



国際協力事業団

受入
月日 84. 4. 10

701

登録No. 03503

21.3

ESE

2010
0351
EAS

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、当事業団では「関係諸国法令集」のほん訳をすすめ、昭和41年以来、ブラジル関係16編、パラグアイ関係11編、ポリビア関係7編、アルゼンチン関係8編、ドミニカ、カナダ関係各2編、アメリカ関係1編、オーストラリア関係1編、計48冊を刊行した。

本編は、アルゼンチン編その9として、アルゼンチン国の労働契約法および恩給法を収録した。

労働法、恩給法は、アルゼンチンにおける社会関係法令の内、最も基本的な法律である。

本編の労働契約法(LEY 21.297 ; 1976年4月23日)は、1974年9月27日法律第20.744が、新政府により改正されたものであり、恩給法については、業種別ないしは機関別に各種の法令が出されているほか、支給率改訂等の都度、政令または決議等が公布され、その内容は複雑多岐に亘っているので、本編には、その基本法のみを収録した。

昭和53年3月

国際協力事業団

移住調整部長

JICA LIBRARY



1053410[5]

目 次

	訳文(原文)
大統領令第390/76号	1 (75)
法律第21,297号	2 (76)
第I編 総 則	3 (81)
第II編 一般労働契約	6 (81)
第I章 契約及び労働関係	6 (81)
第II章 労働契約の主題	7 (82)
第III章 労働契約の必須, 及び形式的要件	9 (84)
第IV章 労働契約の目的	10 (85)
第V章 労働契約の作成	11 (86)
第VI章 労働契約の形式, 及び証明	12 (87)
第VII章 当事者の権利, 及び義務	15 (90)
第III編 労働契約の様式	21 (97)
第I章 一般原則	21 (97)
第II章 特定期限付労働契約	21 (98)
第III章 季節労働契約	22 (99)
第IV章 臨時労働契約	23 (99)
第V章 集団, 又は組による労働契約	24 (100)
第IV編 労働者の給与	25 (102)
第I章 一般給料, 又は月給	25 (102)
第II章 生活, 及び流動的最低賃金	27 (104)
第III章 補足的年間給与	28 (105)
第IV章 保護, 及び給与の支払	28 (106)
第V編 休暇 — 及びその他の休み	37 (115)
第I章 一般制度	37 (115)
第II章 特別休日制度	40 (118)

第Ⅲ章 共通規則	41 (119)
第Ⅵ編 義務的休日, 及び非労働日	42 (121)
第Ⅶ編 婦人の労働	43 (123)
第Ⅰ章 総 則	43 (123)
第Ⅱ章 母性の保護	45 (123)
第Ⅲ章 婚姻を理由とする解雇の禁止	46 (126)
第Ⅳ章 休職の状態	46 (126)
第Ⅷ編 未成年者の労働	48 (129)
第Ⅸ編 労働時間, 及び週休	51 (132)
第Ⅰ章 労働時間	51 (132)
第Ⅱ章 週休制	53 (135)
第Ⅹ編 労働契約の効力の部分的停止	54 (136)
第Ⅰ章 無過失の災害, 及び病気	54 (136)
第Ⅱ章 兵役, 及び特別召集	56 (138)
第Ⅲ章 選挙による職務の執行	57 (139)
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	57 (140)
第Ⅴ章 経済的, 及び規律上の理由による休職	58 (140)
第Ⅺ編 労働契約の譲渡	60 (143)
第Ⅻ編 労働契約の消滅	61 (145)
第Ⅰ章 予 告	61 (145)
第Ⅱ章 労働者の辞職による労働契約の消滅	63 (147)
第Ⅲ章 当事者双方の共同の意志による労働契約の消滅	64 (147)
第Ⅳ章 正当な理由による労働契約の消滅	64 (148)
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...	65 (149)

訳文(原文)

第Ⅵ章 労働者の死亡による労働契約の消滅	66 (150)
第Ⅶ章 使用者の死亡による労働契約の消滅	66 (150)
第Ⅷ章 期間満了による労働契約の消滅	67 (151)
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	67 (151)
第Ⅹ章 労働者の年金受給退職による労働契約の消滅	67 (152)
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	68 (153)
第Ⅻ章 一般規則	68 (153)
第ⅩⅢ編 時効,及び失効	69 (154)
第ⅩⅣ編 特 権	70 (155)
第Ⅰ章 労働債権の優先権	70 (155)
第Ⅱ章 特権の種類	71 (157)
第ⅩⅤ編 補 足	73 (159)

目 次

法律 18.037 号
(1976 年 公布本文)

訳文 (原文)

被用関係の業務に従事する労働者に対する恩給および年金制度

I 適用範囲	161 (239)
II 融資一掛金および分担金	163 (241)
III 期間および報酬の算定	165 (243)
IV 給付	167 (246)
V 給付受給額	175 (253)
VI 使用者の義務	177 (256)
VII 加入者および受給権者の義務	179 (257)
VIII 一般規定	179 (258)
IX 追加規定	185 (264)
法律 21327号 法律 21.118号の廃止	187 (266)
法律 21451号 国定新恩給法	188 (267)

法律 18.038 号
(1974 年 公布本文)

自営業に対する恩給及び年金制度

I 適用範囲	208 (286)
II 融資一掛金	210 (289)
III 給付	212 (291)
IV 給付受給額	217 (296)
V 加入者および受給権者の義務	220 (299)
VI 一般規定	221 (300)
法令18.037号および18.038号付則	227 (306)

勞 働 法

法 律 第 21,297 号

大統領令第390号

1976年5月13日付

法律第21297号第5条及び国家労働省が労働契約制度に関して整理し作成した本文の趣旨に鑑み、
よって、

アルゼンチン国大統領は

命令する。

第1条 法律第20744号により承認され、法律第21297号により改正された本命令添付書類類に記載されている労働契約制度に関して整理した本文を承認せよ。

第2条 通告し、公布し、国家官設登録局に登録し保管せよ。

法律第 21,297号

1976年4月23日制定

第1条 付加される付属書本文に合わせて、法律第20,744号により承認された労働契約制度を改正する。なお、当該付属書の法条は国家の法律と認め、本法と合体される。

第2条 法律第20,744号により承認された労働契約制度中、第17, 19, 50, 51, 63, 75, 77, 80, 90, 129, 131, 132, 133, 138, 178, 188, 202, 242, 243, 244, 245, 276, 281, 282, 299条を廃止せよ。

第3条 本法の効力発生時において運用中の規定については、以下の規則が適用される。

- a) 前法制により本法の効力発生後2年以上後に致来する期限。— 規定の期限は本法の効力発生後2年とする。
- b) 前法制により、本法の効力発生日付後到来するが本法効力発生日後2年未済に到来する期限は、前法制により相応とされる日付で満期となる。

第4条 法律第20,744号、第4条及び5条を廃止する。

第5条 国家行政府は法律第20,744号により承認され、本法により改正された労働契約制度に関して整理した本文を作成する。

第6条 法律第20,695号、本法及び本法により承認された制度に反する国あるいは州の全法律は廃止される。

第7条 労働省は以下に関する法案の作成及び研究のため経済省及び法務省が参加する各々の委員会を構成する。

- 1) ストライキ権に関する規則
- 2) 農業労働に関する制度
- 3) 労働特別法規調節
- 4) 労働法

第8条 通告し、公布し、国家官設登録局に登録し保管せよ。

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
- b) 諸法律及び職業法規
- c) 団体協約又はその効力を有する裁定
- d) 当事者の意志
- e) 慣習

適用の範囲

第2条 本法の適用は、当該規定の適用の対象とな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。

本法の規定は、次の者には適用されない。

- a) 国、州、市の官庁の職員、但し、明示の行為によって同官庁又は団体労働協約制度に包含されている者を除く。
- b) 家庭奉公の労働者

適用対象となる法律関係

第3条 本法は労働契約が国内において締結されたか、国外において締結されたかを問わず、国土内で実行される限り、その有効性、当事者の権利及び義務に関する一切の事項を規制する。

労働の概念

第4条 報酬を手段として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。

労働契約は本来人間の生産的及び創造的活動を主たる目的としている。第二次的な意味においてのみ、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目的を達成するため一定の管理の下に組織された人物、物的及び非物的手段の（他の目的を有す）手段としての組織は「企業」と了解される。

同様の目的上、自ら又は他の者をして企業を指揮する者を「企業家」と称し、企業の活動及び指揮に関して法律が労働者のため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な関係に立つ。

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、団体労働協約、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できない。違反行為については、本法第44条に規定された懲罰が適用される。

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執行力のある判決は、有効なものとして適用される。法律によって要求されている法定要件を備え、かつ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 （通用すべき）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、又は基準の総体を考慮して労働者にとって最も有利な基準が優先して通用される。

法律の解釈又は適用範囲につ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形で解決する。

契約の存続

第10条 （契約の存続について）疑義のある場合には、契約の継続又は存

続の方向で解決されねばならない。

解釈の原則及び法律の適用

第11条 問題が労働契約を規制する規定の適用によって、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、公平及び良識に従って解決されるものとする。

譲渡不能権

第12条 本法、職業法規、又は団体労働協約において規定された権利を否定し、又は制限する当事者間の一切の協約は、その締結の際であろうと、又はその消滅から発生した権利の行使の時であるとに係りなく無効かつ無価値である。

無効条項の代替

第13条 団体労働協約及び法律によって与えられた強制基準を侵害して改訂される労働協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 非労働的契約基準、他人の介入又はその他の手段によって当事者が労働法の適用を免がれるために偽装し、又は脱法的な措置を講じたすべて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。

