関に開設されたその口

座へ払込むことによって支払うことが出来るものとする。

第137条第2項によって規定された假定に対して、アルゼンチン中央銀行は、銀行制度を構成する何れかの機関においてその換金を、及び資金の実際的供給を保證する給料の支払いにのみ当てられる、喪失によって譲渡不能の小切手、又は支払命令書の制度を制定するものとする。この制度は、さらに使用者の負担する出資、及び寄附金並びに保留すべき資金に関して行なうべき義務の履行を保證せねばならないものとする。

使用者側による債務履行のための支払制度が採用され、その制度が省略されたときは、かかる要件を履行しないで行なわれた支払は、本法第137条後段において規定されたと同様の制裁を随伴するものとする。

#### 銀行証明—支払証明

第139条 銀行の手元にある書類、又は銀行が使用者に交付する証明得は、支払事実の十分な証拠となる。

#### 支払いの時期

第140条 給与の支払いは、次の時期の何れかにおいて実施されねばならないものとする。

- a) 月極めの要員には、各歴月の満了に際して、
- b) 日雇、又は時間極めの要員には、週末、又は15日払いとする。
- c) 個数、又は数量によって支払われる要員には、上記期間に終了した労働に關して毎週、又は15日毎に、及び実行された労働の残りの価値に比例する金額、但し保証金として同金額の3分の1を越えない金額を保留し得るものとする。

## 附 属 的 給 与

第141条 附属的給与が約定されているときは、主たる給料と共に支払われねばならない。

附属的給与が通常な形で利益参加、又は利益分配への参加を包含している場合には支払の時期は、前以って規定されねばならない。

個人的、又は集団的手数料、並びに割増金、奨励金、払戻金、及びその他の報酬の支払の時期は、労働の場所、及び支払の場所に設けられる通知板、又は告知板に掲示されねばならない。

適用官憲は、該当する報酬に随して比率的、及び比例的金額を指示の形式で、同告知板に明示するよう命ずることが出来るものとする。

## 期 間

第142条 支払は、該当する期間が満了するや否や次の最長期間内に行なわれるものとする。月払い、又は15日払い給与は有効日4日以内、週払い給与に対しては有効日3日以内。

## 日数、時間数、及び支払場所

第143条 給与の支払は、有効日に、労働の場所において、及び役務提供の時間中に行なわれねばならず、主たる、又は附属的營業として商品、又は酒精飲料が販売せられる場所において行なうことは禁止される、但し支払が、この目的を有する工場で雇用されている者に行なわれねばならない場合を除くものとする。

労働者が病気、又は事故のため労働の場所に赴くことが不可能となるときは、支払は、その住所、又は治療を受ける場所で行なわれるものとする。

支払は、又不可能となった労働者の家族の一員、又は上記労働者の署名ある許可状によって信任された他の労働者に行なりことが出来るものとし、使用者は、その場所の労働行政、司法、及び警察官憲による署名証明を要求することが出来るものとする。

支払は、予め使用者によって指定された日、及び時間に行なわれねばならない。毎月につき6日以上の支払日を定めることが出来ないものとする。

適用官憲は、例外的に、及び活動の必要性、及び労使関係の特質に応じて、支払が指示された日数より多い日数で行い得ることを許可し得るものとする。

支払の日、及び時間、毎年の1月10日以前に当該官憲に通知されねばならない。並びに各場合に支払の日、及び時間について定められる変更を通知することとは別に、見易い場所に掲示される通知によって労働者に知らせなければならない。

支払日が、土曜、日曜、祭日、及び休日のため使用者が活動しない日と一致するときは、支払は、予め定められた時間内に、休日直後の有効日に行なわれるものとする。1日以上の支払日が定められているときは、さきに規定されたと同様の方法で、有効支払日の各々において、その給与を受取る要員は、指名により、又は順序数字順によって通知されねばならないものとする。

適用官憲は、労働者、又は活動を代表する労働者の職業組合の請求によって、支払が労働行政の官吏、又は代理人、及び請求した職業組合の代表者の面前で行なわれるよう、本法第137条第2項に記載された形式において規定されている日時において支払の監督、及

び監視を実施せねばならないものとする。

使用者に予め通知されたこの管理を履行せずに行なわれる支払、管理、及び監視は無効とし、義務解除の手段としての有効性を欠くものとする。

#### 前渡金—事前の承認

第144条 給料の支払は、指定された日、及び時間に完全に行なわれねばならない。

使用者は、労働者に給与の50%迄、給料の前払を行なうことが出来るものとする。そのため前以って適用官憲に、支払期間を越えない当該労働者の給与の前払を行なうために当該許可を要請せねばならないものとする。

与えられる許可は、労働者の利益、及び条件、給与の不可触性の原則、及び与えられる例外の有効的な監督を保障する要件、及び条件に従うものとし、その金額の50%を超過することが出来ないものとする。

特別に重大、かつ緊急の場合には、使用者は、規定された許可なしに本条に規定された前払を行なうことが出来るものとするも、この権能の詐偽、又は乱用が立証されるときは、労働者は、理由となった制裁とは別に、支払の期間に該当する給与の全額支払を要求し得るものとする。

労働者に対して行なわれた前渡金に対する受領証、又は給与勘定への払込みは、その形式、及び内容において本法第152、153、及び154条に規定されているところに調整されねばならないものとする。



## 保留—控除、及び補償

第145条 給与の額を引下げないかなる額も保留し、控除し、又は損害補償に当てることが出来ないものとする。この禁止の中には、特に、商品の交付、食料、住居、又は宿泊所の提供、工具の使用、又はその他一切の現金、又は現物供与による差引き、保留、又は補償が含まれている。

労働者に罰金を課すことも、又は罰金的手段によって給与の金額を減額し、保留し、及び補償に当てることも出来ないものとする。

## 列 外

第146条 本法第145条から結果する禁止は差引き、保留、又は補償が次の名目の何れかに該当するときは発効しないものとする。

- a) 本法第144条の形式を以て行なわれた給与の前払い
- b) 労働者の負担する年金出資金、及び国税の保留
- c) 法的基準によって、又は団体労働契約から発生する、又は組合法人格を有する労働者の職業組合に所属する組合員、又は相互組合、又は協同組合の組合員、並びに社会的役務、及び上記の団体が行なうその他の役務提供から発生する労働者が支払の義務を有する分担金、定期的出資金、又は寄附金の支払い
- d) 住宅買入れに対する代金の支払い、住宅の賃借料、職業組合、相互組合、又は協同組合が貸主となっている商品の買入代金の支払い
- e) 労働者、又はその家族の団体生命保険、又は退職計画の賦払金、又は保険料、及び適用官憲によって承認された補助金の支払い、
- f) 国立、州立、市立、職業組合、又は職業組合所有の貯蓄金庫へ

の預金，及びそれらの団体から労働者に与えられた貸付金に対する賦払金の支払い

g) その使用者，及び役務を提供している企業から労働者による株式の購入代金，又は取得せられた受益代金の払込み

h) 使用者所有の工場において製造せられ又は生産せられる商品，又はその営業の運転を構成する種類の固有の商品であり，又は同工場内において販売される独特の商品であるとき，使用者所有の工場において取得せられた商品代金の払込み

i) 主務官憲によって承認された計画に従って使用者が所有者である住宅の購入代金の支払い，控除は，その給料の金額の25%を超過することが出来ないものとする。

保留の最高比率—行政上の許可—労働者の同意

第147条 本法第144条に規定された場合を除き，給与の前渡控除，保留，又は補償の場合には，全部併せて労働者が支払いを受ける際に受取るべき現金給料の金額の20%以上を充当することが出来ないものとする。

以上のものは，さらに上記比率の範囲内において定額，及び予め定められた金額に基礎をおくことが出来るものとする。いかなる場合においても，法律，職業法規，又は団体労働契約の履行から発生するそれらのものを除き，労働者の明白な同意なしに本法第146条に記載せられた控除，保留，又は補償は行なうことが出来ないものとする。

その他のあらゆる場合における，控除，保留，又は補償は，主務官庁の事前の許可を必要とし，両要件は，許可がその委員全部の利

用のために、及び許可を与える官憲によって取消されない間は使用者、又は使用者の団体に一般的性格をもって与え得るものとするも、各特定の場合には具備されねばならないものとする。

適用官憲は、特殊の情況があらゆる場合に活動を代表する労働者の職業組合の介入をもって、これを要求するときは、根拠のある決議によって控除、保留、又は補償のため異なる比率の限度を定め得るものとする。

#### その他の管理—監督

第148条 本法第147条に規定された管理の外に、第146条d, g, h, 及びi項の場合における控除、保留、又は補償を行なうためには、次の条件の履行が要求される。

- a) 商品の価格が市場の通常価格より高くないこと。
- b) 使用者、又は販売人が場合に応じて労働者に、価格に対して相  
当な値引きを与えていること。
- c) 販売が実際に行なわれ、労働者の給与の額を低減させるため用  
いられた操作を隠匿していないこと。
- d) 使用者側から特定商品取得の要求が介在しないこと。

適用官憲は、使用者に対して義務的とする適当な統制方法を樹立する権能が与えられている。

#### 重大な、かつ故意の損害—失効

第149条 労働者が工場、工具、又は労働の資材に重大な、又は故意の損害を与えた場合は、本法第145条の規定から除外される。損害が発生したとき、使用者は、妥当な訴訟の結果に基づいて、本法第147条に規定された給与の比率を裁判上指定せねばならない。責任につ

いての訴訟は30日で失効する。

#### 請負業者—及び仲介業者

第150条 本法第31条、及び第32条の規定とは別に、請負業者、又は仲介業者によって契約された労働者は、連帯責任の主たる使用者に、これらの請負業者、又は仲介業者が役務を提供し、又は工事を実行することに対して、これらの者が受取るべきものを保留し、及び給料、又は労働関係から発生する現金に換算し得るその他の権利の名義による負債金額の支払を彼等に行なうよう要求する権利を有するものとする。連帯責任の主たる使用者は、また請負業者、又は仲介業者が受取るべきものの内から、これらの請負業者、又は仲介業者が保留後15日以内に当該機関名宛に預け入れねばならないこれら業者によって契約された労働者との労働関係の理由によって、これらの業者が社会保障機関に支払うべき金額を保留し得るものとする。これらの保留は、前項に記載された名目により、請負業者、又は仲介業者が労働者にいかなる金額の負債を有しないときでも行なわれるものとする。

#### 支 払 遅 延

第151条 給与の支払遅延は、本法第142条に示された期間の単純な満了によって生じ、及び使用が第145、146、及び147条の規定に反して給料の一部、又は全部を控除し、保留し、又は補償に当てるときにも生じるものとする。

#### 受取り、及びその他の支払証明書

第152条 給料の名目、又は給与のその他の形式による一切の支払いは、労働者の署名した受取証、又は場合に応じ本法第64条の条件におい

て、その形式、及び内容において次の条件に適合せしめねばならないものを通じて処理されねばならない。

## 正 副 2 通

第153条 受取証は使用者によって2通作成せられ、副本は労働者に交付されねばならない。

## 必 要 な 内 容

第154条 支払の受取証は、最少限として必ず次の声明を内容とせねばならない。

- a) 使用者の姓名全文、又は商社名、及びその住所
- b) 労働者の姓名、及びその職类别
- c) その名称の実質的表示をもって受取る給与の型。販売額の歩合、又は手数料の場合には、後者の総金額、及び労働者に割当てられた歩合、又は手数料を表示する。
- d) 政令第17250/67号第12条の要件
- e) 基本的、又は一定給与の粗総額、及び支払われた歩合、該当する時期。日当、又は時間による有給労働においては、働かれた日数、又は時間数、個数、又は数量による給与の場合には、これらの個数、採用された単価、精算された期間に該当する総金額。
- f) 年金負担、又はこの法律によってその他の出資によって行なわれる控除、差押え及び合法的に該当するその他の控除の金額。
- g) 支払の予定された数字、及び名目が表示して受取られた純代金
- h) 労働者による写し受取りの証明。
- i) 労働者への給与の実際的、及び有効な支払に当てらるべき場所及び日付。

じ) 本法第137条, 及び第143条の場合には, 官吏, 又は官庁, 及び支払監督官庁所属の代理人の官印, 及び署名。

け) 入社の日付, 及び行なわれた仕事, 又は支払期間中実際に行な  
った仕事の種類。

#### 別添受取証

第155条 休暇, 有給休暇, 家族手当, 及び労働関係の理由, 又はその消滅  
によって労働者に支払うべき補償に該当する給付金は通常の給与に  
該当する給与とは別働の受取証の中に明示されねばならないものと  
し, これらの受取証は妥当とする限り, これらの給与に対して規定  
されている形式, 及び内容については同じ要件を具備せねばならな  
いものとする。この事は単一の受取証を使用することを権能を使用  
者に与える行政官憲の許可を必要としない範囲に止るものとする。

#### 立証価値

第156条 規定された要件の何れかを具備しない又はその記述が労働, 福祉,  
商業, 又は税務上の書類と正当な関連性を有しない, 本法第154条,  
及び第155条に記載せられた名目の何れかによる支払の受取は全部  
又は一部支払を証明するための証拠としての有効性を欠くものとす  
る。

#### 保存一期間

第157条 使用者は, 与えられる特典に該当する期間中受取, 及びその他の  
支払証明書を保存せねばならないものとする。

最後に, 又は後期に行なわれた支払は, 前期に行なわれた支払を  
推定させない。

#### 帳簿, 及び記録—支払証書の要求

第158条 帳簿，名簿，又はその他の類似の書類において労働者に要求される署名は，本法に規定された内容，及び形式をもった支払証券の発給を免除しない。

#### 棄権—無効

第159条 受取証は，いかなる種類の棄権を内容とし，又は労働関係の消滅，又は労働者の損害において職業資格の変更を規定するために利用し得ないものとする。

受取証，及びその他の支払特別証明書

第160条 当該職業組合の顔出に対して，適用官憲は，理由のある決議をもって，特定の活動において受取証の立証効力，その内容の真実性，給与の不可触性，及び最も有効的な支払の監督を保證する要件，又は形式を制定し得るものとする。

これらの規定を通じて制定される領収証は支払の表示，及び立証のため言ひ訳の立たない利用のものとする。

#### 差押可能の割合

第161条 労働者に支払うべき給料は，食料品の負債を除き第130条の適用から結果する割合において差押え出来ないものとする。これを超過する分においては，国の行政部が，扶養者の生計を許す限界内において定められる食費，又は裁判費用による分を除いて，制定する細則が規定する割合において差押えの適用をうけるものとする。

#### 譲渡

第162条 労働者の受取るべき給料，家族手当，労働契約，又は労働関係，又はその消滅の理由によって支払われるべき賠償を含めて労働関係から発生する債権の形をとるその他一切の項目は，いかなる権利，

又は名目によるとも第三者に譲渡し、又は引渡し得ないものとする。

賠償支払いに適用、又はその他の特典

第163条 本章における規定は、適用され得る部分において労働契約、又はその消滅の理由をもつて労働者、又は権利代行者に支払われる賠償に関して規制する。

## 第V編 休暇—及びその他の休み

### 第I章 一般的制度

#### 通常の許可

第164条 労働者は、次の期間に亘って、年間の有給休暇の継続した最低期間を享受するものとする。

- a) 勤続期間が5箇年を越えるときは、継続14日。
- b) 勤続期間が5箇年以上、10箇年を越えないときは、継続21日。
- c) 勤続期間が10箇年以上、20箇年を越えないときは、継続28日。
- d) 勤続年数が20箇年を越えるときは継続35日。

勤務年数に応じた休暇の範囲を決定するためには、休暇に該当する年の12月31日に労働者が有する年数をその範囲として算定されるものとする。

#### 休暇享受のための要件—休みの開始

第165条 労働者が、本法第164条に規定された特典に関する権利を毎年持つためには、最低として歴年、又は通常年に含まれている有効日数の半数を勤務せねばならないものとする。そのため、労働者が通常



に勤務せねばならない祭日を有効日として算入されるものとする。

休みの許可は、月曜日、又は同日が祭日に当たるときは、その翌日から開始される。有効日以外の日勤務する労働者の場合には休日、労働者が週末休息を享受する日の翌日、又は、同日が祭日の時は、次の有効日に開始されねばならないものとする。

この特典を享受するためには、最低勤続年限は要求されないものとする。

#### 就働した期間—その算定

第166条 法定の、又は契約上の休暇により又は、本人の責任でない病気に罹されていることにより、又は労働における災害、又は本人の責に帰し得ない理由によって勤務しない日は、勤務日数に算入される。

#### 最低期間の欠除—比例的休日

第167条 労働者が本法第165条に規定された最低労働期間をみたすに至らないときは、前条に従って算入し得る実際労働20日毎に1日休息の割合で、年間休息の期間を享受するものとする。休暇により、労働者に与え得る休日許可の期間を超える期間に亘る工場閉鎖の場合には、労働者は、本人に該当する期間によって補償されない閉鎖期間全部に該当する給与を受取る権利を有するものとする。

#### その許可の時期—通告

第168条 使用者は、10月1日、乃至翌年の4月30日の間に包含せられた期間内において毎年の休暇の恩典を与えねばならないものとする。休暇開始の日付は、主務官庁、及び労働者に書面でも60日を超えない予告をもって通知されねばならない。この事は、団体契約が各事業の様式に従って上記と異なる制度を制定することを妨げるもので

ない。

主務官庁は、理由を述べた決議により、及び当該職業組合の事前の介入を得て、問題となっている事業の特質がこれを要求するときは、決定されたところと異なる期間の休暇を与え得るものとする。

休暇が、工場、労働の場所、雇用される部、又は部門において使用者に雇用されている全ての労働者に同時に与えられないとき、及び休暇が個別に、又は集団毎に与えられるときは、使用者は、各労働者に休暇の享受は3年毎に少なくとも1回は夏季に当るよう配慮せねばならないものとする。

## 報 酬

第169条 労働者は、休暇期間中次のように規定される報酬を受取るものとする。

a) 月給をもって支払われる労働については、休暇許可の際受取る給料を25で割ったもの。

b) 給与が日当、又は時間によって定められているときは、休暇1日につき、休暇の享受が始まる日付以前の労働において労働者に該当する金額が支払われるものとし、そのために法的、又は契約の基準又はより多額の場合には契約されたところに従って支払われねばならない給与を採用する。通常の労働時間が8時間を超えるときは、9時間を超えない限り、現実の労働時間として採用されたものとする。採用された労働時間が、事情によって、労働者の通常の労働時間以下であるときは、給与は、法定給与と一致するように計算されるものとする。日当、又は時間によって給与をうける労働者が、さらに補足的給与を受取るときは、超過時間に

よる給与は、次項以下に規定されるところによる。

c) 請負による給料が個人的、又は集団的手数料、又はその他の変動制形式の場合に、休暇の許可に該当する年間に支払われた給料の平均に従って、又は労働者の選択によって、役務提供の最近6箇月間中に。

d) 労働者が通常の、又は臨時の労働によって受取る一切のもの、年功による賞与、又はその他の補足的給与は、労働者の給与を構成するものと解される。

休暇期間に該当する給与は、その期間の開始に当って支給されねばならないものとする。

## 賠償

第170条 何らかの理由によって労働契約の消滅が発生するときは、労働者は、勤務年の端数に比例する休息期間に該当する給料に等しい賠償を受取る権利を有するものとする。

労働契約の消滅が労働者の死亡によって発生するときは、本人の権利譲受人は、本条に規定された賠償を受取る権利を有するものとする。

労働契約消滅の場合に、労働者が本条第1項に規定された期間以前の期間に該当する休暇を享受しなかったときは、その期間に該当する金額の2倍半に等しい賠償を受取る権利を有するものとする。

## 休暇許可の省略—給料の未支払

第171条 本編に規定された休暇の許可期間が満了し、使用者がこれを与えないときは、労働者は、使用者に対して第168条において規定された予告をもって、この事について予め正式の通告を行なって、その

権利の使用を行なうものとする。

この場合において、休暇による給料は、本法第169条の適用から結果するものの上に調節せられ給料金額の2倍半に増額せられるものとする。

労働者が休暇を享受すべき機会を労働者に通知して、休暇開始に当って給料を支払わないときは、使用者は、休暇による上記給料を支払わねばならないものとする。

## 第二章 特別休日制度

### 種 類

第172条 労働者は、次の特別休暇を享受する。

- a) 結婚により、継続10日間。
- b) 結婚により、継続10日間。
- c) 配偶者、又は本法において規定された条件において外見上の結婚で結ばれている者、子女、又は両親の死亡により、継続3日間。
- d) 兄弟の死亡により、1日。
- e) 中等教育、又は大学において受験のため、各試験につき2日間、最高は、暦年につき10日間。

### 給 料—計 算

第173条 第172条記載の休日は、有給とし、給料は本法第169条の規定に従って計算されるものとする。

### 有 効 日

第174条 第172条a、c、及びd項に記載された休日においては、これら休日が日曜、祭日、又は有効でない日と一致するときは必ず有効日を算入せねばならないものとする。

最も有利な制度—試験による休暇—要件

第175条 第172条の項記載の休日許与の効力上、試験は、公定の教育計画、又は州立、又は国立の関係機関によって承認された計画に記載されたものでなければならないものとする。

受益者は、研究を行なう学院によって発給された証明書の提示をもって受験したことを使用者に対して立証せねばならないものとする。

### 第三章 共通規則

金銭による賠償—禁止

第176条 本編で規定された休暇は、本法第170条において規定する場合を除いて、金銭で補償し得ないものとする。

季節労働者

第177条 不継続の役務、又は季節の役務を提供する労働者は、本法第167条の規定に従って、その期間を調節して、各労働の周期の終了に際して、年度の休暇期間をとる権利を有するものとする。

第178条 本編における規定は、職業法規、又は、団体労働協約が労働者に与える最も有利な権利を変更しない。

累 積

第179条 休暇期間に、本法によって規定された期限迄享受されない直前の期間の3分の1を加算し得るものとする。累積、及び期間の何れかにおいて生じる休暇期間の短縮は、当事者によって協定せられ、及び第168条の機会に主務官庁に通知されねばならないものとする。

使用者は、労働者の願出により、この事が本法第168条における規定に対してその許与の時期の変更を意味する場合であっても、第

172条 b 項から結果する休暇に累積された第 164 条に規定された休暇の享受を与えねばならない。

夫婦が同一使用者の命令下に勤務するときは、休暇は、若しく工場  
の正常な運転を妨げない限り、一体として、かつ同時に許与され  
ねばならないものとする。

#### 第 VI 編 義務的休日、及び非労働日

第 180 条 これを規制する法定、及び協約上の制度において規定された日、  
国家的休日、及び非労働日とする。

週休日に関する基準の適用—給料—追加給与

第 181 条 国家的休日には、労働の禁止に関する日曜休息についての基準の  
制約をうける。

これらの日において、当該給与を受けない労働者は、日曜日に一  
致する場合でも彼等に該当する給料を受取るものとする。

上記の法定基準において規定された例外に含まれていることによ  
って役務を提供する全ての労働者は、指定されている金額と、さら  
に同額の金額を受取るものとする。

非労働日—選択

第 182 条 非労働日においては、労働は、細則の規定するところに従って銀  
行、保険会社、及び類似の活動を除いて使用者に対して選択自由の  
ものとする。これらの日において役務を提供する労働者は、単純な  
給料を受取るものとする。使用者が非労働日として選択する場合に  
は、日当は同様に労働者に支払われるものとする。

給料受取りのための条件

第183条 労働者が同一使用者の命令の下で48時間、又は休日前有効10日間中に6日の労働を行なったときは、労働者は第181条第1項に記載された給与を受取る権利を有するものとする。

休日の有効な前日に就働して、次の有効日5日の何れかの日に継続して就働した労働者は、同様の権利を有するものとする。

#### 給料—その決定

第184条 給料精算のためには、計算の基準として第169条における規定が採用される。請負の要員については、賃金基準として休日直前の実際労働6日間に受取られた額の平均額、又は就働された最低日数に該当する金額が採用される。その他の不定の形式で給与を受ける労働者の場合においては、決定は休日直前30日間に受取られた平均を基準として採用して行われるものとする。

#### 事故、又は病気の場合

第185条 災害、又は病気の場合においては、休日に該当する給料は、本法第181条、及び第182条に従って精算されるものとする。

#### 家内労働

第186条 職業法規、及び団体労働契約は、家内労働の場合において労働者が具備せねばならない条件、及び給料計算の方式を規制するものとする。

## 第VII編 婦人の労働

### 第I章 一般規則

#### 能力—差別的待遇の禁止

第187条 婦人れ、あらゆる種類の労働契約を締結し得るものとし、かつ団

体労働契約，又は認可された細則によって，性別，又は労働関係の継続中に自分が変更されても性別による身分に基づいて，職業上如何なる種類の差別を与えることが出来ないものとする。

団体契約，又は作成される給与の率において，同一価値の労働に対して給与の平等主義の完全な順守が保証される。

#### 労働時間

第188条 18歳以上の婦人は，毎日8時間以上，又は毎週48時間以上，いかなる種類の仕事にも雇用し得ないものとする。各々の環境において婦人の労働時間の延長を適合させる目的において，各州が，事業，又は地帯，又は各々の州の様式，又は特徴に応じて裁可し，又は裁可する法的基準はその範囲内において，及び本件に関する連邦政府の基準以下，即ち週間44時間以下の制限が制定されない間は，法制化されたものとみなされる。

#### 夜間労働—大衆的興行

第189条 婦人は，夜間労働に雇用出来ないものとする，夜間労働とは，20時から翌日の6時迄の間に包含された時間と解される，但し，優先的に婦人によって行なわれねばならない非工業的性質の活動における労働を除くものとする。

大衆的夜間興業用建造物においては，18歳以上の婦人は労働し得るものとする。1日の24時間を含む1日3交替の仕事を展開する工場の場合には，第1項の絶体的禁止の期間は，22時から翌日の6時の間に包含された期間によって代えられるものとする。

#### 正午の休息

第190条 午前—及び午後の時間に労働する婦人は，正午に2時間の休息を



有するものとする、但し、婦人労働者が従事している労働時間の延長、その行なう仕事の特徴、労働の中断が本人の利益、又は一般の利益に生ぜしめ得る損害によってその休息時間の停止、又は低減をもって継続時間の採用が許可される場合を除くものとする。

#### 家内労働—禁止

第191条 企業の何れかの場所、又は店舗において就働している婦人労働者には家内労働の実施を依頼することは禁止される。

#### 苦しい、危険な、又は不健康な仕事—禁止

第192条 苦痛の伴なり、危険な、又は不健康な性質を帯びる労働に婦人を雇用することは禁止される。

細則は、この禁止の中に包含されている工英を指定するものとする。

婦人の雇用に関して、第212条における規定がこれを規制する。

## 第二章 母性の保護

### 労働の禁止—妊娠の維持—妊娠の理由による解雇

第193条 出産前45日以内、出産後45日以内は女性従業員の労働は、禁止される。但し、関係女性は、いかなる場合でも30日以下であってはならない出産前の休暇が短縮されるよう選択することが出来るものとし、この場合においてこの休暇期間の残りは、出産後の休息期間に加算されるものとする。

婦人労働者は、以上の状況を、出産は推定的に特定期間内に生ずることを証明する医師の証明書の提示をもって使用者に通知し又は本法第80条に規定された形式において使用者によるその証明を要求せねばならないものとする。

婦人労働者は、指定された期間中、その職を保持するものとし、並びに当該細則の規定する要求、及びその他の要件に従って、その職務、又は役務が禁止されている期間に該当する給与に等しい金額の受領を本人に保証する社会保障制度が与える給金を享受するものとする。妊娠中、全ての婦人に職業における安定を保障する、この権利は、妊娠が労働関係の経過中に発生したときは、妊娠の時から、また妊娠の事実が労働関係の開始以前であった場合にはこの関係の開始の時から既得権の性格を有するものとする。

医師の証明書により、妊娠、又は出産の原因による結果として、より長い期間中労働から欠勤する場合に、及び期間終了後再び就労することを不可能ならしめる場合には、本法第 225 条に規定された給与を受取る権利を有するものとする。

本法に規定された期間中に解雇された婦人は、本法第 198 条に規定された給与の倍額を受取る権利を有するものとする。かかる場合においては、解雇は、反対の立証は認められず、妊娠の状態によるものと推定される。

## 推 定

第194条 反対の立証がない限り、婦人労働者の解雇が、前条に規定された期間が始まるべき日付以前の6箇月の期間内に、又はその終了後6箇月の期間内に行なわれたときは、解雇は、母性となったこと、又は妊娠の理由によるものと推定される。かかる条件において、本法第 198 条に規定された賠償額倍額の支払の理由となるものとする。

## 授乳による毎日の休息

第195条 授乳する母視労働者は全て労働時間の経過中に子供の哺乳のため

半時間の2回の休息を有することが出来るものとする。

細則が決定する婦人労働者の最低数が役務を供与する工場において、使用者は、適時に規定される年齢迄、及び条件において幼児のため授乳、及び保育室を備えねばならないものとする。

### 第三章 婚姻の理由による解雇の禁止

#### 無 効

第196条 その要員に対して婚姻の理由による解雇を規定する当事者に締結される一切の種類的行為、及び契約、又は内規は、無効、かつ価値なきものとする。

#### 推 定

第197条 解雇が使用者によって理由を表示しないで行なわれたとき、又はその主張が証明されないとき、及びその解雇が婚姻の行なわれる前6箇月、又はその後12箇月の期間内に生じたときは、解雇は、上記の理由に基づくものとみなされる。

#### 特 別 賠 償

第198条 この禁止不履行の場合には、使用者は、第266条において規定されたところに加算される給与1年分に等しい賠償を支払うものとする。

### 第四章 休職の状況

#### 異なる状態—婦人のための選択

第199条 労働関係が有効中で、子女を有し引き続き国内に居住する婦人労働者は、次の状態の何れかを選択することが出来るものとする。

- a) 行なってきたと同条件で、企業におけるその労働を続けること。
- b) 本法の指定する勤務期間による賠償、又は職業法規、又は団体

労働契約から生ずるより多額の利益を受けて労働契約を破棄すること。

- c) 6箇月以下でなく、又は1年を超えない期間休職の状態に留まること。

休職の状態とは、規定された期間内に出産の時期に企業において勤務していた仕事に再就職を認められる婦人労働者が自発的に採った状態とみなされ、又は該当し得た休暇終了の際に、出生の時機に計算されたb項が規定する賠償金の受領を選択すること。休職の状態にあって他の使用者と新規の労働契約を結ぶ婦人労働者は、同期間の経過後、及びb項の勤務期間による賠償を受取った後は勤務していた活動に再就職することについて付与されている権能の権利を全く奪われるものとする。

本条における基準は、細則の規定する範囲、及び制限を付して、その負担に係る未成年の病気の子女の看護の場合に、母親に対して適用される。

## 再 就 職

第200条 休職中の婦人労働者の再就職は、本人の行う正式の申込から60日以内に使用者によって決定される。

- a) 出生、又は子女の病気の際に持っていたと同種の職務に。  
b) 婦人労働者の同意を得て示された上級の、又は下級の職務、又は任務に。

再就職が許されなるときは、不法解雇の場合の如く賠償せられるものとする、但し使用者が再就職の不可能なことを示す場合を除くものとし、この場合には賠償は、本法第202条に規定するところに

限定されるものとする。

休業期間は、勤務時間として計算される。

#### 年功の要件

第201条 本法第199条b項、及びc項の権利を享受するためには、婦人労働者は、企業において最低と1箇年の勤務年数を有せねばならないものとする。

#### 勤務時間による賠償

第202条 第199条b項の賠償は、勤務各年につき第266条において規定された平均を基準に計算された婦人労働者の給与の25%に等しいものとし、その額は、勤務毎年につき、又は3箇月以上の端数につき最低生活給料を超過することが出来ないものとする。

#### 暗黙の選択

第203条 婦人労働者が享受中の休業期間満了後その職務に復帰せず、及び休業期間を享受している休暇の終了前48時間以内に、その使用者に通知しないときは、勤務時間による賠償の受取を選択したものと解せられる。

上記の規定の結果として婦人労働者に認められる権利は、他の基準の適用によって婦人労働者に該当する権利を阻害しないものとする。

### 第Ⅳ編 未成年者の労働

#### 総則—能力—給与の平等性—見習、及び職業指導

第204条 14歳以上、18歳未満の両性の未成年者は、本法第34条以下に規定された条件において、あらゆる種類の労働契約を締結すると

することが出来るものとする。

制定される施行細則，団体労働契約，又は賃金表は，未成年労働者に対して，成年労働者に固有の労働時間を果し，又は仕事を行なうときは給与の平等性を保証するものとする。

徒弟制度，及び14歳以上，18歳以下の未成年者に適用される職業指導は，現行の当該規則により，又はそのために制定される規則によって規制されるものとする。

#### 肉体的能力証明書

第205条 使用者は，両性の労働者，18歳以下の労働者を契約するに当り，彼等について，又はその法定代理人に対して，労働に対する適合性を証明する医師の証明書を要求し，及び当該細則が規定する定期的医師の診断に付することを要求せねばならないものとする。

#### 14歳以下の未成年者—その雇用の禁止

第206条 利益の目的を追求すると否とにかかわらず，あらゆる種類の活動に14歳以下の未成年者を雇用することは使用者に禁止される。この禁止は，同一家族の家族のみが働く企業において，かつ有害な，有害な，又は危険な仕事でないときに限り，それらの雇用されている未成年者に後見職が介在するときは，効力を及さないものとする。

また，学齢に含まれて居り，義務教育を完了しない上記年齢以上の未成年者も雇用し得ないものとする。但し未成年者の労働が本人，又は直接家族の生計に不可欠であり，かつ義務教育の最少限度を満足すべき形式で果たしたときに限り，後見職によって発給された明示の許可ある場合を除く。

#### 労働時間—夜間労働

第207条 14歳から18歳迄の未成年者は毎日6時間以上、週36時間以上雇用することが出来ないものとする、但し労働時間の均一でない配分を行なうことは妨げない。

16歳以上の未成年者の労働時間は、予め行政官庁の許可を得て1日8時間、即ち週48時間に延長し得るものとする。

両性の未成年者は、夜間労働に雇用し得ないものとする、夜間労働とは、20時から翌日の6時の間に包含される時間と解する。1日の24時間を含む3交替で仕事を展開する工場において、未成年者の雇用に関する絶対禁止の期間は、本編、及び本法第189条後段の規定によって規制されるも、単に16歳以上の男子未成年者に対してのみ適用される。

正午の休息—家内労働—苦しい、危険な、又は不健康な仕事—免除

第208条 午前、及び午後の時間に働く両性の18歳以下の未成年者に関して本法第190、191、及び192条に規定が適用される。

貯 蓄

第209条 14歳から18歳の間包含されている未成年者の雇用後30日以内に、使用者は官立の貯蓄機関について貯蓄通帳の取得を手続せねばならない、同通帳は、未成年者がその命令の下に働く間、使用者の手元及び保管に留め置かれ、労働契約の消滅に際して、又は未成年者が18歳に達したとき未成年者、又はその両親、又は後見人に返還されねばならないものとする。

預金々額—預金—証明

第210条 使用者は、その支払日の次の3日以内に未成年の受取るべき給与の10%を本人の勘定に預金せねばならない。この金額は、給与か

ら排除される。

使用者は、本条の規定の履行を行政官庁、未成年者、又はその法定代理人に立証せねばならない。

## 休 暇

第211条 両性の未成年者は、本法第V編において規定された条件において15日を下らない年間休暇期間を享受するものとする。

## 使用者の過失

災害、又は病気—推定

第212条 未成年者の労働の事故、又は病気の場合に、その原因が、この点について禁止された仕事の何れかによるか、又は、未成年者が、その就働が非合法的であり、又は禁止されている労働の場所に所在し、又は、その要件に違反することを意味する条件において行なわれたことが証明されたときは、単にその事実のみによって、事故、又は病気は、使用者の過失から結果したものとみなされ、反証は許されない。

## 第IX編 労働時間、及び週休

### 第I章 労働時間

## 決 定

第213条 労働時間の範囲は、法律、職業法規、及び制定される施行細則、及び団体労働契約によって決定されるものとする。各州が各々の環境において労働時間の範囲を適合させる目的をもって採り上げられている地帯、又は州、又は活動の様式、又は特徴に応じて裁可した、又は裁可する法的基準は、その限界をもって、及び本件についての



連邦政府の基準たる週44時間以下の限度が制定される迄、法制に編入されたものとみなされる。

#### 概念—労働時間の配分—制限

第214条 労働時間とは、その仕事を行なうと、又は行なわないとにかかわらず、自己の利益のためその活動を自由に行なうことが出来ず、労働者が使用者の指図の下にある全時間と解される。

第216条の規定とは別に、労働時間の配分は、事業の様式に従って使用者によって行なわれるも、この事、常に労働者の肉体的、智的、及び道義的健全性を保証する様に行なわれねばならないものとする。

時間割の予定表作成においては、各場合において規定される休息、又は中断が順守されねばならない。周期制度、又はその他の類似の形式が採用されるときは、予め定められた形式において適用される基準を定める毎日の制限に付されるものとする。

労働時間の終了、及び翌日の開始の間には12時間を下らない休止が介在せねばならない。

労働時間を労働者に指定された仕事又は、その行為、又は一連の行為の履行にのみ限定することは禁止される。

#### 低減された労働時間、又は制限された時間

第215条 法律、団体協約、及び特別細則は家族的義務を有する婦人の場合に、及び活動の特徴に応じて低減された労働時間、又は制限された時間の採用を規定することが出来るものとする。

#### 最高限度

第216条 労働時間の制限は、活動の性質、労働者の職務の特色、及び細則

の定める条件において例外を認め得る恒久的、又は暫定的状況の理由によって法律が規定する例外を認めるものとする。

#### 夜間、及び不健康な労働

第217条 夜間労働の時間は、7時間を超えることが出来ないものとする、夜間労働とは21時から翌日の6時迄の間に行なわれる労働時間と解される。

不健康と宣言せられた労働の時間は、毎日6時間、又は週36時間を超過し得ないものとする。

老齢、又は早期衰弱を来す苦痛の伴なり、苦行の、危険な仕事については、政府は、直接に、又は関係当事者の願出により、法律、職業法規、又は団体労働契約によって労働者に与えられた最大の利益とは別に、この制限された労働時間を規制すべき場合を規定するものとする。この制限された労働時間は、いかなる場合においても給与における一切の低下、又は減額を来さないものとする。

労働が団体によって提供せられ、又は特定期間についての労働時間の平均が、1日8時間、又は週48時間を超過せず、かつその毎日の制限が本法第214条第2項後段によって定められた見解に従って行なわれることを条件として、中断を許さないときに必須要件が法律、その細則、職業法規、及び団体労働契約によって規定される。

#### 補 足 時 間

第218条 使用者は、主務行政官庁の許可の有無にかかわらず、超過時間において役務を提供する労働者に通常日の場合には通常賃金を基礎に計算された50%の割増賃金を、及び土曜日には13時以後及び日曜日、及び休日には100%の割増賃金を支払わねばならないものと

する。

#### 時間割—告示

第219条 労働者に割当てられた時間は、職業法規、労働時間に関する基準、又は団体協約が規定する余裕をもって予め決定されねばならない、及び見易い場所に掲示された告示、又はそれらの規則に規定される適当なその他の手段を通じて労働者に知らせねばならない。

#### 補足時間における役務提供の義務

第220条 労働者は、危険、又は発生した災害、又は不可抗力の切迫した災害、又は企業の例外的な要請によって、かつ企業目的の達成において、協力の見解に基づいてその行為が判断した場合を除いて、時間外に勤務する義務を有しないものとする。

## 第II章 週 休 制

### 労働の禁止

第221条 法律、又は職業細則が規定する例外の場合を除いて土曜日の13時から日曜日の24時迄、労働者の役務は禁止される。この例外の場合には労働者は、これらの規則が定める形式、及び機会に同一時間の代替休息を享受するものとする。

### 給 料

第222条 第221条に規定された労働の禁止は、同条記載の日、及び時間において労働者が指定されている給与の減額、又は停止を伴わないものとする。

### 例 外—排 除

第223条 いかなる場合においても、18歳以下の未成年労働者に制定される例外規定は適用し得ないものとする。

享受されなかった休息日に対する給料

第224条 労働者が使用者の処置により、又は第220条に規定された状況の何れかにより、又は恒久的、又は一時的性質をもって制定される例外規定に包含されていることによって、許可の有無にかかわらず労働者が第221条に記載された日時に役務を供与し、かつ時期、及び形式において代替休息の付与が怠ったときは、労働者は、24時間を下らない余剰をもって、この事について事前の正式通告を次週の第1日目以降にその権利を行使し得るものとする。この場合に使用者は、通常給与を100%の割増賃金付で支払い義務を有するものとする。

## 第X編 労働契約の効力の部分的停止

### 第I章 無過失の災害、及び病氣

#### 期 間—給 与

第225条 役務の供与を妨げる本人の過失でない各災害、又は病氣は、その勤続年限が5箇年以下のとき3箇月の期間、及びそれ以上のときは6箇月の期間中給与を受取る労働者の権利を阻害しないものとする。労働者が家族の負担を有し、及び同一状況によって労働に加わることを妨げられる場合には、その給与を受取る期間は、その勤続年限が5年以下、又は以上によって各々6箇月、及び12箇月に延長されるものとする。急性病の再発は、2年経過後表面化する場合を除いて病氣と考えられないものとする。これらの場合に労働者に支払われるべき給与は、役務中断の際に受取るべき金額に従って、更に中断の期間中に、同階級の労働者に、法的基準、団体労働契約、

又は使用者の決定によって与えられた増額を加算して精算されるものとする。給料が変動性の給与で構成されているときは、この部分に関しては、役務提供の最近6箇月に受取られた金額の平均に従って精算せられ、いかなる場合においても病気、又は災害をうけた労働者の給与は、支障がなかったとき受取られたものより以下であってけられないものとする。災害、又は病気の結果として労働者が受取を止めた現物給付は、適当に評価されるものとする。

使用者によって採られた経済的理由による、又は規律上の理由による停職は、労働者が病気、又は災害を被っている時に処置されたと、又はこれらの状況が偶発的なものであろうとにかかわらず、規定された期間中、給与を受取る労働者の権利を阻害しないものとする。

#### 使用者への通知

第226条 労働者は、病気、又は災害について使用者に適切な通知をなさねばならない。その理由のない省略は、規律違反の行為としてみなされるも、その性質、及び重大性を考慮して、その病気の存在が資格ある医師によって発給された医師の証明書によって間違いなく立証される結果となるときは、当該給与を受取る権利を変更しないものとする。

#### 医師の選択—管理—意見相違の場合

第227条 その医師を自由に選択することは労働者の権限とするも、使用者によって任命された医師によって行なわれる管理に従う義務を有する。労働者の医師と、使用者の医師との間に意見の相違があるときは、使用者は主務官庁に対して公認の医師を任命し、同人は問題に

ついて判定を下すものとする。

使用者がこの要件を履行しないときは、労働者の提出した証明書による。

#### 職 業 の 保 持

第228条 本人の過失によらない災害、又は病気による労働中断の期間が終了し、労働者が、その職務に復帰する状態に於かないときは、使用者は、上記期間の満了から1年間その職を保持せねばならないものとする。この期間の終了は、それ自身で契約の消滅を来さない。

#### 再 就 職

第229条 職務保持の期間が満了し、又はその以前に、災害、又は病気から労働者の労働能力に決定的な減少が結果し、及び以前に行なっていた仕事を行なう状態に於かないときは、使用者は、その給与の減額なしに行ない得る他の職務を指定せねばならないものとする。

使用者が、本人の責に帰せられない理由によって後段の義務を果たすことが出来ないときは、労働者に対して本法第268条に規定されたところに等しい賠償を支払わねばならないものとする。これを行なう条件にありながら労働者の肉体的、及び心理的能力と両立する仕事を割当てないときは、本法第266条に規定された額に等しい賠償金を支払い義務を有する。

病気、又は災害から労働者に対して絶体的無能力が生じたときは、使用者は、本法第266条に示された金額に等しい金額の賠償金を支払わねばならないものとする。

この特典は、職業法規、又は団体労働契約によって、他の役務の労働者に行なわれる謝金と両立し、及びそれに加算される。

## 労働者の解雇

第230条 使用者が、本人の過失によらない災害、又は病気によって支払をうける中断の期間中、労働者を解雇するときは、不当解雇による賠償金の外に、期間満了までに残存する全期間、又は使用者が行なう立証に従い復帰の日迄に該当する給料を支払わねばならないものとする。

## 第II章 兵役、及び特別召集

### 職務の保留－勤務期間としての計算

第231条 使用者は、労働者が普通召集、動員、又は特別召集によって義務的兵役に就かねばならないときはその召集の日から、及び兵役終了後30日迄労働者に職務を保持するものとする。

兵役に服している期間は、本法、職業法規、又は団体労働契約によって、役務を供与した場合に与えられる特典に対して、その勤務年数の計算の効力上、労働の期間とみなされるものとする。兵役に服する期間は、上記規則の適用のため給与の平均を算定するために考慮されないものとする。

## 第III章 選挙による職務の執行

### 職務の保持－勤務期間としての計算

第232条 国家的、州、又は市の順序で選挙による職務に就くという理由で役務の供与を停止する労働者は、使用者によるその職務の保留、及びその職務遂行後30日迄再就職への権利を有するものとし、職務終了後1年の期間中は、解雇し得ないものとする。

労働者が上記の職務に就いていた期間は本法、職業法規、及び団体労働契約によって、役務提供の場合に受ける特典に関して勤務年

数算上の効力上、労働期間とみなされるものとする。かかる職務執行の期間に、同規則の適用の目的上、給与の平均を決定するために考慮されないものとする。

労働者の解雇、又は再就職不可能

第233条 第232条の状況にある労働者の解雇、又は再就職不可能が生じたときは、労働者は、次項の何れかを選択し得るものとする。

a) 処分の無効を宣言し、及び生活給与の外に復職を命ずる様、裁判官、又は裁判所に要求すること。

b) 不当解雇による、及び本法、職業法規、又は団体労働協約による予告の欠除又は省略によって、労働者に該当すべき給与の支払の外に、解雇がなく、及び再就職が行なわれていた場合の安定期間中に受取られるべき一切の給与の支払を請求すること。

本条に規定された無効、及び復職の訴訟は、その原因となった事実の発生後30日以内に消滅する、この場合には、労働者は、賠償の訴訟を選択したものと解せられる。

第IV章 組合法人の資格を有する労働者の職業組合、又は、労働組合の代表権を要求する団体、又は委員会において選挙による、又は代表制による職務の執行

職務の保留—勤務期間として算入—労働組合の特権

第234条 本章に規定された条件にあって、及びそれらの職務の執行の理由によって役務の提供を中止する労働者は、使用者側によるその役務の保留、及びその職務の履行が終了した後30日迄に復職する権利を有するものとし、その職務の停止から当該法律の定める期間中解雇し得ないものとする。労働者が上記の職務を執行する期間は、本



件について組合活動保証法が規定する最大の特典とは別に、同条件において、及び第231条、及び第232条第2項の制限をもって労働時間とみなされるものとする。

## 第V章 経済的、及び規律上の理由による休職

### その効力の要件

第235条 使用者によって処置された休職は有効と考えられるがためには正当な理由に基づき、一定期間を有し、かつ書面によって労働者に通知されねばならないものとする。

休職は、その実施が開始される前最低1日の有効日の余裕をもって通知されねばならない。

この要件は、休職が不可抗力によるときは要求されないものとする。

### 正当な理由

第236条 休職が使用者の責に帰し得ない労働の不足、又は減少、規律上の理由、及び正当に立証せられた不可抗力によるときは正当な理由あるものとみなされる。

この基準による効力上、企業固有の危険による休職は、使用者の責に帰し得ない労働の不足、又は減少とみなされないものとする。

### 最長期間－免除

第237条 規律上の理由に基づく、又は使用者の責に帰せられない労働の不足、又は減少による休職は、第1回の休業から数えて年間に30日を超えすることが出来ないものとする。

規律上の理由に基づく休業は、第73条の規定に鑑みて決定せられる条件とは別に、第72条によって規定されたところに適合せしめ

ねばならないものとする。

#### 不 可 抗 力

第238条 正当に証明せられた不可抗力に基く休業は、その動機の如何にかかわらず、第1回の休業から数えて1年の期間内に75日の最長期間迄延長し得るものとする。

この仮定の場合、並びに労働の不足、又は減少の場合には、勤務年限の低い要員から及び同一半期に入社した者については、第一の順序が変更せられても、家族の負担のより少ない者から開始されねばならないものとする。

#### 解 雇 の 状 態

第239条 第1回の休業から1年間に全体として、又その理由の如何にかかわらず、90日の特定期を超える第236、237、及び238条において規定の使用者によって決定された一切の休業で、労働者によって承認されない休業は、労働者によって解雇とみなされねばならない。

規定は、次の条文が与える権利の行使を選択する可能性を労働者に拒否しない。

#### 休 業 中 の 給 料

第240条 使用者が、規律上の制裁の場合に理由、期間、通知、及び労働者への聴問に関する第235条、乃至第238条の規定を遵守しないときは、労働者は、休業の反論の有無にかかわらず、及び本法第289条によって付与されている権利を行使すると否とにかかわらず、休業中の全期間に亘る給料を受取る権利を有するものとする。

#### 予 防 休 業 - 使 用 者、 及 び 第 3 者 の 告 発

第241条 休業が使用者によって行なわれた告発に基くとき、この摘発が無

視せられ、又は罪を帰せられた労働者が1時的、又は永久に追放されたときは、使用者は、労働者を仕事に復帰せしめ及び予防休業の期間中、失われた給料の支払を行わねばならない、但し労働者がこの場合の状況の理由によって、解雇の状態とみなされることを選択する場合を除くものとする。

休業が第三者によって行われた密告によって、又は、主務官憲の公の行動によって生じたものであり、及び労働者の自由の剝奪の事態が生じたときは、使用者は、相対的事実の場合、又は労働の際に発生した場合を除いて労働関係の停止が続く期間中の給料を支払う義務を有しないものとする。

#### 不 当 な 休 業

第242条 問題の状況、又は種類、関係の性質によって、労働者に対して侮辱的、又は中傷的となり、かつ労働者によって承認されない30日以下の、使用者によって採られた休業は、労働者に、解雇と考える権利を与えるものとする。

#### 第VI章 ストライキの効果、及びその他の直接行動の手段

##### 限界—労働者の復職—差別的待遇の禁止

第243条 役務の供与を中断するストライキ、及びその他の直接行動の手段は、その続行期間中、単に労働関係の効果中断するものとする。

労働者のストライキ参加は、いかなる場合においても、使用者の労働へ復帰の呼掛けが介在していても解雇の理由を構成することが出来ない、但し特定の各場合に、及び公表される行政的判定に基づいて裁判官が慎重に行なう評価に従って第263条に規定された状況が生じた場合を除くものとする。

労働への復帰の使用者の呼掛けの有無にかかわらず、労働者のストライキ参加を唯一の理由として主張して、その停止後、ストライキ、又はその他の直接行動手段に関与した要員の職場復帰の拒否は、不法、かつ差別的待遇を来すものとする。

#### 労働者の代替—禁止

第244条 使用者は、関係職業団体の承認したストライキ、又はその他の直接行動手段の続行中、労働者をその職務において代替し、又は交替させるに至るが如き、又はその反対のため規律上の手段を採ることも、又は、企業において置かれている情勢、又は条件を変更するが如き新規の労働契約を締結することは出来ないものとする。

#### 使用者の責によるストライキ—給与

第245条 関係職業組合によって承認されたストライキ、又はその他の直接行動の手段が使用者の責によるものであるとき、ストライキ、又はその他に参加する労働者は、その続行期間に該当する給与を受取る権利を有するものとする。

## 第 XI 編 労働契約の譲渡

### 工場 の 譲 渡

第246条 工場のあらゆる名目による譲渡の場合に、譲渡によって発生する義務を含めて、譲渡の際、譲渡者が労働者と結んでいる労働契約から発生する一切の義務は、それが譲渡によって発生したものであっても継承者、又は取得者に移転するものとする。かかる場合において労働契約は継承者、又は取得者と共に継続し、及び労働者は、譲渡者から取得した勤続年数、及びそれから発生する権利を保有する

ものとする。

#### 解雇の状態

第247条 労働者は、工場譲渡の原因で、第263条の基準をもって評価して  
告発行為を正当とする現在、又は将来に損害がもたらされるときは、  
労働契約は消滅したものとみなし得るものとする。この目的のため  
譲渡の理由によって、営業の目的が変更され、職能、任務、又は役  
務が変更せられ、もしくは、企業内の各部門、代理店間、又は支店間  
に、それによって使用者の財産上の責任の減少を来たすが如き場合  
が特に考慮せられるものとする。

#### 工場の賃貸、又は一時的譲渡

第248条 第246条及び第247条の規定は、工場の賃貸、又は一時的譲渡の  
場合に適用される。

これらの場合の期間満了に当って、工場の所有者は、貸借人との  
関係について、及びその他一切の一時的譲渡において、譲渡者は譲  
受人との関係において、仮に譲渡された工場を回収したとき、第246  
条と同様の責任を採るものとする。

#### 連 帯 性

第249条 工場の譲渡者、及び取得者は、譲渡の際に存在する労働契約から  
発生し、及び譲渡者に関係する責任に因して連帯して責任を有する  
ものとする。

この連帯性は、譲渡が恒久的な形式で、又は暫定的な形式で効果  
を及ぼすために行なわれても有効とされる。

この基準において規定された効力上、貸借人として、又は利用権  
者として、又は仮の権利所有者として、又はその他のあらゆる方法

によってであろうとも、工場の名義人となるあらゆる者は、取得者とみなされる。

一方、連帯性は、また譲渡が恒久的効力を発揮するため当てられるものでなく、かつ第248条後段の規定が適用されるときは、工場回復に際して存在する労働契約から発生する義務についても効力を発生する。本条によって規定された連帯責任は、使用者の変更が営業、及びその他の性質、及び特徴の如何にかかわらず、工事、営業、又はその他同種の職種用の工場の賃貸借の譲渡によって行なわれたときも適用されるものとする。

#### 要員の譲渡

第250条 工場を包含しない要員の譲渡は、労働者の明示の、及び文書による同意を必要とする。

かかる同意が介在する場合でも、譲渡者及び譲受人は、連帯して譲渡された労働関係から結果するあらゆる義務につき責任を負うものとする。

#### 国への移譲

第251条 本編の規定は、移転、又は譲渡が国のために行なわれたときは、有効でない。

あらゆる場合において、特別規則、又は協約が制定される迄、労働者は、国营企業又は同種企業の規則、又は協約によって規制されるものとする。

### 第四編 労働契約の消滅

#### 第一章 予告

## 期 間

第252条 労働契約は、予告なしに、又はこれを欠くときは、賠償なしで当事者の一方の意志によって解消し得ないものとし、さらに、使用者によって契約が解消されるときは、勤務年数により労働者に該当する賠償の支払いを要する。

当事者が最大期間を定めない予告は、次の余裕をもって与えられねばならないものとする。

a) 労働者によって、1箇月の余裕

b) 使用者によって、労働者が5年を超過しない勤務年数を持っているときは1箇月、10年を越えないときは、2箇月、及び勤務年数が10年を越えるときは、3箇月の余裕をもって、

これらの期間は、完全に満足されねばならないし、一部を賠償によって代替し得ないものとする。

## 代 替 賠 償

第253条 予告を怠り、又は不十分な形でこれを行なう当事者の一方は、他方に対して、第252条に示された期間中、労働者に該当する給与に等しい代りの賠償を支払わねばならないものとする。

## 期間の開始—解雇の月の給料をもって賠償に充当

第254条 第252条の期間は、予告通告の翌月の第1日から開始する。使用者によって採られた労働契約の廃止が予告なしに、かつ月の最終日と一致しない日付に発生するときは、労働者に支払うべき代替賠償は、解雇の行なわれた月の最終日迄に残りの日数による給料に等しい金額をもって構成されるものとする。

## 取 消 し

第255条 解雇は、当事者双方の同意ある場合を除いて、取消しし得ないものとする。

証 明

第256条 予告の通知は、書面によって証明されねばならないものとする。

消滅－残存期間の放棄－役務提供義務の免除

第257条 予告が使用者によって与えられたときは、労働者は、予告から残存期間中の給与をうける権利を失い期間の満了以前に労働契約が消滅したものとみなされる。併しながら解雇による当該賠償を受取る権利は保持するものとする。この意志表示は、第261条に規定された形式で行なわれねばならないものとする。

使用者は、労働者に該当する給料を支払って予告期間中役務提供の義務を免除することが出来るものとする。

毎日の休息

第258条 第257条後段の規定を除き、予告期間中労働者は、給料の減額なしに、法定の労働時間中に毎日2時間の休息を享受する権利を有するものとし、毎日の労働時間の当初の2時間、又は最後の2時間を選択し得るものとする。同様に、労働者は、休息時間を、1日、又はそれ以上の終日休暇に累積することを選択し得るものとする。

当事者双方の義務

第259条 予告の経過期間中、労働契約から発生する義務は残存するも、使用者が行使し得る規律上の権限は、労働者に各々の期間中給与の全額受取りを保障するという制約的基準をもって評価されねばならないものとする。

無 効



第260条 労働契約，又は役務の提供が，何らかの原因によって停止，又は中断中であるとき，又は，労働者が本法に規定されている休暇の何れかを享受中である時，又は，季節労働契約の場合においては労働中止の期間中，労働者に対して通知された予告は無効とする。労働契約，又は役務提供の中止が予告前に突発したときは，この予告期間は，その原因となった動機が解消する迄停止される。

## 第II章 労働者の辞職による労働契約の消滅

### 形 式

第261条 労働者の辞職による労働契約の消滅は，その有効条件としての予告の有無にかかわらず，労働者から使用者へ，又は労働主務官憲へ個人的に発送した照合電報を通じて行なわれねばならないものとする。

電報の発信は，郵便局から無料で行なわれ労働者自身の出頭，及びその身元証明が要求される。

辞職が行政官憲の面前で作成されるときは，同官憲は，直ちにこれを使用者に通知し，この事をもって本法第256条の効力上，十分であるとされる。

## 第III章 当事者双方の共同の意志による労働契約の消滅

### 形式，及び様式

第262条 当事者は，相互の同意によって労働契約を廃棄することが出来るものとする。本行為は，公正証書，又は労働の司法，又は行政官憲の面前で手続きされねばならない。労働者自身の出頭がなく，及び上述の要件なしに締結される行為は，無効であり，かつ効力を欠くものとする。

そのことが労働契約の廃棄を間違いないと意味する当事者双方により決定され、かつ相互の行状に結果するときは、労働関係は、当事者双方の共同の意志によって消滅したものとみなされる。

#### 第Ⅳ章 正当な理由による労働契約の消滅

##### 正当な理由

第263条 当事者の一方は、他方による侮辱を構成する、及びその重大性によって、たとえ暫定的であっても労働関係の続行を許さない他方の義務の不履行の場合には労働契約の廃棄の通告を為し得るものとする。

その評定は、本法の規定するところ、及び各場合に個人的な様式、及び状況に従って労働契約から結果する関係の性質を考慮して裁判官によって慎重に行なわれねばならない。

##### 通知—反対の理由

第264条 解雇は書面によって使用者から労働者に通知せられ、その中においてその理由となった事実、及び日付が明示されねばならないものとする。労働者が開始する請求には、上述の通知に示された理由以外の反対の主張は認められないものとする。

##### 犯罪—労働の放棄

第265条 使用者が、解雇の理由として犯罪として判定された行為を冒したことを主張するときは、確定的判決によってこれを立証せねばならないものとする。

労働者の不履行行為としての労働の放棄は、各場合から結果する様式が命ずる期間内に、労働に復帰するよう信用出来る形式で行なわれた通告によって遅延構成の前提の形式を与えるものとする。

勤続年数による、又は解雇による賠償

第266条 予告の有無にかかわらず、正当な理由を欠く使用者によって行なわれた解雇の場合には使用者は、労働者に勤続1年、又は3箇月以上の端数につき給料1箇月分に等しい賠償を、最後の年、又は、全勤務期間中に受取られた最高の月給を基準として考慮して支払われねばならないものとする。同基準は労働契約消滅の機会に有効の最低生活賃金の月額額の3倍に等しい額を超過出来ないものとする。

この賠償金額は、いかなる場合においても、前項の方式を基準に計算された給料2箇月分を下ることが出来ないものとする。

法律、又は政令によって承認された特別制度、及び職業法規における勤続年数によって規定された賠償制度の場合には、その金額は50%増額されるものとする。

間 接 解 雇

第267条 労働者が正当な理由に基づいて労働契約の廃棄を通知したとき、第253、254、及び266条に規定された賠償を受取る権利を有するものとする。

第V章 不可抗力、又は労働の欠乏、又は減少による労働契約の消滅

賠 償 金 額

第268条 解雇が正当に証明せられた使用者の責に帰し得ない不可抗力の理由、又は労働の不在、又は減少によって行なわれた場合には、本法第266条において規定された金額の半額に等しい賠償を受取る権利を有するものとする。

この基準による規定の効力上、企業固有の危険によるものは、使用者の責に帰し得ない労働の不在、又は減少とみなされないもの

とする。

この場合において、解雇は、勤務年限の少ない者から開始され、及び同一の箇月間に入社した者の間では、この事をもって第一の場合が変更せられても、扶養家族の少ない者から始められねばならないものとする。

#### 第VI章 労働者の死亡による労働契約の消滅

##### 勤務年功による賠償—金額—受益者

第269条 労働者の死亡の場合に、政令第18037/69号第37条に列举せられた者は、本法第68条に規定せられた順位、及び優先位における関連性を立証するのみで権利を有するものとする。上記の効力上、死亡した労働者が独身であるとき、死亡前最低2年間、公然と本人と表面上の婚姻関係にあった婦人は、この場合未亡人となる。既婚の労働者の場合に、上述の状況が発生したときは、労働者の死亡の際妻はその過失により、又は双方の過失により事実上離婚しており、又は別居しており、かつ労働者の死亡直前5年間この状態が継続されたときは、その労働者の妻は同様の権利を有するものとする。

この賠償は、労働災害法によって労働者の権利譲受人に認められる賠償、場合により、及び法律、職業法規、団体労働契約、保険、社会福祉契約行為が労働者の死亡の理由によって彼等に与えられる特典とは別箇のものとする。

#### 第VII章 使用者の死亡による労働契約の消滅

##### 条件—賠償の金額

第270条 その個人的、又は法律的条件、職業的活動、又はその他の状況が労働関係の決定的理由であり、及びこれなくしては、その続行が不

可能であるときは、使用者の死亡によって労働契約は消滅する。

#### 第Ⅷ章 期限満了による労働契約の消滅

##### 賠償金額—免除

第271条 労働契約の消滅が労働契約に記載された期限の満了によって発生したとき、予告が行なわれ、及び契約が完全に履行されたときは、本法第104条第2項の規定が適用され、労働者は第268条に規定された賠償をうける権利を有するものとする。

#### 第Ⅸ章 使用者の破産、又は債権者会議による労働契約の消滅

##### 使用者の行状の判定—賠償金額

第272条 使用者の破産が労働契約消滅の原因となり、かつ破産が使用者の責に帰し難い原因により、又は企業に固有の危険に関係のない理由によるときは、労働者に該当する賠償は、第268条に規定されたところによるものとする。その他の一切の場合において、この賠償は、第266条に規定されたところに従って計算されるものとする。本条記載の状況の判断は、労働担当裁判官によって実施されるものとする。

#### 第Ⅹ章 労働者の年金受給退職による労働契約の消滅

##### 予告義務—労働関係維持の期限

第273条 労働者が普通恩給を取得するために要求されている要件を具備するときは、労働関係の停止を行なうことを希望する使用者は、本法に規定されている期間中にこれを予告し、及び所定の手続を開始するよう通告せねばならない、かつその目的のため勤務証明書、及びその他の書類を交付するものとする。この時から使用者は、当該金額が恩典を供与する迄、及び最高1年の期間だけ労働関係を維持せ

ねばならないものとする。この期間は、恩典の供与が更に多くの手続の時間を要し、かつ、その場合に労働者の責任が存在しないときは、適用されないものとする。

恩典が供与され、又は期間満了のときは労働契約は消滅し、勤続年数による使用者の賠償義務は解除される。

#### 恩給受給労働者

第274条 何らかの制度の福祉的恩典の名義人たる労働者が、従属関係において法律、及び他人への侵害を意味することなく、再び役務を提供する場合には、使用者は、予告をなし、及び本法第266条において規定された勤続年数による、又は場合によっては第268条に規定されたところに従って賠償を支払う義務を負い、その状況を主張して契約の消滅を処置することが出来るものとする。

#### 第XI章 労働者の無能力、又は無資格による労働契約の消滅

##### 無能力、及び無資格—賠償の金額

第275条 労働者がその義務を果すため肉体的、又は精神的無能力によって解雇せられ、及びその無能力が役務の供与の開始に当って突発したときはその状態は、本法第229条の規定によって規制されるものとする。

契約の目的である契約の役務提供のため要求される資格を有する労働者の場合に、突発的に無資格となった労働者について、解雇の場合には、その無資格が詐偽、又は、本人の重大な、かつ弁解の余地のない過失から発生した無資格を除き、第268条に規定された賠償をうける権利を有するものとする。

#### 第XII章 企業内部に発生した客観的理由による労働契約の消滅

## 危機の経過

第276条 事業を包含する危機状態の結果として、企業内部に著しく進展、及び労働者の多数性に影響を与える景気後退の客観的状況、又は情勢が発生したときは、使用者は法律の規定する手続に従って次の手段の何れかの採用を許可するよう申請し得るものとする。

- a) 企業活動の停止、及びこれに伴う労働契約の廃止
- b) 企業活動の中止、及びこれに伴う労働契約の中止
- c) 契約条項の変更、要員人数、仕事時間、及びその他の職務、及び労働関係の進展の条件、及び様式の変更

法律は、かかる手続において、労働契約の消滅、又は代替、及び各場合に表明された状況に従って労働者に該当する賠償に関して制定せられる決議の範囲、及び結果を規定するものとする。ここに挙げる活動において代表的職英組合は、かかる手続における合法的な当事者の一方とする。

## 第XIII章 一般規則

### 労働者の復職—受取られた賠償金の減額

第277条 労働者の勤務年数は、本法第20条及び第21条において規定されたところによる、但し同一使用者の指図の下に再就職するときは、前回の解雇によって同一名目で受取られたものは、第266、267、268、271、272、274、及び275条の賠償金から控除されるものとする。

## 第XIII編 時効、及び失効

### 通常期間

第278条 特定期間を示していない労働契約に基づく訴訟は、同契約の消滅  
4年目に時効となる。

#### 給与による債権

第279条 給与に対する債権は、同一期間内に時効となり、この債権は、そ  
の支払のため法律によって定められた時点から起算されねばならな  
いものとする。

#### 災害、及び職業病

第280条 労働の災害、及び職業病による責任から由来する訴訟は、犠牲者  
の無能力の決定、又は死亡の日から2年目に時効となる。

#### 停止—行政訴訟—使用者の延滞の成立

第281条 行政訴訟、又は正式な形式で行なわれた使用者の延滞の成立は、  
1年の期間、時効の進行を停止するものとする。この後段から由来  
する停止は、一回限り有効とする。

#### 停止—第三者に対する請求—訴訟上の不活動—組合活動

第282条 労働者が誤って使用者の資格を与え、又その誤りが免除し得る結  
果となり、及びこの事によって訴訟が放棄されたときでも、第三者  
に対して提起された請求によって時効は停止されるものとする。

訴訟手続の不活動は、時効の経路を通じて適用されない権利に影  
響を与えるものでなく、裁判官は、法律がその代表者、又は代理人  
に付与する責任の外に、その不活動を補足せねばならないものとし  
る。

時効は、そのことについての明示の代理権を有しない場合でも、  
労働者、又は一工場、又は数工場、又は特定企業の要員の代表とし  
て組合法人の資格を有する職業団体によって行なわれた手続き、又



は請求によって前条に示された期間中停止されるものとする。

失 効

第283条 本法から結果するもの以外に失効の様式は存在しない。

不十分な支払い

第284条 使用者によって行なわれた労働関係において生じた債権の不十分な支払いは、異議なく受取られても、負債全額の勘定への分割払金とみなされ、時効期間中に該当する差額の支払いを請求する訴訟が労働者に残されている。

## 第 XIV 編 特 権

第 I 章 労働債権の優先権

範 疇

第285条 労働者は、本編において規定されることに従って労働契約から結果する債権について、使用者の他の債権者に優先して支払いを受ける権利を有する。

権 利 譲 受 人

第286条 労働債権の特権は、労働者の後継者に移譲される。

和解、又は解除取極

第287条 特権は、法律によらなければ生じ得ないものとする。締結される取引上の、和解の、又は解除取極めには、債権者会議が行なわれる場合に、本編において認められた権利の行使を保証するよう、一つ以上の取極めに該当するそれらの取極めに包含せられている1件、又は該件の項目に認められている債権の全部、又は一部を記入し得るものとする。かかる要件を内容としない取極めは、一般的性格であ

らうと、特殊の性格であろうと、使用者の財産についての債権者会議の場合には、労働者の願出によって無効と宣言し得るものとする。

#### 放棄不能性

第288条 労働の特権は債権者会議の有無にかかわらず、放棄し得ないものとする。

#### 吸引特権の排除

第289条 予防債権者会議、破産、競売、又はその他の使用者の財産の一括清算手段は、労働者が労働関係から由来する権利、又は債権によって開始した、又は開始する司法上の訴訟をもたらさない、これらの訴訟は、各々の法定代理人の介入をもって労働特権の裁判所に対して開始され、又は納続審理の段階においてその権限を停止し、これらの場合に対して法律によって規定された手続きに従って、競売裁判官の面前で執行が継続されねばならないものとする。

使用者の相続は、本条第1項の場合に規定された訴訟を必要としない、競売の場合を除いて執行の手続きに包含されている法定代理人の介入をもって、同様の方法で手続きされるものとする。

#### 即刻支払いをうける権利

第290条 競売裁判官は、労働者に支払うべき給与、災害による賠償、及び第292条において指定された特権を有する本法第253条、及び第266条乃至第275条において規定されたものの支払いを、予め当該金額について監査役の証明をうけたのち許可されねばならない。これらの金額は、営業の結果をもって、徴収される最初の資金をもって、又は本法から結果する特権の及ぶ財産の収益をもって充当されねばならないものとする。

## 企業の継続

第291条 破産法によって、又は官憲の行為によって、破産の宣告後、又は競売の後であっても企業の継続が認められるときは、労働者の給与、及び司法判決、又は官憲の決定の日以後、供与された役務によって支払われるべき勤続年数、又は予告の省略によって該当する賠償金は裁判費用とみなされるものとする。これらの債権は、立証を要せず、又は競売にも包含されないものとし、本法第140条、及び第142条において規定された期間内に、及び給料、及びその他の賠償金による債権に与えられたと同様の保証をもって支払われねばならないものとする。

## 第二章 特権の種類

### 特別の特権

第292条 6箇月に亘り労働者に支払うべき給与による債権、及び労働災害、勤続年数、又は解雇、予告、及び失業賃金の欠除による賠償から由来した債権は、商品、原料、及び役務を提供した工場を構成する、又はその一部を構成する営業のために奉仕した工場の機械の上に特別な権利を享受する。

同特権は、第三者の名義、又は勘定によって受取った場合を除き、商業基金の価格、現金債権証券、又は銀行口座における預金、又は営業の直接の結果であるその他の形の勘定の上にかかるものとする。

工場、又は営業所に導入された、又は同工場内に存在する物品は、委託に与えられた商品を除いて工場、又は営業所の運営に恒久的に当てられている場合を除いて、その性質、目的、工場、又は営業所の対象により、又はその他の何らかの状況によって工場、又は営業

所に関係のないことを示されたときは、特権の影響をうけることがないものとする。

### 第三者の手元にある財産

第293条 特権にかかわる財産が工場から撤去されたときは、労働者は、その所有者が善意の者であっても特権を有効ならしめるため差押えを請求し得るものとする。この権利は、その撤去からも満月日に効力を失い、工場、又は営業所が導入した機械、家具、又はその他の諸道具に限定される。

### 優先権

第294条 第292条に規定された債権は、代金の残額に対する担保債権者、及び保有されているときは、同一物件である理由によって保有者に負っている負債の場合の例外を除いて同一物件に関しては、他の如何なる特権に先んじて優先権を享受する。

### 工事、及び建造物—請負人

第295条 その建造、再建築、又は修理に雇用された労働者の債権は、第292条によって付与された範囲において建物、工事、又は再建造物の上に優先権を享受する。

この特権は、労働者が直接所有者によって契約される場合、並びに使用者が契約者、又は下請人となる場合に発効する。

但し、この最後の場合には、特権は、請負業者を雇用する所有者が営利の目的をもって、又はかかる目的をもって展開する活動に利用するために工事の実施を委託するときのみ主張し得るものとし、さらに又、給与、及び失業基金に対する債権に限られるものとする。給与の調整又は、その補足給与によって結果する資金は包含されな

いものとする。

## 代 位

第296条 特殊な特権は、財産に代る金額上の権利から、賠償、価格、又は  
実際の代位を許すその他一切の名目によるとを問わず、これらのも  
の上にかかる権利に移転される。

この金額を超過した場合については、第292条記載の債権は、優  
先の場合に本法第297条から結果する一般的特権を享受する。

## 一 般 的 特 権

第297条 6箇月に亘る労働者に支払うべき給与、及び家族手当に対する債  
権、及び労働災害、勤続年数、又は解雇による、及び予告、休暇、  
及び年末手当の省略による賠償から発生した債権、失業基金による  
金額、及び労働関係から発生したその他の債権は、一般的特権を享  
受する。これらの債権は、食料品債権を除いて他の一切の債権に優  
先する。

## 共 通 規 則

第298条 特権は、本法第297条の規定を除いて雑費、及び裁判費用に及ば  
ないものとする。

## 第 XV 編 補 則

### 労働者の場合に第198条の適用

第299条 本法第198条における規定は、制限的意見をもって評価された各  
場合の状況に基づいて、解雇された労働者の場合に例外的に適用し得  
るものとする。

悪意ある、かつ大胆な行為

第300条 全部、又は一部判断力を失った使用者によって採られた行動が悪意があり、又は非常識と首肯されたときは、商業手形割引の通常取引のため官立銀行が徴収する利息の2倍半迄利息を支払うことを命ぜられるものとする。この額は採用された訴訟行為に従って裁判官によって加減されるものとする。

犠牲者の状態から由来したやゝ緊急の要求に応じて労働災害による請求において妨害的な、又は延期を来す意図、かかる場合において不可欠の援助の欠除が明白となった場合は、又は、根拠なく、及び理由なしに自己の本心を意識しながら労働関係の存在が疑問視され、その必要性、又は未経験を乱用して、労働者を偽善に陥入れて置かれた行為が利用せられ、又は事実、又は権利と明白に両立し難い、又は矛盾する弁護が反対されるときはこの規則中に特に包含されているものとみなされるものとする。

#### 通貨下落による現在価格への調整

第301条 裁判を通じて請求された労働の個人的関係から生じた債権は、各負債金額がその実際支払の時迄に生じた通貨の下落を考慮して現在価値に調整されるものとし、その目的のため裁判官は裁務によって、又は当事者の願出によって生活費上昇の公式指数を適用するものとする。

1974年9月27日

法律第 20,744 号

参 考

労働契約法制定の経緯説明

(参考資料)

## 労働契約法制定の経緯説明

### 1. 総まとめ

本案には現行労働法規の改正の総括が完全に含まれており、労働契約については今後職業上(専門)の法規及びその法規以後労働の団体契約による根本的規定として本法により制定されるであろう。

かくして、憲法にもとづき基準が定められているのみならず、労働契約のあらゆる規定機構の有機組織に一致することを望んだものである。

法典編さんを除外して立案される本法は実際には法律の章を構成し法規の一般基準と一致している。ただし、明らかに予見した除外の場合を除くものとする。同法が予見した状態の基準は国内にて執行し、及び国内又は主権の範囲内で執行されるため外国においても一致されるものとして、すべての労働契約に適用されるものとする。但し、労働者に法律により認められたものとし、もっとも有利な基準の適用を害さないものとする。(第3条)

このことは国の法律として立案されたものに従うことが含まれている。

(第9条)

職業上(専門)の法規又は基準法規は立案された法律の根本原理を受容れるであろうが、多くの労働関係の各自の様式に留意している。

この規準は職業上(専門)の法規により適当と思われる方法で構成されており、これはあたかも労働団体協約のようなものである。近代国家に共存する主権の多様性の広範囲の問題について調べなくとも集団(団体)協定を集めることにより国家の干渉を通じて一般利害関係を分ちあう法的自治が構成された社会集団を認知しえるものである。



本法は下記の方法によりあらゆる法規の複合体を形成しているにすぎない。即ち、

- a) 既存法規を立案している一般的な法規に関連させることにより完璧にし、必要に応じ単純化させ、又、労働契約法にすべて含まれた規定を除いたものである。ただし、特別法規に合わせ、良いもの、又は広汎な法律は保存している。(立案2条)そして、
- b) 必要とされる根本的規定を述べたものである。

## 2. 法案の構成

労働契約法は15編からなっており編は章に分かれ、各章は300条を有している。又、法の構成を単純化することにより容易に審査できるように法律に通曉した人々に向けられたのみならず、法律の知識のないものにも判るように編さんされた。なぜなら労働契約法は法治社会においてはもっとも世俗化しているからである。

用語集が受入れ可能であった多くの場合を利用し、単純な表現で立案された。そして法律用語の明確性をたとえ犠牲にしても必要な改訂は行なわなかった。この明確性はいかなる方法においても遵守してきたのである。

法律は常に技術(専門)文書であり、その厳格な運用がその的確性を要求している。しかし又、治めるべき労働界を形成している世間からうとくなる事のないうちを要求している。

## 3. 典 范

法案作成に当っては、社会主義の根本理念を第一に考慮に入れ、次いで現行法規、法的資料をはじめ又は、廃案されたものや、法律第16881号のように法的取扱いのあったものにも考慮に入れている。

内国及び外国の教義、内国労働法典の判例、及び目下法的認可されんと

する団体労働協約の予知を含めた教育法を留意したものである。

労働契約の一般規定に合致している多くの規定のある外国法を考慮に入れ、又、国際労働機構の骨類及び内外国議会の提案骨類及び勸告書類も考慮に入れ、かつ、特に1966年のナポリ、デスポンティン及びテイセムバウム博士達の労働法規を考慮に入れたものである。

ここに、これらの前歴を明記することは適当と思われぬが、法律と同様に永久に念入りにつくられた原理や法律学のように一國の永く豊かな伝統のある労働法規を新たに制定する立案を何かの方法で指摘する事を放棄してはならない。かつ又、決定された場合を除いて各条項又は規定の典拠を注記することも適当と思われなかつた。もし本法に何ら要求がないならば本法はまさしく原文となるであろう。これは創案というよりもむしろ法令集であり最初のものであることを意味するメリットをも有しており、共通して分ちえない概念及び系統がすべて備えたものに貢献したものである。

#### 4. 法案制定上の原則

第一のそして中心的な原則は社会正義思想の法律から移されたものである。労働契約法は人及び市民の熱望達成のための規定（証書）に過ぎない。

次いで、これは労働の権利及び労働者の目的を定める保護原理思想の延長でもある。一般的に取引を構成しない労働のように普及された原理を記すことは法律にとって固有なものでないので、定められた根本規定として制定したものであり、本法を制定する契約が生産的活動及び人の創造活動を目的としている。ただ交換関係及び経済目的の間を登っているものと理解される筈であろう。そこには法律に経済が従属されていることが含まれると明記されており、かつ又、法により創られ制定されている不平等が法規の客体関係にある不平等を保障する形体を構成している。（4条及び

19 条)。他の契約上の形式の法規を想定する兩者（交換関係と経済目的）を同等に法律が修正せんとする不平等の現実が対照している。

計画されている法律は可能性ある厳格な規準だけにしぼっており、それ故決定的な社会経済状態の目的実現に適した規定にかえられている。

そのことは、外部の期待や深い変形の期待を捨て去っていないことである。これが本案が定める第 3 の原則である。

労働契約法は形式化された期間、契約の遂行と消滅の間を観察せねばならないし、関係の本質に由来する明白な善意を含め、善意により統制された行動及び行為の規定であると了解された。

この第 4 の根本的な観念により労働契約は基本的に兩者が補足されねばならない関係を形成するものと了解された。

これは協同と共同責任の規準により見積られるためであり、引受けられた義務としての特別の関係及び理由の見地からでもある。（第 67 条）

「企業」を法的に概念化せずに本法の単一の目的に特徴づけ予見したものであり、「企業」がその行為の自然的表面化の範囲を構成しているものと解される。しかしそれには限定したものではない。本規の客体のなかでの確に共同参加の観念を暗示しており行動の方法について詭刻することは含んでいない。

しかし、社会機能と同一の観念におかれた企業の転化の緊急な固定観念を優先したものである。

CONTRATO DE TRABAJO

LEY 20,744

Lo mismo se aplica para el caso de que las convenciones colectivas hayan establecido salarios por hora, por pieza u otra forma de destajo (Art. 121, primer párrafo, de la "ley de contrato de trabajo").

Art. 9º—El Ministerio de Trabajo de la Nación será autoridad de aplicación de la presente ley. Ello no implica enervar el derecho de ejercer las acciones pertinentes por parte de los interesados para obtener su cumplimiento.

Las infracciones a las disposiciones de la ley de contrato de trabajo serán sancionadas por el régimen del decreto ley 18 694/70, hasta tanto se dicte un nuevo régimen de sanciones.

Comentario Art. 9º — Se determina como "autoridad de aplicación" (administrativa) al Ministerio de Trabajo de la Nación, aclarándose que lo será sin perjuicio del derecho de recurrir —los interesados— a la justicia.

Art. 10. — Facúltase al Poder Ejecutivo para ordenar las leyes mencionadas en el Artículo 7º de la presente ley.

Comentario Art 10 — Faculta al Poder Ejecutivo Nacional a ordenar el texto de las leyes mencionadas en el Art. 7º (obviamente se trata de las que mantienen, total o parcialmente, su vigencia).

Art. 11. — Comuníquese al Poder Ejecutivo.

## LEY DE CONTRATO DE TRABAJO

### TITULO I

#### DISPOSICIONES GENERALES

##### FUENTES DE REGULACION

Artículo 1º — El contrato de trabajo y la relación de trabajo se rigen:

- a) Por esta ley;
- b) Por las leyes y estatutos profesionales;
- c) Por las convenciones colectivas o laudos con fuerza de tales;
- d) Por la voluntad de las partes;
- e) Por los usos y costumbres.

Comentario Artículo 1º: La enumeración de las fuentes de regulación del contrato y la relación de trabajo debe considerarse enunciativa y no taxativa. En rigor las enunciadas son las fuentes específicas, en el sentido de fuentes del Derecho individual del Trabajo como tal; pero no se excluye la aplicabilidad supletoria del Código Civil como derecho común, en tanto que sus normas no sean contrarias a las fuentes a que se refiere el artículo comentado ni contrarias a los principios de justicia social y generales del derecho del trabajo (art. 11). Ej. art. 954 del C. Civil (lesión), art. 1.071 del mismo Código (abuso del dere-

cho), disposiciones del mismo Código aplicables a la capacidad jurídica de las personas para ser empleadoras y sobre responsabilidad de las sociedades y asociaciones y de sus administradores (lo mismo que del C. de Comercio sobre responsabilidad de las sociedades comerciales y sus administradores), etcétera.

El orden jerárquico de las fuentes es el común (Constitución, ley, decreto, reglamento, convenio colectivo, voluntad individual, usos y costumbres), pero respecto del orden de aplicación rigen disposiciones propias de la misma ley (arts. 2º, 3º, 7º, 8º, 9, 11, 16, y 17).

#### AMBITO DE APLICACION

Art. 2º — En los casos de actividades regladas por estatutos o regímenes particulares, leyes generales y/o especiales, las disposiciones de esta ley serán aplicables cuando contemplen situaciones no previstas en aquéllos o consagren beneficios superiores a los establecidos por los mismos, considerándose en particular cada instituto del derecho del trabajo.

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

Las disposiciones de esta ley no serán aplicables:

- a) A los dependientes de la administración pública nacional, provincial o municipal, excepto que por acto expreso se los incluya en la misma o en el régimen de las convenciones colectivas de trabajo;
- b) A los trabajadores del servicio doméstico.

Com. Art. 2º: Este artículo regula la relación de la ley con las demás leyes laborales, especialmente las llamadas "estatutos", porque reglamentan la actividad laboral de un sector especial de trabajadores (ej.: ley 12.981, para encargados de casas de renta y de propiedad horizontal; decreto-ley 28.169, estatuto del peón de campo; ley 14.546, viajantes de comercio; ley 12.637, empleados de bancos y seguros; decreto-ley 17.258/67, trabajadores de la industria de la construcción, etcétera).

Se establece la aplicación de la ley de contrato de trabajo: a) a "situaciones no previstas" en las otras; b) cuando consagre "beneficios superiores" a ellas en relación a cada institución del derecho del trabajo (p. ej.: sobre despido o sobre jornada de trabajo, o sobre vacaciones, etc.). Pero esa aplicabilidad de la ley de contrato de trabajo no tiene lugar: a) cuando sea incompatible "con la naturaleza y modalidades de la actividad de que se trate"; b) con el "específico régimen jurídico" a que se halle sujeta la actividad. Ej.: la ley admite la subsistencia del régimen de "fondo de desempleo" del decreto-ley 17.258/67, para la industria de la construcción (v. arts. 292 y 297).

Finalmente, la ley excluye de su ámbito de aplicación a los empleados públicos (salvo que expresamente se disponga lo contrario o su inclusión en el régimen de convenios colectivos) y domésticos. Estos últimos se rigen por el régimen especial del decreto-ley 326/56.

## LEY APLICABLE

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

Los contratos de trabajo celebrados en el país para ser cumplidos en el extranjero, cualquiera sea la nacionalidad de los contratantes, se regirá por las leyes del país en que se cumplan, salvo lo que resulte por aplicación del régimen más favorable al trabajador.

Com. Art. 3º: Cuando el contrato de trabajo se haya convenido en el extranjero para ejecutarlo en el país, como cuando se lo haya convenido aquí para ejecutarlo en el extranjero, se aplicará la ley del país en que se ejecute, salvo que la ley del lugar de contratación fuese más favorable, en cuyo caso se aplicará ésta en lo más favorable. Los jueces pueden aplicar "de oficio" la ley extranjero en lo que tenga de más favorable.

## CONCEPTO DE TRABAJO

Art. 4º — Constituye trabajo a los fines de esta ley, toda actividad lícita que se preste, en favor de quien tiene la facultad de dirigirla, mediante una remuneración.

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

Com. Art. 4º: El primer párrafo contiene la definición unánimemente admitida del trabajo subordinado, que es el tipo de trabajo de que se trata en el contrato y en la relación de trabajo (v. arts. 23, 24 y 27).

El segundo párrafo consagra la dignidad del trabajo humano y refleja el difundido principio según el cual "el trabajo no es una mercancía."

Concordancias: Arts. 73, 2º párrafo, 76, 81, 83.

## EMPRESA — EMPRESARIO

Art. 5º — A los fines de esta ley, se entiende como "empresa" la organización instrumental de medios personales, materiales e inmateriales, ordenados bajo una dirección para el logro de fines económicos o benéficos.

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

Com. Art. 5º: El primer párrafo, "a los fines de esta ley", conceptúa la "empresa" (que es el microuniverso en el que se da la relación de trabajo) como una "organización" instrumental de medios per-

sonales, materiales e inmateriales con una dirección que los ordena a fines económicos o benéficos. El "empresario" es quien la dirige (personalmente o por medio de otros) y a quien están subordinados jerárquicamente los trabajadores, sin perjuicio de que las leyes les asignen una participación en la gestión o la dirección de la empresa (v. artículo nuevo de la Constitución Nacional y arts. 23, 24, 27 y 28 de la misma ley).

#### ESTABLECIMIENTO

Art. 6º — Se entiende por "establecimiento" la unidad técnica o de ejecución destinada al logro de los fines de la empresa, a través de una o más explotaciones.

Com. Art. 6º: La "empresa" puede realizar sus fines mediante múltiples unidades de ejecución (ej.: sucursales de una empresa mercantil; distintas fábricas de una empresa industrial; diversas "obras" de una empresa de construcción) que, incluso, pueden corresponder a diversas actividades económicas ("explotaciones"); la ley entiende por "establecimiento" cada una de esas unidades técnicas de ejecución.

#### CONDICIONES MENOS FAVORABLES - NULIDAD

Art. 7º — Las partes en ningún caso pueden pactar condiciones menos favorables para el trabajador que las dispuestas en las normas legales, convenciones colectivas de trabajo o laudos con fuerza de tales, o que resulten contrarias a las mismas. Tales actos llevan aparejada la sanción prevista en el artículo 46 de esta ley.

Com. Art. 7º: La norma establece la relación de la fuente del art. 1º inc. d) —la voluntad de las partes— con las de los incisos precedentes: si las partes pactan condiciones menos favorables que las que resulten de la ley, el convenio colectivo o laudo equivalente, las respectivas cláusulas son nulas y la nulidad deberá ser actuada por los jueces sin necesidad de pedido de parte (remisión al art. 46).

Concordancias: Arts. 12, 13, 14, 15.

#### CONDICIONES MAS FAVORABLES PROVENIENTES DE CONVENCIONES COLECTIVAS DE TRABAJO

Art. 8º. — Las convenciones colectivas de trabajo o laudos con fuerza de tales, que contengan normas más favorables a los trabajadores, serán válidas y de aplicación. Los que reúnen los requisitos formales exigidos por la ley y que hubieran sido debidamente individualizadas, no estarán sujetas a prueba en juicio.

Com. Art. 8º: Dispone la aplicabilidad de las convenciones colectivas y laudos arbitrales equivalentes más favorables a los trabajadores; se entiende que, siéndolo, prevalecen sobre cualesquiera de las otras fuentes del art. 1º. No hace falta probar en juicio el convenio colectivo válido, si fue debidamente individualizado.

#### EL PRINCIPIO DE LA NORMA MAS FAVORABLE PARA EL TRABAJADOR

Art. 9º — En caso de duda sobre la aplicación de normas legales o convencionales prevalecerá la más favorable al trabajador, con-



siderándose la norma o conjunto de normas que rija cada una de las instituciones del derecho del trabajo.

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

Com. Art. 9º: Como el artículo anterior, el primer párrafo se refiere a la aplicabilidad de los convenios colectivos; en caso de duda entre sus normas y las legales, prevalecen ya sean las convencionales, las legales según resulten más favorables al trabajador, pero considerando la norma o normas aplicables a cada una de las instituciones del derecho del trabajo (véase la solución análoga del art. 6º de la ley 14.250 y, también, el art. 2º de esta ley y su comentario).

El segundo párrafo consagra el principio "pro operario" en caso de duda sobre la interpretación de la ley y en la apreciación de la prueba de los hechos.

#### CONSERVACION DEL CONTRATO

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

Com. Art. 10: La ley se pronuncia a favor de la continuidad o subsistencia del contrato de trabajo, en las situaciones dudosas.

#### PRINCIPIOS DE INTERPRETACION Y APLICACION DE LA LEY

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

Com. Art. 11: Esta disposición integra el régimen de las fuentes de regulación (v. art. 1º y su comentario); contempla el supuesto de las llamadas "lagunas" de la normatividad del contrato y la relación de trabajo. Debe tenerse presente que no hay "laguna" si pueden aplicarse normas supletorias" (p. ej., del C. Civil, no contrarias a las normas de las fuentes contempladas en el art. 1º ni incompatibles con los principios del derecho del trabajo - v. comentario al art. 1º).

Si hay "laguna" el caso debe resolverse aplicando leyes análogas (es decir normas de leyes laborales para casos análogos) y, a falta de éstas, los principios de la "justicia social", los generales del derecho del trabajo, la equidad y la buena fe.

La "justicia social", prescindiendo de consideraciones filosóficas (de filosofía social, política y económica), que pueden ser divergentes en mayor o menor medida, corresponde, indudablemente, en el sentido de la ley, a una valoración de las exigencias de la dignidad humana del trabajador y de su trabajo personal, en orden a los derechos y deberes de las partes de la relación de trabajo (v. arts. 4º, segundo párrafo, 18, 19, 73, 2º párrafo, 76, 81, 83, 112, 113, entre otros).

En cuanto a los principios generales del derecho del trabajo, la "exposición de motivos" del proyecto de ley menciona, como orientadores

del mismo, además de la "idea de justicia social", el "principio protectorio" (entiéndase, el principio de protección al trabajador subordinado) — al que se lo considera "prolongación" de la idea de justicia social y orientador del "derecho del trabajo y su destino, el hombre que trabaja"—, el "principio de factibilidad" (que hay que entenderlo como referido a la posibilidad de realización efectiva de la justicia social, como también dice la "exposición de motivos", en "un determinado estado socioeconómico", sin descartar "expectativas de ulteriores y más profundas transformaciones") y el "principio de buena fe", al que se refieren expresamente el mismo art. 11 y el art. 68.

Y la "equidad" pone en relación las exigencias de la justicia ("social") con las particularidades del caso.

#### IRRENUNCIABILIDAD

Art. 12. — Será nula y sin valor toda convención de partes que suprima o reduzca los derechos previstos en esta ley, los estatutos profesionales o las convenciones colectivas, ya sea al tiempo de su celebración o de su ejecución, o del ejercicio de derechos provenientes de su extinción.

Com. Art. 12: Como una aplicación del "principio protectorio" se consagra la nulidad de cualquier negocio que disminuya ("suprima" o "reduzca") los beneficios ("derechos") reconocidos al trabajador por las "fuentes" de regulación contempladas en los incs. a), b) y c) del art. 1º y también que signifique una renuncia ("negocio liberatorio") a derechos adquiridos del trabajador con motivo de la ejecución o de la extinción del contrato (v. arts. 7º, 15 y 145 a 149).

#### SUBSTITUCION DE LAS CLAUSULAS NULAS

Art. 13. — Las cláusulas del contrato de trabajo que modifiquen en perjuicio del trabajador normas imperativas consagradas por leyes o convenciones colectivas de trabajo serán nulas y se considerarán substituídas de pleno derecho por estas.

Com. Art. 13: Se relaciona con la nulidad (v., también art 7º y su comentario) de los negocios contrarios a las normas de las "fuentes" de regulación contempladas en los incs. a), b) y c) del art. 1º, cuando aquellos establezcan condiciones menos favorables para el trabajador; las cláusulas de ese tipo no impiden la aplicación de las normas más favorables de las leyes o convenciones colectivas, sin necesidad de pedido expreso al respecto (v. arts. 7 y su comentario y 46) ni declaración judicial. Se considera, dice la norma, que las estipulaciones legales o de convenio colectivo más favorables al trabajador "substituyen" de pleno derecho a las cláusulas nulas del contrato de trabajo.

#### NULIDAD POR FRAUDE LABORAL

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

Com. Art. 14: Como no se puede dejar de aplicar por acuerdo de partes las normas laborales establecidas por ley, por convenio colectivo o por laudo arbitral con eficacia de convenio colectivo que sean más favorables para el trabajador (v. arts. 7, 12 y 13 y sus comentarios), se genera el interés de eludir o evadir su aplicación (gravosa para el empleador), mediante ciertas técnicas que son, fundamentalmente, la del "fraude a la ley" y la de la "simulación ilícita" (en sentido amplio).

Mediante el "fraude a la ley" (p. ej. negociando con un tercero para que éste a su vez contrate como empleador con el trabajador —"interposición de persona"—) se utilizan caminos legales (en el sentido de que no aparece en la maniobra una violación directa de normas legales o en general, de normas laborales imperativas) pero desviados, con la finalidad de evitar la aplicación de normas imperativas protectoras de los intereses del trabajador. En la "simulación ilícita" se aparenta un acto o un conjunto de actos para ocultar otros (que son los realmente convenidos o ejecutados) y siempre con el objeto de evitar aquella aplicación de normas protectoras (p. ej., se hace aparecer un contrato de trabajo como contrato de otro tipo: locación de obra, contrato de "agencia", alquiler del sillón de peluquero, etc.).

En el art. 14 la ley consagra la ineficacia de la maniobra fraudulenta o simulatoria: "la relación quedará regida por esta ley" es decir se aplicarán las normas cuya aplicación se intentó eludir.

Sin perjuicio de ello, en la ley aparecen muchas otras normas que adoptan determinadas medidas preventivas del "fraude" y de la "simulación" ilícita: arts. 20, 29 a 33, 62, 65, 66, 99, 101, 154 a 156, 193 último párrafo, 194, 197, 248 a 250, 261, 262, 277 y 284. ....

#### ACUERDOS TRANSACCIONALES, CONCILIATORIOS O LIBERATORIOS - SU VALIDEZ

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

Com. Art. 15: Se admite una cierta excepción a la irrenunciabilidad del art. 12, para los "acuerdos transaccionales, conciliatorios o liberatorios", con dos condiciones: a) que se realicen con intervención de la autoridad judicial o administrativa; b) que se dicte "resolución fundada" (se sobreentiende: aprobando la transacción, conciliación o el acuerdo liberatorio) que "acredite que mediante tales actos se ha alcanzado una justa composición de los derechos e intereses de las partes".

#### APLICACION ANALOGICA DE LA CONVENCIONES COLECTIVAS DE TRABAJO - SU EXCLUSION

Art. 16. — Las convenciones colectivas de trabajo no son susceptibles de aplicación extensiva o analógica pero podrán ser tenidas en consideración para la resolución de casos concretos según la profesionalidad del trabajador.

Com. Art. 16: Esta disposición delimita el alcance de los convenios colectivos de trabajo como "fuentes" (art. 1º inc. c.) de regulación del contrato y la relación de trabajo: se excluye su interpretación extensiva o analógica. Esto se explica porque si bien, según los arts. 8º y 9º de la ley 14.250, son de aplicación a los trabajadores y empleadores comprendidos en su ámbito, de todos modos surgen de un acto bilateral (un acuerdo de partes sociales) y, lógicamente, sus disposiciones no pueden ser llevadas más allá de lo que fue el acuerdo.

Sin embargo, se admite que puedan ser tomadas en cuenta para la solución de los casos concretos, "según la profesionalidad del trabajador" (p. ej., como referencia para el supuesto de "laguna" contemplado en el art. 11).

#### USOS Y COSTUMBRES - PRACTICAS DE EMPRESAS

Art. 17. — Los usos y costumbres más favorables al trabajador y, en su caso, los usos de empresa, que revistan igual carácter prevalecen sobre las normas dispositivas de la ley, convenciones colectivas y el contrato de trabajo.

Com Art. 17. — Se regula la relación de la "fuente" normativa del art. 1º inc. e) con relación a las de los incisos a), b) y c) y d). Respecto de todas estas fuentes (la misma ley de contrato de trabajo, las leyes y estatutos profesionales, las convenciones colectivas y laudos con las la fuerza de tales y la voluntad de las partes —expresada en las cláusulas del contrato de trabajo—, prevalecen los usos y costumbres más favorables al trabajador (incluidos los "usos de empresa") sobre las "normas dispositivas" (se entiende: de leyes, convenios y laudos, pues la voluntad de las partes no puede establecer normas "imperativas", es decir, que prevalezcan sobre ella misma).

Las normas "dispositivas" a que alude el artículo son las que pueden ser dejadas de lado por la voluntad de las partes. En principio las normas laborales legales, de convenio colectivo y de laudos, cuando son más favorables al trabajador, son "imperativas" (v. comentario al art. 7º).

#### PROHIBICION DE HACER DISCRIMINACIONES

Art. 18. — Por esta ley se prohíbe cualquier tipo de discriminación entre los trabajadores por motivo de sexo, raza, nacionalidad, religiosos, políticos, gremiales o de edad.

Com. Art. 18: Se prohíbe todo tipo de discriminación entre los trabajadores, a causa del sexo, raza, nacionalidad, religión, opiniones políticas o gremiales; o de edad en realidad es una aplicación particular del principio de "trato igual" del art. 8º, V., también, art. 81.

#### DESIGUALDADES CREADAS POR LA LEY

Art. 19. — Las desigualdades que creara esta ley en favor de una de las partes, sólo se entenderán como forma de compensar otras que de por sí se dan en la relación.

Com. Art. 19: Es una explicación de la razón de ser del "principio protectorio" en tanto —a través del articulado de la ley— se manifiesta

ta desigualmente, es decir, como protección unilateral al trabajador (porque es la parte que la necesita).

#### TIEMPO DE SERVICIO

Art. 20. — Cuando se concedan derechos al trabajador en función de su antigüedad, se considerará tiempo de servicio el de la duración de la vinculación, el que corresponda a los sucesivos contratos a plazo que hubieran celebrado las partes y el tiempo de servicio anterior, cuando el trabajador que, cesado en el trabajo por cualquier causa, reintegrese a las órdenes del mismo empleador.

Com. Art. 20: Es una norma preventiva del "fraude a la ley" laboral (v. art. 14): se trata de evitar que, mediante el recurso a sucesivos despidos y reintegros o sucesivos contratos "a plazo" se logre la llamada "fragmentación de la antigüedad", es decir, evitar que el trabajador obtenga beneficios concedidos en función de la antigüedad en el empleo.

#### PLAZO DE PREAVISO

Art. 21. — Se considerará igualmente tiempo de servicio el que corresponda al plazo de preaviso que se fija por esta ley o por los estatutos especiales, aún cuando el mismo fuese omitido.

Com. Art. 21: Incluye en el cómputo del tiempo de servicio (antigüedad) el desplazo de preaviso hasta su expiración incluso en el supuesto de que se haya despedido sin dar preaviso.