和解、調停、又は解除に関する協定 — その有効性

第15条 和解、調停、又は解除についての取決めは、それによって当事者の権利及び利益が正当に位置づけられている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。

団体労働協約の類推適用 — その除外例

第16条 団体労働協約は拡張的に又は類推的に適用されない。但し、労働者の職業に応じて具体的事件の解決のため考慮に入れることができる。

差別行為の禁止

第17条 本法によって、性、人種、国籍、宗教、政党、所属する組合又は年齢を理由とした労働時間の一切の差別は禁止される。

役務期間

第18条 労働者に年功に応じた権利が与えられるときは、労使関係開始以降の実際の労働、当事者が締結した継続的な期間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場合の前回の役務期間は、役務期間とみなされる。

試用期間

第19条 同様に同一使用者が雇用について同意した場合には、本法によって又は特別法によって規定された試用期間に該当する期間は、役務期間とみなされる。

無料性

第20条 労働者又はその代理人は、本法、職業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。その住宅は一切訴訟費用の支払いに充当し得ない。訴訟の進行に伴い、訴訟費用を免除し得ない多数の請求がおこる場合は、訴訟費用は当事者及び担当弁護人が連帯して負担する。

第 II 編 一般労働契約

第 I 章 契約及び労働関係

労働契約

第21条 その形式又は名称にかかわらず、一方の自然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，団体協約又は執行力ある判決及び慣習に従う。

労働関係

第22条 一個人が他方のため，この者に従属して自発的な形で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，工事を実施し又は役務を提供するとき労働関係が存在する。

労働契約の存在の推定

第23条 役務提供の事実，状況によりその原因となる関係又は動機が反対の事実を示す場合を除き，労働契約の存在を推定せしめる。かかる推定は，契約を特徴づけるために非労働的形式が使用される場合でも，又状況によっては役務を提供される者が企業家として認められない場合でも同様に作用する。

労働関係のない契約の効力

第24条 役務が現実に提供される以前に労働契約が履行されなかったときは，本法に明確に規定された場合を除き，民法の規定によって判断される。

かかる不履行は，協定された報酬又は当該団体労働協約の適用による報酬の1カ月分の金額以下でない賠償を受ける権利を与える。

第Ⅱ章 労働契約の主題

労働者

第25条 役務提供の態様にかかわらず，本法第21条及び22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自然人を本法の目的上の「労働者」とみなす。

使用者

第26条 固有の法人格を有するか否かにかかわらず、労働者の役務を必要とする自然人又はこれらの団体又は法人は「使用者」とみなされる。

出資社員 — 使用人

第27条 会社の構成員として個人的かつ習慣的形式で会社はその活動の全部又は主たる部分にかかる活動の実施のため発する又は発し得る命令又は指令に従って提供する者は、従属関係に着目し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す。但し、親子間の家族的会社は除外される。出資社員を義務づける附随的労務提供は、その提供が定款に基づくものであっても、委託的な様式が存在するときは、会社との関係においては第三者の義務とみなされ、本法、法律制度又は適用可能な協約によって規制される。

労働補助員

第28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、本法又は法律制度又は適用可能な協約に規定されている明確な例外を除いて、上記労働者の使用者と直接関係あるものとみなす。

仲裁・調停 — 連帯責任

第29条 企業に提供する目的で第三者により契約が行われた労働者は、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、契約人たる第三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。但し、第100条の規定に従い主務官庁によりそのための承認を受けた企業により提供される臨時役務は、本処置から除外される。

請負及び代理 — 連帯責任

第30条 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、又は原因となる行為にかかわらず、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のその環境内又は外における契約を行うか又は下請契約を行う者は、その請負人又は下請負人に対し労働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しなければならない。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。

従属又は関連企業 — 連帯性

第 3 1 条 一企業又はそれ以上の企業が各々の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存在し、又はこのようにして恒久的性格の経済的企業団体を構成する関係にあるときは、無謀な管理又は詐欺的運営が介在する場合、これらの企業の各々が連帯責任をもってその労働者及び社会保障機関と結んだ義務の対象となる。

第Ⅲ章 労働契約の必須、及び形式的要件

能 力

第 3 2 条 18 歳以上の未成年者は労働契約を結ぶことができる。また既婚の女子は夫の許可なくして労働契約を結ぶことができる。

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 歳以上、18 歳未満の者は、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段落記載の未成年者は、同項に関するあらゆる行為について両親又は法定代理人によって十分に承認されているものと推定される。

裁判に出頭するための権限

第 3 3 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、及び検事局の様々な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って代理人となることができる。

自由管理，及び財産処分の権限

第34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を自由に管理し処分することができ，その目的のためにこれら財産の取得，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を作成する能力を有する。

婚姻によって自由になった未成年者

第35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。

法人の行為

第36条 労働契約締結の効力上，法定の代表者又はそうでなくも当該問題に関する権限を有する者として出頭する代表者の行為は法人の行為とみなされる。

第N章 労働契約の目的

一般的原則

第37条 労働契約は，不特定の若しくは特定の個人的かつ代替できない活動の供与を目的とする。後者の場合においては，労働契約締結の際，若しくは労働関係の過程において職業法規及び団体労働協約の規定が考慮されれば，労働者の職業の種類に適合する。

除外される役務

第38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できないものとする。

非合法的労働

第39条 その目的が道徳，及び善良な慣習に反するときは，その目的は非合法とみなされる。但し，法律，市条例又は警察規則によって容認され，若しくはそれらを通じて調整される場合は非合法とみなされない。

禁止された労働

第40条 法律，又は細則の規定が特定の者の雇用を，特定の仕事，時期，又は条件に関し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41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42条 禁止された目的を有する契約は，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，本法の基準，職業法規の規定，及び団体労働協約に基づく労働者の権利を侵害しないものとする。

部分的禁止

第43条 契約の目的が一部のみ禁止されているときは，その部分の廃止が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。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。

非合法性，及び禁止による無効 — その宣告

第44条 労働目的の非合法性，又は禁止による無効は，本法第41条及び第42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。行政官庁は，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 労働契約の作成合意

第45条 合意は，労働契約の当事者の一方から他方に対して行われたる申

込みによって表明せられ、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 — 充分性

第46条 合意を表明するには、契約締結目的の基本的内容を表示すれば足るものとし、残りの部分は、法律、職業法規、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、若しくは重要性との関連で当該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 — 統合

第47条 契約が本法第101条に規定された方式で作成されるときは、役務提供の性質から代表者の任命に先立つ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、及び統合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する。

第Ⅵ章 労働契約の形式、及び証明

形 式

第48条 当事者は、特定の場合について法律、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49条 効力の発生について本法、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労働者に対して対抗し得ないものとする。

証 明

第50条 労働契約は、訴訟法及び本法第23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，又は団体労働協約の適用

第51条 法律，職業法規，又は団体労働協約によって特定の活動を実施するために何らかの書類，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はない。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罰の適用をもたらすことを防げないものとする。

特別帳簿 — 手続 — 禁止

第52条 使用者は，下記の事項を記入し，かつ商業元帳に対して要求されると同条件において登録，捺印された特別帳簿を備えねばならない。

- 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的識別
- 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。但し，これらは当該記載欄に関係する労働者の署名及び行政官庁の検証のある場合は例外とする。
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われ，一連の頁は，その有効な頁の数と日付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

第53条 第53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については、裁判官が職務として各問題の特殊事情について判断を行う。

登録、名簿、又はその他の監督手段の適用

第54条 職業法規、又は団体協約により要求されている登録名簿又はその他の監督手段の有効性は、前条の規定に従い法的評価に準ずる。

提示の省略

第55条 裁判所、又は行政官庁の要求に対して第52条及び54条に規定された帳簿、登録、名簿、又はその他の監督手段の提示の欠除は、上記記入欄に記入しなければならない事情に関し、労働者の肯定に又はその権利を譲り受けるものに有利に推測される。

給与 — 裁判官の権限

第56条 報酬金額が争われ、証拠が当事者間の協定に至るために不十分な場合、裁判官は根拠ある判決により各問題の状況に従って負権金額を決定する。

通告 — 推定

第57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、信ずるに足る方法で労働者により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、その他一切の状況にかかわらず、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なけれ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58条 推定がその沈黙から発生し、又はその意味に間違いのない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法律及び団体労働協約から発生する不利な推定は認められないものとする。

署名 — 捺印

第59条 労働契約のため、私的な形式で行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ら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ものとする。

白紙署名 — 無効性 — 反対の様式

第60条 労働者による白紙の署名は許可されない。労働者は、書類に挿入された意志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できる。

書式

第61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、同書式への表明又は金額、内容又は義務の一項目以上の解除又は免除、又は累積された異なる期間による挿入は、各場合において裁判官により、労働者の利益に立って評価される。

第VII章 当事者の権利、及び義務

当事者の一般的義務

第62条 当事者は契約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、職業法規、又は団体労働協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63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64条 使用者は、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な権限を有する。

指揮の権限

第65条 使用者に属する指揮の権限は、企業の目的、生産の要請、並びに労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66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。

規律上の権限 — 制限

第67条 使用者は、労働者によっておこされた過失、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できる。処置が通告されてから連続する30日以内に、労働者は場合に応じてこれを消滅し、他の手段をもって代替し、又は制限するため同処置の根拠、種類又は範囲を質問し得る。上記期間が過ぎたときは承認とみなし規律上の制裁を受ける。

その実行の様式

第68条 使用者はあらゆる場合において、前数箇条において附与された権限、並びに法律、職業法規、団体労働協約、企業の取締役会及び、もし存在するときは、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69条 労働契約の変更を構成する規律上の制裁は適用できないものとする。

個人的監督

第70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ず，かつ慎重に行われねばならず，かつ要員全体に自動的選択により行われるものとする。

女子要員の監督は，同性の者にのみ指定される。

了承

第71条 あらゆる場合における監督制度は，主務官庁の了承を得なければならない。

検査

第72条 主務官庁は，企業による使用者の監督制度が明白かつ差別的形式で労働者の尊厳を損ねることのないよう検査する権限を有する。

禁止

第73条 使用者は労働契約の期間中，又は解雇の目的で，労働者の政治的，宗教的，又は職業組合上の意見の表明を労働者に強要してはならない。

給与の支払い

第74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75条 使用者は，労働における衛生，及び安全に関する法規及び関係細則を順守する義務を有し，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。

費用の払戻し，及び損害の賠償

第76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77条 労働者が工場内に居住するときは，使用者は，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，又住宅は労働者，及びその家族の必要に適したものでなければならない。又，環境，及び快適の要求に従う不可欠の修善，及び修復をその負担において行わねばならないものとする。

雇用の義務

第78条 使用者は，その職業上の資格又は階級に基づき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證する義務を負う。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，又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。

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協約において定められている時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。

使用者の勤勉，及び卒先の義務

第79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，団体労働協約及び社会保障制度から結果する義務を果さなければならない。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ものとし

ての任務を適時に履行したことを立証しないときは、主張することができないものとする。

職業組合に対する義務及び社会保障の義務を順守する義務 — 労働証明書

第80条 直接債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、又、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、これを付与しなければならない。労働関係の期間中においては、正当な理由があると判断した場合、かかる証明を付与しなければならない。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81条 使用者は、すべての労働者に対し身分が同じ場合には、同一の待遇を与えなければならない。性別、宗教又は人種を根拠とする専横的差別が生ずるとき、不平等待遇が存在すると判断される。但し、異なる待遇が労働者側にとって、自身の仕事に対し最も効果的に、勤勉に又は熱心に精進する者のような共同利益の原則に報いる場合は除く。

労働者の発明

第82条 労働者の個人的発明又は発見は、その者の所有でない道具類が利用された場合でも、本人の所有とする。これに使用された工業工程、工場の方式又は施設、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、資材及び合成物は、使用者の所有とする。

使用者の優先権 — 禁止 — 秘密

第 8 3 条 使用者は、同一条件においては、もし労働者が本法第 8 2 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は、第 3 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 8 4 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役務を提供せねばならない。

忠実の義務

第 8 5 条 労働者は、その入手出来る、及び本人側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 8 6 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はない。

損害による責任

第 8 7 条 労働者は、その職務の実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 8 8 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うことを差控えねばならない。

特別援助、又は手助け

第 8 9 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 一般原則

期間の不定

第 90 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、不特定期間に亘って締結されたものと解される。

- 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) 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 91 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障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 92 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

第 93 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 — 契約の変更

第 94 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。但

し、契約が特定期間によるものであり、その期間が1箇月以内の場合は除く。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90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。

期限満了前の解雇 — 賠償

第95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、労働者に以上の情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職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250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、認められた金額が同様に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Ⅲ章 季節労働契約

特 徴

第96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97条 役務を提供すべき周期、又は季節の予定された、又は予定される時期に依存している労働者の根拠なき解雇は、本法第95条第1項に規定されている賠償金支払の理由となる。

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。

労働再開時期における当事者の行状 — 責任

第98条 各季節の開始前の有効な日、又は適当な日に、労働者は役務又は職務を執行する用意がある意向を表明する義務を有する。その場合、使用者は活動の性質に基づき、関係の反復に同意しないならば、契約の消滅の結果をもって答える。

第N章 臨時労働契約

特 徴

第99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、及び終了するときは、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100条 本法から発生する特典は、労働関係の本質と両立し、及び労働者

の権利の取得を条件とする要件を備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101条 契約が代理人又は代表者を通じて行われ，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が労働者の集団と使用者によって締結せられるときには，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を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，已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，共通の給与に関係せず使用者の計算による。

会社構成員によって与えられた労働 — 比較 — 条件

第102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3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1章 一般給料，又は月給

概 念

第103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状況によって，労働者に給与を支払わねばならない。

給与決定の基準

第104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でき，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105条 給与は，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106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みなされる。但し，職業法規，及び団体労働協約が特に規定する場合を除く。

現金払いの給与

第107条 団体協約によって定められる給与はその金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金額の20%以上に算定することが出来ないものとする。

手数料

第108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109条 要員全体の間で分配されるため、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、この分配は手数量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110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

第111条 第108条、109条、110条の場合労働者又はその代表者は、販売又は利潤を検査するため、その場合に必要である書類を監査する権利を有する。

これらの手段は、主管司法機関側の請求によって命じられるものとする。

作業単位による給料

第112条 諸負債金作成においては、労働者が労働時間の中で受領する金額が、その事業の団体労働協約において定められた基本給料、又はこれを欠くときは、同労働時間に対し最低生活給料より低くならぬよう考慮しなければならない。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り、かかる条件において給料の受領を許すよう適当量の労働を与えることを保証する義務を負う。

心付け

第113条 労働者がその行い労働が理由で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、それが常習的性格を帯び、及び禁止されていないときは、給与の一部を構成するものとみなされる。

裁判官による給与の決定

第114条 団体協約又は主務官庁による行為又は当事者間の取決め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115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116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117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。

その決定の様式

第118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、又は手当ては、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119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、又は第200条の規定に基づき供与される労働の能力によって課せられたものでない低減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与以下の給与を支払うことができないものとする。

差押え不可能性

第120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 補足的年間給与

第121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103条に規定されている給与全額の12分の1と解される。

支払いの時期

第122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、本法第121条に従って決定さ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123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。

第四章 保護、及び給与の支払

支払方法 — 監督 — 無効果

第124条 労働者に支払われるべき通貨による給与は、無効罰則の下に、現金、

個人的に本人又は本人の指定するものによって受取られるための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示を通じて支払わねばならない。

主務官庁は、特定の活動、企業、営業又は工場、又は特定の地域、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、特に上記の形式のいずれかの方法により、及び主務官庁の官吏又はこれに所属する代理人の管理及び監督をもって行われるよう命じなければならない。

以上の要件を満たさず行われる支払いは無効である。

あらゆる場合において、労働者はその給与が現金で支払われるよう要求できる。

銀行証明 一支払証明

第125条 銀行の手許にある書類、又は銀行が使用者に交付する証明書は、支払事実の十分な証拠となる。

支払時期

第126条 給与の支払は、次の時期の何れかにおいて実施されねばならない。

- 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関して毎週又は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127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潤参加又は利益分配への参加を包含している場合には、支払の時期は前もって規定されねばならない。

期間

第128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129条 給与の支払は、有効日に労働の場において及び役務提供の時間中に行われねばならず、主たる又は附属的営業として商品又は酒精飲料が販売される場所において行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われねばならない場合を除くものとする。

労働の場に赴くことが不可能な労働者の家族の一員又は労働者によって署名された認可書により信任された他の労働者に対し支払が行われることが可能である。但し、使用者は署名証明を要求できる。かかる証明は、その場所の労働行政、司法及び警察官憲又は公証人によって行われる。

支払は、予め使用者によって指定された日及び時間に行われねばならない。毎月、6日以上の支払日を定めることはできない。

主務官庁は、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う許可を与えることができる。

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。

主務官庁は、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われるよう、本法第124条第2項に記載された形式において規定され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。

前渡金

第130条 給料の支払は、指定された日及び時間に完全に行われねばならない。

使用者は、一支払期間を越えない期間に相当する給与の50%迄、労働者に給与の前払を行うことができるものとする。

前渡許可書は、労働者の利益及び条件、給与の不可触性の原則、主務官庁の有効な監督を保証し、施行細則が制定する要件に従う。

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うことができるものとするも、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。

労働者に対して行われた前途金に対する受領証、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138条139条及び140条a), b), g), h), i)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131条 給与の額を引下げるいかなる額も保留し、控除し、又は損害補償に当てることできない。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、保留又は補償が包含されている。

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金額を減額し、保留し、及び補償に当てることもできないものとする。

例 外

第132条 本法第131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130条の形式を以て行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、又は団体労働協約から発生する、又は組合法入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負う分担金，定期的出資金又は寄附金の支払。

- 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。
- 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主務官庁によって承認された補助金の支払。
- 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。
- 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され又は生産さ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は，使用者所有の工場において取得された商品代金の払込み。
- i) 主務官庁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。

保留の最高比率 — 行政上の許可 — 労働者の同意

第133条 本法第130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%以上を充当できないものとする。

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できるものとする。いかなる場合においても，法律，職業法規又は団体協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132条に記載された控除，保留又は補償は行うことができないものとする。

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、許可がその要員全部の利用のために、及び許可を与える同官庁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。

主務官庁は、特殊な情況がこれを要求するときは、根拠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134条 本法第133条に規定された管理の外に、第132条d), g), h), 及びi) の場合における控除、保留又は補償を行うためには、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。

主務官庁は、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。

重大かつ故意の損害 — 失効

第135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131条の規定から除外される。損害が発生したときは、使用者は妥当な訴訟の結果に基づき、本法第133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90日で失効する。

請負業者 — 及び仲介業者

第136条 本法第29条及び30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、及び給与又は労働関係から生じ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、又は請負業者、又は仲介業者が受取るべきものの中から、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われるものとする。