#### GRATUIDAD

Art. 22. — El trabajador o sus derechohabientes gozará del beneficio de la gratuidad en los procedimientos judiciales o administrativos derivados de la aplicación de esta ley, estatutos profesionales o convencionales o convenciones colectivas de trabajo. Ni sus ingresos por salarios, en la cuota prevista de embargabilidad, ni su vivienda podrán ser afectados al pago de costas, salvo el caso demostrado de mejoramiento de fortuna.

En cuanto de los antecedentes del proceso resultase pluspetición inexcusable, las costas deberán ser soportadas por el profesional actuante.

Com. Art. 22: Se establece la gratuidad de los procedimientos administrativos y judiciales para el trabajador y sus derechohabientes y la inembargabilidad de sus bienes por costas "salvo caso demostrado de mejoramiento de fortuna". Se admite, en cambio, la responsabilidad, por las costas, del profesional que haya actuado, cuando hubiese "pluspetición" (exceso en la demanda) inexcusable.

## TITULO II

### DEL CONTRATO DE TRABAJO EN GENERAL

#### CAPITULO I

##### Del contrato y la relación de trabajo

##### CONTRATO DE TRABAJO

Art. 23. — Habrá contrato de trabajo, cualquiera sea su forma o denominación, siempre que una persona física se obligue a realizar actos, ejecutar obras o prestar servicios en favor de la otra y bajo la dependencia de ésta, durante un período determinado o indeterminado de tiempo mediante el pago de una remuneración sus cláusulas, en cuanto a la forma y condiciones de la prestación, quedan sometidas a las disposiciones de orden público, los estatutos, las convenciones colectivas o los laudos con fuerza y los usos y costumbres.

Com. Art. 23: La norma tipifica el "contrato de trabajo" en base a dos prestaciones: a) la de realizar actos, ejecutar obras o prestar servicios "bajo la dependencia" de otra persona (subordinación), por parte del trabajador; b) la de remunerar esos servicios por la otra parte (el empleador v. art. 28). El trabajador debe ser una persona "física" (v. también art. 27) y según el Art. 39, comprometer su propia actividad "personal".

Eso no significa que los mencionados sean los únicos deberes que aparecen en el contrato de trabajo, puesto que hay muchos otros que reglamentan los arts. 67 a 98 de la ley; de lo que se trata es de que esos dos deberes recíprocos identifican el contrato al que se refiere la ley.

##### RELACION DE TRABAJO

Art. 24. — Habrá relación de trabajo cuando una persona realice actos, ejecute obras o preste servicio en favor de otra, bajo la dependencia de ésta en forma voluntaria y mediante el pago de una remuneración, cualquiera sea el acto que le dé origen.

Com. Art. 24: El contrato de trabajo es un acto jurídico bilateral cuyo contenido regla (art. 1º inc. d.) un conjunto de derechos, poderes jurídicos y deberes jurídicos que constituye la "relación de trabajo" (arts. 23 y 67 a 98). Pero ésta, igual que aquel, se identifica o tipifica por los dos deberes (trabajo subordinado y remuneración) a que se refiere el art. 23; lo que la ley admite, ahora, es que esa relación tenga su "fuente" no solo en el acto bilateral típico que se llama "contrato de trabajo", sino en cualquier otro, siempre que la prestación del trabajo sea voluntaria y remunerada.

##### PRESUNCION DE LA EXISTENCIA DEL CONTRATO DE TRABAJO

Art. 25. — El hecho de la prestación de servicios hace presumir

la existencia de un contrato de trabajo, salvo que por las circunstancias, las relaciones o causas que lo motiven se demostrase lo contrario. Esa presunción operaría igualmente aún cuando se utilicen figuras no laborales, para caracterizar al contrato, y en tanto que por las circunstancias no se a dado calificar de empresario a quien presta el servicio.

Com. Art. 25: Se establece la llamada "presunción laboral", por la cual, existiendo prestación de servicios (subordinados) se da por existente un contrato de trabajo entre las partes, a menos que resulte demostrado lo contrario en razón de otras relaciones que existan entre ellas (amistad, ayuda familiar, aporte social de trabajo que no reúna los requisitos del art. 29, ayuda benévola y casos semejantes). Dado el contrato de trabajo (así presumido), él implica que se dan, también, en la relación entre sus partes, todos los derechos, poderes, deberes y cargas que origina ese contrato.

En el segundo párrafo, se instrumenta la presunción como recurso preventivo de la "simulación ilícita" por adopción de figuras no laborales, ya contemplada en el art. 14.

#### EFFECTOS DEL CONTRATO SIN RELACION DE TRABAJO

Art. 26. — Los efectos del incumplimiento de un contrato de trabajo, antes de iniciarse la efectiva prestación de los servicios, se juzgarán por las disposiciones del derecho común, salvo lo que expresamente se dispusiera en esta ley.

Dicho incumplimiento dará lugar a una indemnización, que no podrá ser inferior al importe de un mes de la remuneración que se hubiere convenido, o la que resulte de la aplicación de la convención colectiva de trabajo correspondiente.

Com. Art. 26: Cuando las partes contrataron y el contrato de trabajo no llegó ni siquiera a empezar a cumplirse, las consecuencias de su incumplimiento deben ser juzgadas de acuerdo a los principios del derecho común (el Código Civil), salvo disposición en contrario. Esto implica, por ejemplo, que no se aplican las disposiciones de la ley, respecto a la extinción de la relación de trabajo (arts. 252 a 277), ni sobre indemnizaciones por despido y falta de preaviso. Sin embargo, el segundo párrafo del artículo prescribe que la indemnización (por daños y perjuicios) no podrá ser menor al importe de un mes de la remuneración que hubiera sido aplicable.

### CAPITULO II

#### De los sujetos del contrato de trabajo

##### TRABAJADOR

Art. 27. — Se considera "trabajador", a los fines de esta ley, a la persona física que se obligue o preste servicios en las condiciones previstas en los artículos 23 y 24 de esta ley, cualesquiera que sean las modalidades de la prestación.

Com. Art. 27: Se define como "trabajador" a la persona "física" que comprometa su actividad (subordinada) por una remuneración "en las condiciones previstas en los arts. 23 y 24".

## EMPLEADOR

Art. 28. — Se considera "empleador", a la persona física o conjunto de ellas, o jurídica, tenga o no personalidad jurídica propia, que requiera los servicios de un trabajador.

Com. Art. 28: El "empleador" puede ser tanto una persona física como un "conjunto" (pluralidad) de ellas o un sujeto colectivo, éste aunque no tenga lo que la ley llama "personalidad jurídica propia" (v. arts. 33 y 46 del C. Civil).

## SOCIO-EMPLEADO

Art. 29. — Las personas que, integrando una sociedad, prestan a esta toda su actividad o parte principal de la misma en forma personal y habitual, con sujeción o las instrucciones o directivas que se le impartan o pudieran impartirseles para el cumplimiento de tal actividad, serán consideradas como trabajadores dependientes de la sociedad a los efectos de la aplicación de esta ley y de los regímenes legales o convencionales que regulan y protegen la prestación de trabajo en relación de dependencia. Exceptúanse las sociedades de familia entre padres e hijos. Las prestaciones accesorias a que se obligaren los socios, aún cuando ellas resultasen del contrato social, si existieran las modalidades consignadas, se considerarán obligaciones de terceros con respecto a la sociedad y regidas por esta ley a regímenes legales o convencionales aplicables.

Com. Art. 29: Los socios pueden, además de serlo, emplearse como trabajadores subordinados a la sociedad de la que forman parte (ya que la personalidad —calidad de sujeto de derechos y obligaciones— de la sociedad es distinta de la de los socios, al menos cuando la administración de aquélla esté organizada de modo que su trabajo quede sujeto a poderes jerárquicos ejercidos por cuenta de la sociedad (artículos 5º, segundo párrafo y 69 a 72). Sin embargo, pueden obligarse a prestar servicios subordinados, no en virtud de un contrato de trabajo, sino como aporte social (aporte de trabajo) y por el mismo contrato de sociedad. En tal caso, y como norma preventiva del "fraude a la ley laboral" (pues ése podría ser un modo de eludir la aplicación de las normas laborales), se dispone que los socios que prestan "toda su actividad o parte principal de la misma en forma personal y habitual, con sujeción a las instrucciones o directivas que se les impartan o pudieran impartirseles", serán considerados "como trabajadores dependientes de la sociedad" y se les aplicará la "ley de contrato de trabajo y todas las normas que regulan el trabajo subordinado. Se exceptúan las sociedades de familia entre padres e hijos.

## AUXILIARES DEL TRABAJADOR

Art. 30. — Si el trabajador estuviere autorizado a servirse de auxiliares, éstos serán considerados como en relación directa con el empleador de aquél, salvo excepción expresa prevista por esta ley o los regímenes legales o convencionales aplicables.

Com. Art. 30: La ley contempla la posibilidad de que el trabajador esté autorizado a servirse de auxiliares (sin excluir la eventualidad de



que esa autorización implique la de elegirlos él mismo) que, por la tanto, trabajen bajo su dirección; pues bien, esos auxiliares deberán ser considerados en relación directa con su empleador (vale decir, trabajadores subordinados de este último), salvo excepción expresa que resulte de una ley laboral o convenio colectivo.

#### INTERPOSICION Y MEDIACION - SOLIDARIDAD

Art. 31. — Los trabajadores que habiendo sido contratados por terceros con vistas a proporcionarlos a las empresas, serán considerados empleados directos de quien utilice su prestación. En tal supuesto, y cualquiera sea el acto o estipulación que al efecto conclertan, los terceros contratantes y la empresa para la cual los trabajadores presten o hayan prestado servicios responderán solidariamente de todas las obligaciones emergentes de la relación laboral y de las que se deriven del régimen de la seguridad social.

Com. Art. 31: El art. 10º de la ley 13.951 prohíbe el funcionamiento de agencias privada de colocaciones con fines de lucro y toda actividad lucrativa relacionada con la colocación de trabajadores; la prohibición, sin embargo, no es absoluta porque el art. 12 prevé que solo se haga efectiva cuando exista un sistema oficial que asegure la fácil y adecuada difusión de la oferta y la demanda de trabajo y ese último sistema resulte más conveniente que el privado, consultadas las asociaciones profesionales interesadas. De modo que, en principio, quienes reclutan trabajadores para otros, lucrando con ello, caen en la prohibición legal (sancionada con multa, decreto-ley 18.694/70, arts. 2º y 5º), si se ha dictado la resolución que contempla el art. 12 de la ley 13.951.

Sin embargo, no es lo mismo contratar o reclutar trabajadores para proporcionarlos o cederlos a otros temporaria o definitivamente que seleccionar trabajadores por encargo de un empleador, pues éste no implica "proporcionar" o "ceder" a éste a los seleccionados, sino cumplir la tarea técnica de selección, para quien los emplea

Puede, en cambio, una persona o empresa contratar (como empleadora) trabajadores que proporciona o cede temporariamente (o incluso, permanentemente) a otras empresas para las cuales trabajan; también puede ocurrir que personas o empresas, sin encargo de un determinado empleador para cumplir una mera tarea técnica de selección, recluten trabajadores para proporcionarlos (temporaria o permanentemente) a otras empresas en las cuales han de trabajar; pues bien, en ambos supuestos, la ley responsabiliza solidariamente a quien contrató a reclutó a los trabajadores y a la empresa que utilizó (temporaria o definitivamente) sus servicios respecto a todas las obligaciones de la relación del trabajo (temporaria o permanentemente —art. 99 a 111—) y de los regímenes de seguridad social (previsional, de asignaciones familiares, de "obras sociales"). Esto es lo que ocurrirá con el personal suministrado por las llamadas agencias o empresas "de servicios". La norma como la del artículo anterior y los dos siguientes, tiene por objeto la prevención del "fraude a la ley laboral" (fraude por "interposición de personas", art. 14).

## SUBCONTRATACION Y DELEGACION - SOLIDARIDAD

Art. 32. — Quienes contraten o subcontraten con otros la realización de obras o trabajos, o cedan total o parcialmente a otros el establecimiento o explotación habilitado a su nombre para la realización de obras o prestación de servicios que hagan a su actividad principal o accesoria, tenga ésta o no fines de lucro, deberán exigir a éstos el adecuado cumplimiento de las normas relativas al trabajo y los organismos de seguridad social, siendo en todos los casos solidariamente responsable de las obligaciones contraídas con tal motivo con los trabajadores y la seguridad social durante el plazo de duración de tales contratos o al tiempo de su extinción, cualquiera que sea el acto o estipulación que al efecto hayan concertado.

Cuando se contrate o subcontrate, cualquiera sea el acto que lo de origen, obras, trabajos o servicios correspondientes a la actividad normal y específica propia del establecimiento, y dentro de su ámbito se considerará en todos los casos que la relación de trabajo respectiva del personal afectado a tal contratación y subcontratación, está constituida, con el principal, especialmente a los fines de la aplicación de las convenciones colectivas de trabajo y de la representación sindical de la actividad respectiva.

Com. Art. 32: Es otro supuesto de prevención del "fraude a la ley" por "interposición de personas" (v. arts. 14 y comentario al art. 31). Se establece también la solidaridad entre el que hace la obra (comúnmente llamado "empresario" de ella) y los "contratistas" (lo mismo que entre éstos y los "subcontratistas") respecto de las obligaciones impuestas por las normas relativas al trabajo (entiéndase: subordinado) y a los regímenes de seguridad social (previsional, de asignaciones familiares, de "obras sociales"). La responsabilidad laboral existirá en función de las diversas modalidades del contrato de trabajo contempladas en los arts. 99 a 111 de la ley. Aparte de ello, cuando la contratación o subcontratación se refiera a trabajos, obras o servicios "correspondientes a la actividad normal y específica propia del establecimiento y dentro de su ámbito", la relación de trabajo del personal del contratista o subcontratista deberá considerarse constituida con el titular del establecimiento. Aquí se previene un caso de "fraude a la ley", mediante la "disgregación" del establecimiento.

## EMPRESAS SUBORDINADAS O RELACIONADAS - SOLIDARIDAD

Art. 33. — Siempre que una o más empresas, aunque tuviesen cada una de ellas personalidad jurídica propia, estuviesen bajo la dirección, control o administración de otras, o de tal modo relacionadas que constituyan un grupo industrial, comercial o de cualquier otro orden, de carácter permanente o accidental, o para la realización de obras o trabajos determinados, serán a los fines de las obligaciones contraídas por cada una de ellas con sus trabajadores, y con los organismos de seguridad social, solidariamente responsables.

Com. Art. 33: También aquí se previene (como en los tres artículos anteriores) el "fraude a la ley" laboral por "interposición de personas", solo que en este caso se trata de la interposición realizable mediante

una pluralidad de empresas que o estén "bajo la dirección, control o administración" unas de otras o bien esté "de tal modo relacionadas que constituyan un grupo industrial, comercial o de cualquier otro orden, de carácter permanente o accidental, o para la realización de obras o trabajo determinados"; e igualmente se establece la solidaridad entre todas las empresas vinculadas, en relación a las obligaciones de cada una de ellas respecto de los trabajadores y los regímenes de seguridad social( previsional, de asignaciones familiares, de "obras sociales").

### CAPITULO III

#### De los requisitos esenciales y formales del contrato de trabajo

##### CAPACIDAD

Art. 34. — Los menores desde los dieciocho (18) años y la mujer casada, sin autorización del marido, pueden celebrar contrato de trabajo.

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

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

Com. Art. 34: Concordancias: primer párrafo: arts. 128 del C. Civil, segundo párrafo, primera parte y art. 1º de la ley 11.357 de "derechos civiles de la mujer y art. 131 del C. Civil.

El segundo párrafo introduce la excepción, respecto a los menores adultos (art. 127, C. Civil), contemplada en el art. 55 del C. Civil.

El tercer párrafo concuerda con el art. 283 del C. Civil; v. también art. 5º de la ley 20.615.

##### FACULTAD PARA ESTAR EN JUICIO

Art. 35. — Los menores, desde los catorce (14) años, están facultados para estar en juicio laboral en acciones vinculadas al contrato o relación de trabajo y para hacerse representar por mandatarios mediante el instrumento otorgado en la forma que prevén las leyes locales, con la intervención previa del ministerio público.

Com. Art. 35: Concordancia: Art. 34, decreto-ley 18.315/69.

##### FACULTAD DE LIBRE ADMINISTRACION Y DISPOSICION DE BIENES

Art. 36. — Los menores desde los dieciocho (18) años de edad, tienen la libre administración y disposición del producido del trabajo que ejecuten, regidos por esta ley, y de los bienes de cualquier tipo que adquirieran con ello, estando a tal fin habilitados para el otorgamiento de todos los actos que se requieran para la adquisición, modificación o transmisión de derechos sobre los mismos.

Com. Art. 36: Concordancia: art. 128, tercer párrafo, del C. Civil.

#### MEÑORES EMANCIPADOS POR MATRIMONIO

Art. 37. — Los menores emancipados por matrimonio gozarán de plena capacidad laboral.

Com. Art. 37: Concordancia: Arts. 131, primero y segundo párrafo, 134 y 135 del C. Civil.

#### ACTOS DE LAS PERSONAS JURIDICAS

Art. 38. — A los fines de la celebración del contrato de trabajo, se reputarán actos de las personas jurídicas los de sus representantes legales o de quienes, sin serlo, aparezcan como facultados para ello.

Com. Art. 38: Concordancia: arts. 35 a 37, 46, 1.676, 1.677, 1.869, 1.873 y 1.874 del C. Civil.

Quienes "aparecen" facultados para celebrar el contrato de trabajo, sin ser los representantes legales de una persona jurídica, son "mandatarios" (expresa o tácitamente —arts. 1.873 y 1.874 del C. Civil—) de ella.

### CAPITULO IV

#### Del objeto del contrato de trabajo

##### PRINCIPIO GENERAL

Art. 39. — El contrato de trabajo tendrá por objeto la prestación de una actividad personal e infungible, indeterminada o determinada. En este último caso, será conforme a la categoría profesional del trabajador si se la hubiese tenido en consideración al tiempo de celebrar el contrato o en el curso de la relación, de acuerdo a lo que prevean los estatutos profesionales y convenciones colectivas de trabajo.

Com. Art. 39: El trabajo que es objeto del contrato de trabajo (y lo típica, junto con la remuneración —art. 23—) debe ser personal (en el sentido de ejecutado por una persona individual - v. art. 27: "persona física") e infungible (lo cual significa que no se admite su sustitución por el de otra persona —salvo, se entiende, consentimiento, al respecto, del empleador, v. art. 30—). El tipo de trabajo puede quedar más o menos indeterminado ("peón para tareas generales") o ser genéricamente determinado (tal tipo de actividad), ya sea al convenirse el contrato o durante la relación de trabajo. A esa determinación del tipo de trabajo se le suele llamar "categoría" y se dice que el trabajador "tiene" tal "categoría".

##### SERVICIOS EXCLUIDOS

Art. 40. — No podrá ser objeto del contrato de trabajo la prestación de servicios ilícitos o prohibidos.

Com. Art. 40: Se excluyen como posible objeto del contrato de trabajo los trabajos "ilícitos" y los "prohibidos".

#### TRABAJO ILICITO

Art. 41. — Se considerará ilícito el objeto cuando el mismo fuere contrario a la moral y a las buenas costumbres pero no se considerará tal si, por las leyes, las ordenanzas municipales o los reglamentos de policía se consintiera, tolerara o regulara a través de los mismos.

Com. Art. 41: La ley define como "ilícito" el trabajo "contrario a la moral y a las buenas costumbres"; pero no considera tal el que las leyes, ordenanzas municipales o reglamentos de policía consienten, toleran o regulan.

#### TRABAJO PROHIBIDO

Art. 42. — Se considerará prohibido el objeto cuando las normas legales o reglamentarias hubieren vedado el empleo de determinadas personas o en determinadas tareas, épocas o condiciones.

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

Com. Art. 42: El trabajo "prohibido" se da cuando las normas legales o reglamentarias "vedan" el empleo de determinadas personas (ej. menores de 14 años, art. 206 primer párrafo de esta ley o niños mayores de esa edad que no hayan completado su instrucción obligatoria ni tengan autorización de los párrafos segundo o tercero del mismo art.) o en determinadas tareas, épocas o condiciones (ej. las prohibiciones respecto al trabajo de mujeres y menores de los arts. 188 a 193 y 207, 208 y 211 de esta ley y 10 y 11 de la ley 11.317).

#### NULIDAD DEL CONTRATO DE OBJETO ILICITO

Art. 43. — El contrato de objeto ilícito no produce consecuencias entre las partes que se deriven de esta ley.

Com. Art. 43: El contrato de objeto (trabajo) "ilícito" (v. art. 41 y su comentario) es nulo; y lo es con el alcance de que las partes (trabajador y empleador) no pueden adquirir ni, en consecuencia, reclamar ningún derecho en relación al trabajo "ilícito" aunque éste haya sido cumplido. Ej.: quien se empleara para matar por un precio, no podría reclamar el precio aunque hubiese hecho ese "trabajo" (como tampoco el "empleador" podría reclamarle daños y perjuicios por incumplimiento de contrato, en caso de haberlo él cumplido).

#### NULIDAD DEL CONTRATO DE OBJETO PROHIBIDO - INOPONIBILIDAD AL TRABAJADOR

Art. 44. — El contrato de objeto prohibido no afectará el derecho del trabajador a percibir las remuneraciones e indemnizaciones que se deriven de su extinción por tal causa, conforme a las normas de esta ley y a las previstas en los estatutos profesionales y las convenciones colectivas de trabajo.

Com. Art. 44: A diferencia del trabajo "ilícito", el "prohibido" (v. art. 42 y su comentario) no priva al trabajador del derecho a las remuneraciones que correspondan por él ni a las indemnizaciones que puedan derivarse de su extinción( p. ej., si el empleador, decide cumplir la prohibición legal o reglamentaria y pone fin a la relación de trabajo por tal causa). Como, según el segundo párrafo del art. 42 "la prohibición del objeto del contrato está siempre dirigida contra el empleador", la nulidad no afecta los derechos que, según la ley (o el convenio colectivo aplicable, en su caso), le correspondan al trabajador.

#### PROHIBICION PARCIAL

Art. 45. — Si el objeto del contrato fuese sólo parcialmente prohibido, su supresión no perjudicará lo que del mismo resulte válido, siempre que ello sea compatible con la prosecución de la vinculación. En ningún caso tal supresión parcial podrá afectar los derechos adquiridos por el trabajador en el curso de la relación.

Com. Art. 45: El artículo consagra el principio de "conservación del contrato" (v. art. 10 y su comentario), pero (especificando que rige en tanto la nulidad parcial del objeto (por ser el trabajo sólo parcialmente prohibido) no sea incompatible con la prosecución del vínculo (es decir, no implique una alteración esencial de la relación el dejar de cumplirse parcialmente el objeto).

#### NULIDAD POR ILICITUD O PROHIBICION SU DECLARACION

Art. 46. — La nulidad del contrato por ilicitud o prohibición de su objeto tendrá las consecuencias asignadas en los artículos 43 y 44 de esta ley, y deberá ser declarada por los jueces, aún sin mediar petición de parte. La autoridad administrativa, en los límites de su competencia, mandará cesar los actos que lleven aparejados tales vicios.

Com. Art. 46: La nulidad (por "ilicitud" o "prohibición" del objeto, arts. 40 al 44) "deberá" ser declarada judicialmente sin necesidad de que las partes (trabajador o empleador) lo pidan. Además, la autoridad administrativa "mandará" cesar el trabajo "ilícito" o "prohibido" (si el empleador no cumple la orden administrativa será sancionable con multa, art. 2º y 5º del decreto-ley 18.694/70).

### CAPITULO V

#### De la formación del contrato de trabajo

#### CONSENTIMIENTO

Art. 47. — El consentimiento debe manifestarse por propuestas hechas por una de las partes del contrato de trabajo, dirigidas a la otra y aceptadas por ésta, se trate de ausentes o presentes.

Com. Art. 47: Concordancias: arts. 1144 a 1155 del C. Civil.

## ENUNCIACION DEL CONTENIDO ESENCIAL - SUFICIENCIA

Art. 48. — Bastará, a los fines de la expresión del consentimiento, el enunciado de lo esencial del objeto de la contratación, quedando regido lo restante por lo que disponian las leyes, los estatutos profesionales o las convenciones colectivas de trabajo, o lo que se concepte habitual en la actividad de que se trate, con relación al valor e importancia de los servicios comprometidos.

Com. Art. 48: Concordancia: art. 1148 del C. Civil.

## CONTRATO POR EQUIPO - INTEGRACION

Art. 49. — Cuando el contrato se formalice con la modalidad prevista en el artículo 110 de esta ley, se entenderá reservada al delegado o representante del grupo de trabajadores o equipo, la facultad de designar las personas que lo integran y que deban adquirir los derechos y contraer las obligaciones que se derivan del contrato, salvo que por la índole de las prestaciones resulte indispensable la determinación anticipada de los mismos.

Com. Art. 49: Según el art. 110, el "delegado" o "representante" del grupo es aquel trabajador que contrata (el trabajo) por el grupo o "equipo".

## INTERVENCION DE OFICINAS DE COLOCACION

Art. 50. — Cuando el contrato de trabajo se formalizara mediante la intervención de oficinas de colocaciones u otros servicios de empleo autorizados, el consentimiento se entenderá manifestado a través del pedido nominal del empleador y su asignación por aquellas oficinas o servicios, surtiendo todos los efectos del contrato o partir del conocimiento por el empleador del acto de asignación hecho saber por el trabajador o por el organismo de colocaciones. Para que la asignación surta efectos debe corresponder a la persona requerida.

Com. Art. 50: Interviniendo oficinas o servicios de empleo autorizados, el consentimiento entre las partes (trabajador y empleador) queda formalizado con el pedido del empleador y la asignación (del trabajador que previamente se anotó postulando un empleo), por la oficina o servicio, a partir del momento en que aquella asignación fue puesta en conocimiento del empleador por el mismo organismo de colocaciones o por el trabajador. Obviamente, para que el acto de asignación sea válido debe referirse a un trabajador que reúna las condiciones requeridas en el pedido del empleador.

## INCORPORACION DEL TRABAJADOR - OBLIGATORIEDAD - RESARCIMIENTO DE DAÑOS

Art. 51. — El empleador, en el caso del artículo 50 de esta ley, estará obligado a incorporar al trabajador o, en su defecto, al resarcimiento de daños.

Si la asignación del trabajador se hiciera para prestar servicios durante un plazo cierto y el empleador no lo incorporase, cargará con

la obligación de pagar una suma equivalente a los salarios que aquél hubiere percibido de haberse operado su incorporación.

Com. Art. 51: Una vez formalizado el consentimiento (es decir, al conocer el empleador el acto de asignación, tal como prevé el art. 50 —v. su comentario—), el empleador debe incorporar (dar ocupación) al trabajador o, en su defecto, resarcirle daños y perjuicios (v. art. 26 y su comentario), pero la ley establece que, tratándose de un contrato a plazo fijo, el empleador deberá de pagar una suma igual a los salarios que hubiere percibido el trabajador de cumplirse el contrato (solución que no coincide exactamente con la del art. 104).

## CAPITULO VI

### De la forma y prueba del contrato de trabajo

#### FORMA

Art. 52. — Las partes podrán escoger libremente sobre las formas a observar para la celebración del contrato de trabajo, salvo lo que dispongan las leyes o convenciones colectivas en casos particulares.

Com. Art. 52: Se recibe el principio de la libertad de formas (salvo disposición especial de ley o convenio colectivo). Por lo tanto, el contrato de trabajo puede hacerse tanto verbalmente (de palabra) como por escrito y, en este último caso, tanto por documento privado como por escritura pública o documento público: las partes pueden elegir la forma que les plazca.

#### NULIDAD POR OMISION DE LA FORMA

Art. 53. — Los actos del empleador para cuya validez esta ley los estatutos profesionales o las convenciones colectivas de trabajo exigieran una forma instrumental determinada se tendrán por no sucedidos cuando esa forma no se observare. No obstante el vicio de forma, el acto no es oponible al trabajador.

Com. Art. 53: Cuando las leyes laborales o los convenios colectivos exijan una determinada forma (por ejemplo, la escrita) para un acto del empleador (aquí ya no se trata del contrato de trabajo, a cuya forma se refiere el art. 52, sino de un acto unilateral del empleador), el acto se tendrá por no sucedido (acto inexistente) si no tiene la forma impuesta. Por ejemplo, el art. 264 dispone que el despido por “justa causa” debe comunicarlo, el empleador por escrito, haciendo constar la fecha y los motivos; si se pretende, entonces, despedir por “justa causa” verbalmente, se tendrá por no ocurrido ese pretendido despido por “justa causa”, vale decir, se lo considerará como inexistente (entiéndase: inexistente el despido por “justa causa”, cuestión distinta a que deba considerarse inexistente el despido; lo que la ley no admite —por inobservancia de la forma prescripta— es que el despido haya sido por “justa causa”).



## PRUEBA

Art. 54. — El contrato de trabajo se prueba por los modos autorizados por las leyes procesales y lo previsto en el artículo 25 de esta ley.

Com. Art. 54: A la libertad de "forma" (art. 52) se agrega la libertad de prueba; la ley tampoco impone una forma de prueba (p. ej. la escrita - comp. art. 1193 del C. Civil que, sin perjuicio de las excepciones de los arts. 1191 y 1192, impone la prueba por escrito de los contratos que tengan por objeto una cantidad de m..s de \$ 100.—). Se admiten todas las pruebas autorizadas por las leyes procesales y, además, la presunción del art. 25 (v. su comentario).

## APLICACION DE ESTATUTOS PROFESIONALES O CONVENCIONES COLECTIVAS DE TRABAJO

Art. 55. — Cuando por las leyes, estatutos profesionales o convenciones colectivas de trabajo se exigiera algún documento, licencia o carné para el ejercicio de una determinada actividad, su falta no excluirá la aplicación del estatuto o régimen especial, salvo que se tratara de profesión que exija título expedido por la autoridad competente. Ello sin perjuicio que la falta ocasione la aplicación de las sanciones que puedan corresponder de acuerdo con los respectivos regímenes aplicables.

Com. Art. 55: Hay "estatutos" —es decir, leyes laborales que reglamentan un contrato de trabajo especial— que exigen a los trabajadores comprendidos un determinado documento, como el "carnet" de periodista (ley 12.908, arts. 3º inc. a) y 11 a 17) o la "libreta de trabajo" del estatuto para el personal del servicio doméstico (decreto-ley 326/56, art. 11º); ese tipo de exigencias no impide la aplicabilidad del estatuto profesional de que se trate o del convenio colectivo, en su caso, a menos de que para el ejercicio de la profesión se requiera una habilitación profesional ("título expedido por autoridad competente").

## LIBRO ESPECIAL - FORMALIDADES - PROHIBICIONES

Art. 56. — Los empleadores deberán llevar un libro especial, registrado y rubricado, en las mismas condiciones que se exigen para los libros principales de comercio, en el que se consignara:

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

Se prohíbe:

1. Alterar los registros correspondientes a cada persona empleada.
2. Dejar blancos o espacios.

3. Hacer interlineaciones, raspaduras o enmiendas, las que deberán ser salvadas en el cuadro o espacio respectivo, con firma del trabajador a que se refiere el asiento y control de la autoridad administrativa.
4. Tachar anotaciones, suprimir fojas o alterar su follatura o registro. Tratándose de hojas móviles su habilitación se hará por la autoridad administrativa, debiendo estar precedido cada conjunto de hojas por una constancia extendido por dicha autoridad, de la que resulte su número y fecha de habilitación.

Com. Art. 56: El libro, a diferencia del que exigía el art. 160 del C. de Comercio no se obliga a llevarlo sólo a los comerciantes, sino a todo empleador (salvo, claro está, a los excluidos por el art. 2º, parte final, incisos a) y b), de la ley). Su omisión es sancionable con una multa administrativa (arts. 2º y 3º, decreto-ley 18.694/70) y además origina la inversión de la carga de la prueba en la forma prevista por el art. 59 (por otra parte, según el art. 3º del decreto-ley 18.694/70, también origina una presunción desfavorable al empleador).

La rubricación deberá requerirse ante la autoridad administrativa del trabajo nacional (Ministerio de Trabajo) o provincial (p. ej. Subsecretaría de Trabajo de la Pcia. de Buenos Aires), según sea el caso.

#### OMISION DE FORMALIDADES - CARENCIA DE VALIDEZ PROBATORIA

Art. 57. — Los libros que carezcan de alguna de las formalidades prescritas en el artículo 56 o que tengan alguno de los defectos allí consignados, no tendrán valor en juicio en favor del empleador y no servirán para acreditar el cumplimiento de obligaciones y deberes en materia de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.

Com. Art. 57: Si el libro carece de las formalidades que exige el art. 56 (es decir, no está rubricado o no figuran en él los datos requeridos) o está llevado con los defectos a que se refiere el mismo artículo, no sólo no tendrá valor probatorio en juicio, a favor del empleador, sino que tampoco, probará ante la autoridad administrativa del trabajo o de la seguridad social el cumplimiento de las obligaciones correspondientes; lo cual por ejemplo, puede originar tanto la imposición de una multa por "infracción a las obligaciones formales" (art. 3º del decreto-ley 18.694) como una multa por "incumplimiento de las obligaciones emergentes de la relación de trabajo" (art. 4º del decreto-ley 18.694/70).

#### APLICACION A LOS REGISTROS, PLANILLAS U OTROS ELEMENTOS DE CONTRALOR

Art. 58. — Idéntico requisito de validez deberán reunir los registros, planillas u otros elementos de contralor, exigidos por los estatutos profesionales o convenciones colectivas de trabajo.

Com. Art. 58: Lo dispuesto en el art. 57 se aplica también a los registros y planillas requeridos por estatutos profesionales o convenios colectivos.

#### OMISION DE SU EXHIBICION - INVERSION DE LA CARGA DE LA PRUEBA - DECLARACION JURADA

Art. 59. — En los casos en que, a requerimiento judicial o administrativo, no se exhibe el libro, registro, planillas u otros elementos de contralor previstos en los artículos 56 y 58 de esta ley, o resultara que éstos no reúnen los requisitos exigidos, o que adolecen de los defectos consignados, incumbirá al empleador la prueba contraria, si el trabajador o sus causahabientes prestan declaración jurada sobre los hechos que debieran consignarse en los mismos.

Com. Art. 59: Cuando a requerimiento judicial o administrativo, no se exhiben el libro del art. 56 o la documentación a que se refiere el art. 58 o uno u otra tienen las deficiencias que menciona el art. 57, si el empleador o sus causas habientes afirman, bajo declaración jurada, hechos que debieron estar consignados en aquel libro y aquella documentación, deberá tenerse por cierto lo jurado, salvo prueba en contra producida por el empleador. Debe entenderse que el juramento ha de referirse a los hechos concretos que debieron figurar y no a apreciaciones genéricas o globales (por ejemplo, a la reclamación de una suma total sin determinar los hechos que pueden establecer el cálculo de ella).

#### REMUNERACIONES - INVERSION DE LA CARGA DE LA PRUEBA - FACULTAD DE LOS JUECES

Art. 60. — En los casos en que se controvierta el monto o cobro de remuneraciones la prueba contraria a la reclamación en juicio del trabajador, corresponderá al empleador demandado. Lo dispuesto no excluye la demostración por el trabajador, del hecho que dio origen al crédito.

Si por aplicación de lo dispuesto en el párrafo anterior se arribase, en cuanto al monto del salario, a una manifiesta desproporción en las prestaciones, el juez podrá apartarse, por decisión fundada, de la petición, y fijará el importe del crédito de acuerdo a las circunstancias de cada caso.

Com. Art. 60: Se invierte la carga de la prueba del monto o cobro de las remuneraciones, lo cual significa que si el empleador no prueba lo contrario se estará a lo que haya afirmado el trabajador, aunque éste no haya probado los hechos que justifiquen su cálculo de las remuneraciones que pretenda le son debidas; sin embargo, el juez puede apartarse de lo afirmado por el trabajador respecto al monto de la remuneración, si resultará una "manifiesta desproporción entre las prestaciones" (es decir, entre el valor del trabajo y el monto invocado de la remuneración), en cuyo caso él fijará el importe del crédito.

#### INTIMACIONES - PRESUNCION

Art. 61. — El silencio del empleador ante la intimación hecha por el trabajador de modo fehaciente, relativa al cumplimiento o incumplimiento de las obligaciones derivadas del contrato de trabajo, sea al

tiempo de su formalización ejecución, suspensión, reanudación, extinción o cualquier otra circunstancia que haga que se creen, modifiquen o extingan derechos derivados del mismo, será considerado como un obrar opuesto al principio de buena fe e interpretado como una expresión de consentimiento tácito respecto de la reclamación formulada, a tal efecto dicho silencio deberá subsistir durante un lapso razonable, el que nunca será inferior a dos días hábiles.

Com. Art. 61. Concordancia: arts. 918 y 919 del C. Civil.

Es usual que el trabajador intimé ciertos actos o ciertas explicaciones (p. ej. pago de algún crédito laboral que cree tener, reintegro al trabajo, explicación de si la negativa de trabajo significa despido —“ante negativa de trabajo día... aclare situación”—). En esas circunstancias, la ley valora el silencio del empleador como un silencio circunstanciado que manifiesta tácitamente el consentimiento del empleador respecto del objeto de la intimación, si ese silencio subsiste durante un lapso razonable. Generalmente el trabajador, al intimar, pone un lapso a la respuesta (ej. “ante negativa trabajo día... intimo aclare situación en el plazo de... bajo percibimiento de considerarme despedido”), que nunca podrá ser inferior a dos días hábiles.

#### RENUNCIA AL EMPLEO - EXCLUSION DE PRESUNCIONES A SU RESPECTO

Art. 62. — No se admitirán presunciones en contra del trabajador ni derivadas de la ley ni de las convenciones colectivas de trabajo, que conduzcan a sostener la renuncia al empleo o a cualquier otro derecho, sea que las mismas deriven de su silencio o de cualquier otro modo que no implique una forma de comportamiento inequívoco en aquel sentido.

Com. Art. 62: Se excluyen presunciones que impliquen la renuncia del trabajador al empleo o a cualquier otro derecho, incluso si estuviesen dispuestas por ley (lo cual significa que se derogaría cualquier presunción, en ese sentido, con fundamento legal, preexistente; lógicamente, la ley no puede impedir que en el futuro otra ley las establezca, porque la ley posterior deroga a la precedente) o por convenio colectivo. Esto implica que no se admite que al silencio del trabajador, en el supuesto análogo al del art. 61 de una intimación del empleador, se le pueda dar el valor de una presunción (o reconocimiento por el trabajador) de la renuncia al empleo o a otro derecho (“sea que las mismas deriven de su silencio...”). Obsérvese que la inadmisibilidad refiere solo a los casos en que se presume (o “sostenga”) la renuncia al empleo o algún derecho; la norma legal no se refiere a otro tipo de reconocimientos tácitos. E incluso se contempla la posibilidad de admitir la renuncia tácita (entiéndase: al empleo —ya que, en principio, los derechos laborales adquiridos por el trabajador son irrenunciables, art. 12) cuando haya habido “un comportamiento inequívoco en aquel sentido”. Imagínese (para llegar al absurdo) el caso del trabajador que un día desaparece de su trabajo (es decir, no vuelve más), pasan años sin que vuelva ni dé ninguna explicación de su ausencia y, al cabo de muchos años, vuelva pretendiendo que se le dé ocupación, porque su “silencio” no pudo interpretarse como renuncia al empleo.

## DESPIDO - PRESUNCION

Art. 63. — Probada por el trabajador la existencia de la relación de trabajo y su cesación, se presume el despido, salvo prueba en contrario.

Com. Art. 63: El artículo consagra una presunción de despido en caso de cesación de la relación de trabajo. Es una presunción "juris tantum", que el empleador puede desvirtuar con prueba contraria, es decir, con prueba de haberse producido la extinción del vínculo laboral por otro acto distinto (renuncia, mutuo acuerdo, etc.; v. arts. 261 a 276).

## FIRMA - IMPRESION DIGITAL

Art. 64. — La firma es condición esencial en todos los actos extendidos bajo forma privada, con motivo del contrato de trabajo. Se exceptúan aquellos casos en que se demostrara que el trabajador no sabe o no ha podido firmar, en cuyo caso bastará la individualización mediante impresión digital, pero la validez del acto dependerá de los restantes elementos de prueba que acrediten la efectiva realización del mismo.

Com. Art. 64: Se exige la firma como "condición esencial" de todos los "actos" (entiéndase: documentos) emanados de las partes "bajo forma privada" (es decir: documentos privados) con motivo del contrato de trabajo (no se trata solo del mismo contrato —si se hizo por escrito—, sino también de todo documento, incluso unilateral que se relacione con él), pero se admite la "impresión digital", acompañada de prueba respecto a la realización del acto documentado, en un caso excepcional: cuando se demuestre que el trabajador "no sabe o no ha podido" firmar.

## FIRMA EN BLANCO - INVALIDEZ - MODOS DE OPOSICION

Art. 65. — La firma no puede ser otorgada en blanco por el trabajador, y éste podrá oponerse al contenido del acto, demostrando que las declaraciones insertas en el documento no son reales. Esta demostración podrá ser hecha por cualquier medio de prueba.

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

Com. Art. 65: Como medida de prevención de la "simulación ilícita" (p. ej.: simulación de pagos u otros actos no efectuados) la ley prohíbe la firma "en blanco", en contra del art. 1.016 del C. Civil, que la admite expresamente (a diferencia de los créditos laborales del trabajador, irrenunciables —art. 12—, los derechos patrimoniales civiles se consideran generalmente disponibles). Ello significa que el trabajador que firmó "en blanco" podrá, aunque haya debido reconocer la firma, por ser suya (art. 1.028 del C. Civil), oponerse al contenido del documento sin la limitación probatoria del art. 1.017 del Código Civil (que excluye la prueba testimonial). La ley dice expresamente que podrá usar "cualquier medio de prueba".

En cuanto al último párrafo del artículo, sobre la posibilidad de

apartarse los jueces del contenido de un documento cuya firma ha sido judicialmente reconocida si se dieran elementos de convicción (es decir, pruebas) conducentes a la demostración de lo contrario (a su contenido), debe tenerse presente que aun cuando el art. 1026 del C. Civil dice que el documento privado reconocido judicialmente tiene, entre las partes, el mismo valor que un documento público, los artículos que determinan ese valor son los arts. 994 y 995 del mismo C. Civil, que aunque establecen la "plena fe" respecto a haberse ejecutado los actos y pagos, y efectuado las convenciones y reconocimientos que consten en el documento, lo mismo que respecto a los hechos o actos jurídicos directamente relativos al acto principal, no exige —para desvirtuar su eficacia probatoria, la "querrela de falsedad"—que, en cambio, requiere el art. 993 (en efecto: éste se refiere a la "existencia material" de los hechos que cumplió o dijo haberse cumplido en su presencia el oficial público, y en el documento privado no interviene ningún oficial público. Sólo haría falta la "querrela de falsedad" si se intentase probar la falsificación del mismo documento privado).

#### FORMULARIOS

Art. 66. — Las cláusulas o rubros insertos en formularios dispuestos o utilizados por el empleador, que no correspondan al impreso, la incorporación a los mismos de declaraciones o cantidades, cancelatorias o liberatorias por más de un concepto u obligación, o diferentes períodos acumulados, se apreciarán por los jueces, en cada caso, en favor del trabajador.

Com. Art. 66: También se trata de una norma preventiva de la "simulación ilícita" documental. La norma no quita, sin más, valor probatorio a las cláusulas o rubros que aparezcan en formularios impresos sin corresponder al texto impreso ni a las declaraciones o cantidades que cancelen o liberen más de un concepto o obligación (p. ej.: "\$... en concepto de aguinaldo, vacaciones, feriados, horas extras..."; o, "\$... en tal concepto, sin que quede ninguna otra suma adeudada") o diferentes períodos acumulados (ej.: "\$ por aguinaldos de toda la duración del contrato"), pero manda que los jueces las aprecien, en cada caso, en favor del trabajador, vale decir, que desconfíen de su valor probatorio. Por lo demás, ante lo que disponen los arts. 154, 155 y 156, sobre los recibos, cláusulas de ese tipo (globales respecto de varios rubros o períodos de pago) carecerían de eficacia probatoria.

### CAPITULO VII

#### De los derechos y deberes de las partes

##### OBLIGACION GENERICA DE LAS PARTES

Art. 67. — Las partes están obligadas, activa y pasivamente, no sólo a lo que resulta expresamente de los términos del contrato, sino a todos aquellos comportamientos que sean consecuencia del mismo, resulten de esta ley, de los estatutos profesionales o convenciones colectivas de trabajo, apreciados con criterio de colaboración y solidaridad.

Com. Art. 67: El contrato y la relación de trabajo se tipifican por las obligaciones mutuas del trabajador y del empleador de trabajar subordinadamente y pagar la remuneración (v. arts. 23 y 24 y sus comentarios); pero si esas dos obligaciones son las que sirven para diferenciar el contrato y la relación de trabajo y denunciar su existencia, ello no significa que sean las únicas. La misma ley, en los arts. 88 a 98 detalla muchas otras, sin perjuicio de las que pueden disponer los estatutos especiales, los convenios colectivos y las mismas partes, en el contrato. Pero, además de todas éstas, impuestas por normas expresas (de la ley, del convenio colectivo o del contrato individual), son exigibles todas las obligaciones y deberes que "sean consecuencia" (implícita) del contrato". Y todo ese complejo de obligaciones y deberes deben ser apreciados "con criterio de colaboración y solidaridad", ya que la ley, sin perjuicio de hacerse cargo de la diversidad y oposición de intereses en trabajadores subordinados y empleadores, encuentra que ambos integran un grupo organizado, bajo una dirección y con un orden jerárquico (v. art. 5º y su complementario y art. 73).

#### PRINCIPIO DE LA BUENA FE

Art. 68. — Las partes están obligadas a obrar de buena fe, ajustando su conducta a lo que es propio de un buen empleador y de un buen trabajador, tanto al celebrar, ejecutar o extinguir el contrato o la relación de trabajo.

Com. Art. 68: Concordancia: art. 1.189, primer párrafo, del C. Civil, que estatuye la "buena fe" contractual. La diferencia con el C. Civil consiste en que la ley comentada el deber de actuar de "buena fe" en relación a la conducta propia de un "buen empleador" y un "buen trabajador", lo cual debe ser relacionado con el "criterio de colaboración y solidaridad" del art. 67 (v. su comentario).

#### FACULTAD DE ORGANIZACION

Art. 69. — El empleador tiene facultades suficientes para organizar económica y técnicamente la empresa, explotación o establecimiento, con la participación que las leyes asignen al personal o delegados de éste.

Com. Art. 69: Este artículo y los tres siguientes reglamentan los "poderes jerárquicos" del empleador, mediante los cuales éste puede organizar y dirigir, con la indispensable eficacia, la empresa, sin perjuicio de que las leyes puedan asignar a los trabajadores una participación en la dirección y gestión de aquélla (v. art. 5º y su comentario). Este se refiere, propiamente, al poder de organización, también llamado "poder reglamentario" —en relación a los trabajadores—, tanto con relación al aspecto económico como al técnico, con reserva, como en el caso del art. 5º, de "la participación que las leyes asignen al personal o delegados de éste".

#### FACULTAD DE DIRECCION

Art. 70. — Las facultades de dirección que asisten al empleador deberán ejercitarse con carácter funcional, atendiendo a los fines de la

empresa, a las exigencias de la producción, tanto como la preservación y mejora de los derechos personales y patrimoniales del trabajador.

Com. Art. 70: El artículo se refiere al "poder de dirección", otro de los "poderes jerárquicos" (v. comentario al art. 69) e impone su ejercicio funcional, es decir, 'atendiendo a los fines de la empresa, a las exigencias de la producción y mejora de los derechos personales y patrimoniales del trabajador". Esa exigencia legal de funcionalidad excluye su uso meramente caprichoso o arbitrario en perjuicio del trabajador.

#### FACULTAD DE MODIFICAR LAS FORMAS Y MODALIDADES DEL TRABAJO

Art. 71. — El empleador está facultado para introducir todos aquellos cambios relativos a la forma y modalidades de la prestación del trabajo, en tanto esos cambios no importen un ejercicio irrazonable de esa facultad, ni alteren modalidades esenciales del contrato, ni causen perjuicio material ni moral al trabajador.

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

Com. Art. 71: Aquí se reglamenta el *ius variandi* o poder de introducir ciertos cambios relativos a la "forma y modalidades de la prestación de trabajo", que es un aspecto del "poder de dirección" (v. art. 70 y su comentario); al reglamentarlo, la ley lo limita, pues exige que los cambios "no importen ejercicio irrazonable (es decir, no funcional, v. comentario al art. 70) de esa facultad, ni alteren las modalidades esenciales del contrato, ni causen perjuicio material ni moral al trabajador". Se admite que si se pretende hacer, por parte del empleador, un uso indebido de ese poder, el trabajador opte por considerarse despedido por culpa del empleador o reclamar judicialmente persiguiendo el restablecimiento de las condiciones alteradas. La reclamación judicial tramitará por el "procedimiento sumarísimo" que contempla las normas procesales (ej.: art. 498 del C. Procesal Civil y Comercial de la Nación). El juicio suspende el cambio hasta que haya pronunciamiento judicial.

Como se verá, por otra parte, el ejercicio del "poder disciplinario" no puede modificar el contrato de trabajo (art. 74).

#### FACULTADES DISCIPLINARIAS — LIMITACION

Art. 72. — El empleador podrá aplicar medidas disciplinarias proporcionadas a las faltas o incumplimiento demostrados por el trabajador. Para que ello sea procedente deberá oírse previamente al trabajador. Este podrá cuestionar ante los organismos competentes la procedencia, el tipo o la extensión de la medida aplicada para que se la suprima, sustituya por otra o limite, según los casos.



Com. Art. 72: Lo ahora reglamentado es, entre los "poderes jerárquicos" (v. art. 67, su comentario), el "poder disciplinario". La ley no enumera las sanciones, aunque otras normas se refieren al despido por justa causa (art. 263) y la suspensión disciplinaria (art. 236); la multa, en cambio, está prohibida (art. 145, último párrafo). Se admite que también existen sanciones morales (llamado de atención, apercibimiento). En cambio no se permite el cambio del contrato de trabajo (p. ej.: la retrogradación o rebaja de categoría) como sanción (art. 74).

Se condiciona la validez de la sanción a que ella sea proporcional a la falta y a la audiencia previa (derecho a ser oído) del trabajador.

Este último puede cuestionar la medida disciplinaria ante la autoridad administrativa y judicial y obtener la supresión, la limitación o la sustitución de la sanción por otra, según los casos; obviamente, la decisión sobre la supresión, limitación o sustitución compete exclusivamente a la autoridad judicial, a menos que el empleador haya aceptado voluntariamente un arbitraje administrativo (arts. 18 y 95 de la Constitución Nacional).

#### MODALIDADES DE SU EJERCICIO

Art. 73. — El empleador, en todos los casos, deberá ejercitar las facultades que le están conferidas en los artículos anteriores, así como la de disponer suspensiones por razones económicas, en los límites y con arreglo a las condiciones fijadas por la ley, los estatutos profesionales, las convenciones colectivas de trabajo, los consejos de empresas y si los hubiere los reglamentos internos que éstos dictaren. Siempre se cuidará de satisfacer las exigencias de la organización del trabajo en la empresa y el respeto debido a la dignidad del trabajador y sus derechos patrimoniales, excluyendo toda forma de abuso del derecho.