支払遅延

第137条 給与の支払遅延は、本法第128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131条、132条及び133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生じるものとする。

受取り、及びその他の支払証明書

第138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は、労働者の署名した受領書又は場合に応じ本法第59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139条 受領証は使用者によって2通作成され、副本は労働者に交付されねばならない。

必要な内容

第140条 支払の受領証は、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、又は商社名、及びその住所。
- b) 労働者の姓名、及びその職業別。

- c) その名称の実質的表示をもって受取る給与の形。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) 基本給与又は一定給与の総額、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、実働の日数又は時間数、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、又は本法によってその他の出資によって行われる控除、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領書の証明。
- i) 労働者への給与の実際の及び有効な支払に当てられるべき場所及び日付。
- j) 本法第124条及び129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。
- k) 入社の日付、及び行われた仕事又は支払期間中実際に行った仕事の種類。

別添受領書

第141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個の受領証の中に明示されねばならないものとし、これらの受領書は妥当とする限り、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されることができる。使用者がただ一通の受領書又は多項の一通の受領書に集めることを選択した場合、これらの方法は内容及び量において当然区別されねばならない。

立証価値

第142条 裁判官は、規定された要件のいず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

140条及び141条に記載された内容のいずれかによる支払の受領について証拠の有効性を判断する。

保存 期間

第143条 使用者は、与えられる特典に該当する期間中、受領書及びその他の支払証明書を保存しなければならない。

最後に、又は後期に行われた支払は、前期に行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144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書の発行を免除しない。

棄権 無効

第145条 受領証は、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。

受領書、及びその他の支払特別証明書

第146条 主務官庁は、理由のある決議をもって、特定の活動における受領証の立証効力、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。

差押可能な割合

第147条 労働者に支払うべき給料は、食料品の負債を除き、第120条の適用から結果する割合において差押えできないものとする。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範囲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148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っても第三者に譲渡し又は引渡し得ないものとする。

賠償支払への適用，又はその他の特典

第149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っ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1章 一般制度

通常の許可

第150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) 勤続期間が20箇年を越えるときは継続35日。

勤続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するものとする。

休暇享受のための要件 — 休みの開始

第151条 労働者が，本法第150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しなけれ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，日曜日，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。有効日以外の日に勤務する労働者の場合には休日は、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、最低勤務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152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冒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153条 労働者が本法第151条に規定された最低労働時間を満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暇の期間を享受する。

労働者がその使用者によって他の仕事に就かされることなく、労働者に相応する許可時間を越える期間による休暇が原因で工場の通常活動が停止する場合には、工場の習慣的仕事が再開されるまで行動の停止が介在すると判断される。かかる行動の停止は第218条及び以下の条項により規定される要件の遂行に従属する。但し、訴えられる正当な理由を主務官庁によって予め受理されねばならない。

その許可の時期 — 通告

第154条 使用者は、10月1日及至翌年の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、労働者に書面で45日を越えない予告をもって通知されねばならない。この事は、団体協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155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与を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なければならない給与を採用する。通常の労働時間が8時間を越えるときは、9時間を越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計算されるものとする。日当又は時間による給与を受ける労働者が、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与の平均に従って、又は労働者の選択によって役務提供の最近6箇月間内に。
- 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156条 何らかの理由によって労働契約が消滅するときは、労働者は勤務年の端数に比例する休暇期間に該当する給与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。

休暇許可の省略

第157条 労働者に対しその休暇の開始日の通知を行うための期限が満ち、使用者がその通知を実行しないときは、労働者は5月31日以前に休暇が終了するよう、問題に関する認承された通告を前もって行い、その権利の使用を行なう。

第Ⅱ章 特別休日制度

種類

第158条 労働者は、次の特別休暇を享受する。

- a) 子女の誕生により、連続2日間。
- b) 結婚により、連続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明白に結婚で結ばれている者、子女又は両親の死亡により、連続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ける受験のため各試験につき連続2日間。最高は歴年につき10日間。

給与 — 計算

第159条 第158条記載の休日は有給とし、給与は本法第155条の規定に従って計算されるものとする。

有効日

第160条 第158条a), c), 及びd)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。

試験による休暇 — 要件

第161条 第158条e) 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, 研究を行う学院によって発行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Ⅲ章 共通規則

金銭による賠償 — 禁止

第162条 本編で規定された休暇は, 本法第156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163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153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, 年度の休暇をとる権利を有するものとする。

累 積

第164条 本法によって規定された期限に享受されない直前の期間の3分の1を休暇期間に累積し得るものとする。累積及び期間の何れかにおいて生じる指定休暇期間の短縮は, 当事者によって協定される。

使用者は労働者の願出により, この事が本法第154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158条b) から結果する休暇に累積された第150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、かつ同時に許可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 165 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は、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 166 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受ける。かかる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与を受取るものとする。

上記の日に役務を提供する場合は、労働日の通常給与とさらに同額の金額を受取る。

非労働日 — 選択

第 167 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。かかる日において役務を提供する労働者は、単一の給与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 168 条 労働者が同一使用者の命令の下、48時間、又は休日前有効10日間中に6日の労働を行ったときは、労働者は第166条第1項に記載された給料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、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169条 給料精算のためには、計算の基準として第155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取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170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166条及び167条に従って精算されるものとする。

家内労働

第171条 職業法規、及び団体労働協約は、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 総則

能力 — 差別的待遇の禁止

第172条 婦人は、あらゆる種類の労働契約を締結し得るものとし、かつ団体労働協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未・既婚の状態が変更されても未・既婚に基づく、職業上の如何なる種類の差別も与えることができないものとする。

団体協約又は作成される給与表において同一価値の労働に対して給与の

平等主義の完全なる順守が保証される。

夜間労働 — 大衆的興行

第173条 婦人は夜間労働に雇用できないものとする。夜間労働とは、20時から翌日の6時迄の間に包含される時間と解される。但し、優先的に婦人によって行われなけれ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。

大衆的夜間興行用建造物においては、18歳以上の婦人は労働し得る。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替できるものとする。

正午の休息

第174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175条 企業の何れかの場所、又は他の付属する場所において就労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。

苦痛を伴う、危険な、又は不健康な仕事 — 禁止

第176条 苦痛を伴う、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、この禁止の中に含まれる工業を指定するものとする。

婦人の雇用に関しては、第195条の規定の規制を受ける。

第Ⅱ章 母性の保護

労働の禁止 — 職業の維持

第177条 出産前45日以内、出産後45日以内の女性要員の労働は禁止される。但し希望する婦人は、いかなる場合でも30日以下であってはならないが、出産前の休暇を短縮するよう選択することが出来るものとし、この場合におけるこの休暇の残りは、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、出産が推定的に特定期間内に起こ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障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保障権が保証される。この権利は、婦人労働者が承認された形式で妊娠の事実を医師の証明書をもって使用者に通知したとき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規定よりより長い期間欠勤する場合、及び期間終了後再び就労することが不可能ならしめる場合には、本法第208条に規定された給与を受取る権利を有するものとする。

妊娠を理由とする解雇 — 推定

第178条 婦人労働者が妊娠の事実並びに子女の誕生の事実を形式に従い通知し、信用に足る義務をもって履行したという条件の下、反対立証のない限り婦人労働者の解雇が出産日の前後7箇月半の期間内に行われたときは、解雇は母親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182条に規定された同等賠償額の支払の理由となる。

授乳による毎日の休息

第179条 授乳する全ての母親労働者は、医学的理由によりより長期間母親が子供への授乳を必要とする場合は除いて、誕生の日付後1年を越えない期間、労働時間の経過中に子供への授乳のため半時間の2回の休息を有することができる。

細則が規定する婦人労働者の最低数が勤務する工場においては、使用者は適時に規定される年齢迄及び条件において子供のため授乳及び保育室を備えねばならない。

第三章 婚姻を理由とする解雇の禁止

無効

第180条 その要員に対して婚姻の理由による解雇を規定し当事者間において締結される一切の性格の行為、及び契約、又は公布される細則は、無効、かつ無価値である。

推定

第181条 使用者により理由を示さず解雇が行われたとき、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われる3箇月前又は6箇月後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182条 かかる禁止不履行の場合に、使用者は第245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 休職の状態

異なる立場 — 婦人のための選択

第183条 労働関係が有効中で、子女を有し引続き国内に居住する婦人労働者は、次の立場の何れかを選択することができる。

- a) 行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) 本項の規定する勤務時間による賠償又は職業法規又は団体労働協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。

この場合、賠償は勤務各年につき第245条に決められた平均を基礎として計算された婦人労働者の給与の25%に等しく、賠償額は勤務年数につき又は3箇月の端数につき最低生活給料を超過することができない。

- c) 3箇月以下でなく、又は6箇月を越えない期間、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企業において出産の時点で就い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る。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、再就職の資格権利を完全に奪われるものとする。

本条b)及びc)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184条 休職中の婦人労働者の再就職は、期間の終末に採用者により説明せねばならない。

使用者は以下を処理できる。

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

再就職が許されないときは、不法解雇の場合の如く賠償されるものとする。但し、使用者が再就職の不可能なことを示す場合は除くものとし、この場合には賠償は本法第183条b)、最終項の規定に限定されるものとする。

休職期間は、勤務時間として計算される。

年功の要件

第185条 本法第183条b), c), 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1箇年の勤務年数を有さねばならないものとする。

暗黙の選択

第186条 婦人労働者が第177条の規定による休暇期間満了後その職務に復帰せず, 及び休暇の終了前48時間以内に, その使用者に通知しないときは, 第183条b) 最終項の規定の賠償の受取を選択したものと解される。

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 VIII 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187条 14歳以上, 18歳未満の両性の未成年者は, 本法第32条及び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ことができる。

制定される施行細則, 団体労働協約又は賃金表は, 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188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

付することを要求しなけれ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189条 利益目的を追求するか否かにかかわらず、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。かかる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、効力を及ぼさないものとする。

又、学齢に含まれており義務教育が未完了な上記年齢以上の未成年者も雇用しえないものとする。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みられているときに限り、後見職によって発行された明示の許可のある場合を除く。

労働時間 — 夜間労働

第190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できない。但し、労働時間の均一でない配分を行うことは妨げない。

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時間に延長できるものとする。

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は、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173条後段の規定によって規制されるも、単に16歳以下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 — 苦痛を伴う危険な、又は不健康な仕事 — 免除

第191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174条、175条、及び176条の規定が適用される。

貯蓄

第192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金通帳の取得手続を行わねばならない。同通帳は、未成年者はその命令の下に働く間、使用者の手許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歳に達したときに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193条 使用者はその支払日の次の3日以内に未成年者の受取るべき給与の10%を本人の口座に預金せねばならない。この金額は、給与から控除される。

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194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。

事故、又は病氣 — 使用者の過失の推定

第195条 労働法規に規定された責任及び賠償の効力上、未成年者の労働の事故又は病氣の場合に、その原因がかかる規定で禁止されている仕事のいずれかによるか、その要件に違反することを表わす条件において行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使用者の過失から結果した事故又は病氣とみなされ、反証は許されない。

もし、事故又は病氣が使用者の認識なくその居場所が不法又は禁止されている労働場所において未成年者が情況的にいるという事実による時は、その罪の欠如は立証できる。

第 IX 編 労働時間、及び週休

第 I 章 労働時間

決 定

第 196 条 労働時間の範囲は、全国的に一定であり、契約上の全州規定を除き、法律第 11,544 号によって規制される。但し、本編において改正され明確化する見地については除く。

概念 — 労働時間の配分 — 制限

第 197 条 労働時間とは自己の利益のためその活動を自由に行うことができず、労働者が使用者の指図の下にある全時間と解される。

不活動期間は、労働者の一方的決定により生ずる期間は除き、契約上課役を義務づけるため労働時間を構成する。

労働時間の配分は、使用者の優先権限であり時間割の予定表作成は固定した順番制度又は組制労働周期制度の下行なわれ、前もって行政許可に付されないが、使用者は労働者への公表のため工場の目立つ場所に通知を配置しなければならない。

労働時間の終了と次の労働時間の開始の間には 12 時間を下らない休息が介在せねばならない。

短縮労働時間

第 198 条 法定最低労働時間の短縮は、本題に関する国家細則規定がこれを制定したときのみ可能である。但し、個人的労働契約の特殊な協定は除く。

最高限度

第 199 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200条 夜間労働の時間は7時間を越えることはできず、夜間労働とは21時から翌日の6時迄の間に行われる労働時間と解される。本制限は組による労働制度の周期時間割が適用される場合は効力を有しない。昼間時間を夜間時間と変更する場合は、各夜間労働時間につき8分間の労働時間が比例して短縮されるか又は第201条の規準に拠り補足時間として8分間の超過時間を支払う。

主務官庁が不健康な状態での仕事の遂行を確認する場合は、健康的な環境において労働が展開されるよう、かかる目的のため決定するしかるべき期間内に環境的に場所、工場、活動を適切化するよう使用者に前もって通達する。もし使用者が実行された通達を時期及び形式において履行しない場合は、主務官庁は関連場所の環境的条件又は仕事の評価に着手する。

不健康と宣言された条件又は仕事における労働時間は、毎日6時間又は週36時間を超過しえない。不健康とは科学的厳密性を有する医学的意見に基づいた主務官庁の事前の宣言なく存在せず、又、不健康である決定的環境が消滅した場合は、同官庁により無効と許可されることが可能なのみである。労働時間の短縮は給与の減額を来さない。

行政処理が存在しない場合は、あらゆる不健康宣言又は無効性を拒否する宣言は、連邦首都の労働裁判管轄所において判定の控訴のため有効である手続、形式、期間により控訴する。かかる控訴を起こすにあたり、新しい検査を提案することができる。

国法により苦痛の伴なり、苦行の、又は危険な仕事のために相応する短縮労働時間が仕事を区分化した適格な表示により決定される。

補足時間

第201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時以降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。

組による労働

第202条 組，又は周期交替による労働において，運営の継続を安定させるために採択したものであれ，必要性又は経済的便宜によるものであれ，運営の継続につきものの技術的理由によるものであれ，法律第11544号による規定は有効である。

組による労働制度の下，役務を提供する労働者の週休は，周期の各循環期の終末及び組織の機能の内に与えられる。

各週の循環期の終末での周期の中断は，組による労働としてのその資格機能を奪えない。

補足時間における役務提供の義務

第203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204条 法律，又は職業細則が規定する例外的場合を除いて土曜日の13時から日曜日の24時迄，労働の役務は禁止される。この例外的場合には労働者は，生産及び他の特質に対する状態に注意を払いつつ，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205条 第204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ず労働時間の週の合計の縮少にはならない。

例外 — 排除

第206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207条 労働者が使用者の処置により、又は第203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204条に記載された日時に役務を提供し、かつ時期、及び形式において代替休息の付与を怠ったときは、労働者は24時間を下らない余裕をもって、この事に関する事前の正式通告を行い、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う義務を負うものとする。

第 X 編 労働契約の効力の部分的停止

第1章 無過失の災害、及び病気

第208条 役務の供与を妨げる本人の過失でない各災害、又は病気、その勤務年限が5箇年以下のときは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。慢性病の扱いは、2年間にわたり症状が現われる場合を除き、慢性病とは判断されない。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、更に中断の期間に、同階級の労働者に法的基準、団体労働協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、病気又は災害を受けた労働者の給与は、支障がなかったときの受取額以下であってはならないものとする。災害又は病気の結果として労働者が受取を中止した現物支給は適切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ものであろうと、その状況が偶発的なものであろうと、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209条 労働者は不可抗力の場合を除いて、病気又は事故の何れかが原因で勤務不可能な日に関して、最初の労働時間中に病気又は事故及びその状態にある場所について通知しなければならない。これを行わない場合は、病気又は事故の性格又は重大性を考慮し、病気又は事故の事実が後に明白に信認される場合を除き相応する給与の受取りの権利を喪失する。

管理

第210条 労働者は、使用者によって任命された医師によって行われる管理に従う義務を有する。

職責の保持

第211条 本人の過失によらない災害、又は病気による労働の中断期間が終了し、労働者がその職務に復帰する状態に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。かかる期間が満了した場合、使用関係は両者の一方が決心し、もう一方に使用関係の解除を通知する迄存続する。かかる形式における労働契約の消滅は賠償責任を両者から免除する。

再就職

第212条 職場保持期間が有効で、災害又は病気により労働者の労働能力に

決定的減少を招き、かつ以前行っていた仕事を遂行する状態にないときは、使用者はその給与の減額なしに行い得る他の職務を指定せねばならない。

使用者が本人の責に帰し得ない理由により本義務を果せないときは、労働者に対して本法第249条の規定に等しい賠償を支払わねばならない。

これを行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245条に規定された額に等しい賠償金を支払う義務を有する。

病気又は災害により労働者に絶体的無能力が生じたときは、使用者は本法第245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。本特典は職業法規又は団体協約がかかる想定のために規定できる特典と両立し加算される。

労働者の解雇

第213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受ける中断期間中に労働者を解雇するときは、不当解雇による賠償の他に、期間満了までに残存する期間、又は使用者が行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214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、職業法規又は団体協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215条 国家的、州、又は市の段階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日迄再就職の権利を有する。

労働者が上記の職務に就いていた期間は本法、職業法規、及び団体労働協約によって、役務提供の場合における特典に関して勤務年数算出の効力上、労働期間とみなされるものとする。かかる職務執行期間は、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216条 第214条又は第215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賠償の支払を要求することができる。かかる賠償の効力上、算定年功は職務保持の期間に含まれる。

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217条 本章に規定された条件にあって、及びそれらの職務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214条及び第215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、及び法律上の理由による休職

その効力の要件

第218条 使用者によって処置された休職は有効と判断されるためには、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。

正当な理由

第219条 休職が使用者の責に帰し得ない労働不足、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。

最長期間 — 免除

第220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不足、又は減少による休業は、第1回の休業から数えて年間に30日を越えることができないものとする。

規律上の理由に基く休業は、第68条の規定に鑑みて決定される条件とは別に、第67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221条 正当に証明せられた不可抗力に基づく休業は、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、並びに労働不足、又は減少の場合には、各専門の中で勤務年限の低い要員から開始せねばならないものとする。

同一半期に入社した者については、休職により年功順序が変更するとし

ても、家族の負担の少ない者から開始せねばならない

解雇の状態

第222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日の特定期を越える第219条、220条及び221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223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218条、乃至221条の規定を順守しないときは、労働者は、休業の反論の有無にかかわらず、及び本法第222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224条 休業が使用者によって行われた告発に基くとき、この摘発が無視され、又は罪を帰せられた労働者が一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。

再就職を使用者が拒否する場合は、予防休業期間に喪失した給与の他に解雇による報酬を支払う。

休業が第3者によって行われた密告によって、又は職務の促進される過程におい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は除いて、労働関係の停止が続く期間中の報酬を支払う義務を負わない。