Com. Art. 73: Los "poderes jerárquicos" del empleador (v. comentario al art. 67), incluido el de suspensión por razones económicas, están limitados y condicionados por la ley (arts. 69 a 72 y, en su caso, estatutos especiales), los convenios colectivos de trabajo y "los consejos de empresa y, si los hubiere, los reglamentos internos que éstos dictaren.

Los "consejos de empresa" (no hay ley que los reglamente en nuestro país) son organismos internos de la empresa integrados por representantes del personal y por el empleador o representantes del empleador, quienes pueden establecer disposiciones aplicables en la empresa, con la amplitud que los reconozca a éstas la legislación (se suelen llamar "acuerdos de empresa" y uno de esos acuerdos puede ser relativo al "reglamento interno" del personal).

La ley fija dos "pautas fundamentales al ejercicio de los "poderes jerárquicos": su uso funcional (v. arts. 70 y 71 y sus comentarios), es decir, cuidando de "satisfacer las exigencias de la organización del trabajo en la empresa" (v. art. 5º) y el respeto a la dignidad de trabajar y sus derechos patrimoniales (v. art. 11, su comentario). Se excluye toda forma de "abuso de derecho" (concordancia: art. 1071 del C. Civil) y, por lo tanto, todo ejercicio arbitrario o meramente caprichoso de ellos, que perjudique a los trabajadores.

## MODIFICACION DEL CONTRATO DE TRABAJO — SU EXCLUSION COMO SANCION DISCIPLINARIA

Art. 74. — No podrán aplicarse sanciones disciplinarias que constituyan una modificación del contrato de trabajo.

Com. Art. 74: No se admiten modificaciones del contrato de trabajo a título de sanción (p. e.), el cambio de la "categoría" profesional contractual, rebajándola —retrogradación—).

## Suspensiones disciplinarias anteriores

Art. 75. — Transcurridos doce (12) meses de la aplicación de una sanción disciplinaria no se la podrá tener en cuenta a ningún efecto.

Com. Art. 75: Las sanciones anteriores pueden servir de precedentes, en orden a la justificación de otra sanción y de la gravedad de ésta (satisfasciendo el requisito de "proporcionalidad" entre la falta y su sanción, art. 72); pero no se pueden tomar en cuenta sanciones aplicadas después de pasados 12 meses desde ellas.

## CONTROLES PERSONALES

Art. 76. — Los sistemas de controles personales del trabajador destinados a la protección de los bienes del empleador deberán siempre salvaguardar la dignidad del trabajador y deberán practicarse con discreción y se harán por medios de selección automática destinados a la totalidad del personal.

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

Com. Art. 76: Según el principio del art. 73, que exige el "respeto debido a la dignidad del trabajador", en el ejercicio de los "poderes jerárquicos", se limita el poder de control personal (para prevenir o sancionar faltas).

## CONOCIMIENTO

Art. 77. — Los controles referidos en el artículo anterior así como los relativos a la actividad del trabajador, deberán ser conocidos por éstos.

Com. Art. 77: Se condicionan los controles del art. 76 a su conocimiento (anterior) por los trabajadores; vale decir, éstos deben ser informados de que se aplicarán.

## APROBACION

Art. 78. — Los sistemas en todos los casos deberán tener la aprobación de la autoridad de aplicación, la que consultará a la asociación profesional firmante de la convención colectiva que fija la relación de trabajo.

Com. Art. 78: También se condicionan los controles del art. 76 a la aprobación de la autoridad (administrativa) de aplicación, con consulta, por parte de ésta, a la asociación profesional firmante de la convención colectiva de trabajo que rija (obviamente, si la hay).

## REGLAMENTACIONES

Art. 79. — La autoridad de aplicación podrá dictar reglamentaciones de carácter general, por zona o por actividad o rama de actividad, así como resolver casos particulares atendiendo a las modalidades y necesidades de los supuestos y con consulta previa a las organizaciones profesionales de trabajadores.

Com. Art. 79: Se faculta a la autoridad (administrativa) de aplicación, a dictar reglamentaciones de carácter general, "por zona o por actividad o rama de actividad" y a "resolver" casos particulares atendiendo a las modalidades y necesidades de ellas, con previa consulta de las organizaciones profesionales de trabajadores. La resolución administrativa que se dicte en los casos particulares está sujeta a los recursos que contempla la ley de procedimientos administrativos y su reglamentación (decreto-ley 19.549/72) o decreto 1.759/72 incluso en la vía judicial (art. 23 del decreto-ley 19.549).

## RECONOCIMIENTOS MEDICOS

Art. 80. — Los reconocimientos médicos, salvo los concernientes a la admisión del trabajador en el empleo y los previstos en materia de higiene y seguridad, sólo podrán efectuarse según lo previsto en el artículo 227 de esta ley.

Com. Art. 80: Para el reconocimiento médico se remite al art. 227 (sobre enfermedades inculpables), en el que se admite la libre elección de su médico por el trabajador, pero también la obligación de éste a someterse al control del médico del empleador (en caso de discrepancia entre los médicos, el empleador deberá solicitar la designación de un médico oficial y, si no lo hiciera, se estará a lo que certifique el del trabajador (v. art. 9º, segundo párrafo).

## ENCUESTAS Y PESQUISAS — PROHIBICION — LIBERTAD DE EXPRESION

Art. 81. — El empleador no podrá, ya sea al tiempo de su contratación, durante la duración del contrato o con vista a su disolución, realizar encuestas o pesquisas sobre las opiniones políticas, religiosas o sindicales del trabajador. Este podrá expresar libremente sus opiniones sobre tales aspectos en los lugares de trabajo, en tanto ello no constituya factor de indisciplina o interfiera en el normal desarrollo de las tareas.

Com. Art. 81: Se prohíbe el control (realizar encuestas o pesquisas) de las opiniones políticas, religiosas o sindicales del trabajador. Se admite que él las exprese en los lugares de trabajo, en tanto no interfieran la disciplina o el normal desarrollo de las tareas.

## PAGO DE LA REMUNERACION

Art. 82. — El empleador está obligado a satisfacer el pago de la remuneración debida al trabajador en los plazos y condiciones previstas en esta ley.

Com. Art. 82: Bajo el título de "deber de seguridad", la ley establece aspectos fundamentales del llamado "deber de previsión", por el

cual el empleador debe adoptar las providencias necesarias (según el tipo de trabajo, la experiencia y la técnica) para salvaguardar la integridad psicofísica y dignidad de los trabajadores; un aspecto de ese deber (reglamentado por la ley expresamente) consiste en la observancia de las pausas y limitaciones a la duración del trabajo. También lo integran la observancia de las disposiciones legales y reglamentarias sobre higiene y seguridad del trabajo; al mencionar expresamente este aspecto del "deber de previsión", la ley impide toda posible discusión sobre el carácter de deber contractual del cumplimiento de aquellas disposiciones cuya observancia, por lo tanto, dará al trabajador derecho a reclamar daños y perjuicios según las normas de derecho común (Código Civil). Desde luego, que las normas sobre higiene y seguridad del trabajo también configuran deberes jurídico-públicos, sancionables con multa (arts. 2º, 4º y 5º del decreto-ley 18.694/70), pero eso no quita que faculte también al trabajador a demandar daños y perjuicios.

#### DEBER DE SEGURIDAD

Art. 83. — El empleador debe hacer observar las pausas y limitaciones a la duración del trabajo establecidas en esta ley y demás normas reglamentarias, y adoptar las medidas que según el tipo de trabajo, la experiencia y la técnica sean necesarias para tutelar la integridad psicofísica y la dignidad de los trabajadores, debiendo evitar los efectos perniciosos de las tareas penosas, riesgosas o determinantes de vejez o agotamiento prematuro, así como también los derivados de ambientes insalubres o ruidosos.

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

Com. Art. 83: El artículo también reconoce al trabajador el poder de rehusarse a trabajar "siempre que exista peligro inminente de daño o se hubiera configurado el incumplimiento de la obligación (se entiende: de observar las disposiciones legales y reglamentarias sobre higiene y seguridad en el trabajo) mediante constitución en mora" (que no es necesaria en caso de peligro inminente de daño); también puede el trabajador negarse a trabajar si el empleador no realiza los trabajos o proporciona los elementos requeridos, en caso de declaración de insalubridad por la autoridad competente.

Se entiende que el trabajador, en esos casos, rehusando el trabajo, no sólo no incurre en incumplimiento del contrato de trabajo (por lo tanto, no puede ser sancionado válidamente), sino que no pierde la remuneración, porque su negativa de trabajar no sólo está debidamente fundada, sino que lo está en la culpa (incumplimiento contractual) del empleador.

La inexistencia de disposiciones legales reglamentarias no exime al empleador de adoptar las medidas que, según el tipo de trabajo, la experiencia y la técnica, sean necesarias para salvaguardar la integridad

psicofísica y la dignidad de los trabajadores, pues esa salvaguardia debida constituye la esencia del "deber de previsión" (o "seguridad"). ...

#### REINTEGRO DE GASTOS Y RESARCIMIENTO DE DAÑOS

Art. 84. — El empleador deberá reintegrar al trabajador los gastos suplidos por éste para el cumplimiento adecuado del trabajo, y resarcirlo de los daños sufridos en sus bienes por el hecho y en ocasión del mismo.

Com. Art. 84: El "deber de previsión" (v. Art. 83) también cubre los intereses patrimoniales del trabajador; de ahí el deber de reintegrarle los gastos suplidos por él y de resarcirlo de los daños sufridos en "por el hecho y en ocasión" del trabajo, (fórmula análoga a la de la protección de, respecto de la integridad psicofísica del trabajador, establece la ley de "accidentes del trabajo").

#### DEBER DE PROTECCION - ALIMENTACION Y VIVIENDA

Art. 85. — El empleador debe prestar protección a la vida y bienes del trabajador cuando éste habite en el establecimiento. Si se le proveyese de alimentación y vivienda, aquélla deberá ser sana y suficiente, y la última, adecuada a las necesidades del trabajador y su familia. Debe efectuar a su costa las reparaciones y refecciones indispensables, conforme a las exigencias del medio y confort.

Com. Art. 85: Otro aspecto del "deber de previsión" (Art. 83) se extiende a la protección de la vida y bienes del trabajador en la circunstancia especial de que éste habite en el establecimiento. Se exige que, si fuera debida, la provisión de alimentación y vivienda sea sana y suficiente (en el caso de la alimentación) y adecuada a las necesidades del trabajador y su familia (en el caso de la vivienda). También se exigen las reparaciones y refecciones necesarias "conforme a las exigencias del medio y confort".

#### DEBER DE OCUPACION

Art. 86. — El empleador deberá garantizar al trabajador ocupación efectiva salvo que el incumplimiento responda a motivos fundados que impidan la satisfacción de tal deber, garantizándole el goce de la remuneración respectiva. La ocupación deberá ser, además, aquella que corresponda a la calificación o categoría profesional del trabajador para la que hubiese sido contratado, o la superior a la que hubiese sido promovido. Si el trabajador fuese destinado a tareas superiores, distintas de aquellas para las que fue contratado, tendrá derecho a percibir la remuneración correspondiente por el tiempo de su desempeño, si la asignación fuese de carácter transitorio.

Se reputarán las nuevas tareas o funciones como definitivas si desaparecieran las causas que dieron lugar a la suplencia, y el trabajador continuase en su desempeño o transcurrieran los plazos que se fijan al efecto en los estatutos profesionales o las convenciones colectivas de trabajo.

Com. Art. 86: Se establece con carácter general el "deber de ocupación". Previamente sólo se lo consideraba establecido rigurosamente en casos especiales en que la inactividad podía perjudicar al trabajador (artistas, deportistas profesionales y casos similares); sólo se admite la

excepción por "motivos fundados" que impidan la ocupación efectiva y garantizando el goce de la remuneración.

Además debe darse ocupación de acuerdo a la categoría profesional contractual (la categoría convenida contractualmente, —que no se confunde con la habilitación profesional, pues nada impide que alguien esté profesionalmente habilitado para trabajar en una categoría superior a la que contrató—). Se agrega que si el trabajador fuese destinado a tareas superiores a la de su categoría contractual, le corresponderá la remuneración superior durante el tiempo en que las haga. Y que se reputará definitivo el ascenso si desaparecidas las causas de la suplicia el trabajador siguiese en las tareas superiores (en su caso) transcurriesen los plazos que fijan los estatutos o los convenios colectivos de trabajo.

#### DEBER DE DILIGENCIA E INICIATIVA DEL EMPLEADOR

Art. 87. — El empleador deberá cumplir con las obligaciones que resulten de esta ley, de los estatutos profesionales, convenciones colectivas de trabajo y de los sistemas de seguridad social, de modo de posibilitar al trabajador el goce íntegro y oportuno de los beneficios que tales disposiciones le acuerdan. No podrá invocar en ningún caso el incumplimiento de parte del trabajador de las obligaciones que le están asignadas y del que se derive la pérdida total o parcial de aquellos beneficios, si la observancia de las obligaciones dependiese de la iniciativa del empleador y, no probase el haber cumplido oportunamente de su parte las que estuviesen en su cargo como agente de retención, contribuyente u otra condición similar.

Com. Art. 87: El empleado está obligado no sólo a cumplir las obligaciones restantes para él de la ley y de los estatutos profesionales y convenios colectivos de trabajo, sino también de los sistemas de seguridad social (régimen previsional, asignaciones familiares y obras sociales).

Se convierten en contractuales las obligaciones (p. ej. de inscripción, aportes, documentación, etc.) de los regímenes de seguridad social, de modo que su incumplimiento contractual, aparte de las sanciones que pueda tener en aquellos regímenes, constituirá incumplimiento del contrato de trabajo, frente al trabajador, en cuanto sea un impedimento al "gocce íntegro y oportuno" de los beneficios que le acuerdan tales sistemas (previsional, de asignaciones familiares y obras sociales) a él y a sus derechohabientes. En este orden de consideraciones, por otra parte, el empleador no podrá invocar el incumplimiento (respecto de esos regímenes) por parte del trabajador (que le ocasionase la pérdida total o parcial de los beneficios) "si la observancia de las obligaciones dependiese de la iniciativa del empleador" (caso, p. ej., en que los regímenes de seguridad social le impongan "retenciones" sobre los haberes del trabajador), si no prueba que cumplió "oportunamente" con las obligaciones a su cargo como agente de retención, contribuyente y similares.

#### DEBER DE OBSERVAR LAS OBLIGACIONES FRENTE A LOS ORGANISMOS SINDICALES Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL - CERTIFICADO DE TRABAJO

Art. 88. — La obligación de ingresar los fondos de seguridad social por parte del empleador y los sindicales a su cargo, ya sea como obli-

gado directo o como agente de retención, configurará asimismo una obligación contractual.

El empleador, por su parte, deberá dar al trabajador cuando este lo requiriese, durante el tiempo de la relación o a la época de su extinción, constancia documentada de ello.

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

Com. Art. 88: Se ratifica la incorporación de la "obligación de ingresar fondos", por parte del empleador de seguridad social "y los sindicatos a su cargo, ya sea como obligado directo o como agente de retención" (la referencia a los fondos sindicales es un agregado respecto del art. 87), como obligación contractual.

Se agrega que el trabajador puede requerir —durante la relación de trabajo o al extinguirse ésta— constancia documentada del cumplimiento de esas obligaciones.

Finalmente (es, como el contemplado en el Art. 87, un aspecto del "deber de previsión" —v. comentario del Art. 83—), se reg'la el otorgamiento del certificado de trabajo, en el que consiste el tiempo de prestación de servicios, naturaleza de éstos, sueldos percibidos y "aportes y contribuciones efectuados con destino a los organismos de seguridad social".

#### IGUALDAD DE TRATO

Art. 89. — El empleador debe dispensar a todos los trabajadores igual trato en identidad de situaciones. Se considerará arbitrario el trato desigual en tales situaciones si, actuando el empleador con las facultades que le están conferidas por esta ley, hiciere d'scriminationes que no respondan a causas objetivas. La exigencia de igualdad de trato no podrá afectar las condiciones más favorables que tenga reconocidas el trabajador, provenientes del contrato de trabajo que lo vincula al empleador.

Com. Art. 89: Se consagra el principio llamado de "trato igual de los iguales en igualdad de circunstancias"; se considera "arbitrario" el trato desigual, aunque el empleador actuase "con las facultades que le están conferidas por esta ley", si "hiciera discriminaciones que no respondan a causas o'jetivas (p. ej.: si dispuso el otorgamiento de una "gratificación" para la generalidad de los trabajadores y excluyó a alguno o algunos sin que mediara algún motivo objetivo de exclusión).

Se admite, sin embargo, que la exigencia de trato igual no afectara las condiciones más favorables que pueda tener un trabajador "provenientes del contrato". v. Art. 18 y su comentario.

#### DERECHOS DE ESCALAFON, ASCENSOS Y PREFERENCIAS

Art. 90. — El empleador está obligado a preferir, en igualdad de condiciones, a los trabajadores del propio establecimiento para cubrir cargos superiores, y a los eventuales, transitorios o de temporada, para los cargos efectivos y de prestación continua. Los estatutos profesionales

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

Com. Art. 90: Es una importante novedad legal (antes aparecía en algunos convenios colectivos o estatutos especiales): la "carrera", por así decir, laboral, consistente en un derecho de preferencia para el ascenso en caso de vacantes en cargos superiores o para la permanencia y continuidad, en caso de empleos eventuales o transitorios o de temporada. Se remite, sin embargo, a los estatutos y convenios colectivos los "procedimientos" de opción de los trabajadores a los cargos vacantes o nuevos.

#### INVENCIONES DEL TRABAJADOR

Art. 91. — Las invenciones o descubrimientos personales del trabajador son propiedad de éste, aun cuando se haya valido de instrumentos que no le pertenecen.

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

Com. Art. 91: Se diferencian tres tipos de invenciones o descubrimientos: a) los del trabajador contratado para hacerlos; la propiedad le corresponde al empleador; b) los derivados "de los procedimientos industriales, métodos o instalaciones del establecimiento o de experimentaciones, investigaciones, mejoras o perfeccionamiento de los ya empleados"; también la propiedad le pertenece al empleador; c) los "personales del trabajador", incluso en el caso de que se haya valido de instrumentos que no le pertenecen (del empleador), son del trabajador.

#### PREFERENCIA DEL EMPLEADOR - PROHIBICION - SECRETO

Art. 92. — El empleador deberá ser preferido en igualdad de condiciones a los terceros, si el trabajador decidiese la cesión de los derechos a la invención o descubrimiento, en el caso del primer párrafo del artículo 91 de esta ley.

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

Com. Art. 92: En el caso de inventos propiedad del trabajador —se entiende que efectuados con ocasión del trabajo (primer párrafo del art. 91)—, el empleador tiene un derecho de preferencia en condiciones de igualdad respecto de terceros, si aquél decidiese cederlos.

Por otro lado, tanto el trabajador como el empleador están obligados a guardar secreto sobre los inventos o descubrimientos, en los tres casos contemplados en el Art. 91.



## DEBERES DE DILIGENCIA Y COLABORACION

Art. 93. — El trabajador debe prestar el servicio con puntualidad, asistencia regular y dedicación adecuada a las características de su empleo y a los medios instrumentales que se le provean.

Com. Art. 93: Se trata del deber de diligencia del trabajador, quien debe cumplir su prestación de trabajo "con puntualidad, asistencia regular y dedicación adecuada a las características del empleo y a los instrumentos que se le suministren" (v., también, Arts. 67 y 68 y sus comentarios).

## DEBER DE FIDELIDAD

Art. 94. — El trabajador debe observar todos aquellos deberes de fidelidad que sirven de la índole de las tareas que tenga asignadas, guardando reserva o secreto de las informaciones a que tenga acceso y que exijan tal comportamiento de su parte.

Com. Art. 94: Se consagra el deber de fidelidad derivado de lo "índole de las tareas que tenga asignadas" v. Arts. 67 y 68 y sus comentarios) e incluye el deber de reserva o secreto respecto de las informaciones a que tenga acceso y lo requieran.

## CUMPLIMIENTO DE ORDENES E INSTRUCCIONES

Art. 95. — El trabajador debe observar las órdenes e instrucciones que se le impartan sobre el modo de ejecución del trabajo, ya sea por el empleador o sus representantes. Debe conservar los instrumentos o útiles que se le provean para la realización del trabajo, sin que asuma responsabilidad por el deterioro que los mismos sufran derivados del uso.

Com. Art. 95: Es el deber de obediencia, correlativo al "poder de dirección" del art. 70 (v. su comentario y el del Art. 69), al que se agrega el "deber de conservar los instrumentos o útiles" (sin que tenga responsabilidad del deterioro derivado de su uso) que es subsumible en los deberes de diligencia y fidelidad.

## RESPONSABILIDAD POR DAÑOS

Art. 96. — El trabajador es responsable ante el empleador de los daños que cause a los intereses de éste, por dolo o culpa grave en el ejercicio de sus funciones.

Com. Art. 96: La responsabilidad por dolo o culpa grave (no la configura la culpa "no grave") se rige por las normas del Código Civil relativas al resarcimiento de "daños y perjuicios".

## DEBER DE NO CONCURRENCIA

Art. 97. — El trabajador debe abstenerse de ejecutar negociaciones por cuenta propia o ajena, que pudieran afectar los intereses del empleador salvo autorización de éste.

Com. Art. 97: El deber de "no concurrencia" es otro aspecto del "deber de fidelidad" (o "lealtad").

## AUXILIOS O AYUDAS EXTRAORDINARIAS

Art. 98. — El trabajador estará obligado a prestar los auxilios que se requieran, en caso de peligro grave o inminente para las personas o para las cosas incorporadas a la empresa.

Com. Art. 98: También es un aspecto del "deber de fidelidad" o "lealtad" el de prestar los auxilios requeridos (fuera de lo que sean sus tareas contractualmente debidas) "en caso de peligro grave a inminente para las cosas incorporadas a la empresa".

### TITULO III

#### DE LAS MODALIDADES DEL CONTRATO DE TRABAJO

##### CAPITULO I

###### Principios generales

###### INDETERMINACION DEL PLAZO

Art. 99. — El contrato de trabajo se entenderá celebrado por tiempo indeterminado, salvo que su término resulte de las siguientes circunstancias:

a) Que se haya fijado en forma expresa y por escrito el tiempo de su duración.

b) Que las modalidades de las tareas o de la actividad, razonablemente apreciadas, así lo justifiquen.

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

Comentario Art. 99 — Como regla general se presume que el contrato de trabajo se celebra por tiempo indeterminado. Esta solución se sigue también en el supuesto de sucesivos contratos por plazo fijo, salvo que las modalidades de la tarea o de la actividad así lo justificaren.

Como excepción a la indeterminación del plazo sólo se admiten la contratación del plazo sólo se admiten la contratación expresa y por escrito por un plazo fijo (que se rige por los Arts. 102 a 104); y la existencia de las modalidades ya referidas, razonablemente apreciadas.

###### ALCANCE

Art. 100. — El contrato por tiempo indeterminado dura hasta que el trabajador se encuentre en condiciones de gozar de los beneficios que le asignan los regímenes de seguridad social, por límites de edad y años de servicios, salvo que se configuren algunas de las causales de extinción previstas en la presente ley.

Comentario Art. 100 — La indeterminación del plazo tiene como límite la configuración de las condiciones para gozar los beneficios de la seguridad social, que deriven de haber reunido los requisitos de

edad y años de servicios. La extinción del contrato por jubilación está contemplada en el Art. 273.

Lo dispuesto en este artículo 100 no obsta a que se extinga según lo que me preceptúa en el Título XII de la LCT (Arts. 252 y sgtes.).

#### PRUEBA

Art. 101. — La carga de la prueba de que el contrato es por tiempo determinado estará a cargo del empleador.

Comentario Art. 101 — La indeterminación del plazo es una presunción "iuris tantum", que posibilita que el empleador pruebe que el contrato es de plazo fijo, incumbiéndole la carga de la prueba.

### CAPITULO III

#### Del contrato de trabajo a plazo fijo

##### DURACION

Art. 102. — El contrato de trabajo a plazo fijo durará hasta el vencimiento del plazo convenido, no pudiendo celebrarse por más de cinco (5) años.

Comentario Art. 102 — El contrato de trabajo a plazo fijo debe ser hecho en forma expresa y por escrito (Art. 99, inc. a), pero no más allá de cinco años, lapso máximo de duración admitido por la ley.

##### DEBER DE PREAVISAR - CONVERSION DEL CONTRATO

Art. 103. — Las partes deberán preavisar la extinción del contrato con antelación no menor de un (1) mes ni mayor de dos (2), respecto de la expiración del plazo convenido. Aquella que lo omitiera, se entenderá que acepta la conversión del mismo como de plazo indeterminado, salvo acto expreso de renovación de un plazo igual o distinto del previsto originariamente, y sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 99, segunda parte, de esta ley.

Comentario Art. 103 — Sin perjuicio de la celebración del contrato por plazo fijo, al igual que lo que disponía el Art. 158 de la ley 11.729, la parte que pretenda la extinción al vencimiento de aquél, debe preavisar. El plazo mínimo es de un mes, coincidente con lo dispuesto en el Art. 252 para el caso de contratos por tiempo indeterminado de antigüedad menor a cinco años, que es el admitido por el Art. 102. El plazo máximo del preaviso no puede ser mayor de dos meses anterior a la fecha de vencimiento del contrato. Se descarta así la validez del preaviso dado en ocasión del ingreso, salvo que la extensión del plazo no posibilite fácticamente otra solución.

La omisión del preaviso apareja que el contrato continúe, convirtiéndose en uno de plazo indeterminado. Pero las partes pueden pactar una renovación por un nuevo plazo fijo, igual o distinto al anterior. La posibilidad de celebrar sucesivamente contratos a plazo fijo, no impide tampoco que por aplicación del segundo párrafo del Art. 99 se lo considere por tiempo indeterminado, si encubre una simulación ilícita, cuando no esté justificado por las modalidades de las tareas o de la actividad.

## DESPIDO ANTES DEL VENCIMIENTO DEL PLAZO - INDEMNIZACION

Art. 104. — En los contratos a plazo fijo, el despido injustificado dispuesto antes del vencimiento del plazo, dará derecho al trabajador, además de las indemnizaciones que correspondan por extinción del contrato en tales condiciones, a la de daños y perjuicios provenientes del derecho común, la que se fijará en función directa de los que justifique haber sufrido quien los alegue o los que, a falta de demostración, fije el juez o tribunal prudencialmente, por la sola ruptura anticipada del contrato.

Cuando la extinción del contrato se produjere mediante preaviso, y estando el contrato íntegramente cumplido, el trabajador recibirá una suma de dinero equivalente a la indemnización prevista en el artículo 271 de esta ley.

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

Comentario Art. 104 — El contrato a plazo fijo puede extinguirse:

1. Una vez vencido el plazo y mediando el preaviso que exige el artículo 103.
2. Por despido no justificado estando pendiente el plazo.
3. Por despido con justa causa.

En el primer supuesto, el empleador debe satisfacer la indemnización reducida, como en el caso de despido por falta o disminución de trabajo (Arts. 268 y 271). En el segundo supuesto, el trabajador tiene derecho a la indemnización por falta de preaviso (Art. 253); a la indemnización por antigüedad o despido (Art. 266); y a la indemnización de daños y perjuicios proveniente del derecho común, cuyo monto se determina según lo que dispone este Art. 104. Dicho resarcimiento suplirá a la indemnización por falta de preaviso, si el plazo de éste fuese igual o superior al tiempo faltante para la expiración del contrato, siempre que se reconociera como monto una suma igual o superior a los salarios que se hubieran ganado en ese lapso. De ese modo no se superponen las indemnizaciones.

## CAPITULO III

### Del contrato de trabajo de temporada

#### CARACTERIZACION

Art. 105. — Habrá contrato de trabajo de temporada cuando la relación entre las partes, originada en necesidades permanentes de la empresa o explotación, se cumpla en determinadas épocas del año solamente y esté sujeta a repetirse por un lapso dado en cada ciclo en razón de la naturaleza de la actividad.

Comentario Art. 105 — Para que haya contrato de trabajo de temporada que aunque de presentación discontinua merezca la calificación de permanente, deben reunirse estos requisitos:

1. Que la relación laboral se origine en necesidades permanentes de la empresa o explotación.
2. Se cumpla sólo en determinadas épocas del año.
3. Sea susceptible de repetición en cada ciclo posterior, según la naturaleza de la actividad.

No basta que las partes califiquen como de temporada a un contrato para que se lo considere tal, sino que debe derivar de los criterios objetivos fijados en este artículo 105. Tampoco es de temporada el contrato que haya sufrido una interrupción (que no sean de las dispuestas legalmente: Arts. 225 a 243), si no están reunidos los requisitos preindicados.

#### EQUIPARACION A LOS CONTRATOS A PLAZO FIJO - PERMANENCIA

Art. 106. — El despido del trabajador, pendientes los plazos previstos o previsibles del ciclo o temporada, en los que estuviere prestando servicios, dará lugar al pago de los resarcimientos establecidos en el artículo 104, primer párrafo, de esta ley.

El trabajador adquiere los derechos que esta ley asigna a los trabajadores permanentes de prestación continua, a partir de su contratación en la primera temporada, si ello respondiera a necesidades también permanentes de la empresa o explotación ejercida, con la modalidad prevista en este capítulo.

Comentario Art. 106 — Como el contrato de temporada es calificable así cuando se reúnen los requisitos del Art. 105, basta que el trabajador se haya desempeñado en una sola temporada para que se lo considere permanente. Esta solución legal supone la posibilidad de repetición en la temporada siguiente, por lo que no comprende el caso del que en forma expresa y por escrito es contratado para una sola época (contrato a plazo fijo).

El despido sin causa del trabajador, antes de extinguirse los plazos previstos o previsibles del ciclo o temporada, da lugar a las indemnizaciones por falta de preaviso, por antigüedad o despido y por daños y perjuicios provenientes del derecho común, pues se aplica lo que dispone el primer párrafo del Art. 104.

#### COMPORTAMIENTO DE LAS PARTES A LA EPOCA DE LA REINICIACION DEL TRABAJO - RESPONSABILIDAD

Art. 107. — En tiempo útil u oportuno, antes de la iniciación de cada temporada, las partes estarán obligadas concurrentemente, a manifestar su disposición de desempeñar el cargo o empleo de parte del trabajador, y de ocuparlo en la forma y con las modalidades convenidas, de parte del empleador. Responderá por las consecuencias de la extinción del contrato de trabajo, la parte que no consiente la reiteración de la relación en las épocas y por los plazos previstos, lo que estará regido por lo dispuesto en los artículos 10, 61, 62 y 63 de esta ley.

Comentario Art. 107 — La reanudación del trabajo al iniciarse cada ciclo o temporada requiere un inequívoco comportamiento del trabajador y del empleador, que permita entender la disposición del pri-

mero de volver a desempeñarse, y del segundo de darle ocupación. A esto es aplicable lo dispuesto en el tercer párrafo del Art. 262. Se trata de cuestiones de hecho, de apreciación en cada caso concreto. No obstante, para su juzgamiento serán de aplicación lo dispuesto por la LCT sobre la presunción de subsistencia del contrato en caso de duda (Art. 10); las consecuencias que se siguen del silencio ante intimaciones (Art. 61); la exclusión de presunciones sobre renuncia al empleo o cualquier otro derecho (Art. 62); y la presunción del despido cuando hubo cesación de la relación de trabajo (Art. 63).

#### CAPITULO IV

##### Del contrato de trabajo eventual

##### CARACTERIZACION

Art. 108. — Cualquiera sea su denominación, se considerará que media contrato de trabajo eventual, cuando la actividad del trabajador se ejerce bajo la dependencia de un empleador para la satisfacción de resultados concretos, tenidos en vista por éste, en relación a servicios extraordinarios determinados de antemano, o exigencias extraordinarias y transitorias de la empresa, explotación o establecimiento. Se entenderá además que media tal tipo de relación, cuando el vínculo comienza y termina con la realización de la obra, la ejecución del acto o la prestación de servicio para el que fue contratado el trabajador.

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

Comentario Art. 108 — El contrato de trabajo eventual, que excluye la permanencia del trabajador, y por tanto su extinción no da lugar al pago de las indemnizaciones por falta de preaviso ni por antigüedad o despido, supone que la actividad del trabajador se cumpla en los casos concretos tenidos en vista por éste. Los supuestos que contempla la ley son los siguientes:

1. Servicios extraordinarios determinados de antemano.
2. Exigencias extraordinarias y transitorias de la empresa, explotación o establecimiento.
3. Comienzo y término del vínculo con la realización de la obra, la ejecución del acto, o la prestación de servicio para el que se contrató al trabajador.

La existencia de alguna de estas modalidades debe probarla el empleador; de no hacerlo, se entenderá que el trabajador es permanente.

##### APLICACION DE LA LEY - CONDICIONES

Art. 109. — Los beneficios provenientes de esta ley se aplicarán a los trabajadores eventuales, en tanto resulten compatibles con la índole de la relación y reúnan los requisitos a que se condiciona la adquisición del derecho a los mismos.

Comentario Art. 109 — Los trabajadores eventuales, como consecuencia de su contratación ocasional, no gozan de la estabilidad en el empleo, pero tienen derecho a que se observen a su respecto las

disposiciones que no se condicionan a la condición de empleados permanentes. Entre otras, alcanzan a estos trabajadores en lo pertinente, las relativas a la remuneración (Arts. 112 a 163); al trabajo de mujeres (Arts. 187 a 192; y 195); al trabajo de menores (Arts. 204 a 208); y a la observancia de la jornada de trabajo, y prohibición de trabajo desde el sábado a las 13 hasta las 24 del domingo.

## CAPITULO V

### Del contrato de trabajo de grupo o por equipo

#### CARACTERIZACION - RELACION DIRECTA CON EL EMPLEADOR - SUBSTITUCION DE INTEGRANTES - SALARIO COLECTIVO - DISTRIBUCION - COLABORADORES

Art. 110. — Habrá contrato de trabajo de grupo o por equipo, cuando el mismo se celebre por un empleador con un grupo de trabajadores que, actuando por intermedio de un delegado o representantes, se obligue a la prestación de servicios propios de la actividad de aquél.

El empleador tendrá respecto de cada uno de los integrantes del grupo, individualmente, los mismos deberes y obligaciones previstos en esta ley, con las limitaciones que resulten de la modalidad de las tareas a efectuarse y la conformación del grupo.

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

El trabajador que se hubiese retirado tendrá derecho a la liquidación de la participación que le corresponda en el trabajo ya realizado.

Los trabajadores incorporados por el empleador para colaborar con el grupo o equipo no participarán del salario común y correrán por cuenta de aquél.

Comentario Art. 110 — El contrato de trabajo de grupo o por equipo, antes de la LCT tenía una referencia incidental en el Art. 2º de la ley 16.593, que es el antecedente del Art. 111. En este Art. 110 se lo define en función de quienes lo celebran (un empleador por una parte, y por la otra, un grupo de trabajadores actuando por intermedio de un delegado o representante), y del beneficiario de la prestación de servicios, que deben ser propios de la actividad del trabajador.

La relación liga al empleador con cada uno de los trabajadores individualmente, respecto de los cuales aquél tiene iguales deberes y obligaciones que los previstos en general en la LCT.

Los integrantes del grupo o equipo pueden ser remunerados en forma individual; o participar del salario pactado colectivamente, según lo que contribuya al resultado común de la tarea.

Si se retirare alguno de los trabajadores, tiene derecho a que se le liquide su parte. A la vez, el delegado o representante deberá proponer

al empleador un sustituto, en la medida que fuere indispensable, y reunire las calidades personales requeridas.

De la participación del salario colectivo se excluye al trabajador que designare el empleador para colaborar con el grupo, solución explicable porque ha de entenderse que si se pactó esa forma de remuneración ha sido para retribuir sóiamente el servicio de los integrantes del equipo.

#### TRABAJO PRESTADO POR INTEGRANTES DE UNA SOCIEDAD - EQUIPARACION - CONDICIONES

Art. 111. — El contrato por el cual una sociedad, asociación, comunidad o grupo de personas, con o sin personalidad jurídica, se obligue a la prestación de servicios, obras o actos propios de una relación de trabajo por parte de sus integrantes, a favor de un tercero, en forma permanente y exclusiva, será considerado contrato de trabajo por equipo, y cada uno de sus integrantes trabajador dependiente del tercero a quien se hubieran prestado efectivamente los mismos.

Comentario del Art. 111 — La fuente legislativa de este artículo es el Art. 2º de la ley 16.593, con algunas modificaciones de redacción.

Mediante este artículo se procura prevenir el fraude consistente en interponer un supuesto empleador (cualquiera sea la figura jurídica que se le atribuya) entre un grupo de trabajadores y aquél a cuyo favor se presten servicios propios de una relación de trabajo.

En el supuesto descrito en este artículo, siempre que los servicios sean prestados en forma permanente y exclusiva, se considera que hay un contrato de trabajo por equipo, siendo entonces aplicable lo dispuesto en el Art. 110.

### TITULO IV

#### DE LA REMUNERACION DEL TRABAJADOR

##### CAPTULO I

##### Del sueldo o salario en general

##### CONCEPTO

Art. 112. — A los fines de esta ley, se entiende por remuneración la contraprestación que debe percibir el trabajador como consecuencia del contrato de trabajo. Dicha remuneración no podrá ser inferior al salario mínimo vital o, en su caso, al mínimo profesional o al salario profesional.

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

Comentario Art. 112 — En el Art. 23, en que se define el contrato de trabajo, se señala que los servicios del trabajador a favor del empleador y bajo su dependencia dan lugar al pago de una remuneración. Esta es definida, en el Art. 112 como la "contraprestación que debe percibir el trabajador como consecuencia del contrato de trabajo". Se trata de su definición jurídica, pues desde el punto de vista económico es de



un rédito individual, que mide la aportación del trabajador en la producción (Justo López, "Tratado de Derecho del Trabajo", dirigido por Deveali, 2ª ed., t. II, pág. 466 y sgtes.).

Como garantía de que no se fije una remuneración irrisoria, se establece sus límites mínimos. Ellos corresponden al salario mínimo vital (arts. 125 a 130), el salario mínimo profesional (arts. 131 y 132) y el salario profesional (art. 133).

Para adquirir la remuneración, el trabajador debe prestar sus servicios, ya que aquélla es su contraprestación. Pero al efecto basta con que ponga a disposición del empleador su fuerza de trabajo, cargando éste con el pago si por propia y exclusiva decisión no utiliza efectivamente esos servicios.

#### FORMAS DE DETERMINAR LA REMUNERACION

Art. 113. — El salario puede fijarse por tiempo o por rendimiento del trabajo, y en este último caso por unidad de obra, comisión individual o colectiva, habilitación, gratificación o participación en las utilidades, e integrarse con premios en cualesquiera de sus formas o modalidades.

Comentario art. 113 — El salario se fija apelando a dos criterios:

1. El que tiene en cuenta el tiempo durante el cual el trabajador queda a disposición del empleador (salario por tiempo; ejemplo. sueldo; jornal);
2. Según el rendimiento obtenido por la actividad laboral del trabajador (salario por tiempo).

Este artículo enuncia los más comunes tipos de salario por rendimiento, y que no agota los que pueden pactarse dentro de las modalidades de cada actividad. A algunos de los enumerados en este artículo se refieren otras disposiciones de la LCT. Así ocurre con el salario por unidad de obra (Art. 121); las comisiones (Arts. 117 y 118); la habilitación, y la participación en las utilidades (art. 119).

La gratificación, tipo de remuneración complementaria, no pierde su carácter salarial por el hecho de que sea pagada espontáneamente por el empleador en forma unilateral. En efecto, ese pago no es gratuito (como lo es una donación o un regalo), sino que reconoce como causa la prestación de los servicios del trabajador. Su origen unilateral no obsta sin embargo a que en determinadas circunstancias pueda tornarse exigible en ocasiones sucesivas. Ello acontece, conforme lo decidido por la jurisprudencia (Cám. Nac. Apel. Trab., en pleno, 13-9-56; Plen. N° 35), cuando haya un compromiso expreso de pagarla por parte del empleador; o que sea habitual. La habitualidad es una cuestión de hecho, y depende de la repetición así como de la liquidación sobre bases uniformes. Pero en doctrina se ha interpretado que basta una reserva expresa del empleador de no considerarse obligado para el futuro, para que la gratificación no sea exigible para otros periodos (Justo López, "Tratado" (cit.), t. II, págs. 598).

En la práctica de nuestro país, bajo distintas modalidades se denomina "premios" a remuneraciones complementarias, sea del salario por tiempo o por rendimiento. Los "premios" se liquidan por encima del "salario básico", cuando se han reunido los requisitos fijados para su

liquidación. Suelen pactarse en la convención colectiva, o establecerse como adicionales pagados en cada empresa. Su carácter remuneratorio es indudable, ya que retribuye servicios del trabajador.

#### FORMAS DE PAGO - PRESTACIONES COMPLEMENTARIAS

Art. 114. — El salario puede ser satisfecho en dinero, especie, habitación, alimentos o mediante la oportunidad de obtener beneficios o ganancias.

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

Comentario Art. 114 — El salario se debe cuando el trabajador adquirió el derecho a percibirlo, por haber trabajado o más simplemente por haber puesto a disposición del empleador su fuerza de trabajo. También se debe en caso de licencias pagas (enfermedad o accidentes inculpables; vacaciones; etc.). Al empleador corresponde entonces satisfacer la remuneración según la forma que ésta tuviera en cada caso.

El artículo 114 prevé que se la satisfaga en dinero (pago del sueldo o jornal); especie (entrega de alimentos; provisión de ropa); habitación (dación de su uso, como en el caso de los encargados de casas de renta); y oportunidad de obtener beneficios o ganancias (ejemplo: la propina).

Cuando se trata de remuneraciones pactadas en convenciones colectivas, su totalidad debe fijarse en dinero, como lo establece el artículo 116. En el segundo párrafo del mismo se prohíbe además que el empleador impute a los pagos en especie una proporción mayor del 20 % sobre el total de la remuneración.

El segundo párrafo del Art. 114 se refiere a las prestaciones complementarias como integrativas de la remuneración. Como lo dice Justo López la complementariedad "sólo implica que el tipo de remuneración de que se trata no debe ser la única que reciba el trabajador", pero "no se identifica, sin embargo, con la noción de "accesoriedad", que trae la idea distinta de algo no "principal" (rev. Leg. Trab., t. XXI, p. 673).

#### VIATICOS

Art. 115. — Los viáticos serán considerados como remuneración, excepto en la parte efectivamente gastada y acreditada por medio de comprobantes, salvo lo que en particular dispongan los estatutos profesionales y convenciones colectivas de trabajo.

Comentario Art. 115 — Los viáticos son gastos o pérdidas del trabajador con motivo de sus servicios, y de los que se hace cargo el empleador. Este Art. 115, acorde con los antecedentes legislativos (Dec. ley 33.302/45, Art. 2º; ley 16.459, Art. 3º), presume que los viáticos son remuneración cuando no se condiciona su pago a la previa rendición de cuentas por medio de comprobantes. Pero queda a salvo la posibilidad de que se pruebe que incluso estos gastos también tenían carácter salarial (Justo López, "Tratado" cit., t. II, pág. 639).

Se exceptúa de la presunción legal lo que puedan disponer los estatutos profesionales y convenciones colectivas, como ocurre con el Art. 7º de la ley 14.548 sobre viajantes de comercio.

## REMUNERACION EN DINERO

Art. 116. — Las remuneraciones que se fijen por las convenciones colectivas deberán expresarse, en su totalidad, en dinero. El empleador no podrá imputar los pagos en especies a más del veinte por ciento del total de la remuneración.

Comentario Art. 116 — Véase el comentario al Art. 114.

## COMISIONES

Art. 117. — Cuando el trabajador sea remunerado en base a comisión, ésta se liquidará sobre las operaciones concertadas, con prescindencia de su resultado.

Comentario 117 — La comisión es una forma de salario por rendimiento, fijada en función de un negocio, a razón de una suma fija o de un porcentaje sobre el valor del mismo. Este artículo 117 reconoce el derecho a que se la liquide sobre las operaciones concertadas, cualquiera haya sido su resultado para el empleador. Esto no impide que el patrono pueda rechazar las operaciones concertadas por el trabajador, dentro de lo que rigen las reglamentaciones profesionales (ejemplo: Art. 5º, inc. b) de la ley 14.546 sobre viajantes de comercio).

## COMISIONES COLECTIVAS O PORCENTAJES SOBRE VENTAS - DISTRIBUCION

Art. 118. — Si se hubiesen pactado comisiones o porcentajes colectivos sobre ventas, para ser distribuidos entre la totalidad del personal, esa distribución deberá hacerse de modo tal que aquéllas beneficien a todos los trabajadores, según el criterio que se fije para medir su contribución al resultado económico obtenido.

Comentario 118 — La comisión colectiva es una forma de salario que remunera la participación de un conjunto de trabajadores. Este Art. 118 se refiere a la que se liquide bajo la forma de un porcentaje sobre las ventas, para distribuirse en la totalidad del personal como ocurre en nuestro país con los trabajadores gastronómicos (el comúnmente llamado "laudo").

Se dispone que dicha comisión colectiva beneficie a los trabajadores en relación con su "contribución al resultado económico obtenido". A su vez, el Art. 8º de la ley aprobatoria de la LCT fija un plazo para que se adecuen a este Art. 118 las convenciones colectivas que contemplen esta forma de remuneración.

## PARTICIPACION EN LAS UTILIDADES - HABILITACION O FORMAS SIMILARES

Art. 119. — Si se hubiese pactado una participación en las utilidades, habilitación o formas similares, éstas se liquidarán sobre utilidades netas.

Comentario Art. 119 — Define Justo López a la "participación en las utilidades" como "una forma de remuneración complementaria que se

computa en proporción a las ganancias del empleador" ("Tratado", cit. t. II, p. 609). Su computación puede obedecer a diferentes sistemas. El Art. 119 dispone que la participación en las utilidades, habilitación o formas similares, se liquiden sobre utilidades netas del empleados, o sea que queda sujeta a que haya ganancias. Correlativamente, el Art. 120 prevé el procedimiento de verificación del resultado económico

#### VERIFICACION Y CONTROL

Art. 120. — En el caso de los artículos 117, 118 y 119 de esta ley, se garantizará al trabajador o a quien lo represente, el libre acceso a los libros y demás documentación, a fin de efectuar las comprobaciones y ejercer los controles pertinentes de las ventas y de las utilidades que resulten, pudiendo designar éstos un representante de control por intermedio de sus organizaciones sindicales.

Estas medidas también serán ordenadas a petición de parte, por los órganos jurisdiccionales competentes, mediante la designación de veedor, con la sola facultad de comprobar entradas y gastos, dando cuenta al juez de toda irregularidad que advierta en la administración, e informando el resultado de su gestión. No será menester la existencia de juicio para la adopción de tales medidas.

Com. Art. 120: Cuando hay remuneraciones que dependen del resultado de determinados negocios a fin de prevenir que no se tornen irrisorios, o simplemente ilusorios, es razonable que el trabajador pueda verificar las bases de liquidación.

El Art. 58 del Cód. Com. permite la exhibición general de los libros de comercio en el caso de comunión, lo que se ha interpretado que abarca el caso de los empleados retribuidos con participación en las utilidades o habilitados (Jaime L. Anaya, en Anaya-Podetti, "Código de Comercio Omeba", t. II, p. 78).

Los trabajadores retribuidos a comisión (individual o colectiva) o participación en las utilidades, por sí o quien lo represente, tienen libre acceso a los libros y demás documentación patronal, a efectos de verificar las bases tenidas en cuenta para la liquidación de esos tipos de remuneraciones, en especial el monto de ventas y utilidades. Es facultativo que ese control se efectúe por un representante designado por intermedio de la pertinente asociación profesional.

#### SALARIOS POR UNIDAD DE OBRA

Art. 121. — Si se hubiesen establecido salarios por hora, pieza u otra forma de destajo, en las convenciones colectivas o acuerdos celebrados con intervención de la asociación profesional pertinente, se determinará en cada caso el ritmo de producción para un trabajo normal de ocho (8) horas, que garantice la percepción de un salario suficiente, nunca inferior al establecido en la convención colectiva de trabajo de la actividad o en su defecto al salario vital mínimo y móvil.

Con tales antecedentes, se formularán las tarifas de destajo respectivas.

Cuando iguales sistemas de remuneración hubiesen sido establecidos unilateralmente por el empleador, su aplicabilidad estará condicionada a la observancia de iguales requisitos. El empleador estará obligado

a garantizar la dación de trabajo en cantidad adecuada, que se preverá en aquellos mismos acuerdos, de modo de permitir la percepción de salarios en tales condiciones, respondiendo por la supresión o reducción injustificada de trabajo.

**Comentario Art. 121** — El salario a destajo es la típica remuneración por rendimiento, que se mide según la cantidad de trabajo. La legislación se ha preocupado de prevenir sus inconvenientes, consistentes en el agotamiento del trabajador para alcanzar ingresos mínimos ("sweating system"). En particular, la ley 12.713 sobre trabajadores a domicilio contiene normas de amparo a quienes corrientemente se los remunera a destajo.

Este artículo prevé dos situaciones:

1. Que el salario a destajo se pacte en convenciones colectivas o acuerdos similares;
2. Que lo fije unilateralmente el empleador.

En ambos casos debe determinarse un ritmo de producción para que en un trabajo normal de ocho horas se perciba un salario suficiente al salario mínimo vital y móvil o al salariomínimo profesional. Por su parte, el empleador está obligado a una dación de trabajo en cantidad adecuada, para que el trabajador gane lo suficiente. La supresión o reducción injustificadas deben interpretarse como causal de despido indirecto.

#### PROPINAS

**Art. 122.** — Cuando el trabajador, con motivo del trabajo que preste, tuviese oportunidad de obtener beneficios o ganancias, los ingresos en concepto de propinas o recompensas serán considerados formando parte de la remuneración, si revistieran el carácter de habituales y no estuviesen prohibidas.

**Comentario Art. 122** — Las propinas o recompensas que percibe el trabajador de terceros (clientes del empleador), son la consecuencia de una forma de remuneración en especie, consistente en la "ocasión de ganancia".

Para que esos ingresos sean considerados integrativos de la remuneración deben reunir dos requisitos

1. Habitualidad;
2. No prohibidos.

La prohibición puede establecer la ley; la convención colectiva; o una decisión del empleador, supuesto éste condicionado a que no contrarie a una disposición legal o convencional obligatoria.

#### DETERMINACION DE LA REMUNERACION POR LOS JUECES

**Art. 123.** — Cuando no hubiese sueldo o salario fijado por convenciones colectivas o actos emanados de autoridad competente o convenidos por las partes, su cuantía será fijada por los jueces atendiéndose a la importancia de los servicios y demás condiciones en que se prestan los mismos, al esfuerzo realizado y a los resultados obtenidos.