第 XI 編 労働契約の譲渡

第 225 条 工場がいかなる名目において譲渡される場合でも、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。この場合労働契約は継承者又は取得者について継続し、労働者は、譲渡者の下で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 226 条 労働者は、工場譲渡が原因で、第 212 条の基準をもって評価し、非難行為が正当であると損害を推定した場合、労働契約は消滅したものと判断できる。この対象として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る場合、又は企業の各部門、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減少を来たす場合が考えられる。

工場の賃貸、又は一時的譲渡

第 227 条 第 225 条及び 226 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、工場の所有者が賃借人との関係において、又、その他一切の一時的譲渡の場合に譲渡者が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は第 225 条と同様の責任を採るものとする。

連帯性

第 228 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譲渡者に帰属する責任に関して連帯して責任を有するものとする。

この連帯性は、譲渡がその効果が恒久的になるような形式で行われても、又、暫定的な形式で行われても有効とされる。

この規定において定められた事項の適用については、賃借人、いかなる

手段利用権者、仮の権利所有者、その他によるものであろうと、工場の名義人となるすべての者は取得者とみなされる。

又、連帯性は、譲渡が恒久的効力を発揮することを目的とせず第227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関しても効力を発生する。本条により規定された連帯責任は、使用者の変更が建築物、機械又はその他の類似物の、それらの性質及び特徴の如何にかかわらず、賃貸借契約が譲渡されることにより同様に適用可能となる。

要員の譲渡

第229条 工場を含まない要員の譲渡は、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生じるあらゆる義務について責任を負うものとする。

国への移譲

第230条 本編の規定は、移転又は譲渡が国のために行われるときは適用されない。

あらゆる場合において、特別規則又は協約が制定されるまでは、労働者は、国営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 XII 編 労働契約の消滅

第 I 章 予 告

期 間

第231条 労働契約は、予告せずに、又は予告を欠くときに、賠償せずに当事者の一方の意志によって解消することはできないものとし、さらに使用者によって契約が解消されるときは、勤務年数に応じて労働者に相応する

賠償の支払を要する。

当事者が最大期限を定めない予告は、次の余裕をもって与えられなければならないものとする。

a) 労働者からは、1箇月の余裕。

b) 使用者からは、労働者の勤務年数が5年を超過しないときは1箇月、それ以上のときは2箇月。

代替賠償

第232条 予告を怠り又は不十分な形でしか行わなかった当事者の一方は、他方に対して第231条に示された期間中、労働者に該当する給与に等しい代替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233条 第231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、解雇の行われた月の最終日までに残りの日数に等しい給与金額をもって構成されるものとする。

取消し

第234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235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236条 予告が使用者によって行われたときは、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。但し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240条に規定された形式で行われねばならない。

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

を免除することができるものとする。

毎日の休息

第 237 条 第 236 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えるものとする。

当事者双方の義務

第 238 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。

効 力

第 239 条 労働者のための給与の受取りに関し権利をもって本法が言及する何らかの原因により役務の提供が中断中に、労働者宛に通知された予告は無効である。但し、役務の提供の中断の原因が喪失した時点以降、行動開始のための明確な予告が与えられる場合は除く。

労働者の利益のために給与を受領しない役務提供中断期間中に通知が行われたとき、予告はかかる予告の通知以降、妥当な報酬が受領されるその期限まで有効である。

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されるまで停止される。

第Ⅱ章 労働者の辞職による労働契約の消滅

形 式

第 240 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庁へ個人的に発送した照合電報を通じて行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われ労働者自身の出頭及びその身元

証明書が要求される。

辞職が行政官庁を前に作成されるときは、同官庁は直ちにこれを使用者に通知し、これをもって本法第235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241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できるものとする。本行為は、公正証書又は労働の司法又は行政官庁を前に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。

行為が労働契約の廃棄を間違いなく意味する当事者双方により決定され、かつ相互の行状結果による場合は、労働関係は当事者双方の共同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242条 侮辱を与え又その重大性によって労働関係の続行を許さない義務不履行の場合には、当事者の一方は他方に対し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、本法の規定及び各問題の個人的様式及び状況に従って労働契約から生じる関係の性質を考慮して裁判官により慎重に行われねばならない。

通 知

第243条 労働者が行う正当な理由に基く労働契約と同様、使用者により処理された正当な理由による解雇は、契約の決裂原因を明確に十分表現した

書面によって行われなければならない。

当事者が促進する要求を前に、以前関連した通信において明記された解雇理由の変更は認められない。

労働の放棄

第244条 労働者の不履行行為としての労働の放棄は、各事例から生じる方法が定める期間内に労働に復帰するよう信用出来る形式で行われた通告によって遅延における事前制定の形をとるものとする。

勤続年数による、又は解雇による賠償

第245条 予告の有無にかかわらず、正当な理由を欠き使用者によって行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終年又は全勤務期間中受取られた最高月給を基準として考慮し、支払われねばならないものとする。同基準は、労働契約消滅の際に有効の最低生活賃金の月額に3倍に等しい額を超過できないものとする。

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できないものとする。

間接解雇

第246条 労働者が正当な理由に基いて労働契約の廃棄を通知したときは、第232条、233条及び245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247条 解雇が正当に証明された使用者の責に帰し得ない不可抗力の理由、又は労働の欠乏又は減少によって行われた場合には、本法第245条の規定の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。

この場合に解雇は各専門内で勤務年限の少ない者から開始される。同一半期に入社した者の間では、この事をもって年功順序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Ⅴ章 労働者の死亡による労働契約の消滅

勤務年数による賠償 — 金額 — 受益者

第248条 労働者の死亡の場合、政令第18.037/68号第38条に列挙された者は、本法第247条の規定さ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ったとき、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起ったとき、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ていたときは、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、法律、職業法規、団体労働協約、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個のものとする。

第Ⅵ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249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、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関係は消滅する。

この場合、労働者は本法第247条に規定された賠償を受取る権利を有する。

第Ⅷ章 期間満了による労働契約の消滅

賠償金額 — 免除

第250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り生じたとき、予告が行われ及び契約が完全に履行されたときは、本法第95条第2項の規定が適用され、契約期間が1年以下ではないという条件の下、労働者は第247条の規定賠償を受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251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るときは、労働者に相応する賠償は、第247条の規定によるものとする。その他の一切の場合に、この賠償は第245条規定に従って計算されるものとする。本条記載の状況判断は、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

通達 — 労働関係維持の期間

第252条 労働者が普通恩給を取得するために取得されている要件を具備するときは、その目的のため勤務証明書及びその他の書類を交付し、使用者は所定の手続を開始するよう通告できる。この時から使用者は、当該金庫が恩恵を供与する迄、最高1年間労働関係を維持しなければならない。

恩給が供与され又は期限満了のときは、労働契約は消滅し、法律又は職業法規が規定する勤務年数による使用者の賠償義務は免除される。

本法の第1項が言及する通告は、本法及び他の法規に含まれる類似規定

による予告通知の意味をもち、その期間は条件として含まれると解釈され、使用者が労働関係を維持しなければならない。

恩給受給労働者

第 253 条 何らかの制度の福祉的恩恵の名義人である労働者が、従属関係において法律及び他人への侵害なく再び役務を提供する場合には、使用者は予告を行い及び本法第 245 条の規定による勤務年数による、又は場合によって第 247 条の規定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できるものとする。

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 — 賠償金額

第 254 条 労働者がその義務を果たす為の肉体的又は精神的無能力によって解雇され、その無能力が役務の供与開始にあたり突発したときは、その状態は、本法第 212 条の規定により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、その無資格が詐欺又は本人の重大かつ弁解の余地のない過失から生じた無資格を除き、第 247 条の規定する賠償を受ける権利を有するものとする。

第 XII 章 一般規則

労働者の復職 — 受領賠償金の減額

第 255 条 労働者の勤務年数は、本法第 18 条及び 19 条に規定されたところによる。但し同一使用者の指図の下、再就職するときは前回の解雇により同一名目で受取られたものは、第 245 条、246 条、247 条、250 条、251 条、253 条及び 254 条の賠償金から控除されるものとする。

かかる想定において減額される賠償額は最初の支払日から新賠償額の日付までの連邦首都の工業労働者の公定給与表から結果する変動を考慮し行われるものとする。いかなる場合も最終的賠償金は、労働者の労働期間が最終であり再就職前の期間を排除しているなら、労働者に相応する額を下回ってはいけない。

第 XIII 編 時効、及び失効

通常期間

第 256 条 個人労働関係又は団体協約、団体協約の効力ある裁定及び労働権に関する法例又は細則の処置に由来する債権関係の行為は 2 年を期限とする。

かかる規定は公指令の性格を有し、期間は団体協約又は個人協約によって変更できない。

行政活動の中断

第 257 条 民法の規定適用を別として、労働主務官庁を前に行う異議の申立ては規定の流布を中断することができる。但しこれは手続期間中に行われなければならない、いかなる場合も 6 箇月を越えてはならない。

災害、及び職業病

第 258 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。

失効

第 259 条 本法から結果するもの以外、失効の様式は存在しない。

不十分な支払

第 260 条 使用者により行われた労働関係において生じた債務の不十分な支払は、異議なく受領されても、負債全額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 囲

第 261 条 労働者は、本編の規定に従って労働契約から生ずる債権について使用者の他の債権者に優先して支払を受ける権利を有する。

権利譲受人

第 262 条 労働債権の特権は、労働者の後継者に移譲される。

和解、又は解除取決め

第 263 条 特権は法律に拠らなければ生じないものとする。締結される取引上の、和解の又は解除取決めには、債権者会議が行われる場合に、本編において認められた権利の行使を保証するよう、一つ以上の取決めに該当するそれらの取決めに包含されている 1 件又は数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えるものとする。かかる要件を内容としない取決めは、一般的性格であれ、特殊な性格であれ、使用者の財産に関する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えるものとする。