**Comentario Art. 123** — El salario puede fijarse:

1. Por norma legal (ley, y dentro del marco de ésta, decreto o resolución);
2. Por convención colectiva (Incluso laudos arbitrales con efectos asimilados a ella);
3. Por acuerdo de partes, respetando los mínimos fijados imperativamente.

En defecto de ello, y consagrando la interpretación corriente sobre el Art. 1.627, C. Civ., el Art. 123 autoriza al juez a determinar el salario, según estas pautas:

1. Importancia de los servicios y condiciones en que se los prestó.
2. Esfuerzo realizado por el trabajador;
3. Resultados obtenidos.

A esas pautas se añade la del Art. 124, sobre que el trabajo no se presume gratuito.

#### ONEROSIDAD - PRESUNCION

**Art. 124.** — El trabajo no se presume gratuito.

**Comentario Art. 124** — Como el trabajo al que se refiere la LCT se presta mediante una remuneración (Art. 4), cuyo pago retribuye la prestación de servicios del trabajador (Art. 23), el contrato de trabajo es esencialmente oneroso. Por eso el trabajo no se presume gratuito. Solamente si el empleador demostrare que los servicios se prestaron con intención de beneficiar (C. Civ., art. 1.628), podría desvirtuarse esa presunción.

### CAPITULO II

#### Del salario mínimo vital y móvil

##### CONCEPTO

**Art. 125.** — Salario mínimo vital es la menor remuneración que debe percibir en efectivo el trabajador sin cargas de familia, en su jornada legal de trabajo, de modo que le asegure alimentación adecuada, vivienda digna, educación, vestuario, asistencia sanitaria, transporte y esparcimientos, vacaciones y previsión.

**Comentario Art. 125** — La LCT prevé tres clases de salarios:

1. El salario mínimo vital (Art. 125);
2. El salario mínimo profesional (Art. 126);
3. El salario profesional (Art. 131).

El salario mínimo vital definido en el Art. 125 es el que en doctrina se denomina "salario mínimo absoluto", correspondiente en principio a cualquier trabajador subordinado (Justo López, "Tratado", cit., t. II, p. 509/510). En la LCT, ese salario corresponde al trabajador de 18 años (Art. 126), sin otras excepciones que las contempladas en el Art. 128.

Su percepción en dinero efectivo corresponde al trabajador sin cargas de familia, por su desempeño en una jornada legal de trabajo; concordantemente el Art. 127 dispone que se lo fije en montos mensuales, diarios u horarios.

Las necesidades que deben cubrirse con el salario mínimo vital abarca algunas como la asistencia sanitaria y la previsión, cuya cobertura en realidad corresponde al sistema de Seguridad Social.

## ALCANOE

Art. 126. — Todo trabajador mayor de dieciocho (18) años tendrá derecho a percibir una remuneración no inferior al salario mínimo vital que se establezca, conforme a la ley y por los organismos respectivos.

Comentario Art. 126 — El salario mínimo vital es debido a todo trabajador mayor de 18 años. El de los aprendices y menores puede tener reducciones (Art. 128).

La fijación del salario mínimo vital es de competencia del Consejo Nacional del Salario Vital Mínimo y Móvil, creado por la ley 16.459, de la que la ley aprobatoria de la LCT (Art. 7º) dejó vigentes sus Arts. 5º a 8º; 10; 11, 2ª parte; 12, y 14 y sgtes.

## MODALIDADES DE SU DETERMINACION

Art. 127. — El salario mínimo vital se expresará en montos mensuales, diarios u horarios.

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

Comentario Art. 127 — La expresión del salario mínimo vital en montos mensuales, diarios u horarios posibilita su fijación en el caso de las jornadas reducidas a las que se refiere el Art. 128.

El segundo párrafo del Art. 127 consagra la autonomía de este salario respecto de las asignaciones familiares, que actualmente son prestaciones de la Seguridad Social (Humberto A. Podetti, "Tratado de Derecho del Trabajo", dirigido por Deveali, 2ª ed., t. II p. 790). Rigen al respecto el Dec. ley 18.017/69 y sus modificatorias; los Dec. leyes 7.913/57 y 7.914/57, y el Dec. 3.256/65, y sus respectivas reglamentaciones.

## PROHIBICION DE ABONAR SALARIOS INFERIORES

Art. 128. — Por ninguna causa podrá abonarse salarios inferiores a los que se fijan de conformidad al presente capítulo, salvo los que resulten de reducciones para aprendices o menores, o para trabajadores de capacidad manifiestamente disminuida o que cumplan jornada de trabajo reducida, no impuesta por la calificación, naturaleza o características especiales del trabajo que se preste.

Comentario Art. 128 — Al tratarse de un salario mínimo absoluto, ningún trabajador debe percibir una suma inferior al monto del salario mínimo vital.

Las excepciones a ese límite pueden fijarse para los siguientes supuestos:

1. Aprendices y menores;
2. Trabajadores de capacidad manifiestamente disminuida;
3. Trabajo prestado durante jornadas inferiores a la normal, salvo que sean reducidas por causas de la calificación, naturaleza o características especiales del trabajo que se preste.

## MOVILIDAD Y UNIFORMIDAD

Art. 129. — El salario mínimo vital será reajustado periódicamente, conforme a las variaciones del costo de la vida, y no será objeto de quitas zonales.

Comentario Art. 129 — La movilidad del salario mínimo vital se manifiesta en su reajuste periódico, cuando varíe el costo de la vida. Si esa variación es del 15 %, cualquiera de los sectores representados en el Consejo del Salario Vital Mínimo y Móvil puede pedir la modificación del monto, antes del vencimiento del período de su vigencia (Ley 16.459 Art. 10).

Al estar prohibidas las quitas zonales, el salario mínimo vital es uniforme para todo el país.

## INEMBARGABILIDAD

Art. 130. — El salario mínimo vital es inembargable en la proporción que establezca la reglamentación, salvo por deudas alimentarias

Comentario Art. 130 — A modo de protección frente a los acreedores del trabajador, el salario mínimo vital no puede ser objeto de embargo, con la salvedad de las deudas alimentarias. Esa inembargabilidad alcanza a la proporción que establezca la reglamentación; pero debe tenerse presente que en la exposición de motivos se expresa que a propósito del Art. 161, referente a la inembargabilidad de la remuneración, que en la determinación de las cuotas de embargabilidad que fije el Poder Ejecutivo, "no podrá afectarse, de por sí, las remuneraciones previstas en el Art. 130 (salario mínimo vital)".

## CAPITULO III :

### Del salario mínimo profesional

#### CONCEPTO - RELACION CON EL SALARIO MINIMO VITAL

Art. 131. — Cuando por las formas de remuneración adoptadas o de su liquidación, no se pudieran establecer salarios profesionales en las convenciones colectivas, con relación a todos o algunos de los trabajadores comprendidos, se deberá fijar en las mismas el salario mínimo profesional que asegure al trabajador un ingreso adecuado, atendiendo a su profesión, oficio, categoría o calificación.

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

El salario mínimo profesional no podrá ser inferior, en ningún caso, al salario mínimo vital más una proporción sobre el mismo que establecerá la reglamentación.

Comentario Art. 131 — Intermedio entre el salario mínimo vital (mínimo absoluto) y el salario profesional a que se refiere el Art. 133, se instituye el salario mínimo profesional. Es la menor retribución que en



dinero efectivo debe recibir un trabajador comprendido en una convención colectiva, y cuando por las formas de remuneración adoptadas en ésta o en su liquidación, no pueda establecerse para todos un salario profesional. Debe asegurar un ingreso adecuado, según la profesión, oficio, categoría o calificación.

Su monto es igual al del salario mínimo vital, más una proporción que establecerá la remuneración.

#### OPORTUNIDAD DE SU DETERMINACION

Art. 132. — La determinación de los salarios mínimos profesionales se efectuará, en su caso, al concertarse la convención colectiva de trabajo. Si en dicha oportunidad no hubiere acuerdo, será fijado por el mismo organismo que tenga a su cargo la determinación del salario mínimo vital.

Si durante la vigencia de la convención colectiva de trabajo el salario mínimo vital experimentara modificaciones, los salarios mínimos profesionales se corregirán automáticamente en idéntica proporción y a partir de la misma fecha.

Comentario Art. 132 — El salario mínimo profesional se determina así:

1. Al concertarse la convención colectiva;
2. Si no hubiera acuerdo, lo hará el Consejo Nacional del Salario Vital Mínimo y Móvil.

Las variaciones del monto del salario mínimo vital incidirán desde a misma fecha e igual proporción en el monto.

### CAPITULO IV

#### De los salarios profesionales

#### CONCEPTO - REMUNERACIONES SUPERIORES

Art. 133. — A través de las convenciones colectivas o laudos arbitrales con fuerza de tales, y de los actos dictados por la autoridad competente, se fijarán los salarios profesionales que corresponderán a la naturaleza del trabajo, riesgos del mismo, aptitud técnica exigida, capacidad económica y demás características del sector de la actividad a que corresponda la empresa, explotación o establecimiento.

En caso de modificación de estas remuneraciones, en oportunidad de la renovación de las convenciones colectivas o por acto que haga sus veces, los trabajadores que perciban sueldos superiores a los profesionales previstos en los mismos serán acreedores a un incremento proporcional a los acordados con respecto a los salarios profesionales.

Comentario Art. 133 — El salario profesional corresponde al trabajador comprendido en una convención colectiva, en un laudo arbitral, o en un acto de autoridad competente, en relación a la naturaleza del trabajo, riesgos del mismo, aptitud técnica exigida, capacidad económica, y demás características del sector de la actividad en que se desempeñe.

Quando se incremente el salario profesional fijado para la actividad, los trabajadores que percibieran remuneraciones superiores (por ejemplo,

por haberlo acordado el .empleados), mantendrán la diferencia en la misma proporción. Es decir si el salario profesional de la categoría era \$ 2.000 y ganaba \$ 2.500, el 25 % de diferencia se mantendrá en el futuro. De modo que si se eleva dicho salario profesional a \$ 3.000, tendrá derecho a percibir \$ 3.750.

## CAPITULO V

### Del sueldo anual complementario

#### CONCEPTO

Art. 134. — Se entiende por sueldo anual complementario la doceava parte del total de las remuneraciones definidas en el artículo 112 de esta ley, percibidas por el trabajador en el respectivo año calendario.

Comentario Art. 134 — El sueldo anual complementario representa la 13ª retribución mensual en el año, cuyo monto es el promedio de las otras doce percibidas.

#### EPOCAS DE PAGO

Art. 135. — El sueldo anual complementario será abonado en dos cuotas: la primera de ellas el treinta de junio y la segunda el treinta y uno de diciembre de cada año. El importe a abonar en cada semestre será igual a la doceava parte de las retribuciones devengadas en dichos lapsos, determinados de conformidad al artículo 134 de la presente ley.

Comentario Art. 135 — Al igual que lo establecido en el Dec. ley 620/68, el sueldo en el complementario se paga en dos cuotas, al 30 de junio y al 31 de diciembre de cada año. Cada una de ellas igual a la doceava parte de lo devengado en el semestre respectivo.

#### EXTINCION DEL CONTRATO DE TRABAJO - PAGO PROPORCIONAL

Art. 136. — Cuando se opere la extinción del contrato de trabajo por cualquier causa, el trabajador o los derechohabientes que determina esta ley, tendrán derecho a percibir la parte del sueldo anual complementario que se establecerá como la doceava parte de las remuneraciones devengadas en la fracción del semestre trabajado, hasta el momento de dejar el servicio.

Comentario Art. 136 — Si el contrato de trabajo se extinguiere por cualquier causa antes del 30 de junio o del 31 de diciembre, debe liquidarse el sueldo anual complementario en proporción a las remuneraciones devengadas en el respectivo semestre hasta el día en que el trabajador deje de prestar servicio.

## CAPITULO VI

### De la tutela y pago de la remuneración

#### MEDIOS DE PAGO - CONTROL - INEFICACIA DE LOS PAGOS

Art. 137. — Las remuneraciones en dinero debidas al trabajador

con motivo de la relación de trabajo, deberán ser pagadas en efectivo, cheque a la orden del trabajador o mediante la acreditación en cuenta abierta a su nombre y orden en institución de ahorro oficial.

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

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

**Comentario Art. 137** — Los Arts. 137 a 163 tratan la protección del pago de los créditos en dinero, de carácter remuneratorio e indemnizatorio, debidos por el empleador al trabajador con motivo de la relación de trabajo.

Los medios de pago admitidos son:

1. Dinero efectivo;
2. Cheque a la orden del trabajador;
3. Acreditación en cuenta abierta a nombre del trabajador en una institución de ahorro oficial (ejemplo: en la Caja Nacional de Ahorro y Seguro; o en algún banco nacional, provincial o municipal).

El pago en cheque o por depósito en la cuenta de ahorro puede ser obligatoria en ciertas actividades, empresas, establecimiento o explotación, o en ciertas zonas o épocas del año, si así lo dispusiere el Ministerio de Trabajo. Esa decisión depende de un pedido del trabajador o de la asociación profesional representativa, tendiente a prevenir forma de fraude, por lo que se añade que en tal supuesto el pago lo controlarán funcionarios ministeriales y la asociación requeriente. De no cumplirse esos requisitos, el pago será nulo. En este supuesto el recibo debe incluir la constancia prevista en el inc. j.) del Art. 154.

En el párrafo 3º del Art. 138 se prevé la institución de un sistema de cheques u órdenes de pago, exclusivo para salarios, intransmisibles por endoso, que garantice la efectiva provisión de fondos, y que puedan efectivizarse en cualquier institución integrante del sistema bancario. Dicho sistema asegurará además el cumplimiento de las obligaciones del empleador como agente de retención (aportes previsionales, para obra social, sindicales, etc.) y de las contribuciones a su cargo.

#### **PAGO EN DINERO - ORDENES DE PAGO**

**Art. 138.** — Salvo lo dispuesto en el artículo 137 de esta ley, el pago de las remuneraciones deberá realizarse, bajo pena de nulidad, en dinero efectivo hasta la suma que fije la reglamentación que dicte el Poder Ejecutivo nacional.

Las remuneraciones cuya cuantía excediere de aquéllas cuyo pago debe realizarse en dinero efectivo, salvo las excepciones previstas en el artículo 137 de esta ley, podrán abonarse en cheque a la orden del trabajador, o mediante acreditación en cuenta abierta a su nombre y orden, en la institución de ahorro oficial.

Para el supuesto previsto por el segundo párrafo del art. 137, el Banco

Central de la República Argentina, instituirá un sistema de cheques u órdenes de pago, no transmisibles por vía de endoso, destinados exclusivamente al pago de salarios, que garantice la efectiva provisión de fondos y su conversión en cualquiera de las entidades que integren el sistema bancario. Dicho sistema, además deberá asegurar el cumplimiento de la obligación de efectuar aportes y contribuciones a cargo del empleador, así como aquellos respecto de los cuales este hubiera ente de retención.

Si se adoptare tal sistema de pago para el cumplimiento de las obligaciones de parte del empleador, y fuese el mismo omitido, el pago que realizare sin tales requisitos, llevará aparejada la misma sanción prevista en el artículo 137, última parte, de esta ley.

**Comentario Art. 138** — Salvo cuando sea obligatorio el sistema de pago por cheque o acreditación en cuenta de ahorro (Art. 137, párrafo 2º), la reglamentación fijará la suma que deberá obligatoriamente en dinero efectivo.

Adoptado ese sistema de pago, su omisión apareja la nulidad del que se efectuare en otra forma, privando del efecto extintivo de la obligación.

#### CONSTANCIAS BANCARIAS - PRUEBA DE PAGO

**Art. 139.** — Lo documentación obrante en el banco o la constancia que éste entregare al empleador, constituirá prueba suficiente del hecho del pago.

**Comentario Art. 139** — Los Arts. 137 y 138 autorizan otros medios de pago distintos del que efectúe directamente el empleador. De ese modo al recibo como prueba de dichos medios (Art. 152) se añade la documentación del banco o la constancia que éste entregare al empleador, en el caso en que la remuneración sea percibida en la entidad bancaria o en la de ahorro.

No se contempla en este Art. 139 que en tal caso el trabajador pueda disponer de una liquidación con las enunciaciones del Art. 154, lo que podría establecerse al dictarse la reglamentación, habida cuenta de la razón de ser de este último artículo.

#### PERIODOS DE PAGO

**Art. 140.** — El pago de las remuneraciones deberá realizarse en uno de los siguientes periodos:

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

**Comentario Art. 140** — Los periodos de pago admitidos son tres:  
1. Mensual para los remunerados por mes;

2. Quincenal;

3. Semanal.

Los dos últimos son optativos cuando se trata de trabajadores a los que se les paga por día, por hora, o por pieza o medida. En este último caso, debe liquidarse semanal o quincenalmente los trabajos ya concluidos en esos lapsos, y proporcionalmente el resto del trabajo ya realizado. En cuanto a la retención como garantía, no mayor de la tercera parte, véase el comentario al Art. 147.

Al no haber ninguna disposición sobre el periodo de pago de las comisiones, corresponde interpretar que queda sujeto a acuerdo de artes, salvo lo que se establezca especialmente, como ocurre con los viajantes de comercio, a los que las comisiones "directas" deben liquidárseles mensualmente (Ley 14.546, Art. 5º, inc. d), o con los trabajadores gastronómicos, a los que según lo que se convenga, debe liquidárseles la "comisión colectiva" semanal quincenal o mensualmente (Laudo del 4-9-45, Art. 47).

#### REMUNERACIONES ACCESORIAS

Art. 141. — Cuando se hayan estipulado remuneraciones accesorias, deberán abonarse juntamente con la retribución principal.

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

Las comisiones individuales o colectivas, así como la época de pago de los premios, primas, bonificaciones y demás retribuciones, deberán ser consignadas en un anuncio o cartel, que se ubicará en el sitio de trabajo y de pago.

La autoridad de aplicación podrá disponer que en dichos carteles se haga constar, en forma indicativa, las cuantías, porcentajes y proporciones respectivos con referencia a las retribuciones que correspondan.

Comentario Art. 141 — Al comentarse el Art. 114 se indicó que no es lo mismo remuneración "accesoria" que remuneración "complementaria". Este Art. 141 se refiere a los periodos de pago de las remuneraciones que son "accesorias" porque no se trata de las "principales".

Dichas remuneraciones "accesorias" deben pagarse en principio junto con la "principal", pues en el caso de que habitualmente se liquide participación en las utilidades o habilitación, su época de pago puede ser distinta, con el único requisito de que sea fijada reviamente.

Para otras remuneraciones "accesorias", como las comisiones (individuales o colectivas), premios, primas, bonificaciones y demás retribuciones, es obligatorio que se haga público mediante un cartel en el sitio de trabajo o de pago (indistintamente), la época en que serán satisfechas. Para una mayor protección del trabajador, el Ministerio de Trabajo puede imponer que respecto de ciertas remuneraciones el cartel indique las bases para su liquidación.

#### PLAZO

Art. 142. — El pago se efectuará una vez vencido el periodo que corresponda, dentro de los siguientes plazos máximos: cuatro (4) días hábiles para la remuneración mensual o quincenal, y tres (3) días hábiles para la semanal.

**Comentario Art. 142** — La periodicidad del pago que está fijada en el Art. 140 es distinto del plazo del pago, a lo que se refiere este Art. 142.

Los plazos para pagar las remuneraciones comienzan a correr a partir del vencimiento de los períodos mensuales, quincenales o semanales que corresponden según la ley, la convención colectiva o el acuerdo de partes. Esos plazos son de días hábiles, por lo que no se computan en forma corrida. Se prevén dos lapsos:

1. De cuatro días para los pagos mensuales o quincenales;
2. De tres días, para los semanales.

Su vencimiento produce la mora automática del empleador (Art. 151).

#### DIAS, HORAS Y LUGAR DE PAGO

**Art. 143.** — El pago de las remuneraciones deberá hacerse en días hábiles, en el lugar de trabajo y durante las horas de prestación de servicios, quedando prohibido realizarlo en sitio donde se vendan mercaderías o se expendan bebidas alcohólicas como negocio principal o accesorio, con excepción de los casos en que el pago deba efectuarse a personas ocupadas en establecimientos que tengan dicho objeto.

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 asista.

También podrá realizarse el pago a un familiar del trabajador imposibilitado o a otro trabajador acreditado por una autorización suscrita por aquél, pudiendo el empleador exigir la certificación de la firma por la autoridad administrativa laboral, judicial o policial del lugar.

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

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

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 mediante anuncios colocados en lugares visibles, sin perjuicio de comunicar en cada caso, los cambios que se dispusiesen sobre los días y horas de pago.

Si el día de pago coincidiera con un día en que no desarrolle actividad la empleadora, por tratarse de día sábado, domingo, feriado o no laborable, el pago se efectuará el día hábil inmediato posterior, dentro de las horas prefijadas. Si se hubiera fijado más de un (1) día de pago, deberá comunicarse del mismo modo previsto anteriormente, ya sea nominalmente, o con número de orden el personal que percibirá sus remuneraciones en cada uno de los días de pago habilitados.

La autoridad de aplicación, a pedido del trabajador, o de la asociación profesional de trabajadores representativa de la actividad, deberá ejercitar el control y supervisión de los pagos en los días y horas previstos en la forma consignada en el segundo párrafo del artículo 137 de esta ley, de modo que el mismo se efectúe en presencia de los funcionarios o agentes de la administración laboral y representantes de la asociación profesional requiriente.

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

**Comentario Art. 143** — En este artículo se dispone sobre el lugar de pago, la persona que debe recibirlo, y el tiempo de hacerlo.

Las remuneraciones deben pagarse en el lugar de trabajo, siendo prohibido hacerlo donde se vendan mercaderías o bebidas alcohólicas salvo que se trate de un negocio con esa actividad. Pero si se paga mediante acreditación en cuenta abierta a nombre del trabajador (Arts. 137 y 138), el pago se haría en la institución bancaria o de ahorro oficial. Además, si el trabajador está enfermo o accidentado, puede pagarse en donde se encuentre.

Si el trabajador se halla imposibilitado, puede recibir el pago un familiar suyo u otro trabajador autorizado por escrito. Es optativo para el empleador exigir que se certifique la firma de la autorización.

El pago procede en días hábiles y durante las horas de trabajo, previamente señalados por el empleador, quien antes del 10 de enero de cada año lo comunicará por escrito al Ministerio de Trabajo, y mediante anuncios visibles en el lugar de trabajo. No pueden fijarse más de seis oportunidades mensuales de pago, salvo autorización administrativa, que deberá gestionarse previamente. Si el día de pago fijado fuere inhábil o no laborable, se pagaría el primer día hábil posterior.

Cuando el Ministerio de Trabajo, en las mismas circunstancias a que se refiere el segundo párrafo del Art. 137, supervise los pagos, éstos deberían ser hechos ante los funcionarios administrativos y representantes sindicales, bajo pena de nulidad y carencia de efecto liberatorio.

#### ADELANTOS - AUTORIZACION PREVIA

**Art. 144.** — El pago de los salarios deberá efectuarse íntegramente en los días y horas señalados.

El empleador podrá efectuar adelantos de remuneraciones al trabajador hasta un cincuenta (50) por ciento de las mismas. A tal efecto deberá requerir por anticipado a la autoridad de aplicación, la autorización correspondiente para efectuar adelantos de remuneraciones al trabajador, correspondientes a no más de un período de pago.

La autorización que se otorgue, se sujetará a requisitos y condiciones que aseguren los intereses y exigencias del trabajador, el principio de intangibilidad de la remuneración y el control eficaz de la excepción que se conceda, no pudiendo exceder del cincuenta (50) por ciento de su monto.

En caso de especial gravedad y urgencia el empleador podrá efectuar los adelantos previstos por este artículo sin autorización previa, pero si se acreditare dolo o un ejercicio abusivo de esta facultad el trabajador podrá exigir el pago total de las remuneraciones que correspondan al período de pago sin perjuicio de las acciones a que hubiese lugar.

Los recibos por anticipo o entregas a cuenta de salarios, hechas al trabajador, deberán ajustarse en su forma y contenido a lo que se prevé en los artículos 152, 153 y 154 de la presente ley.

**Comentario Art. 144** — La integralidad del salario se protege con lo dispuesto en los artículos 144 a 149. El Art. 144 impide que en los días y

horas señalados según el Art. 143, se pueda pagar parcialmente lo que corresponde percibir.

Se admite efectuar adelantos hasta el 50 %, previa autorización que el empleador requerirá al Ministerio de Trabajo, salvo situaciones de especial gravedad y urgencia. Las entregas de esos adelantos deben instrumentarse con recibos que reunirán los requisitos fijados en los arts. 152, 153 y 154 para los pagos laborales, los que reemplazan a los "vales" que eran usuales para los adelantos.

#### RETENCIONES - DEDUCCIONES Y COMPENSACIONES

Art. 145. — No podrá deducirse, retenerse o compensarse suma alguna que rebaje el monto de las remuneraciones. Quedan comprendidos especialmente en esta prohibición los descuentos, retenciones o compensaciones por entrega de mercaderías, provisión de alimentos, vivienda o alojamiento, uso o empleo de herramientas, o cualquier otra prestación en dinero o en especie.

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

Comentario Art. 145 — También como amparo de la integralidad de la remuneración se prohíben deducciones, retenciones y compensaciones, excepto las consideradas en la parte final del inc. c) del Art. 140; el Art. 146; y el Art. 149.

Acorde con los precedentes legislativos (Dec. ley 18.596/70, Art. 9º) se mantienen dos tipos de prohibiciones: a) las de retención o compensación por entrega de mercaderías, alimentos, vivienda, uso de herramientas, u otras prestaciones monetarias o en especie (salvo los reintegros autorizados por el Art. 146); y b) la aplicación de multas al trabajador.

#### EXCEPCIONES

Art. 146. — La prohibición que resulta del artículo 145 de esta ley, no se hará efectiva cuando la deducción, retención o compensación responda a alguno de los siguientes conceptos:

- a) Adelanto de remuneraciones hechas con las formalidades del artículo 144 de esta ley;
- b) Retención de aportes jubilatorios y obligaciones fiscales a cargo del trabajador;
- c) Pago de cuotas, aportes periódicos o contribuciones a que estuviesen obligados los trabajadores en virtud de normas legales o provenientes de las convenciones colectivas de trabajo, o que resulte de su carácter de afiliados a asociaciones profesionales de trabajadores con personería gremial, o de miembros de sociedades mutuales o cooperativas, así como por servicios sociales y demás prestaciones que otorguen dichas entidades;
- d) Reintegro de precios por la adquisición de viviendas o arrendamientos de las mismas, o por compra de mercaderías de que sean acreedores entidades sindicales, mutualistas o cooperativistas;
- e) Pago de cuotas o primas de seguros de vida colectivos del trabajador o su familia, o planes de retiro y subsidios aprobados por la autoridad de aplicación;
- f) Depósitos en cajas de ahorro de instituciones del Estado Nacional, de las provincias de los municipios, sindicales o de prople-



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

**Comentario Art. 146** — La prohibición contenida en el Art. 145 reconoce entre otras excepciones, las que considera este Art. 146.

En primer lugar, si hubo adelantos, dentro de lo dispuesto por el Art. 144 (inc. a).

En segundo lugar, cuando el empleador actúa como agente de retención, por imposición de leyes que así lo disponen; caso de los aportes previsionales, del impuesto a las ganancias u otros (inc. b); las cuotas sindicales, para mutualidades, cooperativas, servicios sociales (ejemplo: Dec. ley 18.610/70 sobre obras sociales) u otros casos análogos (inc. c); y satisfacción de créditos por adquisición o arrendamiento de vivienda, y compra de mercaderías; préstamos personales; cuotas de seguros, planes de retiro y subsidios; depósitos en cuentas de ahorro, siempre que los acreedores sean instituciones oficiales (de la Nación, Provincias o Municipalidades), sindicales, mutuales o cooperativas, según el caso (inc. d), e) y f).

En tercer lugar, puede retenerse lo correspondiente a reintegro de precio de compra adeudado al empleador, en caso de acciones de capital o de goce (inc. g); mercaderías producidas o del giro de la empresa donde se desempeña el trabajador (inc. h); y vivienda, acordada por planes aprobados por la autoridad competente (inc. i).

Además también es retenible a los trabajadores remunerados a destajo, la tercera parte de lo correspondiente al valor del trabajo efectuado, a modo de garantía (Art. 140, inc. c), parte final).

En caso de daños la retención se rige por el Art. 149.

En lo relativo a las retenciones por compras efectuadas por el trabajador, rigen los recaudos fijados en d), g), b) e i) de este Art. 146, y los que añade el Art. 148.

#### **PORCENTAJES MAXIMO DE RETENCION - AUTORIZACION ADMINISTRATIVA - CONFORMIDAD DEL TRABAJADOR**

**Art. 147.** — Salvo lo dispuesto en el artículo 144 de esta ley, en el caso de adelanto de remuneraciones, la deducción, retención o compensación no podrá insumir en conjunto, más del veinte por ciento (20 %) del monto total de la remuneración en dinero que tenga que percibir el trabajador en el momento en que se practiquen.

Las mismas podrán consistir además, siempre dentro de dicha proporción, en sumas fijas y previamente determinadas. En ningún caso

podrán efectuarse las deducciones, retenciones o compensaciones a las que se hace referencia en el artículo 146 de esta ley, sin el consentimiento expreso del trabajador, salvo aquellas que provengan del cumplimiento de las leyes, estatutos profesionales o convenciones colectivas de trabajo.

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

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

**Comentario Art. 147** — El primero y el segundo párrafo del artículo disponen sobre el monto de las retenciones para compensar los adelantos en la remuneración permitidos por el Art. 144. Si se hizo con autorización del Ministerio del Trabajo, el porcentaje a deducir se ajustará a lo resuelto por aquél; en caso contrario, en conjunto no podía inscribirse más del veinte por ciento de lo que deba percibir en dinero el trabajador. Este porcentaje puede ser distinto si lo autoriza el Ministerio de Trabajo, con intervención del respectivo sindicato. En vez de un porcentaje, se puede deducir sumas fijas, pero determinadas previamente.

Es necesario el consentimiento expreso del trabajador para efectuar cualquier deducción, retención o compensación de las permitidas.

Ese consentimiento debe instrumentarse por escrito, bajo la firma del interesado fecha y mención concreta de cuáles conceptos son a los que obedece.

Si se trata de retenciones obligatorias (aportes previsionales y para obra social; contribuciones sindicales; etc.) el consentimiento no es requerido.

#### OTROS RECAUDOS - CONTROL

Art. 148. - - Además de los recaudos previstos en el artículo 147 de esta ley, para que proceda la deducción, retención o compensación en los casos de los incisos d), g), h) e i) del artículo 146, se requerirá el cumplimiento de las siguientes condiciones:

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

La autoridad de aplicación está facultada para implantar los ins-

trumentos de control apropiados, que serán obligatorios para el empleador.

**Comentario Art 148** — Cuando se trate de retenciones correspondientes a pagos que debe hacer el trabajador por adquisición o arrendamiento de vivienda o compra de mercaderías a sindicatos, cooperativas o mutualidades (Art. 146, inc. d); o de compras efectuadas al empleador (inc. g, h) e i), deben cumplirse las condiciones establecidas en los inc. a), b), c) y d) del Art. 148. Son recaudos, que junto a los del Art. 146, tienden a asegurar la intangibilidad del salario, evitando que los precios de las operaciones perjudiquen económicamente al trabajador y que este haya estado libre de presiones para concertarlas.

El Ministerio de Trabajo puede implantar instrumentos de control, que el empleador deberá observar.

#### DAÑOS GRAVES E INTENCIONALES - CADUCIDAD

**Art. 149.** — Exceptúase de lo dispuesto en el artículo 145 de esta ley el caso en que el trabajador hubiera causado daños graves e intencionales en los talleres, instrumentos o materiales de trabajo. Producido el daño, el empleador deberá consignar judicialmente el porcentaje de la remuneración previsto en el artículo 147 de esta ley, a las resultas de las acciones que sean pertinentes. La acción de responsabilidad caducará a los treinta (30) días.

**Comentario Art. 149** — En caso de graves daños materiales o por cualquier acto doloso (sustracciones, defraudaciones, etc.) cometidos intencionalmente por el trabajador, es admisible una retención sobre su remuneración, por un monto no superior al 20 % de lo que deba pagarse en dinero.

Efectuada la retención, hay que consignar la suma a la orden del juez competente; y dentro de los treinta días demandar por el resarcimiento de los daños. Pasado ese plazo, caduca la acción, correspondiendo entonces devolver lo retenido.

#### CONTRATISTAS E INTERMEDIARIOS

**Art. 150.** — Sin perjuicio de lo dispuesto en los artículos 31 y 32 de esta ley, los trabajadores contratados por contratistas o intermediarios, tendrán derecho a exigir al empleador principal solidario, para los cuales dichos contratistas o intermediarios presten servicios o ejecuten obras, que retengan, de lo que deben percibir éstos, y les hagan pago del importe de lo adeudado en concepto de remuneraciones u otros derechos apreciables en dinero provenientes de la relación laboral. El empleador principal solidario podrá, asimismo, retener de lo que deben percibir los contratistas o intermediarios los importes que éstos adeudaren a los organismos de seguridad social con motivo de la relación laboral con los trabajadores contratados por dichos contratistas o intermediarios que deberá depositar a la orden de los correspondientes organismos dentro de los quince (15) días de retenidos. La retención procederá aunque los contratistas o intermediarios no adeudaren a los trabajadores importe alguno por los conceptos indicados en el párrafo anterior.

**Comentario Art. 150** — Sin perjuicio de la solidaridad entre la em-

presa principal y los intermediarios, contratistas y subcontratistas que resulta de los Arts. 31 y 32 de la LCT, los trabajadores al servicio de algunos de éstos pueden reclamar a aquélla que retenga lo que les adeudare a los mismos. Esa petición procede para que se les satisfaga directamente los créditos laborales adeudados.

Sin necesidad de que haya deuda a los trabajadores, el empleador principal también puede retener de lo que deba pagar a los contratistas, subcontratistas e intermediarios, lo que éstos adeudaren a los organismos de seguridad social (ejemplo: aportes y contribuciones a Cajas Nacionales de Previsión; Cajas de Subsidios Familiares; etc.).

#### MORA

Art. 151. — La mora en el pago de las remuneraciones, se producirá por el solo vencimiento de los plazos señalados en el artículo 142 de esta ley, y cuando el empleador deduzca, retenga o compense todo o parte del salario, contra los prescripciones de los artículos 145, 146 y 147.

Comentario Art. 151 — La mora en las remuneraciones es automática, al igual que en las obligaciones a plazo (Cód. Civ., Art. 509). No se requiere ninguna intimación previa; ésta puede ser necesaria para configurar la justa causa de despido indirecto (Arts. 263 y 267), pero no para el reclamo de la deuda salarial.

La mora se produce: a) al vencer los plazos del Art. 142; b) cuando se retenga indebidamente sumas sobre las remuneraciones; c) y en el caso de las indemnizaciones, desde que nace el derecho a las mismas (ejemplo: la indemnización por despido, a partir del día de la cesantía).

#### RECIBOS Y OTROS COMPROBANTES DE PAGO

Art. 152. — Todo pago en concepto de salario u otra forma de remuneración deberá instrumentarse mediante recibo firmado por el trabajador, o en las condiciones del artículo 64 de esta ley, si fuese el caso, los que deberán ajustarse en su forma y contenido, a las disposiciones siguientes.

Comentario Art. 152 — El recibo se exige como prueba del pago de las remuneraciones en dinero. No es el único instrumento que permita probar, pues también es eficaz la documentación bancaria (Art. 139). Además, en juicio el pago puede probarse por la confesión expresa o ficta.

En cuanto al recibo en blanco, véase el Art. 65.

#### DOBLE EJEMPLAR

Art. 153. — El recibo será confeccionado por el empleador en doble ejemplar, debiendo hacer entrega del duplicado al trabajador.

Comentario Art. 153 — La acreditación de la entrega del duplicado condiciona la validez probatoria del recibo (Art. 154, inc. h) y Art. 156).

#### CONTENIDO NECESARIO

Art. 154. — El recibo de pago deberá necesariamente contener, como mínimo, las siguientes enunciaciones:

- a) Nombre íntegro o razón social del empleador y su domicilio;
- b) Nombre y apellido del trabajador y su calificación profesional;
- c) Todo tipo de remuneración que perciba, con indicación substancial de su determinación. Si se tratase de porcentajes o comisiones de ventas, se indicarán los importes totales de estas últimas, y el porcentaje o comisión asignada al trabajador;
- d) Los requisitos del artículo 12 del decreto ley 17.250/67;
- e) Total bruto de la remuneración básica o fija y porcentual devengado y tiempo que corresponda. En los trabajos remunerados a jornal o por hora, el número de jornadas u horas trabajadas, y si se tratase de remuneración por pieza o medida, número de éstas, importe por unidad adoptado y monto global correspondiente al lapso liquidado;
- f) Importe de las deducciones que se efectúan por aportes jubilatorios u otras autorizadas por esta ley; embargos y demás descuentos que legalmente correspondan;
- g) Importe neto percibido, expresado en números y letras; supervisión de los pagos;
- h) Constancia de la recepción del duplicado por el trabajador:
  - 1) Lugar y fecha que deberán corresponder al pago real y efectivo de la remuneración al trabajador;
  - j) En el caso de los artículos 137 y 143 de esta ley, firma y sello de los funcionarios o agentes dependientes de la autoridad y supervisión de los pagos.
- k) Fecha de ingreso y tarea cumplida o categoría en que efectivamente desempeñó durante el periodo de pago.

**Comentario Art. 154** — Las enunciaciones que obligatoriamente deben contener los recibos, tendientes a prevenir evasiones a la satisfacción de créditos laborales, tienen por objeto dar al trabajador certeza y un medio de prueba sobre lo siguiente: a) quien es su empleador, y el domicilio de éste; b) a quien se imputa el pago; c) importe de lo que se percibe escrito en números y letras, y concepto y monto de las retenciones; d) fecha de ingreso y tarea o categoría desempeñada en el período al que se refiere el recibo.

El lugar y la fecha son también requeridos, lo mismo que la constancia del último depósito de aportes y contribuciones previsionales, período al que corresponde, y banco en que se efectuó (Decreto-ley 17.250,67, Art. 12).

Cuando el pago se efectuare bajo la supervisión a que se refieren los Arts. 137 y 138, los funcionarios o agentes supervisores deberán además firmar y sellar el recibo.

#### **RECIBOS SEPARADOS**

**Art. 155.** — El importe de remuneraciones por vacaciones, licencias pagas, asignaciones familiares y las que correspondan a indemnizaciones debidas al trabajador con motivo de la relación de trabajo o su extinción, deberán ser hechas constar en recibos por separado de las que correspondan a remuneraciones ordinarias, los que deberán reunir los mismos requisitos en cuanto a su forma y contenido que los previstos para éstas, en cuanto sean pertinentes. Ello en la medida

que no medie una autorización administrativa facultando al empleador a usar un recibo único.

**Comentario Art. 155** — A excepción de que mediere autorización administrativa para confeccionar un recibo único, debe otorgarse recibos separados de lo que corresponda a remuneraciones por pago del trabajo, cuando se trate de lo que se perciba por los siguientes conceptos: a) vacaciones (Art. 164); b) licencias pagas (Art. 172); c) asignaciones familiares (Dec. ley 18.017/68 y sus modificatorias); d) indemnizaciones emergentes de la relación laboral o su extinción (por accidentes del trabajo; por falta de preaviso; por despido; por rescisión "ante tempus"; por fallecimiento; por clientela; por estabilidad gremial).

Los recibos por estos créditos deben contener en lo pertinente las mismas enunciaciones que las fijadas en el Art. 154.

#### VALIDEZ PROBATORIA

**Art. 156.** — El recibo de pago, por cualquiera de los conceptos referidos en los artículos 154 y 155 de esta ley, que no reúna algunos de los requisitos consignados, o cuyas menciones no guarden debida correlación con la documentación laboral, previsional, comercial y tributaria, carecerá de eficacia probatoria para acreditar el pago total o parcial.

**Comentario Art. 156** — Para que el recibo tenga eficacia para probar el pago de créditos laborales, debe reunir dos extremos: a) que contenga las enunciaciones del Art. 154; b) que las sumas y conceptos a que responden sean coherentes con lo consignado en el resto de la documentación emanada del empleador, exigida por las leyes laborales, previsionales, comerciales y tributarias.

Sin embargo, pese a la falta de elementos no esenciales, y cuando además pueda reconstruirse la liquidación, queda la posibilidad excepcional que en juicio se juzgue válido el pago. Igualmente en caso de confesión judicial, expresa o ficta.

Aún siendo ineficaz el recibo para tener por extinguidas las obligaciones laborales, puede servir según las circunstancias, para probar que se recibió una suma de dinero, y eventualmente demandar su repetición.

#### CONSERVACION - PLAZO

**Art. 157.** — El empleador deberá conservar los recibos y otras constancias de pago, durante todo el plazo correspondiente a la prescripción liberatoria del beneficio de que se trate.

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

**Comentario Art. 157** — Las remuneraciones y demás créditos laborales (salvo los de la ley 9.688) prescriben a los cuatro años (Arts. 278 y 279, plazo de conservación de los recibos. Esos plazos corren, para los salarios, desde que vencieron los plazos del Art. 142; y para los otros créditos (que no provengan de accidentes del trabajo), desde la extinción del contrato.

A diferencia del Art. 746 del Cód. Civ., en materia laboral, los pagos posteriores no hacen presumir los anteriores.

## LIBROS Y REGISTROS - EXIGENCIAS DEL RECIBO DE PAGO

Art. 158. — La firma que se exigiera al trabajador en libros, planillas o documentos similares no excluye el otorgamiento de los recibos de pago con el contenido y formalidades previstas en esta ley.

Comentario Art. 158 — La firma del trabajador en instrumentos llevados por el empleador no releva de la extensión de recibos según lo que dispone el Art. 152 y siguientes de la LCT.

## RENUNCIA - NULIDAD

Art. 159. — El recibo no debe contener renunciaciones de ninguna especie, ni puede ser utilizado para instrumentar la extinción de la relación laboral o la alteración de la calificación profesional en perjuicio del trabajador. Toda mención que contravenga esta disposición, será nula.

Comentario Art. 159 — La prohibición de "renunciaciones de ninguna especie" quita toda eficacia a los recibos "por saldo". Lo dispuesto sobre que el recibo es inutilizable para instrumentar la extinción de la relación laboral, es un nuevo recaudo, junto a los de los Arts. 261 y 262 que previene actos de fraude en perjuicio del trabajador. Igual finalidad tiene lo dispuesto sobre la calificación profesional del trabajador, tendiente a que en perjuicio suyo no se le atribuya una distinta; pero sería válida la que le reconociera otra superior.

## RECIBOS Y OTROS COMPROBANTES DE PAGO ESPECIALES

Art. 160. — A petición de la asociación profesional que corresponda, la autoridad de aplicación, mediante resolución fundada, podrá establecer, en actividades determinadas, requisitos o modalidades que aseguren la validez probatoria de los recibos, la veracidad de sus enunciaciones, la intangibilidad de la remuneración y el más eficaz contralor de su pago.

Los recibos que se establezcan por vía de tales disposiciones, serán de inexcusable utilización para la demostración y acreditación de los pagos.

Comentario Art. 160 — En aquellas actividades en las que el Ministerio de Trabajo, a solicitud sindical exigiere comprobantes o constancias especiales de pago, la validez probatoria a que se refiere el Art. 156 debe entenderse en tanto se observen esas disposiciones.

## CUOTA DE EMBARGABILIDAD

Art. 161. — Las remuneraciones debidas a los trabajadores serán inembargables en la proporción resultante de la aplicación del artículo Nº 130, salvo por deudas alimentarias.

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

**Comentario Art. 161** — La inembargabilidad de las remuneraciones ampara al trabajador respecto de sus propios acreedores. Acorde con lo dispuesto en el Art. 130 sobre la proporción de inembargabilidad del salario mínimo vital, igual beneficio se reconoce a las remuneraciones en la proporción resultante de dicho artículo, salvo deudas por alimentos.

El monto restante será embargable en los límites proporcionales que fije la reglamentación, excepto las cuotas alimentarias o litis expensas, cuya fijación atenderá la subsistencia del alimentante.

#### **CESION**

**Art. 162.** — Las remuneraciones que deba percibir el trabajador las asignaciones familiares y cualquier otro rubro que configuren créditos emergentes de la relación laboral, incluyéndose las indemnizaciones que le fuesen debidas con motivo del contrato o relación de trabajo o su extinción no podrán ser cedidas ni afectadas a terceros por derecho o título alguno.

**Comentario Art. 162** — Surge implícitamente del Art. 145 la prohibición de cesión al empleador de los créditos laborales. En cuanto a los terceros, a diferencia de la legislación anterior que la permitía con ciertas modalidades (Dec. ley 18.596/70, Art. 21), este Art. 162 prohíbe que se pacte la cesión de remuneraciones, prohibición que incluye a las asignaciones familiares y demás créditos laborales (indemnizaciones, etc.).

#### **APLICACION AL PAGO DE INDEMNIZACIONES U OTROS BENEFICIOS**

**Art. 163.** — Lo dispuesto en el presente capítulo, en lo que resulte aplicable, regirá respecto de las indemnizaciones debidas al trabajador o sus derechohabientes, con motivo del contrato de trabajo o de su extinción.

**Comentario Art. 163** — Se aplica a las indemnizaciones laborales —salvo disposición en contrario— lo establecido sobre pago en efectivo (Art. 137); lugar y personas que pueden recibirlo (Art. 143); prohibición de compensaciones, retenciones y deducciones, excepto norma legal expresa (Art. 145); reclamo directo al empleador principal (Art. 150); recibos (Arts. 152 a 160); embargabilidad (Art. 161); e inembargabilidad (Art. 162).

### **TITULO V**

#### **DE LAS VACACIONES Y OTRAS LICENCIAS**

##### **CAPITULO I**

##### **Régimen general**

##### **LICENCIA ORDINARIA**

**Art. 164.** — El trabajador gozará de un período mínimo y continuado de descanso anual remunerado por los siguientes plazos:

- a) De catorce (14) días corridos cuando la antigüedad en el empleo no exceda de cinco (5) años;



- b) De veintidós (21) días corridos cuando siendo la antigüedad mayor de cinco (5) años no exceda de diez (10);
- c) De veintiocho (28) días corridos, cuando la antigüedad siendo mayor de diez (10) años no exceda de veinte (20);
- d) De treinta y cinco (35) días corridos, cuando la antigüedad exceda de veinte (20) años.

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

**Comentario Art. 164** — El descanso anual remunerado tiene por finalidad la rehabilitación física y mental del trabajador, después de un lapso mínimo de actividad. Antes de la LCT, las vacaciones las contemplaba el Art. 156 C. Com. (Ley 11.729), el Dec. ley 1.740/45, el Dec. ley 18.338/69, y diversos estatutos profesionales.

Las vacaciones comprenden un período mínimo y continuo de descanso anual, salvo la posibilidad de acumulación contenida en el Art. 179. Los plazos se computan en días corridos, excepto lo que en contrario dispoga cada estatuto profesional.

Su extensión depende de la antigüedad con el empleador bajo cuyas órdenes se esté desempeñando el trabajador, la que se computa por año calendario, y no a contar desde el ingreso (año aniversario). De ese modo, un trabajador que ingresó el 2 de enero de 1970, aunque las vacaciones de 1974 se le otorguen en el curso de 1975 (antes del 30 de abril, según el Art. 168), no tiene derecho a 21 días corridos, pues al 31 de diciembre de 1974 su antigüedad no alcanza a cinco años.

#### REQUISITOS PARA SU GOCE - COMIENZO DE LA LICENCIA

**Art. 165.** — El trabajador, para tener derecho cada año al beneficio establecido en el artículo 164 de esta ley, deberá haber prestado servicios durante la mitad, como mínimo, de los días hábiles, comprendidos en el año calendario o aniversario respectivo. A este efecto se computarán como hábiles los días feriados en que el trabajador debiera normalmente prestar servicios.

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

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

**Comentario Art. 165** — Tiene derecho a las vacaciones anuales el trabajador que se desempeñó la mitad de los días hábiles del año. Aquí se computa, según lo que más lo favorezca, los comprendidos entre el 1º de enero y el 31 de diciembre (año calendario) o desde el ingreso (año aniversario).

En el cómputo de los días hábiles se incluyen los días feriados, si en ellos debió prestar servicios, por alcanzarle algunas de las excepciones reglamentarias a lo que dispone el Art. 161.

Las vacaciones deben comenzar en algunos de estos días: 1) el día lunes; 2) si fuera feriado, el primer día hábil siguiente; 3) si el último

día de trabajo lo fue en el supuesto del Art. 221, las vacaciones deben comenzar el primer día siguiente al del descanso compensatorio.

Reunido el primer año el mínimo de días hábiles trabajados, no cabe exigir además una antigüedad mínima en el empleo.

#### TIEMPO TRABAJADO - SU COMPUTO

Art. 166. — Se computarán como trabajados, los días en que el trabajador no preste servicios por gozar de una licencia legal o convencional, o por estar afectado por una enfermedad inculpable ó por infortunio en el trabajo, o por otras causas no imputables al mismo.

Comentario Art. 166 — A los efectos del cómputo del mínimo de días trabajados para el goce de las vacaciones que establece el Art. 165, se tiene como tales a las interrupciones por goce de las licencias legales o convencionales (ejemplo: las del Art. 172); por enfermedad inculpable (Art. 225); por accidente del trabajo y enfermedades profesionales (Ley 9.6:88); y en general, todas las no originadas en la voluntad del trabajador.

#### FALTA DE TIEMPO MINIMO - LICENCIA PROPORCIONAL

Art. 167. — Cuando el trabajador no llegase a totalizar el tiempo mínimo de trabajo previsto en el artículo 165 de esta ley, gozará de un período de descanso anual, en proporción de un día de descanso por cada veinte (20) días de trabajo efectivo, computable de acuerdo al artículo anterior. En el caso de cierre del establecimiento por vacaciones, por un período superior al tiempo de licencia que pueda corresponderle al trabajador este tendrá derecho a percibir los salarios correspondientes a todo el período del cierre que no fueran compensados por el período de vacaciones que le pueda corresponder.

Comentario Art. 167 — Las vacaciones de los que no alcancen a trabajar el mínimo establecido en el Art. 165, lo mismo que los trabajadores de temporada (Art. 177), será de un día por cada veinte trabajados efectivamente.

Si el empleador dispusiera el cierre del establecimiento, en época coincidente con las vacaciones, los trabajadores con una antigüedad que solo les diera derecho al pago de un período menor, gozarán de la retribución hasta que se reanude el trabajo. De otro modo sufrirían una suspensión no contemplada en los Arts. 235 y sgtes.

#### EPOCA DE SU OTORGAMIENTO - COMUNICACION

Art. 168. — El empleador deberá conceder el goce de las vacaciones de cada año, dentro del período comprendido entre el 1º de octubre y el 30 de abril del año siguiente. La fecha de iniciación de las vacaciones deberá ser comunicada por escrito, con una anticipación no menor de sesenta (60) días, a la autoridad de aplicación y al trabajador, ello sin perjuicio que las convenciones colectivas puedan instituir sistemas distintos acordes con las modalidades de cada actividad.

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

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

**Comentario Art. 168** — La época de otorgamiento de las vacaciones es la fijada en este Art. 168, salvo que el Ministerio de Trabajo autorizare otra distinta. Dentro de esa época, incumbe al empleador decidir la fecha en que cada trabajador gozará de las vacaciones.

Pero cuando no se otorguen en forma individual por grupos, al menos cada tres años debe coincidir con una temporada de verano.

Corresponde comunicar por escrito al Ministerio de Trabajo y al trabajador la fecha de las vacaciones, al menos quince días antes. En todo caso habrá que atenerse a lo que dispusieren al efecto las convenciones colectivas de la actividad.

## RETRIBUCION

**Art. 169.** — El trabajador percibirá retribución durante el período de vacaciones, la que se determinará de la siguiente manera:

- a) Tratándose de trabajos remunerados con sueldo mensual, dividiendo por veinticinco (25) el importe del sueldo que perciba al momento de su otorgamiento;
- b) Si la remuneración se hubiere fijado por día o por hora, se abonará por cada día de vacación el importe que le hubiere correspondido percibir al trabajador en la jornada anterior a la fecha en que comience en el goce de las mismas, tomando a tal efecto la remuneración que deba abonarse conforme a las normas legales o convencionales o a lo pactado, si fuere mayor. Si la jornada habitual fuere superior a la de ocho (8) horas, se tomará como jornada la real, en tanto no exceda de nueve (9) horas. Cuando la jornada tomada en consideración sea, por razones circunstanciales inferior a la habitual del trabajador, la remuneración se calculará como si la misma coincidiera con la legal. Si el trabajador remunerado por día o por hora hubiere percibido además remuneraciones accesorias, tales como por horas complementarias, se estará a lo que prevén los incisos siguientes;
- c) En caso de salario a destajo, comisiones individuales o colectivas, porcentajes u otras formas variables, de acuerdo al promedio de los sueldos devengados durante el año que corresponda al otorgamiento de las vacaciones o, a opción del trabajador, durante los últimos seis (6) meses de prestación de servicios;
- d) Se entenderá integrando la remuneración del trabajador, todo lo que éste perciba por trabajos ordinarios o extraordinarios, bonificación por antigüedad u otras remuneraciones accesorias.

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

**Comentario Art. 169** — El cálculo de la retribución de las vacaciones

—en el que según el inc. d) se considera integrando la remuneración todas las de carácter accesorio—, es distinto según como se haya fijado el salario.

Los trabajadores mensualizados deben percibir el importe del sueldo, dividido por veinticinco (inc. a).

Los trabajadores jornalizados tienen derecho al último jornal. Si la jornada superara las 8 horas, se tomará el tiempo real, hasta 9 horas; y si no alcanzara habitualmente a la jornada legal, se calculará como si fuera ésta (inc. b).

Los trabajadores con remuneración variable pueden optar entre el promedio de lo devengado durante el año correspondiente al otorgamiento de las vacaciones, o al promedio del último semestre (inc. c).

Las vacaciones deben pagarse a su iniciación.

En el Art. 171 se prevé distintos supuestos en que se incrementa la retribución por vacaciones.

#### INDEMNIZACION

Art. 170. — Cuando por cualquier causa se produjera la extinción del contrato de trabajo, el trabajador tendrá derecho a percibir una indemnización equivalente al salario correspondiente al período de descanso proporcional a la fracción de año trabajada.

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

En los casos de extinción del contrato de trabajo cuando el trabajador no haya gozado vacaciones correspondientes a períodos anteriores al contemplado en el primer apartado de este artículo tendrá derecho a percibir una compensación equivalente a dos veces y media el valor correspondiente a los períodos adeudados.

Comentario Art. 170 — Disuelto el contrato por cualquier causa, el trabajador (o en su caso, sus causahabientes), percibirán una suma proporcional a la fracción del año trabajada, calculada a razón de lo dispuesto en el primer párrafo del Art. 167.

El valor de lo adeudado se incrementará dos veces y media si al extinguirse el contrato de trabajo el trabajador no hubiera tenido vacaciones en los períodos anteriores.

#### OMISION DEL OTORGAMIENTO - FALTA DE PAGO DE LOS SALARIOS

Art. 171. — Si vencido el tiempo para conceder las vacaciones establecidas en el presente título, el empleador no las hubiere concedido, el trabajador hará uso de ese derecho, previa comunicación formal de ello, con la anticipación prevista en el artículo 168 hecha a su empleador

En este caso, el salario por vacaciones se incrementará en dos veces y media el valor del mismo, graduado sobre el que resulta de la aplicación del artículo 169 de esta ley.

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

**Comentario Art. 171** — Cuando el empleador no concediere las vacaciones, el trabajador puede tomarlas por sí, previa comunicación formal con quince días de anticipación. A modo de sanción, en ese caso debe incrementarse su retribución dos veces y media sobre la fijada en el Art. 169.

Igual consecuencia tiene la falta de pago de la retribución al iniciarse el período de vacaciones.

## CAPITULO II

### Régimen de las licencias especiales

#### CLASES

**Art. 172.** — El trabajador gozará de las siguientes licencias especiales:

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

**Comentario Art. 172** — Este Art. 172 mantiene las mismas licencias especiales que estableció el Art. 1º del Dec. ley 18.338/69, con la única modificación en el inc. c), en donde se la concede también en el caso de fallecimiento de la persona con la que el trabajador estuviere unido en aparente matrimonio.

#### SALARIO - CALCULO

**Art. 173.** — Las licencias a que se refiere el artículo 172 serán pagas, y el salario se calculará con arreglo a lo dispuesto en el artículo Nº 169 de esta ley.

**Comentario Art. 173** — Siendo pagas las licencias especiales del Art. 172, el salario de los días respectivos se calcula en base a lo dispuesto para vacaciones.

#### DIA HABIL

**Art. 174.** — En las licencias referidas en los incisos a), c) y d) del artículo 172 deberá necesariamente computarse un día hábil, cuando las mismas coincidieran con días domingo, feriados o no laborables.

**Comentario Art. 174** — Como debe incluirse en las licencias especiales al menos un día hábil, aquéllas tendrán la extensión resultante de añadir dicho día si coincidieran en domingo, feriado nacional o no laborable.

**REGIMENES MAS FAVORABLES**  
**LICENCIA POR EXAMENES - REQUISITOS**

Art. 175. — A los efectos del otorgamiento de la licencia a que alude el inciso e) del artículo 172, los exámenes deberán estar referidos a los planes de enseñanza oficiales o autorizados por organismos provincial o nacional competente.

El beneficiario deberá acreditar ante el empleador, haber rendido el examen, mediante la presentación del certificado expedido por el instituto en el cual cursó los estudios.

Comentario Art. 175 — No hay obligación de conceder licencia para rendir exámenes en instituciones de enseñanza media o superior no autorizadas oficialmente, o que no sigan planes oficiales. Es exigible al trabajador el certificado de que efectivamente rindió el examen; su no presentación privará del pago de los días de licencia, sin perjuicio de que correspondiere aplicar sanciones disciplinarias según las circunstancias del caso.

**CAPITULO III**

**Disposiciones comunes**

**COMPENSACION EN DINERO - PROHIBICION**

Art. 176. — Las vacaciones previstas en este título, no son compensables en dinero, salvo lo dispuesto en el artículo 170 de esta ley.

Comentario Art. 176. — Por la finalidad de rehabilitación física y mental que tienen las vacaciones, no es válido que en vez de gozarias el trabajador, perciba una compensación en dinero. Se exceptúa el caso de extinción del contrato, a que se refiere el Art. 170.

**TRABAJADORES DE TEMPORADA**

Art. 177. — Los trabajadores que presten servicios discontinuos o de temporada, tendrán derecho a un período anual de vacaciones al concluir cada ciclo de trabajo, graduada su extensión de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 167 de esta ley.

Comentario Art. 177 — Véase el comentario al Art. 167.

Art. 178. — Lo dispuesto en el presente título, no modifica el derecho más favorable que acuerden a los trabajadores los estatutos profesionales o las convenciones colectivas de trabajo.

Comentario Art. 178 — Las normas más favorables de los estatutos profesionales y las convenciones colectivas prevalecerán en cuanto a las vacaciones y licencias pagas. Lo dispuesto en este Art. 178 es aplicación particular de lo que con carácter general resulta del primer párrafo del Art. 2º y del Art. 8º de la LCT.

**ACUMULACION.**

Art. 179. — Podrá acumularse a un período de vacaciones, la tercera

parte de un período inmediatamente anterior que no se gozare en la extensión fijada por esta ley. La acumulación y consiguiente reducción del tiempo de vacaciones en uno de los períodos, deberá ser convenida por las partes y hecha saber a la autoridad de aplicación en la oportunidad del artículo 168.

El empleador, a solicitud del trabajador, deberá conceder el goce de las vacaciones previstas en el artículo 164, acumuladas a las que resultan del artículo 172, inciso b), aun cuando ello implicase alterar la oportunidad de su concesión frente a lo dispuesto en el artículo 158 de esta ley. Cuando un matrimonio se desempeñe a las órdenes del mismo empleador, las vacaciones deben otorgarse en forma conjunta y simultánea, siempre que no afecte notoriamente el normal desenvolvimiento del establecimiento.

**Comentario Art. 179** — En este art. 179 se prevén en los dos primeros párrafos, sendos supuestos de acumulación de vacaciones. El primero cuando no se goza íntegramente un período pudiendo entonces acumularse al siguiente una tercera parte del no gozado. Esta hipótesis se condiciona al previo acuerdo por las partes, o sea que no puede resolverse unilateralmente ni el trabajador ni el empleador; además debe comunicarse por escrito al Ministerio de Trabajo.

El otro supuesto de acumulación es que cuando el trabajador contraiga matrimonio, puede solicitar que los diez días de licencia por ese motivo (Art. 172, inc. b), se añadan a los de las vacaciones. En este caso, debe concederse éstas, aun cuando sea fuera de la oportunidad dispuesta en el Art. 168.

El párrafo tercero del Art. 179 impone la concesión conjunta y simultánea de las vacaciones a marido y mujer cuando ambos trabajen a las órdenes del mismo empleador. La única salvedad es que ello "no efecte notoriamente el normal desenvolvimiento del establecimiento" hipótesis excepcional que el patrono deberá hacer constar al efectuar las comunicaciones previstas en el primer párrafo del Art. 168.

## TITULO VI

### DE LOS FERIADOS OBLIGATORIOS Y DIAS NO LABORABLES

**Art. 180.** — Serán feriados nacionales y días no laborables los establecidos en el régimen legal y convencional que los regule.

**Comentario Art. 180** — El Art. 1º del Dec. ley 2.446/56 —no derogado por el Art. 7º de la ley aprobatoria de la LCT— declara feriados nacionales a los siguientes: 1º de mayo, 25 de mayo, 20 de junio, 9 de julio, 17 de agosto, 12 de octubre y 25 de diciembre, y días no laborables: 1º de enero, 6 de enero, lunes y martes de Carnaval, Jueves Santo, Viernes Santo, Corpus Christi, 15 de ago, 1º de noviembre y 8 de diciembre.

En la Capital Federal es no laborable el 11 de noviembre (Dec. 7631, 63). Asimismo en numerosas convenciones colectivas se suele fijar una fecha como "día del gremio", asimilado a los días que fija el Art. 1º del D.c. ley 2.446/56.

## APLICACION DE LAS NORMAS SOBRE DESCANSO SEMANAL - SALARIO - SUPLEMENTACION

Art. 181. — En los días feriados nacionales, rigen las normas legales sobre el descanso dominical en cuanto a la prohibición del trabajo. En dichos días, los trabajadores que no gozaren de la remuneración respectiva percibirán el salario correspondiente a los mismos, aun cuando coincidan con domingo.

Todo trabajador que preste servicios por estar afectado a las excepciones previstas en aquellas normas legales cobrará la suma que tenga asignada, más una cantidad igual.

Comentario Art. 181 — Al igual de lo que disponía el primer párrafo del Art. 2º del Dec. ley 2.446/56, se equipara al feriado nacional con el día domingo, en cuanto a la prohibición del trabajo (Art. 221). El trabajador que no goza de sueldo mensual, sino que se le paga por jornal, percibirá éste íntegramente aun cuando coincida con un día domingo, o un sábado en el que no deba trabajarse después de las 13. Si por aplicación de las excepciones reglamentarias al descanso semanal el trabajador deba prestar servicios un día feriado, tiene derecho al cobro de la suma asignada, duplicado en su monto; pero no a un descanso compensatorio.

## DIAS NO LABORABLES - OPCION

Art. 182. — En los días no laborables, el trabajo será optativo para el empleador, salvo en bancos, seguros y actividades afines, conforme lo determine la reglamentación. En dichos días, los trabajadores que presten servicio, percibirán el salario simple. En caso de optar el empleador como día no laborable, el jornal será igualmente abonado al trabajador.

Comentario Art. 182 — Se mantiene en este artículo la facultad patronal de disponer que se trabaje o no en los días no laborables, salvo en las actividades bancarias, de seguros, y las afines, conforme las normas reglamentarias. Si se trabaja, el salario no sufre recargo alguno; si no se trabaja por haber optado así el empleador, lo mismo debe pagarse al trabajador, lo cual es una innovación de la LCT respecto de la legislación anterior.

## CONDICIONES PARA PERCIBIR EL SALARIO

Art. 183. — Los trabajadores tendrán derecho a percibir la remuneración indicada en el artículo 181, párrafo primero, siempre que hubiesen trabajado a los órdenes de un mismo empleador, cuarenta y ocho (48) horas, o seis (6) jornadas dentro del término de diez (10) días hábiles anteriores al feriado.

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

Comentario Art. 183 — El pago del día feriado se condiciona al desempeño del trabajador para un mismo empleador, dentro de algunas de las siguientes alternativas:

1. 48 horas antes del feriado;



2. Durante seis jornadas, dentro de los 10 días hábiles anteriores;
3. La víspera del feriado, continuando al menos un día dentro de los cinco días hábiles siguientes.

#### SALARIO - SU DETERMINACION

Art. 184. — Para liquidar las remuneraciones se tomará como base de su cálculo lo dispuesto en el artículo 169. Si se tratase de personal a destajo, se tomará como salario base el promedio de lo percibido en los seis (6) días de trabajo efectivo inmediatamente anteriores al feriado, o el que corresponde al menor número de días trabajados.

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

Comentario Art. 184 — El salario de los días feriados (y también de los no laborables, en el caso de optar el empleador por trabajar), se liquida según las siguientes bases:

1. En general, conforme lo dispuesto por el Art. 169 para la retribución de las vacaciones, salvo su inciso c) que es inaplicable;
2. Para los trabajadores a destajo, el promedio de lo percibido en los seis días de trabajo efectivo anteriores al feriado, o de todos los trabajados sino llegaron a ese número;
3. Trabajadores con remuneración variable, el promedio de lo percibido en los treinta días inmediatamente anteriores.

Lo dispuesto en los supuestos 2) y 3) reemplaza a lo que se dispone en el inciso c) del Art. 169 sobre salarios de vacaciones para trabajadores a destajo y remunerados a comisión, porcentaje, u otra forma variable.

#### CASO DE ACCIDENTE O ENFERMEDAD

Art. 185. — En caso de accidente o enfermedad, los salarios correspondientes a los días feriados se liquidarán de acuerdo a los artículos 181 y 182 de esta ley.

Comentario Art. 185 — Sin perjuicio de lo que dispone el Art. 225 sobre el pago de la remuneración al trabajador que padezca de un accidente o enfermedad inculpable, para la liquidación de los salarios por días feriados y días no laborables, rigen los Arts. 181 y 182.

#### TRABAJO A DOMICILIO

Art. 186. — Los estatutos profesionales y las convenciones colectivas de trabajo regularán las condiciones que debe reunir el trabajador y la forma del cálculo del salario en el caso del trabajo a domicilio.

Comentario Art. 186 — Si bien este artículo se remite a los estatutos profesionales y las convenciones colectivas en lo relativo al pago debido a los trabajadores a domicilio, como no ha sido derogado el Dec. ley 19.323/44, debe considerarse subsistente su Art. 10 (modif. Dec. 24.252/44 y ley 13.520), que fija a qué trabajadores de los comprendidos en la ley 12.713 corresponde disfrutar de feriados pagos, los requisitos que debe reunir, la forma de liquidación del salario, y la oportunidad de su pago.

**TITULO VII**  
**TRABAJOS DE MUJERES**  
**CAPITULO I**

**Disposiciones generales**

**CAPACIDAD - PROHIBICION DE TRATO DISCRIMINATORIO**

Art. 187. — La mujer podrá celebrar toda clase de contrato de trabajo, no pudiendo consagrarse por las convenciones colectivas de trabajo, o reglamentaciones autorizadas, ningún tipo de discriminación en su empleo fundada en el sexo o estado civil de la misma; aunque este último se altere en el curso de la relación laboral.

En las convenciones colectivas o tarifas de salarios que se elaboren se garantizará la plena observancia del principio de igualdad de retribución por trabajo de igual valor.

Comentario Art. 187 — Esta norma debe entenderse como una declaración de igualdad jurídica entre el hombre y la mujer de manera que la capacidad para celebrar contratos de trabajo reconocida a los menores de edad, desde los dieciocho años, consagrada en el Art. 128 del Código Civil, comprende a los de ambos sexos con las limitaciones y prohibiciones que surjan de la aplicación de la propia LCT (p.e. Art. 40). Debe concordarse el Art. 187 con el Art. 34. El principio de igual remuneración por igual tarea está consagrado en el artículo nuevo de la Constitución Nacional incorporado por la reforma de 1957 y por el Convenio Internacional del Trabajo Nº 100 celebrado por la Conferencia Internacional del Trabajo y ratificado por la República Argentina mediante el decreto-ley Nº 11.595/56. Conforme con estos antecedentes se dictó el decreto-ley 20.392/73 que no aparece derogado expresamente en el Art. 7º de la ley aprobatoria de la LCT. Según este dispositivo "será nula cualquier disposición en contrario (al principio de igualdad establecido) que se establezca en las convenciones colectivas de trabajo que se celebran o renueven "... a partir del 1º de enero de 1974". De tal manera se dio operatividad al principio constitucional citado. Conc. Art. 18.

**JORNADA DE TRABAJO**

Art. 128. — No podrá ocuparse en ningún tipo de tareas a mujeres mayores de dieciocho (18) años más de ocho (8) horas diarias o cuarenta y ocho (48) semanales. Las normas legales que las provincias hubieren sancionado o sancionaren atendiendo a la modalidad o características de la actividad y/o de las zonas o provincias de que se trate, en miras a adecuar la extensión de la jornada de trabajo de la mujer en sus respectivos ámbitos, se tendrán por incorporadas, con ese alcance y en tanto no establezcan límites inferiores a 44 horas semanales, a la normativa federal sobre la materia.

Comentario Art. 128 — Se mantiene la prohibición de ocupar mujeres, aunque sean mayores de 18 años, durante más de 8 horas o 48 semanales, sin perjuicio de las disposiciones provinciales que establezcan jornadas máximas más favorables. Conc. Art. 213.

## TRABAJO NOCTURNO - ESPECTACULOS PUBLICOS

Art. 189. — No se podrá ocupar a mujeres en trabajos nocturnos, entendiéndose por tales el intervalo comprendido entre las veinte (20) y las seis (6) horas del día siguiente, salvo en aquellos de naturaleza no industrial que deban ser preferentemente desempeñados por mujeres.

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

Comentario Art. 189 — La prohibición de trabajo nocturno para mujeres, salvo en espectáculos públicos, también se mantiene, estableciéndose tareas no industriales y para trabajos en establecimientos que desarrollen tareas en tres turnos. En este último caso la prohibición se reduce al lapso comprendido entre las 22 y las 6. Conc. Art. 217 para trabajadores varones.

## DESCANSO AL MEDIODIA

Art. 190. — Las mujeres que trabajen en horas de la mañana y de la tarde dispondrán de un descanso de dos (2) horas al mediodía, salvo que por la extensión de la jornada a que estuviese sometida la trabajadora, las características de las tareas que realice, los perjuicios que la interrupción del trabajo pudiese ocasionar a las propias beneficiarias o al interés general, se autorizan la adopción de horarios continuos, con supresión o reducción de dicho periodo de descanso.

Comentario Art. 190 — Salvo autorización especial de la autoridad administrativa en la materia, el trabajo de mujeres que se prolongue en horas de la mañana y de la tarde, deberá ser interrumpido con un descanso de dos horas al mediodía. Ver decreto número 10.134/44. Conc. Art. 208 con relación a los menores de 18 años de ambos sexos.

## TRABAJO A DOMICILIO - PROHIBICION

Art. 191. —Queda prohibido encargar la ejecución a domicilio de trabajos a mujeres ocupadas en algún local u otra dependencia de la empresa.

Comentario Art. 191 — Se trata de impedir que por vía de encargar trabajos a ejecutar en el domicilio de la trabajadora, se extienda la duración de la jornada fijada como máxima. Conc. Art. 208 con relación a los menores de 18 años de ambos sexos.

## TAREAS PENOSAS, PELIGROSAS O INSALUBRES - PROHIBICION

Art. 192. — Queda prohibido ocupar mujeres en trabajos que revisitan carácter penoso, peligroso o insalubre.

La reglamentación determinará las industrias comprendidas en esta prohibición.

Regirá con respecto al empleo de mujeres lo dispuesto en el artículo 212.

Comentario Art. 192 — La prohibición es más amplia que la que regulaba la ley 11.317 en su Art. 9º ya que también incluye como vedado al trabajo de mujeres, las tareas penosas. La determinación de cuáles revisten ese carácter, así como el de peligroso e insalubre, queda a cargo de la reglamentación. Conc. Arts. 42 y 212, y Arts. 10 y 11 de la ley 11.317 que quedan vigentes.

## CAPITULO III

### De la protección de la maternidad

#### PROHIBICION DE TRABAJAR - CONSERVACION DEL EMPLEO - DESPIDO POR CAUSA DEL EMBARAZO

Art. 193. — Queda prohibido el trabajo del personal femenino dentro de cuarenta y cinco (45) días antes del parto hasta cuarenta y cinco (45) días después del mismo. Sin embargo la interesada, podrá optar por que se le reduzca la licencia anterior al parto, que en ningún caso podrá ser inferior a treinta (20) días; en tal supuesto el resto del período total de licencia se acumulará al período de descanso posterior al parto.

La trabajadora deberá comunicar dicha circunstancia al empleador, con presentación de certificado médico en el que conste que el parto se producirá presumiblemente en los plazos fijados, o requerir su comprobación por el empleador, en la forma prevista en el artículo 80 de esta ley.

La trabajadora conservará su empleo durante los períodos indicados, y gozará de las asignaciones que le confieran los sistemas de seguridad social, que garantizarán a la misma la percepción de una suma igual a la retribución que corresponda al período en que resulte prohibido su empleo u ocupación, todo de conformidad a las exigencias y demás requisitos que prevean las reglamentaciones respectivas. Garantízase a toda mujer durante la gestación el derecho a la estabilidad en el empleo. El mismo tendrá carácter de derecho adquirido a partir del momento de la concepción cuando ello acontezca en el curso de la relación laboral, a partir del momento de la iniciación de la misma, si el hecho de la concepción fuese anterior al inicio del vínculo de empleo.

En caso de permanecer ausente de su trabajo durante un tiempo mayor, a consecuencia de enfermedad que según certificación médica deba su origen al embarazo o parto y la incapacite para reanudarlo vencidos aquellos plazos, será acreedora a los beneficios previstos en el artículo 225 de esta ley.

La mujer que fuere despedida durante los plazos previstos en este artículo tendrá derecho a percibir una indemnización duplicada a la prevista en el artículo 198 de esta ley. Se presume, en tales casos, que el despido obedece al estado de embarazo de la trabajadora, sin admitirse prueba en contrario.

Comentario Art. 193 — La prohibición de trabajar al personal femenino, en el lapso anterior y posterior al parto se extiende hasta 45 días antes y otros tantos después de aquel hecho, pero la traba-

trabajadora puede optar por desempeñarse hasta 30 días antes, acumulando así 15 días más al descanso posterior. Durante esos lapsos las trabajadoras tienen derecho a las asignaciones por maternidad que reglamentan el decreto-ley 18017/68 y las resoluciones de las Cajas de Subsidios Familiares. Sin perjuicio de las obligaciones que resulten de estas últimas normas, el artículo comentado establece la de comunicar al empleador la fecha probable del parto acompañando un certificado médico u ofreciendo su comprobación por un médico designado por aquél, debiendo seguirse el procedimiento previsto en el Art. 227 de la ley, al que se remite el Art. 80 citado por la disposición que comentamos. En esa comunicación de la trabajadora deberá expresarse el período de licencia que utilizará dentro de los límites fijados. Si por razón del embarazo o del parto, la trabajadora sufre una enfermedad que le impida desempeñarse en sus tareas por más tiempo que el reconocido en este artículo, tendrá derecho, previa comprobación médica, a las licencias que se prevén en el Art. 225.

De acuerdo con lo dispuesto en los párrafos 4º y 6º de este artículo, la mujer trabajadora no puede ser despedida durante el lapso que se extiende desde concepción hasta el parto (o desde el ingreso hasta el parto, si ya estaba embarazada al ser contratada). Cualquier despido ocurrido en ese período se presume que obedece al estado de embarazo sin que se admita prueba en contrario, debiendo abonar el empleador una indemnización igual a dos años de remuneraciones que se acumulará a la prevista para los despidos injustificados.

#### PRESUNCIÓN

Art. 194. — Se presume, salvo prueba en contrario, que el despido de la mujer trabajadora obedece a razones de maternidad o embarazo cuando fuese dispuesto dentro del plazo de seis (6) meses anteriores a la fecha en que debió comenzar el período de licencia establecido por el artículo anterior, o posteriores a la finalización del mismo. En tales condiciones, dará lugar al pago de la indemnización duplicada a la prevista en el artículo 198 de esta ley.

Comentario Art. 194 — Durante el lapso que se extiende desde seis meses antes de comenzar la licencia pre parto y hasta seis meses después de la licencia post parto, el despido dispuesto por el empleador se presumirá que "obedece a razones de maternidad o embarazo", salvo que se pruebe la existencia de otra causal que justifique el despido. Si no se acredita la justificación del despido, el empleador deberá abonar una indemnización especial equivalente a dos años de remuneraciones de la trabajadora, además de la que le corresponde por despido sin justa causa, prevista en el Art. 266. A los fines del cálculo de la indemnización debe tenerse en cuenta lo previsto en los Arts. 112, 114 y 115.

#### DESCANSOS DIARIOS POR LACTANCIA

Art. 195. — Toda trabajadora madre de lactante podrá disponer de dos (2) descansos de media hora para amamantar a su hijo, en el transcurso de la jornada de trabajo.

En los establecimientos donde preste servicios el número mínimo

indemnizarse con una suma equivalente a un año de remuneraciones del trabajador, a la que se agregará la establecida en el artículo 266. Conc. Arts. 112, 114 y 115.

#### CAPITULO IV

##### Del estado de excedencia

##### DISTINTAS SITUACIONES - OPCIONES EN FAVOR DE LA MUJER

Art. 199. — La mujer trabajadora que, vigente la relación laboral, tuviera un hijo y continuara residiendo en el país, podrá optar entre las siguientes situaciones:

- a) Continuar su trabajo en la empresa en las mismas condiciones en que lo venía haciendo;
- b) Rescindir su contrato de trabajo, percibiendo la compensación por tiempo de servicio que le asigna esta ley, o los mayores beneficios que surjan de los estatutos profesionales o convenciones colectivas de trabajo;
- c) Quedar en situación de excedencia por un período no inferior a seis (6) meses ni superior a un (1) año.

Se considera situación de excedencia la que asuma voluntariamente la mujer trabajadora que le permite reintegrarse a las tareas que desempeñaba en la empresa a la época del alumbramiento, dentro de los plazos fijados, u optar en el momento de la finalización de las licencias que pud'eron haberle correspondido, por la percepción de la compensación que establece el inciso b) calculada a la época del alumbramiento. La mujer trabajadora que hallándose en situación de excedencia formalizara nuevo contrato de trabajo con otro empleador quedará privada de pleno derecho de la facultad que le está conferida de reintegrarse a la actividad que desempeñaba luego de transcurrido dicho plazo y de percibir la compensación por tiempo de servicio del apartado b).

Lo normado en el presente artículo es de aplicación para la madre en los supuestos de cuidado de hijo enfermo menor de edad a su cargo, con los alcances y limitaciones que establezca la reglamentación.

Comentario Arts. 199, 200, 201, 202 y 203 — Con motivo del nacimiento de un hijo de la mujer trabajadora —soltera o casada— y después de haber gozado de las licencias a que tuviera derecho por aplicación de las normas del Art. 193, aquella podrá continuar su trabajo en las mismas condiciones que lo venía haciendo o, en caso de tener un año de antigüedad como mínimo en la empresa (Art. 201), y si permanece residiendo en el país, optar entre las siguientes alternativas:

1. Rescindir su contrato de trabajo percibiendo una compensación equivalente al 25% de la remuneración mensual promedio del último año anterior al alumbramiento (Art. 266), multiplicado por los años de servicio o fracción mayor de tres meses, con un tope máximo de un salario mínimo vital por año de servicio. (Art. 202). Si los estatutos profesionales o convenciones colectivas, establecieran mayores beneficios, será acreedora a éstos en lugar de la indemnización explicada.
2. No reintegrarse al vencimiento de la licencia post parto y dejar

de trabajadoras que determine la reglamentación, el empleador deberá habilitar salas maternales y guarderías para niños hasta la edad y en las condiciones que oportunamente se establezcan.

**Comentario Art. 195** — Se trata de los descansos necesarios para la atención de los hijos lactantes de las trabajadoras y rige además de la obligación de los empleadores de habilitar salas maternales y guarderías de niños. A diferencia de su antecedente, el Art. 15 de la ley 11.317, no se establece en la ley un máximo de edad para los niños que deban atenderse en esas salas y guarderías, dejando a la reglamentación la fijación de los límites y demás condiciones.

### CAPITULO III

#### De la prohibición del despido por causa de matrimonio

##### NULIDAD

**Art. 196.** — Serán nulos y sin valor los actos o contratos de cualquier naturaleza que se celebren entre las partes, o las reglamentaciones internas que se dicten, que establezcan para su personal el despido por causa de matrimonio.

**Comentario Art. 196** — Tal como su antecedente, el Art. 1º de la ley 12.383, se declaran nulos los convenios celebrados entre el empleador y el trabajador —de ambos sexos— en virtud del cual se admita el despido por causas de matrimonio. También carecen de eficacia las reglamentaciones internas que se dicten en el mismo sentido.

##### PRESUNCION

**Art. 197.** — Se considera que el despido responde a la causa mencionada cuando el mismo fuese dispuesto sin invocación de causa por el empleador, o no fuese probada la que se invocare, y el despido se produzca dentro del plazo de seis (6) meses antes o doce (12) meses después de celebrado el matrimonio.

**Comentario Art. 197** — Si en el lapso comprendido entre seis meses antes y seis meses después de la fecha del matrimonio del trabajador —de ambos sexos— éste fuera despedido sin invocarse ninguna causa, se presume que la rescisión es debida al matrimonio. Igualmente, si se invoca una causa de justificación del despido y luego no es acreditada judicialmente, se aplica la misma presunción, con los efectos previstos en el Art. 198. Conc. Art. 299.

##### INDEMNIZACION ESPECIAL

**Art. 198.** — En caso de incumplimiento de esta prohibición, el empleador abonará una indemnización equivalente a un año de remuneraciones, que se acumulará a la establecida en el artículo 266.

**Comentario Art. 198** — El despido dispuesto por causa de matrimonio (lo cual se presume de acuerdo a las reglas del Art. 197), debe

en suspenso el contrato —sin prestar servicios ni percibir remuneración, y sin que se compute como antigüedad en el servicio (Art. 200, in fine) durante un plazo mínimo de seis meses y máximo de un año, a su elección. Durante ese lapso, la trabajadora no podrá formalizar un nuevo contrato con otro empleador bajo pena de perder el derecho a reincorporarse o a percibir la compensación indicada en el apartado anterior. Para optar por este beneficio de suspender el contrato, debe comunicar su decisión al empleador dentro de las 48 horas anteriores a la finalización de la licencia post parto; si no lo hace se entenderá que opta por la percepción de la compensación especial antes referida. (Art. 203). El empleador debe disponer el reintegro de la trabajadora que se hallaba "en situación de excedencia" (esto es, con el contrato en suspenso), dentro de los sesenta días del pedido formal efectuado por aquélla, en cargo de igual categoría al que tenía en el momento del alumbramiento o en su cargo superior o inferior si está de acuerdo la trabajadora. Si el patrono no la readmitiera sin causa, deberá indemnizarla como si se tratara de un despido injustificado (Art. 266); si el empleador demuestra la imposibilidad de readmitirla, deberá pagarle la compensación especial que se explicó en el párrafo 1º (Arts. 200 y 202).

Toda la normativa explicada es de aplicación también para el caso de la madre que debe cuidar un hijo enfermo menor de edad a su cargo, con los alcances y las limitaciones que establezca la reglamentación.

#### REINGRESO

Art. 200. — El reingreso de la mujer trabajadora en situación de excedencia será dispuesto por el empleador a solicitud de aquélla dentro de los sesenta (60) días del pedido formal que efectúe:

- a) En cargo de la misma categoría que tenía al momento del alumbramiento o de la enfermedad del hijo;
- b) En cargo o empleo superior o inferior al indicado de común acuerdo con la mujer trabajadora.

Si no fuese admitida será indemnizada como se se tratada de despido injustificado, salvo que el empleador demostrara la imposibilidad de reincorporarla, en cuyo caso la indemnización se limitará a la prevista en el artículo 202 de esta ley.

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

#### REQUISITO DE ANTIGÜEDAD

Art. 201. — Para gozar de los derechos del artículo 199, apartados b) y c), de esta ley, la trabajadora deberá tener un (1) año de antigüedad, como mínimo, en la empresa.

#### COMPENSACION POR TIEMPO DE SERVICIO

Art. 202. — La compensación del artículo 199, apartado b), será equivalente al veinticinco por ciento de la remuneración de la trabajadora, calculada en base al promedio fijado en el artículo 266 por cada año de servicio, la que no podrá exceder de un salario mínimo vital por año de servicio o fracción mayor de tres (3) meses.



## OPCION TACITA

Art. 203. — Si la mujer no se reincorporara a su empleo luego de vencidos los plazos de licencia de que gozare, y no comunicara a su empleador dentro de las cuarenta y ocho (48) horas anteriores a la finalización de los mismos, que se acoge a los plazos de excedencia, se entenderá que opta por la percepción de la compensación por tiempo de servicio.

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

## TITULO VIII

### DEL TRABAJO DE LOS MENORES

#### DISPOSICIONES GENERALES - CAPACIDAD - IGUALDAD DE REMUNERACION - APRENDIZAJE Y ORIENTACION PROFESIONAL

Art. 204. — Los menores de uno y otro sexo, mayores de catorce (14) años y menores de dieciocho (18), podran celebrar toda clase de contrato de trabajo en las condiciones previstas en los artículos 34 y siguientes de esta ley. Las reglamentaciones, convenciones colectivas de trabajo o tablas de salarios que se estatoren garantizarán al trabajador menor la igualdad de retribución cuando cumpla jornadas de trabajo o realice tareas propias de trabajadores mayores.

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

Comentario Art. 204 — Además de ratificar la capacidad condicionada de los menores comprendidos entre los 14 y los 18 años, para celebrar contratos de trabajo, esta norma confirma, con relación a los menores, el principio de igual remuneración por igual tarea. Conc. artículo nuevo de la Constitución Nacional y Art. 89 de esta ley. En materia de aprendizaje y orientación profesional se remite a la legislación especial. Conc. decreto 14.538/44 modificado por ley 13.524 y decreto 6.300/55.

#### CERTIFICADO DE APTITUD FISICA

Art. 205. — El empleador al contratar trabajadores de uno u otro sexo, menores de dieciocho (18) años, deberá exigir de los mismos o de sus representantes legales, un certificado médico que acredite su aptitud para el trabajo, y someterlos a los reconocimientos médicos periódicos que prevean las reglamentaciones respectivas.

Comentario Art. 205 — Se impone al empleador la obligación de exigir un certificado médico antes de emplear a un menor de 18 años, en el que conste su aptitud para el trabajo. Conc. Art. 35 decreto 14.538/44; decreto 7.251/49 modif. decreto 4.363/66.

## MENORES DE 14 AÑOS - PROHIBICION DE SU EMPLEO

Art. 206. — Queda prohibido a los empleadores ocupar menores de catorce (14) años en cualquier tipo de actividad, persiga o no fines de lucro. Esa prohibición no alcanzará, cuando medie autorización del ministerio pupilar a aquellos menores ocupados en las empresas en que sólo trabajen los miembros de la misma familia y siempre que no se trate de ocupaciones nocivas, perjudiciales o peligrosas.

Tampoco podrá ocuparse a menores de edad superior a la indicada que, comprendidos en la edad escolar, no hayan completado su instrucción obligatoria, salvo autorización expresa extendida por el ministerio pupilar, cuando el trabajo del menor fuese considerado indispensable para la subsistencia del mismo o de sus familiares directos, siempre que se llene en forma satisfactoria el mínimo de instrucción escolar exigida.

Comentario Art. 206 — Se prohíbe el trabajo de menores de 14 años en cualquier actividad, con fines de lucro o sin él, salvo que medie autorización cuando se trate de ocupación en empresas que solo ocupan miembros de la familia y siempre que no se trate de ocupaciones nocivas, perjudiciales o peligrosas; si el menor es de más de 14 años pero no cumplió con la instrucción escolar, tampoco podrá trabajar salvo autorización que contemple la subsistencia del menor o de sus familiares directos y satisfaga el mínimo de instrucción escolar exigido. La autorización debe otorgarla según la ley, "el ministerio pupilar". Los organismos administrativos competentes son actualmente la Dirección General de Inspección del Trabajo, Higiene y Seguridad, Departamento de Contralor y Documentación Laboral y la Secretaria de Estado del Menor y la Familia (decreto N° 339/73).

## JORNADA DE TRABAJO - TRABAJO NOCTURNO

Art. 207. — No podrá ocuparse menores de catorce (14) a dieciocho (18) años en ningún tipo de tareas durante más de seis (6) horas diarias o treinta y seis (36) semanales, sin perjuicio de la distribución desigual de las horas laborables.

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

No se podrá ocupar a menores de uno u otro sexo en trabajos nocturnos, entendiéndose como tales el intervalo comprendido entre las veinte (20) y las seis (6) horas del día siguiente. En los casos de establecimientos fabriles que desarrollen tareas en tres turnos diarios que abarquen las veinticuatro (24) horas del día, el período de prohibición absoluta en cuanto al empleo de menores, estará regido por este título y lo dispuesto en el artículo 189, última parte, de esta ley, pero sólo para los menores varones de más de dieciséis (16) años.

Comentario Art. 207 — La jornada máxima de los menores entre 14 y 19 años será de 6 horas diarias o 36 semanales pero, con autorización administrativa, los que tengan más de 16 años podrán trabajar hasta 8 horas diarias ó 48 semanales. Se prohíbe el trabajo nocturno de menores de cualquier sexo, entendiéndose que la nocturnidad comienza a las 20 y termina a las 6. Para establecimientos con turnos continuos el período de prohibición será el mismo que

para el trabajo de mujeres, esto es de 22 a 6, pero sólo se admitirá en esas tareas nocturnas a menores varones de más de 16 años.

#### DESCANSO AL MEDIODIA - TRABAJO A DOMICILIO TAREAS PENOSAS, PELIGROSAS O INSALUBRES - REMISION

Art. 208. — Con relación a los menores de dieciocho (18) años de uno u otro sexo, que trabajen en horas de la mañana y de la tarde, regirá lo dispuesto en los artículos 190, 191 y 192 de esta ley.

Comentario Art. 208 — Se declaran aplicables al trabajo de menores de 18 años de ambos sexos, los Arts. 190, 191 y 192 de la ley.

#### AHORRO

Art. 209. — El empleador, dentro de los treinta (30) días de la ocupación de un menor comprendido entre los catorce (14) y dieciocho (18) años, deberá gestionar la obtención de una libreta de ahorro, de la institución de ahorro oficial, la cual permanecerá en su poder y custodia mientras el menor trabaje a sus órdenes, debiendo ser devuelta a éste o a sus padres o tutores al extinguirse el contrato de trabajo, o cuando el menor cumpla dieciocho (18) años de edad.

Comentario Arts. 209 y 210 — Para los empleadores que ocupen menores es obligatorio gestionar dentro de los 30 de iniciada la relación, la obtención de una libreta de ahorro (de la Caja Nacional de Ahorro y Seguro) que retendrá el empleador hasta que cese la relación o hasta que el menor cumpla 18 años. Cada vez que le pague salario deberá retenerle el 10 % y depositarlo en la cuenta respectiva dentro del plazo de tres días posteriores al pago. Cuando sea exigido, el empleador debe acreditar a la autoridad administrativa, al menor o a sus representantes legales, el cumplimiento de estas disposiciones. Conc. decreto 32.412/45, modificado por el decreto-ley 20.259/73 y decreto 30.428/48.

#### IMPORTE A DEPOSITAR - COMPROBACION

Art. 210. — El empleador deberá depositar en la cuenta del menor el diez por ciento (10 %) de la remuneración que le corresponda, dentro de los tres (3) días subsiguientes a su pago, importe que le será deducido de aquélla.

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

#### VACACIONES

Art. 211. — Los menores de uno u otro sexo gozarán de un período mínimo de licencia anual no inferior a quince (15) días, en las condiciones previstas en el Título V de esta ley.

Comentario Art. 211 — En las mismas condiciones establecidas en el Título V de la ley (Arts. 164 a 179), se reconoce a los menores de 18 años de ambos sexos un período mínimo de licencia anual (vacaciones) de quince días. Conc. Art. 9 decreto 32.412/45.

**DE CULPA DEL EMPLEADOR  
ACCIDENTE O ENFERMEDAD - PRESUNCION**

Art. 212. — En caso de accidente de trabajo o de enfermedad de un menor, si se comprueba ser su causa alguna de las tareas prohibidas a su respecto, o efectuada en condiciones que signifiquen infracción a sus requisitos, o de encontrarse el menor en un sitio de trabajo en el cual es ilícita o prohibida su presencia, se considerará por ese solo hecho al accidente o a la enfermedad como resultante de culpa del empleador, sin admitirse prueba en contrario.

Comentario Art. 212 — Se establece una presunción de culpa del empleador para los casos de accidentes o enfermedades del trabajo por la circunstancia de tener origen en tareas realizadas en infracción a las exigencias legales o por encontrarse el menor en un sitio de trabajo en el cual es ilícita o prohibida su presencia. No se admite prueba en contrario se esta presunción. La disposición es también aplicable al trabajo de mujeres. Conc. Art. 192. Véase también Arts. 41 y 42.

**TITULO IX**

**DE LA DURACION DEL TRABAJO  
Y DESCANSO SEMANAL**

**CAPITULO I**

**Jornada de trabajo**

**DETERMINACION**

Art. 213. — La extensión de la jornada de trabajo será fijada por las leyes, los estatutos profesionales y las reglamentaciones que se dicten, leyes, los estatutos profesionales y las convenciones colectivas de trabajo. Las normas legales que las provincias hubieren sancionado o sancionaren atendiendo a la modalidad o características de la actividad y/o de las zonas o provincias de que se trate, en miras de adecuar la extensión de la jornada en sus respectivos ámbitos, se tendrán por incorporadas con ese alcance, y en tanto no establezcan límites inferiores a cuarenta y cuatro (44) horas semanales a la normativa federal sobre la materia.

Comentario Art. 213 — El artículo se remite a las disposiciones especiales en materia de jornada tanto en el orden nacional como provincial, pero establece como límite mínimo para las jornadas máximas que impongan las leyes locales el de 44 horas semanales. Es decir que ninguna provincia podrá legislar en esa materia —que es considerada nacional— sino por encima de ese mínimo. Conc. Ley 11.544.

**CONCEPTO - DISTRIBUCION DEL TIEMPO  
DE TRABAJO - LIMITACIONES**

Art. 214. — Se entiende como jornada de trabajo todo el tiempo durante el cual el trabajador esté a disposición del empleador, cumpla o no tareas, en tanto no pueda disponer de su actividad en beneficio propio.

Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 216, la distribución de las horas de trabajo será hecha por el principal, atendiendo a las modalidades de la explotación, pero ello deberá hacerse siempre de modo que garantice la salud física, intelectual y moral del trabajador.

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

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

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

**Comentario Art. 214** — Se define la jornada de trabajo de manera que comprende no sólo la noción exclusiva de la ejecución de tareas, sino que toma en cuenta el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del empleador, de manera que no puede disponer de su actividad en beneficio propio. Se prohíbe esimismo que la duración del trabajo esté referido exclusivamente al cumplimiento de la tarea por el trabajador, debiendo en consecuencia siempre respetarse la duración horaria máxima que establezcan las normas respectivas. Cuando se diagramen los horarios, el empleador deberá respetar las pausas o interrupciones que se prevean en cada caso y si se adoptare el sistema de ciclos, la duración estará siempre sujeta a las limitaciones diarias predeterminedadas; deberá respetarse también una interrupción mínima de doce horas entre cada jornada de trabajo. De esta manera las excepciones previstas, por ejemplo, en el Art. 3º inc. b) de la ley 11.544 que autoriza exceder la jornada de 8 horas diarias y 48 semanales, quedan condicionadas de todos modos a límites diarios y a descansos e interrupciones también mínimas. Conc. Art. 1º, decreto 16.115/33.

#### JORNADA REDUCIDA O DE TIEMPO LIMITADO

**Art. 215.** — Las leyes, convenciones colectivas y reglamentos especiales podrán prever, en el caso de ocupación de mujeres con obligaciones familiares, y atendiendo a las particularidades de la actividad, la adopción de sistema de jornada de trabajo reducida o de tiempo limitado.

**Comentario Art. 215** — Se preveen futuras reglamentaciones referidas a situaciones especiales.

#### LIMITE MAXIMO

**Art. 216.** — El límite de duración del trabajo admitirá las excepciones que las leyes consagren en razón de la índole de la actividad, del carácter del empleo del trabajador y de las circunstancias permanentes o temporarias que hagan admisibles las mismas, en las condiciones que fije la reglamentación.

**Comentario Art. 216** — En esta norma, igual que su antecedente el Art. 3º de la ley 11-544 que continúa vigente, se admiten excepciones al límite de duración de la jornada, atendiendo la índole de la activi-

dad, el carácter del empleo y las circunstancias permanentes o temporarias. Conc. Arts. 3º, 4º y 5º ley 11.544.

#### TRABAJO NOCTURNO E INSALUBRE

Art. 217. — La jornada de trabajo nocturno no podrá exceder de siete (7) horas, entendiéndose por tal la que se cumpla entre las veintidós (21) y las seis (6) horas del día siguiente.

La jornada de trabajo en tareas declaradas insalubres no podrá exceder de las seis (6) horas diarias o treinta y seis (36) semanales.

En lo que atañe a los servicios prestados en tareas penosas, mortificantes, riesgosas, determinantes de vejez o agotamiento prematuro, el Poder Ejecutivo determinará directamente o a solicitud de parte interesada los casos en que debe regir esta jornada limitada, sin perjuicio de los mayores beneficios acordados a los trabajadores por leyes, estatutos especiales y/o convenciones colectivas tal jornada limitada en ningún caso importará debaja alguna o disminución en las retribuciones.

Por la ley, su reglamentación, los estatutos profesionales o las convenciones colectivas de trabajo, se contemplará lo pertinente cuando el trabajo se preste por equipos o no admita interrupciones, a condición de que el término medio de duración sobre un determinado período no exceda de ocho (8) horas por día o de cuarenta y ocho (48) semanales, y se haya previsto su limitación diaria, siguiendo el criterio fijado por el artículo 214, segundo párrafo, última parte, de esta ley.

Comentario Art. 217 — Se trata de la reiteración de los límites máximos que establece el Art. 2º de la Ley 11.544 para trabajo nocturno e insalubre. En cuanto al trabajo por equipos o al que no admita interrupciones, la norma condiciona el régimen a establecerse por ley, reglamento, estatuto, o convención colectiva, al respeto de las pautas ya establecidas en el Art. 214, referentes a las pausas o interrupciones y a la limitación diaria, así como a una interrupción mínima de doce horas entre cada jornada de trabajo. Conc. 2 decreto 16.115/33. En cuanto al concepto de trabajo nocturno, véase para las trabajadoras mujeres, el Art. 1º que fija como límite para excluiras de esas tareas, las 20 y las 6, mientras que para los trabajadores varones, comprende desde las 21 a las 6.

Se ha establecido además un criterio legal de carácter amplio para que el Poder Ejecutivo lo tenga en cuenta en la calificación de tareas insalubres, abarcando supuestos no estrictamente referidos a este último carácter. La calificación de una tarea como insalubre y la reducción de la jornada consiguiente a 6 horas diarias o 36 semanales no importará rebaja de retribución.

#### HORAS SUPLEMENTARIAS

Art. 218. — El empleador deberá abonar al trabajador que prestare servicios en horas suplementarias, medie o no autorización del organismo administrativo competente, un recargo del cincuenta por ciento (50 %) calculado sobre el salario habitual, si se tratare de días comunes, y del ciento por ciento (100 %) en días sábado después de las trece (13) horas, domingo y feriados.

Comentario Art. 218 — Con la vigencia de esta norma la rea-

Realización de horas extraordinarias, es decir por encima de la jornada que esté fijada en la ley, el estatuto profesional o la convención colectiva, deberá ser remunerada con el recargo correspondiente (50 por ciento sobre el salario habitual si se tratara de días comunes y 100 % en días sábado después de las 13, o en días domingo o feriados), sin interesar que la realización de las tareas en horas suplementarias haya sido autorizada o no por la autoridad administrativa a mérito de disposiciones especiales sobre el punto. Conf. 5 ley 11.544; decreto 16.115/33 para la Capital Federal; decreto 217/30 de la provincia de Buenos Aires.

#### HORARIO - ANUNCIOS

Art. 219. — Los horarios asignados al trabajador deben ser fijados de antemano con la anticipación que determinen los estatutos profesionales, las normas sobre jornada de trabajo o las convenciones colectivas, y hacerlos saber al trabajador mediante anuncios colocados en lugares visibles u otros medios apropiados que se provean en esos mismos ordenamientos.

Comentario Art. 219 — Se refiere a la necesaria publicidad que debe otorgarse a los horarios vigentes en la empresa, dejando para la reglamentación, en caso de que no contengan normas especiales los estatutos especiales o las convenciones colectivas de trabajo, la determinación de la anticipación con que deben publicarse y los medios apropiados para hacerla eficaz.

#### OBLIGACION DE PRESTAR SERVICIOS EN HORAS SUPLEMENTARIAS

Art. 220. — El trabajador no está obligado a prestar servicios en horas suplementarias, salvo casos de peligro o accidente ocurrido o inminente de fuerza mayor, o por exigencias excepcionales de la empresa, juzgado su comportamiento en base al criterio de colaboración en el logro de los fines de la misma.