放棄不可能性

第 264 条 労働の特権は債権者会議の有無にかかわらず、放棄しえないものとする。

吸引特権の排除

第 265 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、又は継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り規定された手続に従い、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に含まれている法定代理人の介入をもって同様の方法で手続されるものとする。

即刻支払を受ける権利

第266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262条に指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受けた後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、又は本法によ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267条 破産法により又は政府の行為により破産宣告後又は競売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政府による決定の日以降、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り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含まれないものとし、本法第126条及び128条が規定する期間内に、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なければならないものとする。

第II章 特権の種類

特殊特権

第268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、予告及び失業資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奉仕した工場の機械に関し特殊な特権を享有する。

同特権は、第3者名義又は勘定によって受取った場合を除き、商業基金価格、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結果であるその他の勘定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を与えられない。

第3者の手許にある財産

第269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とす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6箇月目に効力を失い、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270条 第268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う負債の場合の例外を除き同一物件に関しては、他の如何なる特権に先んして優先権を享受する。

工事、及び建造物 — 請負人

第271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268条により付与された範囲において建物、工事又は再建造物に対し優先権を享有する。

この特権は、労働者が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受人となる場合に作用する。

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る資金は包含されないものとする。

代 位

第 272 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 268 条記載の債権は、競売の場合に本法第 273 条から結果する一般的特権を享受する。

一般特権

第 273 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、年末手当の省略による賠償から生じる債権、失業基金による金額及び労働関係から生じるその他の債権は、一般特権を享有する。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 274 条 特権は、本法第 273 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。関係者には期限を延長されるが、遅延の日より 2 年間のみとする。

第 XV 編 補 足

悪意ある、かつ無謀な行為

第 274 条 全体的又は一部の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宣言されたときは、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倍半迄の利息の支払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り加減されるものとする。

犠牲者の状態から生じる緊急の要求に応じ、労働災害による請求において妨害的な又は根拠なく、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満に陥入れて犯された行為が利用され、又は事実、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約中に特に包含されているものとみなされる。

通貨下落による現在価格への調整

第276条 裁判により命ぜられた個人の労働関係から生じる債権は、通貨下落により影響を受けたときは、要求促進の日から実際の支払いの時までの連邦首都の工業労働者の公式給料表に拠る変動を考慮し、調整される。

裁判上の支払

第277条 労働裁判上行われなければならないすべての支払は、調停の裁判命令の判決における銀行保管及び債権資格人又は権限を移譲している場合には権利所有者に個人的法定送金を実行せねばならない。各場合個人的承認及び法定認可を必要とする20%以上の訴訟分担金契約は禁止される。

労働者による行為及び権利の拒絶は裁判において個人的に批准され認可を必要とする。

規定を順守することなく行われた支払、及び訴訟分担金又は認可されない拒絶は、一切の権利を喪失する。

DECRETO N° 390

DEL: 13 DE MAYO DE 1976

VISTO lo dispuesto por el artículo 5º de la ley 21.297 y el texto ordenado del Régimen de Contrato de Trabajo elaborado por el Ministerio de Trabajo de la Nación,

Por ello,

El Presidente de la Nación Argentina,

DECRETA:

ARTICULO 1º — Apruébase el texto ordenado del Régimen de Contrato de Trabajo, aprobado por ley 20.744 y modificado por ley 21.297, que figura en el anexo adjunto al presente decreto.

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

LEY 21.297

SANCIONADA EL 23 DE ABRIL DE 1976

Artículo 1º — Modificase el régimen de contrato de trabajo (L.C.T.) aprobado por la ley 20.744, de conformidad con el texto del anexo que se agrega, cuyas disposiciones se tendrán por incorporadas a la presente, debiendo observarse como ley de la Nación.

Art. 2º — Deróganse los artículos 17, 19, 50, 51, 63, 75, 77, 80, 90, 129, 131, 132, 133, 138, 178, 188, 202, 242, 243, 244, 245, 276, 281, 282 y 299 del régimen de contrato de trabajo aprobado por la ley 20.744.

Art. 3º — Para las prescripciones en curso en el momento de entrar en vigencia esta ley, se aplicarán las siguientes reglas:

- a) Plazos que por la legislación anterior debían vencer después de los dos (2) años posteriores a la vigencia de esta ley: el plazo de prescripción será de dos (2) años a partir de su vigencia.
- b) Plazos que por la legislación anterior debían vencer después de la fecha de vigencia de esta ley, pero antes de los dos (2) años posteriores a esa fecha: vencerán en la fecha que les habría correspondido por la legislación anterior.

Art. 4º — Deróganse los artículos 4º y 5º de la ley 20.744.

Art. 5º — El Poder Ejecutivo de la Nación confeccionará el texto ordenado del régimen de contrato de trabajo aprobado por ley 20.744 y modificado por la presente.

Art. 6º — Deróganse la ley 20.695 y todas las leyes nacionales y provinciales que se opongan a la presente y al régimen por ella aprobado.

Art. 7º — El Ministerio de Trabajo procederá a integrar sendas comisiones con la participación de los Ministerios de Economía y de Justicia para el estudio y la elaboración de proyectos de ley relativos a:

- 1) Reglamentación del derecho de huelga;
- 2) Régimen de trabajo rural;
- 3) Regulación de los estatutos legales especiales de trabajo;
- 4) Código de trabajo.

Art. 8º — Comuníquese, publíquese, dése a la Dirección Nacional del Registro Oficial y archívese.

TITULO I

DISPOSICIONES GENERALES

FUENTES DE REGULACION

ARTICULO 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.

AMBITO DE APLICACION

ART. 2º — 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.

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.

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.

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".

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.

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 laudo con fuerza de tales, o que resulten contrarias a las mismas. Tales actos llevan aparejada la sanción prevista en el artículo 44 de esta ley.

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. Las que reúnan los requisitos formales exigidos por la ley y que hubieran sido debidamente individualizadas, no estarán sujetas a prueba en juicio.

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

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

CONSERVACION DEL CONTRATO

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

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 decidirá conforme a los principios de la justicia social, a los generales del derecho del trabajo, la equidad y la buena fe.

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.

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 substituidas de pleno derecho por éstas.

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 esta ley.

ACUERDOS TRANSACCIONALES, CONCILIATORIOS O LIEPATORIOS 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.

**APLICACION ANALOGICA DE LAS 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.

PROHIBICION DE HACER DISCRIMINACIONES

ART. 17. — Por esta ley se prohíbe cualquier tipo de discriminación entre los trabajadores por motivos de sexo, raza, nacionalidad, religiosos, políticos, gremiales o de edad.

TIEMPO DE SERVICIO

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

PLAZO DE PREAVISO

ART. 19. — Se considerará igualmente tiempo de servicio el que corresponde al plazo de preaviso que se fija por esta ley o por los estatutos especiales, cuando el mismo hubiere sido concedido.

GRATUIDAD

ART. 20. — El trabajador o sus derecho-habientes gozarán del beneficio de la gratuidad en los procedimientos judiciales o administrativos derivados de la aplicación de esta ley, estatutos profesionales o convenciones colectivas de trabajo. Su vivienda no podrá ser afectada al pago de costas en caso alguno. En cuanto de los antecedentes del proceso resultase pluspetición inexcusable, las costas deberán ser soportadas solidariamente entre la parte y el profesional actuante.

TITULO II

DEL CONTRATO DE TRABAJO EN GENERAL

CAPITULO I

DEL CONTRATO Y LA RELACION DE TRABAJO

CONTRATO DE TRABAJO

ART. 21. — Habrá contrato de trabajo, cualquiera sea su forma o denominación, siempre que una persona física se obligue a realizar actos, ejecutar obras o prestar servicios en favor de la otra y bajo la dependencia de ésta, durante un período determinado o indeterminado de tiempo, mediante el pago de una remuneración. Sus cláusulas, en cuanto a la forma y condiciones de la prestación, quedan sometidas a las disposiciones de orden público, los estatutos, las convenciones colectivas o los laudos con fuerza de tales y los usos y costumbres.

RELACION DE TRABAJO

ART. 22. — 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.

PRESUNCION DE LA EXISTENCIA DEL CONTRATO DE TRABAJO

ART. 23. — El hecho de la prestación de servicios hace presumir la existencia de un contrato de trabajo, salvo que por las circunstancias, las relaciones o causas que lo motiven se demostrase lo contrario.

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

EFFECTOS DEL CONTRATO SIN RELACION DE TRABAJO

ART. 24. — 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.

CAPITULO II

DE LOS SUJETOS DEL CONTRATO DE TRABAJO

TRABAJADOR

ART. 25. — 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 21 y 22 de esta ley, cualesquiera que sean las modalidades de la prestación.

EMPLEADOR

ART. 26. — 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.

SOCIO - EMPLEADO

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

AUXILIARES DEL TRABAJADOR

ART. 28. — Si el trabajador estuviese 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.

INTERPOSICION Y MEDIACION

SOLIDARIDAD

ART. 29. — Los trabajadores que habiendo sido contratados por terceros con vista a proporcionarlos a las empresas, serán considerados empleados directos de quien utilice su prestación.

En tal supuesto, y cualquiera que sea el acto o estipulación que al efecto concierten 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. Exceptúanse de esta disposición los servicios eventuales que se presten por empresas reconocidas al efecto por la autoridad de aplicación, según lo que se prevé en el artículo 100.