Comentario Art. 220 — El trabajador sólo está obligado a prestar servicios en horas suplementarias en caso de peligro o accidente ocurrido o inminente, situaciones de fuerza mayor o exigencias excepcionales. Para juzgar la procedencia de este deber del trabajador, sólo exigible en esos supuestos, debe tenerse en cuenta, según la propia ley, el criterio de colaboración ("deber de diligencia y colaboración") en el logro de los fines de la empresa. (Conf. Arts. 67, 68, 93 y 98).

### CAPITULO II

#### Del descanso semanal

#### PROHIBICION DE TRABAJAR

Art. 221. — Queda prohibida la ocupación del trabajador desde las trece (13) horas del día sábado hasta las veinticuatro (24) del día domingo siguiente, salvo los casos de excepción que las leyes o regla-

mentaciones profesionales prevean, en cuyo caso el trabajador gozará de un descanso compensatorio de la misma duración, en la forma y oportunidad que fijen esas disposiciones.

**Comentario Art. 221** — Como en los antecedentes de esta norma (Art. 1 Dec. Ley 18.204/69), se prohíbe la ocupación del trabajador desde las 13 del sábado hasta las 24 del domingo siguiente, admitiéndose excepciones que la reglamentación deberá fijar, en cuyo caso deberá otorgarse un descanso compensatorio. (Conc. Art. 221).

#### **SALARIOS**

**Art. 222.** — La prohibición de trabajo establecida en el artículo 221 no llevará aparejada la disminución o supresión de la remuneración que tuviere asignada el trabajador en los días y horas a que se refiere la misma.

**Comentario Art. 222** — Se reitera el principio protectorio contenido en el decreto reglamentario de las leyes 4.661 y 11.640. (Art. 2, Dec. 16.117/33).

#### **EXCEPCIONES - EXCLUSION**

**Art. 223.** — En ningún caso se podrán aplicar las excepciones que se dicten a los trabajadores menores de dieciséis (16) años.

**Comentario Art. 223** — En las excepciones que autoriza el Art. 221 no podrá incluirse en ningún caso a los trabajadores menores de 16 años.

#### **SALARIOS POR DIAS DE DESCANSO NO GOZADOS**

**Art. 224.** — Cuando el trabajador prestase servicios en los días y horas mencionados en el artículo 221 medie o no autorización, sea por disposición del empleador o por cualquiera de las circunstancias previstas en el artículo 220, o por estar comprendido en las excepciones que con carácter permanente o transitorio se dicten, y se omitiere el otorgamiento de descanso compensatorio, en tiempo y forma, el trabajador podrá hacer uso de ese derecho a partir del primer día hábil de la semana subsiguiente previa comunicación formal de ello efectuada con una anticipación no menor de veinticuatro (24) horas. El empleador, en tal caso estará obligado a abonar el salario habitual con el ciento por ciento (100%) de recargo.

**Comentario Art. 224** — Se prevé en esta norma tanto el incumplimiento por parte del empleador de la prohibición del Art. 221, como en trabajo en esas jornadas con autorización. En ambos casos, si el empleador omitiere otorgar el descanso compensatorio, el trabajador tendrá derecho a tomarse ese descanso, avisando con 24 horas de anticipación por lo menos, en la semana subsiguiente, esto es en la que viene después de la siguiente al día trabajado no obstante la prohibición. De todos modos el empleador está obligado a abonar al trabajador el salario, correspondiente al día trabajado, con el recargo del 100 %. Acerca de la oportunidad en que debe concederse el descanso compensatorio cuando ha mediado autorización, (véase el Art. 18 del Dec. 16.117/33, modificado por decretos 133.666/42 y 141.983/33).



TITULO X  
DE LA SUSPENSION DE CIERTOS EFECTOS  
DEL CONTRATO DE TRABAJO

CAPITULO I

De los accidentes y enfermedades inculpables

PLAZO - REMUNERACION

Art. 225. — Cada accidente o enfermedad inculpable que impida la prestación del servicio no afectará el derecho del trabajador a percibir su remuneración durante un período de tres (3) meses, si su antigüedad en el servicio fuere menor de cinco (5) años, y de seis (6) meses si fuera mayor. En los casos que el trabajador tuviere carga de familia y por las mismas circunstancias se encontrará impedido de concurrir al trabajo, los períodos durante los cuales tendrá derecho a percibir su remuneración se extenderán a seis (6) y doce (12) meses respectivamente, según si su antigüedad fuese inferior o superior a cinco (5) años. La recidiva de enfermedades crónicas no será considerada enfermedad, salvo que se manifestara transcurridos los dos (2) años. La remuneración que en estos casos corresponda abonar al trabajador se liquidará conforme a la que perciba en el momento de la interrupción de los servicios, con más los aumentos que durante el período de interrupción fueren acordados a los de su misma categoría por aplicación de una norma legal, convención colectiva de trabajo o decisión del empleador. Si el salario estuviere integrado por remuneraciones variables, se liquidará en cuanto a esta parte según el promedio de lo percibido en el último semestre de prestación de servicios no pudiendo, en ningún caso, la remuneración del trabajador enfermo o accidentado ser inferior a la que hubiese percibido de no haberse operado el impedimento. Las prestaciones en especie que el trabajador dejare de percibir como consecuencia del accidente o enfermedad serán valorizadas adecuadamente.

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

Comentario Art. 225 — En este capítulo se legisla sobre las enfermedades y accidentes inculpables, es decir aquellos que padece el trabajador sin culpa suya y que no tienen relación casual con el trabajo. En tales casos el empleador está obligado a conceder licencia al trabajador afectado por cada accidente o enfermedad que impida cumplir la prestación, durante un lapso máximo de tres meses si la antigüedad en el servicio es menor de cinco años, y de seis meses si fuera mayor. Si el trabajador tuviere cargas de familia (esposa, hijos, madre o padre a su cargo, etc.), dichos plazos se extenderán a seis y doce meses respectivamente. Durante esa licencia, el empleador debe abonar el salario como si hubiera habido prestación laboral, correspondiendo la liquidación de la remuneración que percibía al momento de producirse

la interrupción de la prestación, agregando en su caso los aumentos que se produjeran por cualquier motivo (ley, convención colectiva o decisión del empleador). Si se trata de remuneración variable (comisión, porcentaje, participación, por unidad, propinas no prohibidas, etc.) deberá tomarse un promedio del último semestre de prestación de servicios, computándose también las prestaciones en especie. Conc. art. 112 y sgtes.

La licencia por enfermedad o accidente inculpables está referida a cada vez que el trabajador se enferme o accidente, salvo que se trate de una misma enfermedad crónica con recaídas o procesos agudos. En este último caso, solo dará derecho a licencias nuevas si se presenta cuando han transcurrido más de dos años desde su última manifestación. Debe tenerse presente que esta salvedad solo se refiere a las enfermedades crónicas que en realidad constituyen una misma enfermedad en el trabajador pero que se manifiesta periódicamente (ej. asma). En esa hipótesis corresponde sumar las licencias usadas por el trabajador a raíz de las recaídas o episodios de la misma enfermedad hasta agotar los máximos establecidos. Reclén pasados dos años desde la última manifestación podrá empezarse nuevamente a utilizar licencias por este motivo. Si se trata en cambio de una misma especie de enfermedad, pero que reconozca distintas y sucesivas causas (ej. gripe), no corresponde sumar las licencias como correspondientes a la misma enfermedad.

Si el trabajador se hallara suspendido por razones económicas o disciplinarias, y se enfermara, tendrá derecho al goce del derecho que en este artículo (se trata de la "suspensión" de la medida adoptada por el empleador. Igualmente, si estuviera con licencia por enfermedad y fuera suspendido por razones económicas o disciplinarias no se le privará de su remuneración reconocida por la norma que se comenta. La sanción en todo caso deberá postergarse para después de la recuperación del trabajador.

#### AVISO AL EMPLEADOR

Art. 226. — El trabajador deberá dar aviso oportuno al empleador de la enfermedad o accidente. Su omisión injustificada será considerada como acto de indisciplina, pero no alterará su derecho a la percepción de las remuneraciones respectivas si su existencia, teniendo en consideración su carácter y gravedad, resultase inequívocamente acreditada mediante certificado médico extendido por facultativo habilitado.

Comentario Art. 226 — En esta norma se distinguen los dos aspectos que se hallan involucrados en la situación del trabajador que se enferma. Por un lado y en primer término, está su derecho a usar de la licencia remunerada que le otorga el Art. 225; pero en segundo lugar, debido a la subsistencia del contrato y de sus obligaciones (Art. 63), debe dar aviso de su ausencia y de las razones de la misma, para posibilitar de esta manera la facultad de control que posee el empleador. Si omite dar el aviso oportuno —esto es dentro de las primeras horas de la jornada, salvo impedimentos justificados— ello constituye una falta disciplinaria, sometida por lo tanto a la facultad disciplinaria del empleador (Arts. 72 y 73), pero sin que altere el derecho a la percepción de las remuneraciones si se acredita que existió enfermedad que

imposibilitó la concurrencia del trabajador. Para acreditarlo la ley exige que la prueba sea inequívoca, con una certificación médica extendida por facultativo habilitado. Es claro que esta circunstancia, sólo se presentará en los casos en que el patrono no hubiera ejercido el control que prevé el artículo siguiente.

#### ELECCION DEL MEDICO - CONTROL - CASO DE DISCREPANCIA

Art. 227. — Corresponde al trabajador la libre elección de su médico, pero estará obligado a someterse al control que se efectúe por el facultativo designado por el empleador. En caso de discrepancia entre el médico del trabajador y el del empleador, éste deberá solicitar a la autoridad de aplicación la designación de un médico oficial, quien dictaminará al respecto.

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

Comentario Art. 227 — El control por parte de un médico designado por el empleador, es derecho que la ley reconoce expresamente éste y deber que impone al trabajador, sin perjuicio de que pueda elegir el médico que lo tratará en la curación de su enfermedad. Para el caso de discrepancia entre los profesionales de las partes, la ley pone a cargo del empleador la iniciativa de solicitar a la autoridad de aplicación (se trata del Departamento de Contralor Médico de la Secretaría de Salud Pública en el orden nacional, o de las dependencias correspondientes en los ámbitos provinciales), la designación de un médico oficial, para que dictamine en forma definitiva. La omisión del empleador en esta diligencia, determinará que se acepte la certificación presentada por el trabajador. (Conc. Art. 80).

#### CONSERVACION DEL EMPLEO

Art. 228. — Vencidos los plazos de interrupción del trabajo por causa de accidente o enfermedad inculpable, si el trabajador no estuviera en condiciones de volver a su empleo, el empleador deberá conservárselo durante el plazo de un (1) año, contado desde el vencimiento de aquéllos. El cumplimiento de este plazo no produce por sí solo la extinción del contrato.

Comentario Art. 228 — Como en su antecedente, el Art. 155 del Código de Comercio, modificado por la Ley 11.729, después de vencidas las licencias a que se refiere el Art. 225, si el trabajador no se halla en condiciones de reintegrarse a su puesto, el empleador deberá conservárselo por un plazo de hasta un año, sin obligación de pagar salario. De manera expresa se señala en la norma comentada que el solo vencimiento del plazo no produce la extinción del contrato, o sea que deberá producirse una declaración del empleador rescindiéndolo, invocando como causa la que corresponda según las previsiones de este artículo y del Art. 229.

#### REINCORPORACION

Art. 229. — Vencido el plazo de conservación del empleo o antes del mismo, si del accidente o enfermedad resultase una disminución defini-

tiva en la capacidad laboral del trabajador, y éste no estuviere en condiciones de realizar las tareas que anteriormente cumplía, el empleador deberá asignarle otras que pueda ejecutar, sin disminución de su remuneración.

Si el empleador no pudiera dar cumplimiento a esta última obligación por causa que no le fuera imputable, deberá abonar al trabajador una indemnización igual a la prevista en el artículo 268 de esta ley. Si estando en condiciones de hacerlo no le asignase tareas compatibles con la aptitud física o psíquica del trabajador, estará obligado a abonarle una indemnización igual a la establecida en el artículo 266 de esta ley.

Cuando de la enfermedad o accidente se derivara la incapacidad absoluta para el trabajador, el empleador deberá abonarle una indemnización de monto igual a la expresada en el artículo 266 de esta ley. Este beneficio no es incompatible y se acumula con el reconocimiento que por los estatutos profesionales o convenciones colectivas de trabajo se hiciese al trabajador de otras prestaciones.

**Comentario Art. 229** — De acuerdo con esta disposición se abren algunas alternativas: la primera consistente en que vencido el plazo de conservación del empleo (un año después del período de licencia a que tenga derecho el trabajador), no se haya producido la recuperación total y no se haya establecido que padece una disminución definitiva en la capacidad laboral. En tal caso el empleador podrá rescindir el contrato sin que esté obligado a abonar indemnización. Obviamente, si el trabajador se ha recuperado dentro del plazo máximo establecido en el Art. 228, debe reincorporarlo en las mismas condiciones anteriores a la interrupción de la prestación. La tercera posibilidad se presenta si el trabajador al vencimiento del plazo, o antes, presenta una disminución definitiva que no le permite realizar las tareas que anteriormente cumplía. En este supuesto el empleador deberá asignarle los trabajos que pueda ejecutar, sin disminuirle la remuneración. Puede ocurrir, sin embargo, que el empleador no lo reincorporara a pesar de tener la posibilidad de otorgar las tareas apropiadas a la capacidad del trabajador disminuido. Ante ese incumplimiento del empleador, la ley lo sanciona —si el trabajador se considera despedido por ese motivo— con el pago de una indemnización equivalente a un año de remuneraciones, acumulada a la establecida en el Art. 266. Si el empleador demuestra que no está en condiciones de suministrar tareas apropiadas a la capacidad disminuida del trabajador, por causas que no le son imputables, y el trabajador se considera despedido, deberá abonarle una indemnización como la establecida para el despido sin justa causa (Art. 266). Igual indemnización se impone para el caso de que la enfermedad o accidente haya producido la incapacidad absoluta del trabajador.

Este último beneficio no es incompatible, y se acumula, con los que los estatutos especiales o convenciones colectivas de trabajo establezcan para el mismo evento.

#### **DESPIDO DEL TRABAJADOR**

**Art. 230.** — Si el empleador despidiese al trabajador durante el plazo de las interrupciones pagas por accidente o enfermedad inculpa- ble, deberá abonar, además de las indemnizaciones por despido injus-

tificado, los salarios correspondientes a todo el tiempo que faltare para el vencimiento de aquélla o a la fecha del alta, según demostración que hiciese el empleador.

**Comentario Art. 230** — Para evitar maniobras del empleador tendientes a disminuir su responsabilidad en los casos de enfermedades de sus dependientes, la ley establece que si se produce el despido de un trabajador durante el lapso en que está protegido por la licencia derivada de accidente o enfermedad inculpable, deberá abonar los salarios que correspondan a todo el tiempo faltante hasta el vencimiento de la licencia o hasta el momento en que se produzca el alta del trabajador por haber cesado la enfermedad "según demostración que hiciese el trabajador".

## CAPITULO II

### Servicio militar y convocatorias especiales

#### RESERVA DEL EMPLEO - COMPUTO COMO TIEMPO DE SERVICIO

**Art. 231.** — El empleador conservará el empleo al trabajador cuando éste deba prestar servicio militar obligatorio por llamado ordinario, movilización o convocatorias especiales, desde la fecha de su convocación y hasta treinta (30) días después de concluido el servicio.

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

**Comentario Art. 231** — Tal como lo establece su antecedente, el Art. 51 del decreto-ley 17.531/67, el empleador debe reservar el empleo del trabajador que ha sido convocado para prestar el servicio militar obligatorio o por movilización o convocatoria especial, desde la fecha de ese llamado hasta 30 días después de concluido el servicio. Si bien durante ese lapso, no existe obligación de abonar remuneración —salvo lo establecido en estatutos especiales o convenciones colectivas de trabajo— el tiempo de permanencia en el servicio será considerado como período de trabajo a los efectos del cómputo de la antigüedad para tener derecho a beneficios derivados de aquella. Igualmente se tomará en cuenta el tiempo de servicio para determinar promedios de remuneraciones como si las hubiera percibido.

## CAPITULO III

### Del desempeño de cargos electivos

#### RESERVA DEL EMPLEO - COMPUTO COMO TIEMPO DE SERVICIO

**Art. 232.** — Los trabajadores que por razón de ocupar cargos elec-

tivos en el orden nacional, provincial o municipal, dejen de prestar servicios, tendrán derecho a la reserva de su empleo por parte del empleador, y a su reincorporación hasta treinta (30) días después de concluido el ejercicio de sus funciones, no pudiendo ser despedidos durante el término de un (1) año a partir de la cesación de las mismas.

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

**Comentario Art. 232** — Se garantiza en esta norma la estabilidad de los trabajadores que han sido elegidos para ocupar cargos políticos en el orden nacional, provincial o municipal, suspendiendo de tal modo la relación laboral. El empleador debe conservar el empleo hasta 30 días después de concluidas las funciones y le está vedado despedirlos hasta un año después de haber cesado en aquellas. El lapso de la suspensión se tomará en cuenta para el cómputo de antigüedad pero no para el promedio de remuneraciones.

#### DESPIDO O NO REINCORPORACION DEL TRABAJADOR

**Art. 233.** — Producido el despido o no reincorporación de un trabajador que se encontrare en la situación del artículo 232, éste podrá optar:

- a) Por requerir al juez o tribunal competente que se declare la nulidad de la medida y se disponga su reincorporación, además del pago de la remuneración de sustanciación;
- b) Por reclamar el pago de las indemnizaciones que le corresponden por despido injustificado y por falta u omisión del preaviso conforme a esta ley, a los estatutos profesionales o convenciones colectivas de trabajo, más todas las remuneraciones que hubiera percibido durante el período de estabilidad, de no haber mediado el despido o haber sido reincorporado.

La acción de nulidad y reinstalación prevista en este artículo caducará a los treinta (30) días de producido el hecho que la motiva, entendiéndose en tal caso que el trabajador opta por la acción de resarcimiento.

**Comentario Art. 233** — Si el trabajador no es reincorporado por el empleador a pesar de haberse presentado dentro del plazo de caducidad fijado en el Art. 232, o durante el período que tiene garantizada la estabilidad (todo el Lapso de ejercicio del cargo y un año más a partir de su cese), es despedido —debe entenderse sin justa causa— el trabajador tendrá derecho a pedir:

- a) La nulidad de la medida (negativa a reincorporar o despido) y la reincorporación, más el pago de las remuneraciones que

- se hubieran devengado durante la sustanciación del juicio hasta que se produzca el reintegro; o en lugar de esa posibilidad.
- b) Reclamar el pago de las indemnizaciones que le corresponden por despido injustificado y por omisión del preaviso (artículos 253, 254 y 266), o las establecidas en los estatutos especiales o convenciones colectivas si fueran más beneficiosas, a lo que se agregará el pago de las remuneraciones que hubiera percibido durante el período de estabilidad si no hubiera sido despedido o hubiera sido reincorporado.

La primera de estas dos opciones, debe formularla el trabajador dentro de los treinta días de producido la medida del empleador (negativa a reincorporar o despido) ya que si deja pasar ese plazo sólo podrá reclamar las indemnizaciones y remuneraciones a que se refiere la opción b).

#### CAPITULO IV

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

#### **RESERVA DEL EMPLEO - COMPUTO COMO TIEMPO DE SERVICIO - FUERO SINDICAL**

Art. 234. — Los trabajadores que se encontraren en las condiciones previstas en el presente capítulo y que, por razón del desempeño de esos cargos, dejaren de prestar servicios, tendrán derecho a la reserva de su empleo por parte del empleador y a su reincorporación, hasta treinta (30) días después de concluido el ejercicio de sus funciones, no pudiendo ser despedidos durante los plazos que fije la ley respectiva, a partir de la cesación de las mismas. El período de tiempo durante el cual los trabajadores hubieran desempeñado las funciones precedentemente aludidas será considerado período de trabajo en las mismas condiciones y con el alcance de los artículos 231 y 232, segunda parte, sin perjuicio de los mayores beneficios que sobre la materia estatuzca la ley de garantía de la actividad sindical.

Comentario Art. 234 — Sin perjuicio de que establecen los Arts. 49 a 57 de la ley 20.615, así como su reglamentación (Art. 11 del decreto 1.045/74, la LCT ha regulado la estabilidad de los trabajadores que por el desempeño de cargos gremiales deben dejar de prestar servicios. A su respecto se establece la obligación de conservar el empleo hasta 30 días después de haber concluido el ejercicio de sus funciones y la prohibición de despedir durante el plazo que fije la ley respectiva (se trata del Art. 49 de la ley 20.615 que establece un año agregado al período del mandato del representante sindical). El cómputo de la antigüedad del trabajador que gozó de la licencia gremial está reconocido por este artículo y por lo dispuesto en el Art. 51 de la ley 20.615, también deberá computarse a los fines del promedio de remuneraciones, lo que hubiera debido percibir si no hubiera suspendido la prestación.

## CAPITULO V

### De las suspensiones por causas económicas y disciplinarias

#### REQUISITOS DE SU VALIDEZ

Art. 235. — Toda suspensión dispuesta por el empleador, para ser considerada válida, deberá fundarse en justa causa, tener plazo fijo y ser notificada por escrito al trabajador.

La suspensión deberá ser notificada con una anticipación mínima de un (1) día hábil antes de comenzar su ejecución.

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

Comentario Art. 235 — Aunque el Art. 66 del decreto ley 33.302/45, ratificado por la ley 12.921, no se ha derogado expresamente por el Art. 7º de la ley aprobatoria de la LCT, debe considerarse que ha sido modificado en todo aquello que sea divergente con las nuevas normas. Así respecto de los requisitos de validez de la suspensión (sea por causas económicas o disciplinarias), se establece que la notificación debe ser efectuada por escrito. Además debe tener plazo fijo y fundarse en justa causa. La suspensión deberá ser notificada con una anticipación mínima de un día hábil antes de comenzar su ejecución, salvo cuando se invoque como causa de la suspensión, la fuerza mayor. Para casos de gravedad en la falta debería tenerse en cuenta la excepción al deber de ocupación prevista en el Art. 86.

#### JUSTA CAUSA

Art. 236. — Se considera que tiene justa causa la suspensión que se deba a falta o disminución de trabajo no imputable al empleador, a razones disciplinarias o a fuerza mayor debidamente comprobada.

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

Comentario Art. 236 — Al analizar la justa causa de la suspensión, la ley se refiere en primer lugar, a la que se vincula con la falta o disminución de trabajo, extremo que no debe ser imputable al empleador descartándose como eximente la que se origine en "riesgo propio de la empresa"; en segundo lugar menciona a las originadas en razones disciplinarias, las que según el Art. 237, segundo párrafo, deberán ajustarse a lo previsto en los Arts. 72 y 73 de la ley; en tercer término se contempla la suspensión por fuerza mayor debidamente comprobada. (Confr. fallo plenario de la Cám. Nac. Apel. Trab. Cap. Fed. Nº 24 del 8-3-55).

#### PLAZO MAXIMO - REMISION

Art. 237. — Las suspensiones fundadas en razones disciplinarias o debidas a falta o disminución de trabajo no imputables al empleador, no podrán exceder de treinta (30) días en un año, contados a partir de la primera suspensión.

Las suspensiones fundadas en razones disciplinarias deberán ajus-



tarse a lo dispuesto por el artículo 72, sin perjuicio de las condiciones que se fijaren en función de lo previsto en el artículo 73.

**Comentario Art. 237** — En este artículo se fijan los plazos máximos para las suspensiones de las dos primeras categorías anotadas anteriormente. Para las fundadas en razones económicas se establece como máximo 30 días en un año, contados a partir de la primera suspensión por esa causa y para las fundadas en razones idisciplinarias otros 30 días en el mismo lapso y contados de la misma manera.

#### FUERZA MAYOR

**Art. 238.** — Las suspensiones fundadas por fuerza mayor debidamente comprobada, podrán extenderse hasta un plazo máximo de setenta y cinco (75) días en el término de un (1) año, contado desde la primera suspensión, cualquiera sea el motivo de esta.

En este supuesto así como en el de suspensión por falta o disminución de trabajo deberá comenzarse por el personal menos antiguo y, respecto del ingresado en un mismo semestre, por el que tuviere menos cargas de familia, aunque con ello se alterase lo primero.

**Comentario Art. 238** — De acuerdo con esta disposición, las suspensiones por causas económicas pueden extenderse más allá del plazo máximo de 30 días cuando se funden en fuerza mayor lo cual deberá ser debidamente comprobado. En tal supuesto el límite se extiende a 75 días en el año pero computándose en este máximo todas las suspensiones habidas, "cualquiera sea el motivo de ésta".

Tanto en este tipo de suspensiones como en el originado en falta o disminución de trabajo, el empleador debe respetar un orden inverso de antigüedad, es decir comenzar por el personal menos antiguo, pero considerando dentro de los ingresados en un mismo semestre, otro orden, consistente en comenzar por los que tuvieren menos cargas de familia.

#### SITUACION DE DESPIDO

**Art. 239.** — Toda suspensión dispuesta por el empleador de las previstas en los artículos 236, 237 y 238 que excedan de los plazos fijados o en su conjunto y cualquiera fuese la causa que la motivare, de noventa (90) días en un (1) año, a partir de la primera suspensión y no aceptada por el trabajador, dará derecho a éste a considerarse despedido.

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

**Comentario Art. 239** — En este artículo se regulan los efectos que pueden derivarse de haberse excedido el emplador al aplicar suspensiones por distintas causas. Así, si traspasa el límite de 30 días en un año para las fundadas en falta o disminución de trabajo, el de 30 días, también en un año, para las suspensiones por causas disciplinarias, y si el trabajador no aceptó las medidas, puede éste considerarse despedido, entendiéndose que ello generará a su favor el derecho a percibir las indemnizaciones por despido sin justa causa y por omisión del preaviso (Arts. 253, 254 y 266 y 267). Asimismo y dada la redacción del Art. 238 ya comentado, la acumulación de suspensiones

por cualquier motivo, por encima de 75 días significará exceso del plazo fijado y en consecuencia dará derecho al trabajador a considerarse despedido. El artículo que se comenta se refiere expresamente a un máximo global de noventa días de suspensión en el año, cualquiera sea el motivo de la medida. Acerca de la impugnación de las suspensiones debe tenerse en cuenta que por la modificación introducida por el Art. 30 inc. 1) de la ley 20.615, bastaría con que la asociación profesional con personería gremial hiciera la impugnación en nombre de los trabajadores afectados.

Como el derecho a considerarse despedido es obviamente disponible por el trabajador, la ley establece que puede optar por reclamar las remuneraciones correspondientes a los períodos de suspensión conforme con lo dispuesto en el artículo siguiente. En realidad no se trata de una opción ya que si el trabajador formuló objeción oportuna a las suspensiones, podrá reclamar justamente las remuneraciones y las indemnizaciones por despido injustificado.

#### SALARIOS DE SUSPENSION

Art.240. — Cuando el empleador no observare las prescripciones de los artículos 235 a 238 sobre causas, plazo, notificación y audiencia al trabajador, en el caso de sanciones disciplinarias, éste tendrá derecho a percibir la remuneración por todo el tiempo que estuviere suspendido, hubiese o no mediado impugnación de la suspensión y haya o no ejercitado el derecho que le está conferido por el artículo 239 de esta ley.

Comentario Art. 240 — Si la suspensión no reúne los requisitos de validez que se exigen en el Art. 325 y no hubiera respetado la exigencia de audiencia previa al trabajador en caso de tratarse de suspensión disciplinaria, o no hubiere seguido el orden de antigüedad inverso en el caso de las suspensiones por disminución o falta de trabajo o fuerza mayor, el trabajador podrá reclamar el pago de las remuneraciones correspondientes al lapso de suspensión, haya o no impugnado la medida y con prescindencia de disponer la ruptura del contrato o mantenerlo a su elección.

#### SUSPENSION PREVENTIVA - DENUNCIA DEL EMPLEADOR Y DE TERCEROS

Art. 241. — Cuando la suspensión se origine en denuncia efectuada por el empleador y ésta fuera desestimada o el trabajador imputado sobrepasado provisoria o definitivamente, aquél deberá reincorporarlo al trabajo y satisfacer el pago de los salarios perdidos durante el tiempo de la suspensión preventiva, salvo que el trabajador optase, en razón de las circunstancias del caso, por considerarse en situación de despido.

Si la suspensión se originara en denuncia efectuada por terceros o en actuación de oficio de la autoridad competente, y se diese el caso de la privación de la libertad del trabajador, el empleador no estará obligado a pagar la remuneración por el tiempo que dure la suspensión de la relación laboral, salvo que se tratara de hecho relativo o producirse en situación de despido.

Comentario Art. 241 — En esta norma se trata de la suspensión preventiva pero distinguiendo dos situaciones distintas. La primera es

la que contempla la suspensión dispuesta por el empleador a raíz de una denuncia criminal formulada por él mismo. En tal caso si la denuncia "fuera desestimada" o el trabajador fuera sobreseído provisoria o definitivamente, el empleador deberá reincorporarlo y pagarle los salarios corridos durante la suspensión preventiva, a no ser que el trabajador optara por considerarse despedido, en cuyo caso tendría derecho a las indemnizaciones por despido y falta de preaviso (Arts. 253, 254, 266 y 267), además de las remuneraciones corridas.

La segunda hipótesis se refiere al caso de que la suspensión se origine en denuncia de un tercero o en la actuación de oficio de la autoridad competente y que hubiera dado lugar a la detención del trabajador, impidiéndole cumplir con su prestación laboral. En este supuesto, cualquiera sea el resultado del proceso, no existe obligación del empleador de pagar remuneraciones por el período de suspensión preventiva, "salvo que se tratara de hecho relativo o producido en ocasión del trabajo".

#### SUSPENSIONES INJURIOSAS

Art. 242 — Las suspensiones dispuestas por el empleador, menores de treinta (30) días, que por las circunstancias del caso o la índole o naturaleza de la relación resultasen agraviantes o injuriosas para el trabajador y no fuesen aceptadas por éste, le darán derecho a considerarse despedido.

Comentario Art. 242 — Tal como lo ha aceptado la jurisprudencia, cuando la suspensión dispuesta por el empleador, a pesar de mantenerse dentro de los límites de plazo máximo establecidos en la ley, es suficientemente grave como para justificar la decisión de disolver el contrato de trabajo, el trabajador puede hacerlo, siendo acreedor de las indemnizaciones por despido injustificado (Art. 253, 254, 266 y 267).

### CAPITULO VI

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

##### ALCANCE - REINTEGRACION DEL TRABAJADOR - PROHIBICION DE TRATO DISCRIMINATORIO

Art. 243. — La huelga y las otras medidas de acción directa que interrumpan la prestación de los servicios sólo suspenderán los efectos de la relación laboral por todo el tiempo que duren.

La participación en ella del trabajador en ningún caso puede constituir causa de despido, ni aun mediando intimación del empleador de reintegro al trabajo, salvo que se diese la situación prevista en el artículo 263, según valoración que harán los jueces prudencialmente en cada caso en particular y en presencia de la calificación administrativa que pudiere haberse dictado.

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

**Comentario Art. 243** — Cada uno de los párrafos de este artículo contiene la afirmación de principios que la jurisprudencia había definido en ausencia de normas expresas relativas a los efectos que produce sobre el contrato de trabajo, el ejercicio del derecho constitucional de huelga, garantizado a los gremios en el artículo nuevo de la Constitución Nacional, incorporado por la reforma de 1957.

Con relación al primero de los enunciados, cabe destacar que la norma adopta una posición amplia respecto de la noción del derecho garantizado ya que abarca en él a la "huelga y las otras medidas de acción directa", involucrando por lo tanto manifestaciones particulares de presión de parte de los trabajadores, como el paro de brazos caídos, las huelgas "turnantes", u otras modalidades. Sin duda que este criterio, dejaría de lado la doctrina que ha distinguido los casos de ilicitud de la huelga cuando por distintas razones, se presenta el ejercicio del derecho de huelga, como un abuso de ese derecho. En tal sentido, se ha señalado que dicha ilicitud o abuso de derecho puede provenir de su repercusión en el itinerario general que resulta afectado de manera grave; o por la existencia de un daño que vaya más allá del propio que causa la misma medida de abstención de trabajo (daño en bienes materiales, pérdidas de mercaderías) o por ciertas modalidades especiales de ejecutar la huelga, eludiendo los trabajadores el daño que de por sí les irroga, en principio, el ejercicio de la medida, consistente en la pérdida de los salarios por el tiempo que dure aquélla.

Asimismo, con la adopción de la fórmula amplia indicada, se ha dejado de lado la distinción entre huelgas legítimas o ilegítimas, que se apoya en la existencia de normas —que no aparecen derogadas en la ley aprobatoria de la LCT ya que se trata de disposiciones propias del derecho colectivo del trabajo— que regulan el procedimiento a seguir para llegar a la aplicación de las medidas de acción directa. (Ley 14.786 en el orden nacional, ley 6.014 para la provincia de Buenos Aires).

En seguida se verá de qué manera las calificaciones que merezca el conflicto colectivo y la adopción de medidas por parte del sector gremial, influye en la continuidad de los contratos de trabajos y en la justificación de su ruptura.

Siempre con relación al primer párrafo del artículo comentado, señalamos que la suspensión de los efectos de la relación laboral originada en huelga u otra medida de acción directa, implica también la interrupción de la contraprestación del trabajo de manera que, en principio, no es debida la remuneración por el lapso de la interrupción de la prestación de los servicios. En cuanto a los demás derechos y obligaciones de las partes, durante la suspensión de los efectos señalados, quedan en pie como afirmación del mantenimiento de la relación, aunque sensiblemente limitados por la conexión que la mayoría de ellos, con las prestaciones que se hallan suspendidas. Recordamos que la LCT, ha reconocido expresamente esos deberes y derechos en sus arts. 67 y sgtes., de los cuales algunos podrán exigirse y ejercerse sin alteración (p. e. el deber de fidelidad (Art. 94), o el de no concurrencia (Art. 97); igualmente quedarán subsistentes otras obligaciones del empleador como la prevista en el Art. 225 (enfermedades y accidentes inculpados).

Como se ha destacado más arriba, atendiendo a que la LCT solo regula las relaciones individuales de trabajo, no se ha dispuesto en su

ley aprobatoria derogación o modificación alguna de la legislación en materia de conciliación, arbitraje facultativo y obligatorio. De tal manera deben tenerse presente entonces los procedimientos previstos en la ley 14.786 de previa conciliación obligatoria y en el Dec. ley 16.936/66, modificado por la ley 20.638 de arbitraje obligatorio, o en el Dec. ley 17.183/67, este último relativo a los conflictos en "empresas u organismos del Estado que prestan servicios públicos o servicios de interés público". Las serias limitaciones al ejercicio del derecho de huelga que surgen de estas normas, sobre todo las que prevén el arbitraje obligatorio, o lisa y llanamente la ilicitud de la huelga, determinada por la intimidación formulada por el empleador, susceptible de ser sancionada "incluso con la cesantía", no pueden marginarse cuando se examina el problema de la huelga y de su proyección en los contratos individuales de trabajo.

Precisamente a este último aspecto, está dedicado el segundo párrafo del artículo comentado. Conforme con la jurisprudencia predominante, se establece que la participación de un trabajador en un movimiento de fuerza no puede constituir "en ningún caso", causa de despido, aunque medie intimidación del empleador para reintegrarse al trabajo, sino se diera "la situación prevista en el Art. 263", esto es la justa causa del despido. Como se ha expresado por la doctrina y la jurisprudencia, la participación del trabajador en una huelga ilícita o ilegal —aquí se ve la importancia de la distinción a que hicimos referencia antes— significa siempre un incumplimiento contractual no justificado, pero ese incumplimiento o falta disciplinaria, no implica que en todos los casos y sin discriminación, aquélla deba ser considerada suficiente justificación del empleador para despedir al trabajador. Es preciso analizar en cada caso cuál es la gravedad de la falta ("injuria" en la terminología tradicional que mantiene la LCT en su Art. 263) y las circunstancias personales del trabajador. Precisamente esto, es lo que establece el Art. 243 que exige la valoración que harán los jueces prudencialmente en cada caso particular" y en presencia de la calificación administrativa que pudiere haberse dictado. Si bien se mantiene separada la esfera de la relación colectiva y la responsabilidad eventual en el plano de la responsabilidad subjetiva e individual, se advierte que la calificación administrativa —si existiera— puede influir la valoración a cargo del juez.

#### SUBSTITUCION DEL TRABAJADOR - PROHIBICION

Art. 244. El empleador no podrá concertar, durante el tiempo de duración de la huelga u otras medidas de acción directa aprobadas por la organización sindical pertinente, nuevos contratos de trabajo que tiendan a sustituir o reemplazar en su cargo al trabajador, ni adoptar medidas disciplinarias en su contra, ni alterar la situación o condición en que se encontrara revistando en la empresa.

Comentario Art. 244 — Cabe consignar, en primer lugar, que a diferencia de lo que ocurre con el artículo anterior se ha introducido en éste una distinción proveniente de la existencia de aprobación de la huelga o a medida de acción directa por "la organización sindical pertinente".

De esta manera aparece relacionada la conducta a adoptar por el empleador —que se limita en esta norma— con la aprobación de la huel-

ga o medida de acción directa por parte de la asociación profesional. Conc. Arts. 30 y 60, ley 20.615.

#### HUELGA POR CULPA DEL EMPLEADOR - REMUNERACIONES

Art. 245. — Cuando la huelga u otras medidas de acción directa aprobadas por la organización sindical pertinente obedecieren a culpa del empleador, el trabajador que participe en las mismas tendrá derecho a percibir la remuneración correspondiente al tiempo de su duración.

Comentario Art. 245 — En este dispositivo se recepta la doctrina que amite una única excepción al principio de que los huelguistas pierden los salarios correspondientes al tiempo de abstención del trabajo, ya mencionado al comentar el Art. 243. La excepción se refiere al caso de que la medida de los trabajadores, que en el Art. 345 aparece condicionada a la aprobación de la "organización sindical pertinente", haya sido provocada por "culpa del empleador", en cuyo caso tendrá derecho a percibir las remuneraciones correspondientes al tiempo de duración de la medida. Se ha entendido que esta solución es justa cuando la huelga está provocada por un grave e injustificado incumplimiento patronal, como por ejemplo, la falta de pago de las remuneraciones, el incumplimiento de normas de la convención colectiva, etc. Como se ve, nos encontramos ante situaciones de aquellas que se han calificado como conflictos de derecho, que derivan en medidas de acción directa. Debe tenerse presente esa situación.

### TITULO XI

#### DE LA TRANSFERENCIA DEL CONTRATO DE TRABAJO

##### TRANSFERENCIA DEL ESTABLECIMIENTO

Art. 246. — En caso de transferencia por cualquier título del establecimiento, pasarán al sucesor o adquirente todas las obligaciones emergentes del contrato de trabajo que el transmitente tuviera con el trabajador al tiempo de la transferencia, aun aquellas que se originen con motivo de la misma. El contrato de trabajo, en tales casos, continuará con el sucesor o adquirente, y el trabajador conservará la antigüedad adquirida con el transmitente y los derechos que de ella se deriven.

Comentario Art. 246 — Los preceptos que sirven de antecedente a esta norma, y a las demás que componen el título, establecían la transferencia al adquirente de ciertas obligaciones del empleador transmitente respecto de sus trabajadores. La nueva norma no hace ahora distinción respecto de esas obligaciones haciendo pasar al adquirente "todas las ...emergentes del contrato de trabajo que el transmitente tuviera con el trabajador al tiempo de la transferencia, con aquéllas que se originen con motivo de la misma". Es decir que cualquiera sea la naturaleza o contenido de la obligación pendiente (salarios, vacaciones, licencias especiales, prestaciones relacionadas con circunstancias, como por ejemplo, las correspondientes a empleadas embarazadas, compensaciones por trabajos extraordinarios, o por días de descanso no gozado, indemnizacio-

nes por despido, omisión del preaviso, etc.), pasa del transmitente al adquirente como se transmite también, en principio, la relación contractual con la antigüedad adquirida con el transmitente. La disposición se aplica cualquiera sea el título de la transferencia.

#### SITUACION DE DESPIDO

Art. 247. — El trabajador podrá considerar extinguido el contrato de trabajo si con motivo de la transferencia del establecimiento se le infiriese un perjuicio actual o futuro que, apreciado con el criterio del artículo 263, justificare el acto de denuncia. A tal objeto se ponderará especialmente los casos en que, por razón de la transferencia, se cambia el objeto de la explotación, se alteran las funciones, cargo o empleo, o si mediare una separación entre diversas secciones, dependencias o sucursales de la empresa, de modo que se derive de ello disminución de la responsabilidad patrimonial del empleador.

Comentario Art. 247 — La excepción al principio de la continuidad del contrato se prevé en esta norma autorizando al trabajador a disolverlo si "con motivo de la transferencia del establecimiento, se le infiriese un perjuicio actual o futuro que apreciado con el criterio del Art. 263 (despido directo o indirecto con justa causa), justificare el acto de denuncia. Ya la jurisprudencia había admitido tal hipótesis haciendo referencia a situaciones como la disminución de solvencia del adquirente respecto del transmitente, o al cambio de tareas, o al cambio de régimen legal o convencional de la relación. La norma expresamente contempla otras situaciones: separación entre diversas secciones, dependencias o sucursales de la empresa de modo que de ello derive disminución de la responsabilidad patrimonial de empleador.

#### ARRENDAMIENTO O CESION TRANSITORIA DEL ESTABLECIMIENTO

Art. 248. — Las disposiciones de los artículos 246 y 247 se aplican en caso de arrendamiento o cesión transitoria del establecimiento.

Al vencimiento de los plazos de éstos, el propietario del establecimiento, con relación al arrendatario y en todos los demás casos de cesión transitoria, el cedente, con relación al cesionario, asumirán las mismas obligaciones del artículo 246, cuando recupere el establecimiento cedido precariamente.

Comentario Art. 248 — La misma protección establecida en los Arts. 246 y 247, es aplicable a los casos en que la cesión o arrendamiento del establecimiento sean solo transitoria. Cuando venzan los plazos respectivos, el propietario del establecimiento o el cedente con relación al arrendatario o al cesionario respectivamente, asumirán las obligaciones previstas en el Art. 246, al recuperar el establecimiento. Es decir que se establece el mismo régimen para la transferencia original y para la posterior en sentido inverso.

#### SOLIDARIDAD

Art. 249 — El transmitente y el adquirente de un establecimiento, serán solidariamente responsables respecto de las obligaciones emer-

gentes del contrato de trabajo existentes a la época de la transmisión y que afectaren a aquél.

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

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

La solidaridad por su parte, también operará con relación a las obligaciones emergentes del contrato de trabajo existentes al tiempo de la restitución del establecimiento cuando la transmisión no estuviere destinada a surtir efectos permanentes y fuese de aplicación lo dispuesto en la última parte del artículo 248.

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

**Comentario Art. 249** — No obstante el criterio adoptado en el Art. 246 acerca de la transmisión de las obligaciones al adquirente, este artículo mantiene la responsabilidad del transmitente para asegurar más aún los derechos del trabajador frente a las obligaciones pendientes. Para ello establece la solidaridad entre cedente y adquirente bajo cualquier circunstancia, sea la transferencia permanente o transitoria, y con relación al arrendatario, usufructuario o de cualquier otro modo tenedor precario de un establecimiento, comprendiendo asimismo a los casos de transferencia de contratos de obra, de explotación u otros análogos.

#### CESION DEL PERSONAL

**Art. 250.** — La cesión del personal sin que comprenda el establecimiento, requiere la aceptación expresa y por escrito del trabajador.

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

**Comentario Art. 250** — La misma extensión de las obligaciones, con la solidaridad del cedente y adquirente, se establece para el caso de que se cedan los contratos de trabajo (cesión del personal), aunque en estos casos, es preciso, además, la conformidad del trabajador.

#### TRANSFERENCIA A FAVOR DEL ESTADO

**Art. 251.** — Lo dispuesto en este título no rige cuando la cesión o transferencia se opere a favor del Estado. En todos los casos, hasta tanto se convengan estatutos o convenios particulares, los trabajadores podrán regirse por los estatutos o convenios de empresa del Estado y similares.

**Comentario Art. 251** — No es de aplicación la normativa apuntada al caso de cesión o transferencia de una empresa o establecimiento a favor del Estado. Por lo tanto, en relación al contrato de trabajo, debe



entenderse que se extingue con derecho a las indemnizaciones para el trabajador por despido injustificado. Se agrega en la norma que los estatutos o convenios de empresas del Estado más similares a la actividad de que se trate serán de aplicación a los contratos de los trabajadores de cuya transferencia se trata, hasta tanto se "convengan" los estatutos o convenios particulares.

Tal como lo señala la Exposición de Motivos del Poder Ejecutivo en la LCT se ha optado como sistema, para hacer efectiva la garantía constitucional que confiere al trabajador protección frente al despido arbitrario, el de aceptar la posibilidad de disolver unilateralmente el contrato de trabajo, dando validez al despido dispuesto por el empleador, aun sin que medie justa causa, descartando, en cuanto régimen general, el de la estabilidad absoluta. Claro está que la validez del despido como acto extintivo de la relación contractual, no impide, sino que exige, un juicio sobre la justificación de aquél, para determinar, en su caso, la obligación indemnizatoria a cargo del empleador. De esto se trata en este título bajo el rubro "extinción del contrato de trabajo por justa causa". Los demás supuestos de terminación de contrato se reglamentan en capítulos particulares.

## TITULO XII

### DE LA EXTINCION DEL CONTRATO DE TRABAJO

#### CAPITULO I

##### Del preaviso

##### PLAZOS

Art. 252. — El contrato de trabajo no podrá ser disuelto por voluntad de una de las partes, sin previo aviso, o en su defecto indemnización, además de la que corresponda al trabajador por su antigüedad en el empleo, cuando el contrato se disuelva por voluntad del empleador.

El preaviso, cuando las partes no lo fijen en un término mayor, deberá darse con la anticipación siguiente:

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

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

Comentarios Arts. 252 a 260 — El preaviso constituye una obligación impuesta a ambas partes del contrato como acto anterior a la cesación del vínculo cuando ésta se produce por voluntad de las partes. Definido por la doctrina, es el espacio de tiempo que debe transcurrir entre la decisión de rescindir el contrato y el acto definitivo de rescisión, cuyos límites mínimos son fijados por el legislador. (Russomano, Mozart Víctor, "El preaviso en el derecho del trabajo", pág. 4). Su objeto es, claramente,

el de prevenir una ruptura intempestiva del vínculo evitando los perjuicios de tal situación.

La norma comentada, manteniendo el criterio de su antecedente, el Art. 157, inc. I del Código de Comercio, modificado por la ley 11.729, impone el preaviso a las dos partes, sancionando a quien lo omita o lo otorgue de modo insuficiente con el pago de una indemnización equivalente a la remuneración que correspondería al trabajador durante los plazos correspondientes (Art. 253). Dicho plazos mínimos son: cuando sea el trabajador quien decide disolver el contrato, un mes, cualquiera sea la antigüedad en el empleo; cuando sea el patrono el que debe preavisar, deberá hacerlo con un mes de anticipación si la antigüedad en el empleo del trabajador no excede de cinco años; de dos meses si es mayor de cinco pero menor de diez, y de tres meses si es superior a diez años. Los plazos deben cumplirse íntegramente y se contarán a partir del primer día del mes siguiente al de la notificación del preaviso (Art. 254). Si el despido del trabajador se produjera sin preaviso y en fecha que no coincida con el último día del mes, además de la indemnización sustitutiva del preaviso a que se refiere el Art. 253, deberá abonarse como integración de aquélla, una suma igual a los salarios de los días faltantes hasta el último día del mes en que el despido se produjera (Art. 254).

Con la manifestación del preaviso del despido y una vez que aquélla llega a conocimiento de la otra parte, se perfecciona el negocio disolutorio que no podrá ya dejarse sin efecto si no media acuerdo de las partes (Art. 255). La notificación del preaviso debe probarse por escrito (Art. 258), de manera que tanto el empleador como el empleado deberían valerse de tal medio, sea por nota debidamente conformada por la otra parte, o por telegrama. En este último caso debe tenerse presente que la jurisprudencia ha establecido que quien elige un medio de comunicación para una noticia, corre con los riesgos de su fracaso y por eso se negó validez a la notificación que no llegó al destinatario por haberse enviado a una dirección errónea.

El trabajador puede renunciar al plazo de preaviso cuando le hubiera sido otorgado y considerar extinguido el contrato antes del vencimiento de aquél, sin derecho a percibir la remuneración faltante, debiendo en tal caso hacerlo saber al empleador por despacho telegráfico colacionado o mediante su constancia ante la autoridad administrativa (Art. 257 y Art. 261). Por su parte, el empleador puede relevar al trabajador de la obligación de concurrir a sus tareas durante el plazo del preaviso abonándole el importe de los salarios correspondientes (Art. 257). Si continúa prestando servicios en ese plazo del preaviso, gozará de dos horas diarias de licencia sin reducción del salario pudiendo optar por las dos primeras horas o las dos últimas o por acumular las dos horas diarias y tomarlas en jornadas íntegras. (Art. 258). Como la notificación del preaviso sólo anticipa la noticia de la rescisión, durante su transcurso se mantiene las obligaciones recíprocas de las partes. Sin embargo, el Art. 259 establece que al poder disciplinario el empleador debe ejercerse y apreciarse con criterio restrictivo "de modo de garantizar al trabajador la íntegra percepción de sus retribuciones durante los plazos respectivos". No se puede notificar el preaviso si el contrato está alterado en su ejecución por cualquier causa (suspensiones, licencias, períodos de receso en el contrato de trabajo de temporada). Igualmente, si la alteración se produce cuando

está corriendo el plazo de preaviso, se suspenderá ésta hasta que cesen los motivos que la originaron (Art. 260).

Respecto del cómputo del plazo del preaviso para la antigüedad en el empleo, véase el Art. 21.

#### INDEMNIZACION SUSTITUTIVA

Art. 253. — La parte que omita el preaviso o lo otorgue de modo insuficiente, deberá abonar a la otra una indemnización sustitutiva equivalente a la remuneración que correspondería al trabajador durante los plazos señalados en el artículo 252.

#### COMIENZO DEL PLAZO - INTEGRACION DE LA INDEMNIZACION CON LOS SALARIOS DEL MES DE DESPIDO

Art. 254. — Los plazos del artículo 252 correrán a partir del primer día del mes siguiente al de la notificación del preaviso.

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

#### RETRACTACION

Art. 255. — El despido no podrá ser retractado, salvo acuerdo de partes.

#### PRUEBA

Art. 256. — La notificación del preaviso deberá probarse por escrito.

#### EXTINCION - RENUNCIA AL PLAZO FALTANTE - EXIMICION DE LA OBLIGACION DE PRESTAR SERVICIOS DE LA OBLIGACION DE PRESTAR SERVICIOS

Art. 257. — Cuando el preaviso hubiera sido otorgado por el empleador, el trabajador podrá considerar extinguido el contrato de trabajo, antes del vencimiento del plazo, sin derecho a la remuneración por el período faltante del preaviso, pero conservará el derecho a percibir la indemnización que le corresponda en virtud del despido. Esta manifestación deberá hacerse en la forma prevista en el artículo 261.

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

#### LICENCIA DIARIA

Art. 258. — Salvo lo dispuesto en la última parte del artículo 257, durante el plazo del preaviso el trabajador tendrá derecho sin reducción de su salario, a gozar de una licencia de dos (2) horas diarias, dentro de la jornada legal de trabajo pudiendo optar por las dos primeras o las dos últimas de la jornada. El trabajador podrá igualmente optar por acumular las horas de licencia en una o más jornadas íntegras.

## OBLIGACIONES DE LAS PARTES

Art. 259. — Durante el transcurso del preaviso subsistirán las obligaciones emergentes del contrato de trabajo, pero las facultades disciplinarias que pudiese ejercer el empleador deberán apreciarse con criterio restrictivo, de modo de garantizar al trabajador la íntegra percepción de sus retribuciones durante los plazos respectivos.

## NULIDAD

Art. 260. — Será nulo el preaviso notificado al trabajador cuando el contrato de trabajo o la prestación de servicios estuviesen suspendidos o interrumpidos por cualquier causa, o el trabajador gozara de alguna de las licencias previstas en esta ley, o en el caso del contrato de trabajo de temporada, durante los periodos de receso. Si la suspensión del contrato de trabajo o de la prestación del servicio fuese sobreviniente al preaviso, el plazo de éste se suspenderá hasta que cesen los motivos que la originaron.

## CAPITULO II

### De la extinción del contrato de trabajo por renuncia del trabajador

#### FORMA

Art. 261. — La extinción del contrato de trabajo por renuncia del trabajador, medle o no preaviso, como requisito para su validez, deberá formalizarse mediante despacho telegráfico colacionado cursado personalmente por el trabajador a su empleador o ante la autoridad administrativa del trabajo.

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

Cuando la renuncia se formalizara ante la autoridad administrativa ésta dará inmediata comunicación de la misma al empleador, siendo ello suficiente a los fines del artículo 256 de esta ley.

....Comentario Art. 261 — La renuncia al empleo dispuesta por el trabajador, constituye un medio apto para extinguir el contrato de trabajo y produce tal efecto una vez que ha sido notificado al empleador —por los procedimientos exigidos por la ley como requisito para su validez— sin depender de la aceptación del empleador. Sin perjuicio de ello, cabrá considerar que el trabajador tiene la obligación de preavisar cómo se ha visto, por lo que la renuncia debe efectuarse con la anticipación necesaria o de lo contrario podrá exigirle el empleador el pago de la indemnización sustitutiva. La forma impuesta por el artículo que se comenta es la de “despacho telegráfico colacionado cursado personalmente por el trabajador” o notificación “ante la autoridad administrativa del trabajo”. Los despachos serán expedidos por las oficinas de correo en forma gratuita y exigiéndose la presencia del remitente quien deberá acreditar su identidad (conc. Art. 47 dec. ley 19.798/72); cuando la renuncia se formalizara ante la autoridad administrativa ésta deberá

comunicarlo inmediatamente al empleador. Aun cuando la disposición del Art. 261 es terminante acerca de la exigencia de la formalidad para reconocer validez a la renuncia, se entiende —como ocurrió después de dictarse el Dec. ley 18.523/69 que modificó el Art. 157 del Código de Comercio, agregando el inc. 9 que sustancialmente es igual al Art. 261, salvo la formalización de la renuncia ante la autoridad policial que se ha suprimido —que subsiste la renuncia tácita del trabajador. En tal sentido, sin embargo, debe considerarse la incidencia de las disposiciones de los Arts. 62 y 63 en materia de presunciones y del Art. 265, segundo párrafo, que exige como se verá, una intimación expresa del empleador para dar por operado el abandono de trabajo.

### CAPITULO III

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

##### FORMAS Y MODALIDADES

Art. 262. — Las partes, por mutuo acuerdo, podrán extinguir el contrato de trabajo. El acto deberá formalizarse mediante escritura pública o ante la autoridad judicial o administrativa del trabajo.

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

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

Comentario Art. 262 — Como es natural, siendo el contrato de trabajo un acuerdo de voluntades (Arts. 23 y 47), su disolución puede pactarse del mismo modo. Sin embargo para asegurar que se está ante la real voluntad disolutoria —sobre todo de parte del trabajador— la LCT —como su antecedente el Art. 157 inc. 9 del Cód. de Com., modificado por el Dec. ley 18.523/69— establece requisitos indispensables para la validez del acto disolutorio. Deberá formalizarse por escritura pública o ante la autoridad judicial o administrativa del trabajo (Art. 262). Se establece asimismo que podrá considerarse extinguida la relación laboral por voluntad concurrente de las partes “si ello resultase del comportamiento concluyente y recíproco de las mismas, que traduzca inequívocamente el abandono de la relación”. Esta posibilidad debe computarse teniendo en cuenta el régimen de presunciones que establecen los Arts. 62 y 63 y lo dispuesto en el Art. 265, segundo párrafo.

### CAPITULO IV

#### De la extinción del contrato de trabajo por justa causa

##### JUSTA CAUSA

Art. 263. — Una de las partes podrá hacer denuncia del contrato de trabajo en caso de inobservancia por parte de la otra de las obligacio-

nes resutantes del mismo que configuren injuria y que, por su gravedad, no consienta la prosecución de la relación ni aun a título provisorio.

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

**Comentario Art. 263** — Dentro del concepto de extinción unilateral del contrato de trabajo, la LCT contempla la justa causa que puede invocar una parte respecto de la otra. Se trata de lo que comúnmente se denomina "despido" aplicando este término tanto al dispuesto por el empleador ("directo") como al resuelto por el trabajador ("indirecto"). La figura que se legisla en el Art. 263 es la de incumplimiento contractual de tal importancia que "configure injuria y que por su gravedad, no consienta la prosecución de la relación ni aun a título provisorio". El concepto de "injuria" comprende diversos elementos: a) un acto voluntario (imputable a una de las partes, culposo o doloso de acción o de omisión; b) un daño o lesión a ese interés legítimo, y d) la imposibilidad de subsistencia del contrato. (Julio C. Colotti), "Empleadores y dependientes ante las leyes del trabajo", Buenos Aires, 1971, pág. 270). La doctrina y la jurisprudencia elaborada en torno a la aplicación del Art. 159 del Cód. de Comercio, modificado por la ley 11.729, resulta aplicable al nuevo ordenamiento que mantiene el mismo concepto, inclusive acerca de la necesaria gravedad de la injuria que impida el mantenimiento del vínculo "ni aun a título provisorio", esto es durante el plazo del preaviso que necesariamente debe otorgarse.

#### COMUNICACION - CAUSAS DE OPOSICION

**Art. 264.** — El despido por justa causa dispuesto por el empleador deberá comunicarse por escrito al trabajador, haciéndole constar la fecha y los hechos que lo motivan. No se admitirá a la demanda que promoviere el trabajador, la invocación de otros motivos de oposición que los consignados en la comunicación a que se ha hecho referencia.

**Comentario Art. 264** — Cuando sea el empleador quien despidiera invocando justa causa, deberá comunicarlo por escrito haciendo constar "la fecha y los hechos que lo motivan". La importancia de esta norma, basada en el principio de buena fe incorporado como obligación por el Art. 68 de la LCT, se revela en la prohibición de admitir como defensa ante el reclamo judicial del trabajador, "otros motivos de oposición que los consignados en la comunicación a que se ha hecho referencia". Esto implica que si no se alegó causa en la notificación del despido, ya no podrá invocarse posteriormente.

#### DELITOS - ABANDONO DE TRABAJO

**Art. 265.** — Si el empleador invocara como causa del despido la comisión de actos calificados como delitos, deberá acreditarlo mediante sentencia judicial firme.

El abandono del trabajo como acto de incumplimiento del trabajador sólo se configurará previa constitución en mora, mediante infirma-

ción hecha en forma fehaciente a que se reintegre al trabajo, por el plazo que impongan las modalidades que resulten de cada caso.

**Comentario Art. 265** — Como causal autónoma para justificar el despido se prevé en este artículo "la comisión de actos calificados como delitos", en cuyo caso deben ser acreditados mediante sentencia judicial. Obsérvese que si lo que se invocó fue un determinado acto delictivo y se dictó sentencia penal absolutoria ya no podría intentarse prueba sobre aquél para justificar el despido en función del incumplimiento contractual ("injuria"). Así se desprende de la limitación impuesta por el Art. 264. En otras palabras, el patrono que invoca para despedir la comisión de un delito, limita totalmente su defensa a la comprobación del delito por sentencia penal. De lo contrario, la invocación de hechos que pueden constituir injuria laboral, autoriza a la acreditación y merituación consiguiente en sede laboral, con independencia de los resultados de la causa penal.

De acuerdo con lo que ya se señaló antes, en el segundo párrafo del Art. 265 se establece que el abandono de trabajo puede configurar justa causa de ruptura por incumplimiento contractual del trabajador, si previamente fue constituido en mora por intimación hecha en forma fehaciente para que se reintegre al trabajo, en un plazo que la ley remite a "las modalidades que resulten del caso". Normalmente puede reputarse prudente el plazo de 48 horas si no existen circunstancias especiales que autoricen a suponer un lapso mayor (ausencia prolongada del trabajador, falta de reintegro después del goce de una licencia prolongada, etc.). En este caso el silencio del trabajador autoriza a considerarlo como una manifestación tácita de abandono del empleo, como supuesto de excepción al principio establecido en el Art. 62.

#### INDEMNIZACION POR ANTIGUEDAD O DESPIDO

**Art. 266.** — En los casos de despido dispuesto por el empleador sin justa causa, habiendo o no mediado preaviso, éste deberá abonar al trabajador una indemnización equivalente a un (1) mes de sueldo por cada año de servicio o fracción mayor de tres (3) meses, tomando como base la mejor remuneración mensual percibida durante el último año, o durante todo el plazo de la prestación de servicio. Dicha base no podrá exceder del equivalente a tres veces el importe mensual del salario mínimo vital, vigente al tiempo de la extinción del contrato.

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

En el caso de sistemas indemnizatorios establecidos en razón de la antigüedad en regímenes particulares y estatutos profesionales aprobados por leyes o decretos-leyes sus montos se incrementarán en un 50 %.

**Comentario Art. 266** — El monto de la indemnización por despido injustificado se establece en un mes de sueldo por cada año de servicio o fracción menor de tres meses. El mes de sueldo se calcula tomando el mejor de los sueldos recibidos durante el último año o "durante el plazo de prestación de servicios" si éste fuera menor. Se establece como tope máximo de esa base para el cálculo indemnizatorio.

La suma de tres veces el salario vital vigente al tiempo de la extinción del contrato y como tope mínimo de la indemnización total la suma de dos meses de sueldo calculados en base al sistema ya expuesto (el mejor sueldo).

Los montos indemnizatorios establecidos por regímenes particulares y estatutos profesionales aprobados por leyes o decretos-leyes se incrementarán en un 50 %.

#### DESPIDO INDIRECTO

Art. 267. — Cuando el trabajador hiciere denuncia del contrato de trabajo fundado en justa causa, tendrá derecho a las indemnizaciones previstas en los artículos 253, 254 y 266.

Comentario Art. 267 — Como se explicó en el comentario del Art. 263, las normas de este capítulo son aplicables tanto al despido "directo" como al "indirecto", de manera que es lógico que en este último caso —al que se refiere expresamente el Art. 267— el trabajador que disponga la rescisión invocando y acreditando la justa causa, tenga derecho a percibir las indemnizaciones sustituta del preaviso (Art. 253), integrativa de ésta (Art. 254) y por antigüedad o despido (Art. 266).

### Capítulo V

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

#### MONTO DE LA INDEMNIZACION

Art. 268. — En los casos en que el despido fuese dispuesto por causa de fuerza mayor o por falta o disminución de trabajo no imputable al empleador fehacientemente justificada, el trabajador tendrá derecho a percibir una indemnización equivalente a la mitad de la prevista en el artículo 266 de esta ley.

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

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

Comentario Art. 268 — En la fórmula contenida en esta disposición se han volcado dos supuestos cuya naturaleza jurídica fue siempre motivo de distinción dentro del derecho del trabajo: la fuerza mayor como hipótesis en la que el empleador puede oponer su inimputabilidad y la imposibilidad evitar el evento; la falta o disminución de trabajo en la que sólo se exige de parte del patrono, la prueba de su inimputabilidad. (Conf. Justo López, "Sobre el despido por falta de trabajo", Legislación del Trabajo, XII, 193). Por su parte, los antecedentes legislativos en la materia, también constituyen elementos de referencia a distintas hipótesis. Por un lado el Art. 157 inc. 1 del Cód. de Comercio modificado por la ley 11.729, que admitía la



exención de indemnización de todo tipo para los despidos fundados en fuerza mayor, aunque sólo cuando viniera acompañada de la cesación o liquidación del negocio. Por el otro el Art. 157 inc. 3 del mismo Código, modificado por el dec. ley 17.391/67 —con antecedente en el Art. 67 del dec. ley 33302/45, ratificado por ley 12.921— que contemplaba los casos de despidos fundados en disminución o falta de trabajo. Para estos últimos supuestos, la interpretación jurisprudencial había establecido que dicha causal “debe producirse por causas ajenas a la voluntad del empleador, quien deberá probar fehacientemente esa circunstancia” (fallo plenario Nº 25 del 23/3/55). En estos casos la indemnización a cargo del empleador se reducía a la mitad de la que hubiera correspondido por despido injustificado.

En la nueva norma de la LCT se legisla en conjunto ambos casos y en los dos se impone la indemnización equivalente a la mitad de la prevista en el Art. 266, o sea la correspondiente a despidos sin justa causa.

Consideramos que la doctrina y la jurisprudencia elaborada en torno a la disposición del art. 66 del dec. ley 33302/45, como la su norma sucesora, del Art. 157 inc. 3 del Cód. de Com. modificado por el dec. ley 17.391/67, resultan de aplicación para interpretar los casos de disminución o falta de trabajo, situación que será seguramente la que se invocará aun cuando se encuentre configurada la fuerza mayor, ya que esta última supone mayores requisitos para configurarse (ya hemos dicho que a la inimputabilidad debe agregarse la imposibilidad); no obstante lo cual en ambos supuestos la responsabilidad aparece sancionada con una indemnización idéntica. Debe tenerse en cuenta que las jurisprudencia había apuntado a la inexistencia de un presunción a favor de la inimputabilidad, exigiendo por el contrario, una prueba fehaciente de parte de quien la invoca. Para rematar este concepto la LCT ha establecido que “no se considerará falta o disminución de trabajo o imputable al empleador aquella que obedeciera a riesgo propio de la empresa”.

Como en sus antecedentes, el Art. 268, exige que en los despidos dispuestos por falta o disminución de trabajo, debe respetarse un orden inverso de antigüedad en los empleos, comenzando por los más recientes; agréguese que en caso de ingreso en un mismo semestre, deberá empezarse por el trabajador de menos cargas de familia, aunque con ello se alterase lo primero.

## CAPITULO VI

### De la extinción del contrato de trabajo por muerte del trabajador

#### INDEMNIZACION POR ANTIGUEDAD - MONTO - BENEFICIARIOS

Art. 269. — En caso de muerte del trabajador, las personas enumeradas en el artículo 37 del decreto ley 18.037/69 tendrán derecho, mediante la sola acreditación del vínculo, en el orden y prelación allí es-68 de esta ley. A los efectos indicados queda aquí parada a la viuda, para cuando el trabajador fallecido fuere soltero, la mujer que hubiese vivido públicamente con el mismo, en aparente matrimonio, durante

un mínimo de dos (2) años anteriores al fallecimiento. Tratándose de un trabajador casado y presentándose la situación antes contemplada, igual derecho, tendrá la mujer del trabajador cuando la esposa por su culpa o culpa de ambos estuviere divorciada o separada de hecho al momento de la muerte del causante, siempre que esta situación se hubiere mantenido durante los cinco (5) años anteriores al fallecimiento del trabajador.

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

Cometario Art. 269 — La norma reproduce, casi textualmente, lo dispuesto en el Art. 157 inc. 8 del Código de Comercio, modificado por el dec. ley 18.913/70, en cuanto a los beneficiarios de la indemnización y a su monto. Subraya en cambio el carácter *iure proprio* del resarcimiento al establecer que bastará con acreditar el vínculo por parte del pariente llamado a percibirlo para que deba abonarse. Introduce en cambio una fundamental innovación al "equiparar" con la viuda del trabajador a la mujer que hubiera convivido con él, en aparente matrimonio, durante un lapso mínimo de .... años anteriores al fallecimiento. Esto en caso de que el trabajador fuera soltero, porque si fuera casado, el derecho que se reconoce a la mujer que hubiera convivido con él, está supeditado a la demostración de que la culpa en la separación era de la esposa legítima. Esta situación de eventual litigio obligará al empleador enfretnado con tal evento, a exigir que la cuestión sea deliberada y resuelta por el Juez competente.

En cuanto al orden de prelación para determinar el beneficiario de la indemnización, el artículo comentado se remite a lo dispuesto en el Art. 37 del dec. ley 18.037/69 —régimen nacional de previsión— dentro de cuya normativa habrá que ubicar el caso.

Apartándose de su natecedente (Art. 157 inc. 8 Cód. Com., dec. ley 18.913/70), el Art. 269 dispone la acumulación de esta indemnización con la que pudiera corresponderles a los derecho habientes del trabajador por la ley de accidentes del trabajo y por cualquier otra disposición legal o convencional, contratos de seguro, "actos o contratos de previsión".

## CAPITULO VII

De la extinción del contrato de trabajo por muerte del empleador

### CONDICIONES - MONTO DE LA INDEMNIZACION

Art. 270. — Se extingue el contrato de trabajo por muerte del empleador cuando sus condiciones personales o legales, actividad profesional u otras circunstancias hayan sido la causa determinante de la relación laboral y sin las cuales ésta no podría proseguir.

En este caso el trabajador tendrá derecho a percibir la indemnización prevista en el artículo 268 de esta ley.

**Comentario Art. 270** — Tal como la doctrina y la jurisprudencia lo había contemplado, (Confr. Amadeo Allocati, "La muerte del empleador como causa de extinción del contrato de trabajo", Legislación del Trabajo, XIV, 473), la norma de la LCT establece que se extingue el contrato de trabajo por muerte del empleador sólo cuando las condiciones personales o legales, actividad profesional u otras circunstancias hayan sido la causa de la relación laboral y sin las cuales ésta no podría proseguir. Se recuerda en tal sentido el caso del fallecimiento del escribano que origina la cancelación y cierre del registro, el que provoca la imposibilidad de continuación de la relación con los herederos del empleador; o el del secretario privado de una persona que fallece; o el del enfermero contratado exclusivamente para la atención de una persona que muere. En general, entonces, y tomando los supuestos enunciados como excepción, el contrato sólo se extingue por muerte del empleador en tales circunstancias dando lugar a una indemnización —que la jurisprudencia no siempre había reconocido— equivalente a la prevista en el Art. 268 de la ley, esto es para la hipótesis de falta o disminución de trabajo o fuerza mayor. De no estar presentes las circunstancias personales u objetivas a que hace referencia la norma del Art. 270, al fallecimiento del empleador no disuelve el contrato, surgirá el derecho del trabajador a percibir las indemnizaciones legales por despido injustificado.

## CAPITULO VIII

De la extinción del contrato de trabajo por vencimiento del plazo

### MONTO DE LA INDEMNIZACION - REMISION

**Art. 271.** — Cuando la extinción del contrato se produjera por vencimiento del plazo asignado al mismo, mediando preaviso y estando el contrato íntegramente cumplido, se estará a lo dispuesto en el artículo 104, segundo párrafo, de esta ley, siendo el trabajador acreedor a la indemnización prevista en el artículo 268.

**Comentario Art. 271** — Véase comentario al Art. 104.

## CAPITULO IV

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

### CALIFICACION DE LA CONDUCTA DEL EMPLEADOR - MONTO DE LA INDEMNIZACION

**Art. 272.** — Si la quiebra del empleador motivara la extinción del contrato de trabajo y aquélla fuera debida a causas no imputables al

mismo, ni inherentes al riesgo propio de la empresa, la indemnización correspondiente al trabajador será la prevista en el artículo 268. En cualquier otro supuesto dicha indemnización se calculará conforme a lo previsto en el artículo 266. La determinación de las circunstancias a que se refiere este artículo será efectuada por el juez con competencia en lo laboral.

**Comentario Art. 272** — De acuerdo con esta disposición la quiebra del empleador que motiva la extinción del contrato —ya que puede operarse la continuación de la empresa de conformidad con lo previsto en los Arts. 186 y 187 del decreto-ley 19.551/72— dará derecho al trabajador a percibir indemnizaciones en la forma prevista en el Art. 266, sólo cuando la quiebra se deba a causas no imputables al empleador ni inherentes al riesgo propio de la empresa, juzgado todo ello por el Juez del Trabajo. En todos los demás casos la indemnización será la correspondiente al despido injustificado.

## CAPITULO X

### De la extinción del contrato de trabajo por jubilación del trabajador

#### OBLIGACION DE PREAVISAR - PLAZO DE MANTENIMIENTO DE LA RELACION

**Art. 273.** — Cuando el trabajador reuniese los requisitos exigidos para obtener la jubilación ordinaria, el empleador que pretendiese disponer el cese de la relación deberá preavisarlo por los plazos previstos en esta ley e intimarlo a que inicie los trámites pertinentes, extendiéndole los certificados de servicios y demás documentación necesaria a esos fines. A partir de ese momento el empleador deberá mantener la relación de trabajo hasta que la caja respectiva otorgue el beneficio, y por un plazo máximo de un (1) año. Este plazo no regirá cuando el otorgamiento del beneficio demande un mayor tiempo de tramitación y no existiera en el caso responsabilidad del trabajador.

Concedido el beneficio o vencido dicho plazo, el contrato de trabajo quedará extinguido, sin obligación del empleador de indemnizar por antigüedad.

**Comentario Art. 273** — El texto de este artículo reproduce el del Art. 71 del dec. ley 18.037/68.

#### TRABAJADOR JUBILADO

**Art. 274.** — En caso de que el trabajador titular de un beneficio previsional de cualquier régimen volviera a prestar servicios en relación de dependencia, sin que ello implique violación a la legislación vigente, el empleador podrá disponer la extinción del contrato invocando esa situación, con obligación de preavisarlo y abonar la indemnización en razón de la antigüedad prevista en el artículo 266 de esta ley o en su caso lo dispuesto en el artículo 268.

**Comentario Art. 274** — De acuerdo con esta norma se ha igualado la situación del trabajador jubilado que vuelve a la actividad —con las autorizaciones y requisitos que exija el régimen previsional respectivo— con la de los demás trabajadores, de manera que si el empleador dispone la ruptura del contrato sin justa causa (Art. 263) debe indemnizar de acuerdo con el Art. 268 y preavisar según el Art. 262, 253 y 254. La invocación de la situación de jubilado vuelto a la actividad no constituye, de acuerdo con el artículo comentado, justa causa de despido. (Conc. Art. 27 dec. 8525/68 regl. dec. ley 18.037 y 18.038/68 y sus actualizaciones).

## CAPITULO XI

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

#### INCAPACIDAD E INHABILIDAD - MONTO DE LA INDEMNIZACION

**Art. 275.** — Cuando el trabajador fuese despedido por incapacidad física o mental para cumplir con sus obligaciones, y la misma fuese sobreviniente a la iniciación de la prestación de los servicios, la situación estará regida por lo dispuesto en el artículo 229 de esta ley.

Tratándose de un trabajador que contare con la habilitación especial que se requiera para prestar los servicios objeto del contrato, y fuese sobrevinientemente inhabilitado, en caso de despido será acreedor a la indemnización prevista en el artículo 268, salvo que la inhabilitación provenga de dolo o culpa grave e inexcusable de su parte.

**Comentario Art 275** — Ya se vio al comentar el Art. 229 —al cual se remite este dispositivo— que el empleador resulta obligado al pago de distintas indemnizaciones según el caso que se presente y según sea su conducta ante la disminución de la capacidad física o mental del trabajador, originada en accidentes o enfermedad inculpables. En el Art. 275 se hace extensiva aquella disposición, en cuanto a los montos indemnizatorios correspondientes a los distintos supuesto de conducta del empleador, a otros supuesto de disminución física o mental, con tal que sea sobreviniente a la iniciación de la prestación de servicios (p.e. accidente del trabajo).

Se considera especialmente la hipótesis del trabajador que es privado por la autoridad competente, de la habilitación especial que se exige para el desempeño de una función o trabajo que sea precisamente el objeto del contrato. Si fuera despedido por tal motivo deberá abonársele una indemnización equivalente a la que corresponde en caso de disminución o falta de trabajo (Art. 268), salvo que se demuestre por el empleador que la inhabilitación provino de dolo o culpa grave inexcusable del trabajador. Tendrá importancia decisiva en este juicio la resolución y fundamentos de la autoridad encargada de disponer la habilitación e inhabilitación.

## CAPITULO XII

De la extinción del contrato de trabajo por causas objetivas que se operen en el seno de la empresa

### PROCEDIMIENTO DE CRISIS

Art. 276. — Cuando a consecuencia de un estado de crisis que comprenda a la actividad, se operasen en el seno de la empresa situaciones o circunstancias objetivas de receso que afecten considerablemente a su desenvolvimiento y a una pluralidad de trabajadores, el empleador, por los procedimientos que prevea la ley, podrá solicitar se le autorice a adoptar cualquiera de las siguientes medidas:

- a) Cesación de las actividades de la empresa y consiguiente extinción de los contratos de trabajo;
- b) Suspensión de las actividades empresarias y consiguiente suspensión de los contratos de trabajo;
- c) Modificación de las cláusulas contractuales, modificación o reducción de los planteles del personal, jornada u otras condiciones o modalidades de empleo y desenvolvimiento de las relaciones de trabajo.

La ley proveerá los alcances y consecuencias de la resolución que en tales procedimientos se dicte, con relación a la extinción o subsistencia del contrato de trabajo y a las indemnizaciones que en cada caso correspondan al trabajador, de acuerdo a las circunstancias demostradas. Será parte legítima en tales procedimientos la asociación profesional representativa en la actividad de que se trate.

...Comentario Art. 276 — Se trata de los llamados "procedimientos de crisis" con motivo de una situación general económica que comprenda al conjunto de empresas que componen una actividad y que se proyecten en el seno de la empresa, dando lugar a situaciones de receso que afecten su desenvolvimiento normal. Se anuncia en el dispositivo comentado soluciones que deberá proveer otra ley por lo que este artículo carece de operatividad.

(Cond. Art. 76 inc. 7 de la Ley de Contrato de Trabajo de España y Decreto del 26 de enero de 1944 y del 2 de noviembre de 1972.

## CAPITULO XIII

### Disposición común

#### REINGRESO DEL TRABAJADOR - DEDUCCION DE LAS INDEMNIZACIONES PERCIBIDAS

Art. 277. — La antigüedad del trabajador se establecerá conforme a lo dispuesto en los artículos 20 y 21 de esta ley, pero si hubiera mediado reingreso a las órdenes del mismo empleador se deducirá de las indemnizaciones de los artículos 266, 267, 268, 271, 272, 274 y 275 lo percibido por igual concepto por despidos anteriores.

**Comentario Art. 277** — Véase al respecto el comentario de los Arts. 21 y 22. Con relación al descuento de las indemnizaciones ya percibidas, se trata de un precepto análogo al del Art. 158 del Código de Comercio en el que también se mandaba deducir lo percibido en concepto de indemnización por antigüedad o despido.

## TITULO XIII

### DE LA PRESCRIPCION Y CADUCIDAD

#### PLAZO COMUN

**Art. 278.** — Las acciones derivadas del contrato de trabajo que no tuvieran señalado un plazo especial prescribirán a los cuatro (4) años de la extinción del mismo.

**Comentario Arts. 278, 279 y 280** — En la ley aprobatoria de la LCT se deroga el dec. ley 17.709/68 que establecía un plazo de prescripción de dos años para "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". Con relación a las acciones derivadas del contrato de trabajo— y siempre que no tuvieran señalado un plazo especial— el artículo que se comenta, fija el plazo de prescripción en cuatro años, al igual que para perseguir el cobro de remuneraciones, cuando no deriven de un contrato sino de una mera relación de trabajo (Cond. Arts. 23 y 24). Señalamos que al derogar sin salvedad el dec. ley 17.709/68, ha quedado sin norma especial que la contemple, la prescripción de los demás créditos originados en relaciones distintas de las del contrato de trabajo, como por ejemplo las que deriven de relaciones entre las asociaciones profesionales y los empleadores, o entre los afiliados y las asociaciones profesionales de trabajadores, las que habrán de regirse en consecuencia por las normas generales. A título de ejemplos podemos citar los siguientes casos: aportes patronales a las asociaciones profesionales pactados en convenciones colectivas de trabajo, a los que será de aplicación el Art. 4027, inc. 3 del Código Civil; retenciones efectuada, o que debían efectuar, los empleadores a sus trabajadores para las asociaciones profesionales, a los que es de aplicación el Art. 4023 del Código Civil como obligación de hacer. Si nos referimos a otros créditos que no están dentro del campo del derecho del trabajo, como el de las asignaciones familiares, habría que aplicar el plazo del Art. 4027 inc. 3 del Código Civil; o de las acciones emergentes de la ley de accidentes del trabajo, que tienen un plazo especial de dos años (Art. 19, ley 9688), coincidente con el que específicamente fija el Art. 280 de la LCT.

Acerca de la salvedad que formula el Art. 278 a favor de las acciones que tuvieran señalado un plazo especial, entendemos que se relaciona el punto con lo dispuesto en el Art. 2 de la LCT, pero para llegar a determinar cuál es el plazo que debe computarse, deberá hacerse jugar el principio de la ley más favorable pero considerándose

en particular cada instituto del derecho del trabajo. En tal sentido recordamos que con relación al "instituto" de la prescripción, debe tenerse en cuenta no sólo el plazo sino también otras circunstancias como las relativas a la interrupción y suspensión de la prescripción. (Conc. para las acciones especiales de la ley de viajantes de comercio, el art. 4 de la ley 14.546).

#### CREDITOS POR REMUNERACIONES

Art. 279. — En igual plazo prescribirán los créditos por remuneraciones, debiendo computarse el mismo a partir del momento fijado por la ley para su pago.

#### ACCIDENTES Y ENFERMEDADES PROFESIONALES

Art. 280. — Las acciones provenientes de la responsabilidad por accidente de trabajo y enfermedades profesionales prescribirán a los dos (2) años a contar de la determinación de la incapacidad o el fallecimiento de la víctima.

#### SUSPENSION - ACTUACIONES ADMINISTRATIVAS - CONSTITUCION EN MORA DEL EMPLEADOR

Art. 281. — Las actuaciones administrativas o la constitución en mora del empleador, efectuada en forma auténtica, suspenderá el curso de la prescripción por el plazo de un (1) año. La suspensión proveniente de esta última forma podrá operarse por una sola vez.

Comentario Art. 281 — Se reconoce por esta norma, efecto suspensivo de la prescripción en primer término a las actuaciones administrativas, las que suspenden el curso de aquélla por un plazo de un año. Por otro lado también reconoce efecto suspensivo a "la constitución en mora en forma auténtica" la que podrá operarse por una sola vez. Al respecto debe señalarse que esta disposición, semejante a la del segundo párrafo del Art. 3986 del Código Civil modificado por el dec. ley 17.711/68 y dec. ley 17.940, debe entenderse en el sentido de exigir una interpelación al deudor en forma fehaciente (telegrama, actuación notarial), ya que la "constitución en mora" no tiene sentido cuando, como en el caso de las obligaciones del empleador, la mora es automática según lo disponen los Arts. 151 y 163 de la LCT. (Véase el comentario respectivo). Con idéntico criterio ha sido interpretada la norma del Art. 3986 del Código Civil ya citada, en función de lo dispuesto por el Art. 509 del mismo Código respecto de las obligaciones a plazo. Esa interpelación puede efectuarse personalmente o por intermedio de la asociación profesional con personería gremial, aun sin mandato expreso (Art. 232 y Art. 30 inc. 1 ley 20.615).

Acerca de la posibilidad de liberar al trabajador de las consecuencias de la prescripción cumplida durante el lapso en que se hubiera visto impedido taemporariamente de accionar "por razón de dificultades o imposibilidad de hecho", rige la norma del Art. 3980 del Código Civil.



SUSPENSION - DEMANDA CONTRA TERCEROS - INACTIVIDAD  
PROCESAL - GESTION SINDICAL

Art. 282 — Se suspenderá el curso de la prescripción por demanda promovida contra un tercero al que el trabajador atribuyese erróneamente la calidad de empleador, en tanto el error resulte excusable y aún cuando por ello fuese desistida la acción.

La inactividad procesal no puede afectar, por vía de prescripción, derechos indisponibles para el trabajador debiendo los jueces suplir aquélla, sin perjuicio de la responsabilidad que las leyes les asignen a sus representantes o apoderados.

Se suspende la prescripción por el plazo señalado en el artículo anterior, en virtud de las gestiones o reclamos hechos por la asociación profesional con personería gremial, en representación del trabajador o del personal de una o varios establecimientos o empresas determinados, aun cuando no contase con mandato expreso al respecto.

Comentario Art. 282 — Cuando por error excusable —se entiende a criterio del Juez— se haya intentado demanda contra una persona distinta a la del empleador deudor, podrá otorgarse a aquélla efecto suspensivo, aun cuando fuese desistida la acción al reconocerse el error.

Como en el procedimiento laboral no se admite la caducidad de la instancia y el impulso del proceso se efectúa de oficio, no se concibe la pérdida de derechos indisponibles por el trabajador, no obstante su inactividad personal o a través de sus apoderados.

CADUCIDAD

Art. 283. — No hay otros modos de caducidad que los que resultan de esta ley.

Comentario Art. 283 — La caducidad es “una causa extintiva del derecho subjetivo o del derecho potestativo por no sobrevenir su hecho impeditivo durante un plazo fijado por la ley o por la convención” (Alberto G. Spota, “Tratado de Derecho Civil”, Parte General, vol. 10, pág. 650 y sgtes.) En la LCT se han establecido algunos modos de caducidad, como pérdida de derechos potestativos que difieren de los plazos de prescripción (por ejemplo: la acción de responsabilidad que se reconoce al empleador en caso de daños graves e intencionales provocados por el trabajador, art. 149 véase su comentario; o el plazo dentro del cual el trabajador debe hacer uso del derecho a gozar de las vacaciones si no le fueron concedidas por el empleador, Art. 171, véase su comentario; o el plazo de que goza el trabajador para optar por compensar el día de descanso semanal no gozado, Art. 224, véase su comentario o el caso del Art. 232). De acuerdo con el Art. 283, no se admitirá otro modo de caducidad que los previstos en la LCT en materia de derechos y obligaciones derivadas del contrato de trabajo.

PAGO INSUFICIENTE

Art. 284. — El pago insuficiente de obligaciones originadas en las relaciones laborales efectuado por un empleador, será considerado como entrega a cuenta del total adeudado, aunque se reciba sin reser-

vas, y quedará expedita al trabajador la acción para reclamar el pago de la diferencia que correspondiere, por todo el tiempo de la prescripción.

**Comentario Art. 284** — Se reproduce en esta norma el art. 1 de la ley 16.577 que, como es sabido, vino a dejar de lado la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia en torno al efecto liberatorio del pago y al plazo de caducidad, introducido por la vía de los fallos dictados por ese Tribunal.

## TITULO XIV

### DE LOS PRIVILEGIOS

#### CAPITULO I

##### De la preferencia de los créditos laborales

###### ALCANCE

**Art. 285.** — El trabajador tendrá derecho a ser pagado, con preferencia a otros acreedores del empleador, por los créditos que resulten del contrato de trabajo, conforme a lo que se dispone en el presente título.

**Comentarios Arts. 285, 286, 287, 288** — Se anuncian principios generales en materia de privilegios de los créditos de origen laboral (derivados de la prestación de servicios por el trabajador) que emodifican otras leyes sobre el punto cabe subrayar que los privilegios laborales se transmiten a los sucesores del trabajador. En segundo lugar en una transacción o conciliación judicial se podrá imputar todo o parte del crédito reconocido a uno o varios rubros incluidos en los mismos, de modo de garantizar el ejercicio de los derechos reconocidos en este título si se diese el caso de concurrencia de acreedores y por supuesto los diversos rubros o créditos gozasen de distinto grado de preferencia. Los acuerdos que no tuviesen tal requisito podrán ser declarados nulos a instancia del trabajador en el caso de tener lugar la concurrencia de acreedores sobre bienes del empleador, sea con carácter general o particular. Se autoriza, como se ve, la revocación de la cosa juzgada implícita en la aprobación de los acuerdos conciliatorios con el fin de salvaguardar el interés del trabajador que es irrenunciable. (Conc. Arts. 263 a 274 Dec. Ley 19.551/72 y Arts. 3875 a 3938 del Código Civil).

###### CAUSAHAMBIENTES

**Art. 286.** — Los privilegios de los créditos laborales se transmiten a los sucesores del trabajador.

###### ACUERDOS CONCILIATORIOS O LIBERATORIOS

**Art. 287.** — Los privilegios no pueden resultar sino de la ley. En los acuerdos transaccionales, conciliatorios o liberatorios que se celebren, podrá imputarse todo o parte del crédito reconocido a uno o varios

rubros incluidos en aquellos acuerdos, si correspondieran más de uno, de modo de garantizar el ejercicio de los derechos reconocidos en este título, si se diera el caso de concurrencia de acreedores.

Los acuerdos que no contuviesen tal requisito podrán ser declarados nulos a instancia del trabajador, dado el caso de concurrencia de acreedores sobre bienes del empleador, sea con carácter general o particular.

#### IRRENUNCIABILIDAD

Art. 288. — Los privilegios laborales son irrenunciables, medie o no concurso.

#### EXCLUSIÓN DEL FUERO DE ATRACCIÓN

Art. 289. — El concurso preventivo, quiebra, concurso civil u otro medio de liquidación colectiva de los bienes del empleador, no atrae las acciones judiciales que tenga promovidas o promoviere el trabajador por créditos u otros derechos provenientes de la relación laboral; éstas se iniciarán o continuarán ante los tribunales del fuero del trabajo, con intervención de los respectivos representantes legales, cesando su competencia con la etapa de conocimiento, debiendo proseguirse la ejecución ante el juez del concurso, conforme a los procedimientos previstos por las leyes para estos casos.

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

Comentario Art. 289 — Dando fin a una discusión jurisprudencial se establece que no procede el fuero de atracción en caso de concurso preventivo, ni de quiebra, ni de concurso civil, ni de ninguno de los medios de liquidación colectiva de los bienes del empleador, debiendo tramitarse ante el Juez laboral el proceso de conocimiento relativo al litigio por créditos laborales. La ejecución se hará conforme a los procedimientos previstos en las leyes especiales. Tampoco ejerce atracción el juicio sucesorio del empleador, pero éste ni siquiera en el proceso de ejecución.

#### DERECHO DE PRONTO PAGO

Art. 290. — El juez del concurso debe autorizar el pago de las remuneraciones debidas al trabajador, las indemnizaciones por accidente y las previstas en los artículos 253 y 266 a 275 de esta ley que tengan el privilegio asignado por el artículo 292, previa comprobación de sus importes por el síndico, los que deberán ser satisfechos prioritariamente con el resultado de la explotación, con los primeros fondos que se recauden o con el producto de los bienes sobre los que recaigan los privilegios especiales que resulten de esta ley.

Comentario Art. 290 — El derecho de pronto pago que establece esta norma, amplía lo dispuesto en los Arts. 176 segundo párrafo y 184 inc. 5 del dec. ley 19.551 (ley de concursos) ya que extiende aquella anticipación a los créditos con privilegio especial enunciados en el

Art. 292 de LCT, en el cual se incluyen además de las indemnizaciones por accidentes del trabajo —que ya figuraban en el Art. 265 inc. 4 de la ley de concursos— las indemnizaciones por antigüedad o despido, falta de preaviso, y fondo de desempleo.

#### CONTINUACION DE LA EMPRESA

Art. 291. — Cuando por las leyes concursales o actos del poder público se autorizase la continuación de la empresa, aun después de la declaración de la quiebra o concurso, las remuneraciones del trabajador y las indemnizaciones que le correspondan en razón de la antigüedad, u omisión de preaviso, debidas en virtud de servicios prestados después de la fecha de aquella resolución judicial o del poder público, se considerarán gastos de justicia. Estos créditos no requieren verificación ni ingresan al concurso, debiendo abonarse en los plazos previstos en los artículos 140 y 142 de esta ley, y con iguales garantías que las conferidas a los créditos por salarios y otras remuneraciones.

Comentario Art. 291 — Esta disposición concuerda con la del Art. 188 del Dec. Ley 19.551 (Ley de concursos). Los créditos mencionados en esta norma, reputados "gastos del juicio" o "gastos de justicia", sólo ceden ante los créditos con privilegio especial de acuerdo con lo previsto en el Art. 264, pero debe tenerse presente que el Art. 294 de la LCT fija una preferencia de los créditos salariales e indemnizatorios enumerados en el Art. 292 "sobre cualquier otro respecto de los bienes" afectados al privilegio especial.

### CAPITULO II

#### De las clases de privilegios

#### PRIVILEGIOS ESPECIALES

Art. 292. — Los créditos por remuneraciones debidos al trabajador por seis (6) meses y los provenientes de indemnizaciones por accidente de trabajo, antigüedad o despido, falta de preaviso y fondo de desempleo, gozan de privilegio especial sobre las mercaderías, materias primas y maquinarias que integren el establecimiento donde haya prestado sus servicios o que sirvan para la explotación de que aquél forma parte.

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

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

Comentario Art. 292 — Como se dijo anteriormente en la lista de créditos protegidos con privilegio especial se incluyen las indemniza-

ciones por antigüedad o despido, falta de preaviso y fondo de desempleo, además de los salarios debidos por seis meses y las indemnizaciones por accidente del trabajo. Además se amplía el privilegio especial extendiéndolo, en relación con lo preceptuado en el Art. 265, inc. 4 de la ley de concursos, "sobre el precio del fondo de comercio, el dinero, títulos de crédito o depósitos en cuentas bancarias o de otro tipo que sean directo resultado de la explotación, salvo que hubiesen sido recibidos a nombre y por cuenta de terceros". (Véase también Art. 295).

#### BIENES EN PODER DE TERCEROS

Art. 293. — Si los bienes afectados al privilegio hubiesen sido retirados del establecimiento, el trabajador podrá requerir su embargo para hacer efectivo el privilegio, aunque el poseedor de ello sea de buena fe. Este derecho caducará a los seis (6) meses de su retiro y queda limitado a las maquinarias, muebles u otros enseres que hubiesen integrado el establecimiento o explotación.

Comentario Art. 293 — Se prevé la posibilidad de la persecución de los bienes afectados a privilegio en poder de terceros.

#### PREFERENCIA

Art. 294. — Los créditos previstos en el artículo 292 gozan de preferencia sobre cualquiera otra respecto de los mismos bienes, con excepción de los acreedores prendarios por saldo de precio, y de lo adeudado al retenedor por razón de las mismas cosas, si fueren retenidas.

Comentario Art. 294 — Véase comentario al Art. 291. El Art. 294 de la LCT modifica el Art. 267 de la ley de concursos.

#### OBRAS Y CONSTRUCCIONES - CONTRATISTAS

Art. 295. — Gozarán de privilegio, en la extensión conferida por el artículo 292 sobre el edificio, obras o construcciones, los créditos de los trabajadores ocupados en su edificación, reconstrucción o reparación.

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

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

Comentario Art. 295 — Mediante este dispositivo, se modifica el Art. 3931 del Código Civil, haciendo extensivo el privilegio especial del Art. 292, sobre el edificio, obras o construcciones, respecto de los créditos de los trabajadores ocupados en su edificación, reconstrucción o reparación y no sólo con referencia al trabajador contratado por el propietario, sino también a los contratados por el contratista o subcontratista. Esto último se halla limitado, sin embargo, a los casos en que el propietario encargue la obra con fines de lucro, o para utili-

zarla en una actividad que desarrolle con tal finalidad y sólo alcanzará a los créditos por remuneraciones y fondo de desempleo, sin considerar los reajustes de remuneraciones o sus accesorios. Los privilegios especiales pueden hacerse valer no sólo en caso de quiebra o concurso civil del empleador, sino cada vez que sobre el bien afectado se promueva una ejecución en la que concurren varios acreedores. (Conc. Art. 100 CPCCN y Art. 155 Dec. Ley 18.345/69).

#### SUBROGACION

Art. 296. — El privilegio especial se traslada de pleno derecho sobre los importes que substituyan a los bienes sobre los que recalga, sea por indemnización, precio o cualquier otro concepto que permita la subrogación real.

En cuanto excedan de dichos importes, los créditos a que se refiere el artículo 292, gozarán del privilegio general que resulta del artículo 297 de esta ley, cada el caso de concurso.

Comentario Art. 296 — La subrogación real estaba prevista en el Art. 269 de la ley de concursos.

#### PRIVILEGIOS GENERALES

Art. 297. — Los créditos por remuneraciones y subsidios familiares debidos al trabajador por seis (6) meses y los provenientes de indemnizaciones por accidente del trabajo, por antigüedad o despido y por falta de preaviso, vacaciones y sueldo anual complementario, los importes por fondo de desempleo y cualquier otro derivado de la relación laboral, gozarán del privilegio general. Se incluyen las costas judiciales en su caso. Serán preferidos a cualquier otro crédito, salvo los alimentarios.

Comentario Art. 297 — Concuerda con el Art. 270, inc. 1 de la ley de concursos, salvo en la inclusión del fondo de desempleo "y cualquier otro derivado de la relación laboral", y en cuanto a no disponer límite alguno para hacer efectivo el privilegio general, a diferencia de lo dispuesto en el rt. 271 de la ley de concursos. También resulta una modificación sustancial del Art. 274 de la ley de concursos, ya que según ésta si los fondos no alcanzaran para pagar íntegramente los créditos con privilegio general, la distribución se hará a prorrata entre ellos. En cambio, de acuerdo con el Art. 297, los créditos laborales enumerados "serán preferidos a cualquier otro crédito, salvo los alimentarios". (Sobre el concepto de "Crédito alimentario", véase el Art. 270 inc. 6 de la ley de concursos). Conc. Art. 3880 Código Civil.

#### DISPOSICIONES COMUNES

Art. 298. — Los privilegios no se extienden a los gastos y costas, salvo lo dispuesto en el artículo 297 de esta ley. Se extienden a los intereses, pero sólo por el plazo de dos (2) años a contar de la fecha de la mora.

Comentario Art. 298 — Los privilegios especiales no comprenden las costas y gastos; los privilegios generales incluyen las costas. En ambos

casos se extienden a los intereses por un plazo máximo de dos años a contar desde la fecha de la mora. Así resulta de lo dispuesto en el Art. 298 y su remisión o la salvedad del Art. 297. En tal sentido modifica el Art. 266 de la ley de concursos. Sobre la mora de los créditos laborales (véase los Arts. 151 y 163.

## TITULO XV

### DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS

#### EXTENSION DEL ARTICULO 198 AL CASO DEL TRABAJADOR

Art. 299. — Lo dispuesto en el artículo 198 de esta ley podrá extenderse excepcionalmente al caso del trabajador despedido, de acuerdo a las circunstancias de cada caso, apreciado con criterio restrictivo.

Comentario 299 — Esta norma reitera una posibilidad que ya está contemplada en el Art. 196 que incluyó —modificando el proyecto del Poder Ejecutivo— al "personal", sin hacer diferencias entre varones y mujeres, en la prohibición del despido por matrimonio. (Confr. Art. 196 del Proyecto del Poder Ejecutivo y el párrafo pertinente de la exposición de motivos, Título XV).

#### CONDUCTA MALICIOSA Y TEMERARIA.

Art. 300. — Cuando se declarara maliciosa o temeraria la conducta asumida por el empleador que perdiera total o parcialmente el juicio, será condenado a pagar un interés de hasta dos veces y media el que cobren los bancos oficiales, para operaciones corrientes de descuento de documentos comerciales, el que será graduado por los jueces, atendiendo a la conducta procesal asumida.

Se considerarán especialmente comprendidos en esta disposición los casos en que se evidenciaren propósitos obstruccionistas o dilatorios en reclamos por accidente de trabajo, atendiendo a las exigencias más o menos perentorias provenientes del estado de la víctima, la omisión de los auxilios indispensables en tales casos, o cuando sin fundamento, y teniendo conciencia de la propia sin razón, se cuestionase la existencia de la relación laboral, se hiciesen valer actos cometidos en fraude del trabajador, abusando de su necesidad o inexperiencia, o se opusiesen defensas manifiestamente incompatibles o contradictorias de hecho o de derecho.

Comentario Art. 300 — Se establece una sanción especial para los casos de conducta maliciosa y temeraria, debidamente calificadas por el Juez, ejemplificándose con diversos supuestos posible. Conc. Art. 3. incs. 6 y 45 CPCCCN.

#### ACTUALIZACION POR DEPRECIACION MONETARIA

Art. 301. — Los créditos provenientes de las relaciones individuales de trabajo, demandados judicialmente, serán actualizados teniendo en

cuenta la depreciación monetaria que se operara desde que cada suma es debida hasta el momento del efectivo pago a tal fin, los jueces, de oficio o a petición de parte aplicarán los índices oficiales de incremento del costo de vida.

**Comentario Art. 301** — Recogiendo principios expuestos por la doctrina, que consideró en los últimos tiempos al salario —extendiéndose las razones expuestas a los demás créditos laborales con algunas salvedades— como deuda de valor cuando no es satisfecho en el tiempo oportuno, la norma que comentamos ha establecido —agregando un artículo al proyecto del Poder Ejecutivo— la actualización de todos los créditos provenientes de relaciones individuales de trabajo, que sean demandados judicialmente teniendo en cuenta la depreciación monetaria que se operase desde que cada suma es debida hasta que sea hecha efectiva. Para el cálculo de dicha depreciación se establece que deberá aplicarse el índice oficial de incremento del costo de vida, debiendo entenderse por tal, el que elabora y publica el Instituto Nacional de Estadística y Censos bajo el rubro "Índice de precios al consumidor"

Dada en la Sala de Sesiones del Congreso Argentino, en Buenos Aires, a los once días del mes de setiembre del año mil novecientos setenta y cuatro.

**J. A. ALLENDE**  
Aldo H. N. Cantoni

**R. A. LASTIRI**  
Ludovico Lavia

—Registrada bajo el N° 20.744—

**DECRETO**  
N° 886

Bs. As., 20/9/74  
**POR TANTO:**

Téngase por Ley de la Nación N° 20.744; cúmplase, comuníquese, publíquese, dése a la Dirección Nacional del Registro Oficial y archívese.

**M. E. DE PERON**  
Ricardo Otero  
Antonio J. Benítez  
José B. Gelbard  
B.O. N° 23.003

27 Setiembre 1974