SUBCONTRATACION Y DELEGACION

SOLIDARIDAD

ART. 30. — Quienes cedan total o parcialmente a otros el establecimiento o explotación habilitado a su nombre, o contraten o subcontraten cualquiera sea el acto que le dé origen, trabajos o servicios correspondientes a la actividad normal y específica propia del establecimiento, dentro o fuera de su ámbito, deberán exigir a sus contratistas o subcontratistas el adecuado cumplimiento de las normas relativas al trabajo y los organismos de seguridad social. En todos los casos serán solidariamente responsables de las obligaciones contraídas con tal motivo con los trabajadores y la seguridad social durante el plazo de duración de tales contratos o al tiempo de su extinción, cualquiera que sea el acto o estipulación que al efecto hayan concertado.

EMPRESAS SUBORDINADAS O RELACIONADAS

SOLIDARIDAD

ART. 31. — Siempre que una o más empresas, aunque tuviesen cada una de ellas personalidad jurídica propia, estuviesen bajo la dirección control o administración de otras, o de tal modo relacionadas que constituyan un conjunto económico de carácter permanente, serán a los fines de las obligaciones contraídas por cada una de ellas con sus trabajadores y con los organismos de seguridad social, solidariamente responsables, cuando hayan mediado maniobras fraudulentas o conducción temeraria.

CAPITULO III

DE LOS REQUISITOS ESENCIALES Y FORMALES DEL CONTRATO DE TRABAJO

CAPACIDAD

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

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

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

FACULTAD PARA ESTAR EN JUICIO

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

FACULTAD DE LIBRE ADMINISTRACION Y DISPOSICION DE BIENES

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

MENORES EMANCIPADOS POR MATRIMONIO

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

ACTOS DE LAS PERSONAS JURIDICAS

ART. 36. — A los fines de la celebración del contrato de trabajo, se reputarán actos de las personas jurídicas los de sus representantes legales o de quienes, sin serlo, aparezcan como facultados para ello.

CAPITULO IV

DEL OBJETO DEL CONTRATO DE TRABAJO

PRINCIPIO GENERAL

ART. 37. — 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.

SERVICIOS EXCLUIDOS

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

TRABAJO ILICITO

ART. 39. — Se considerará ilícito el objeto cuando el mismo fuese contrario a la moral y a las buenas costumbres pero no se considerará tal si, por las leyes, las ordenanzas municipales o los reglamentos de policía se consintiera, tolerara o regulara a través de los mismos.

TRABAJO PROHIBIDO

ART. 40. — 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.

NULIDAD DEL CONTRATO DE OBJETO ILICITO

ART. 41. — El contrato de objeto ilícito, no produce consecuencias entre las partes que se deriven de esta ley.

NULIDAD DEL CONTRATO DE OBJETO PROHIBIDO INOPONIBILIDAD AL TRABAJADOR

ART. 42. — El contrato de objeto prohibido no afectará al derecho del trabajador a percibir las remuneraciones e indemnizaciones que se deriven de su extinción por tal causa, conforme a las normas de esta ley y a las previstas en los estatutos profesionales y las convenciones colectivas de trabajo.

PROHIBICION PARCIAL

ART. 43. — 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.

NULIDAD POR ILICITUD O PROHIBICION SU DECLARACION

ART. 44. — La nulidad del contrato por ilicitud o prohibición de su objeto tendrá las consecuencias asignadas en los artículos 41 y 42 de esta ley y deberá ser declarada por los jueces, aún sin mediar petición de parte. La autoridad administrativa, en los límites de su competencia, mandará cesar los actos que lleven aparejados tales vicios.

CAPITULO V

DE LA FORMACION DEL CONTRATO DE TRABAJO

CONSENTIMIENTO

ART. 45. — 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.

ENUNCIACION DEL CONTENIDO ESENCIAL SUFICIENCIA

ART. 46. — Bastará, a los fines de la expresión del consentimiento, el enunciado de lo esencial del objeto de la contratación, quedando regido lo restante por lo que dispongan las leyes, los estatutos profesionales o las convenciones colectivas de trabajo, o lo que se conceptúe habitual en la actividad de que se trate, con relación al valor e importancia de los servicios comprometidos.

CONTRATO POR EQUIPO INTEGRACION

ART. 47. — Cuando el contrato se formalice con la modalidad prevista en el artículo 101 de esta ley, se entenderá reservada al delegado o representante del grupo de trabajadores o equipo, la facultad de designar las personas que lo integran y que deban adquirir los derechos y contraer las obligaciones que se derivan del contrato, salvo que por la índole de las prestaciones resulte indispensable la determinación anticipada de los mismos.

CAPÍTULO VI

DE LA FORMA Y PRUEBA DEL CONTRATO DE TRABAJO

FORMA

ART. 48. — 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.

NULIDAD POR OMISION DE LA FORMA

ART. 49. — 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.

PRUEBA

ART. 50. — El contrato de trabajo se prueba por los modos autorizados por las leyes procesales, y lo previsto en el artículo 23 de esta ley.

APLICACION DE ESTATUTOS PROFESIONALES O CONVENCIONES COLECTIVAS DE TRABAJO

ART. 51. — Cuando por las leyes, estatutos profesionales o convenciones colectivas de trabajo se exigiera algún documento, licencia o carnet 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.

**LIBRO ESPECIAL
FORMALIDADES
PROHIBICIONES**

ART. 52 — Los empleadores deberán llevar un libro especial, registrado y rubricado, en las mismas condiciones que se exigen para los libros principales de comercio, en el que se consignará:

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

Se prohíbe:

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

OMISION DE FORMALIDADES

ART. 53 — Los jueces merituarán en función de las particulares circunstancias de cada caso los libros que carezcan de algunas de las formalidades prescriptas en el artículo 52 o que tengan algunos de los defectos allí consignados.

APLICACION A LOS REGISTROS, PLANILLAS U OTROS ELEMENTOS DE CONTRALOR

ART. 54. — La validez de los registros, planillas u otros elementos de contralor, exigidos por los estatutos profesionales o convenciones colectivas de trabajo, queda sujeta a la apreciación judicial según lo prescrito en el artículo anterior.

OMISION DE SU EXHIBICION

ART. 55. — La falta de exhibición a requerimiento judicial o administrativo del libro, registro, planilla u otros elementos de contralor previstos por los artículos 52 y 54 será tenida como presunción a favor de las afirmaciones del trabajador o de sus causahabientes, sobre las circunstancias que debían constar en tales asientos.

REMUNERACIONES FACULTAD DE LOS JUECES

ART. 56. — En los casos en que se controvierta el monto de las remuneraciones y la prueba rendida fuera insuficiente para acreditar lo pactado entre las partes el juez podrá, por decisión fundada, fijar el importe del crédito de acuerdo a las circunstancias de cada caso.

INTIMACIONES PRESUNCION

ART. 57. — Constituirá presunción en contra del empleador su silencio ante la intimación hecha por el trabajador de modo fehaciente, relativa al cumplimiento o incumplimiento de las obligaciones derivadas del contrato de trabajo, sea al tiempo de su formalización, ejecución, suspensión, reanudación, extinción o cualquier otra circunstancia que haga que se creen, modifiquen o extingan derechos derivados del mismo. A tal efecto dicho silencio deberá subsistir durante un plazo razonable, el que nunca será inferior a dos (2) días hábiles.

RENUNCIA AL EMPLEO EXCLUSION DE PRESUNCIONES A SU RESPECTO

ART. 58. — 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.

FIRMA IMPRESION DIGITAL

ART. 59. — 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.

FIRMA EN BLANCO INVALIDEZ MODOS DE OPOSICION

ART. 60. — La firma no puede ser otorgada en blanco por el trabajador, éste podrá oponerse al contenido del acto, demostrando que las declaraciones insertas en el documento no son reales.

FORMULARIOS

ART. 61. — Las cláusulas o rubros insertos en formularios dispuestos o utilizados por el empleador, que no correspondan al impreso, la incorporación a los mismos de declaraciones o cantidades, cancelatorias o liberatorias por más de un concepto u obligación, o diferentes períodos acumulados, se apreciarán por los jueces, en cada caso, en favor del trabajador.

CAPITULO VII

DE LOS DERECHOS Y DEBERES DE LAS PARTES

OBLIGACION GENERICA DE LAS PARTES

ART. 62. — 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.

PRINCIPIO DE LA BUENA FE

ART. 63. — 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.

FACULTAD DE ORGANIZACION

ART. 64. — El empleador tiene facultades suficientes para organizar económica y técnicamente la empresa, explotación o establecimiento.

FACULTAD DE DIRECCION

ART. 65. — Las facultades de dirección que asisten al empleador deberán ejercitarse con carácter funcional, atendiendo a los fines de la empresa, a las exigencias de la producción, sin perjuicio de la preservación y mejora de los derechos personales y patrimoniales del trabajador.

FACULTAD DE MODIFICAR LAS FORMAS Y MODALIDADES DEL TRABAJO

ART. 66. — El empleador está facultado para introducir todos aquellos cambios relativos a la forma y modalidades de la prestación del trabajo, en tanto esos cambios no importen un ejercicio irrazonable de esa facultad, ni alteren modalidades esenciales del contrato, ni causen perjuicio material ni moral al trabajador.

Cuando el empleador disponga medidas vedadas por este artículo, al trabajador le asistirá la posibilidad de considerarse despedido sin causa.

FACULTADES DISCIPLINARIAS LIMITACION

ART. 67. — El empleador podrá aplicar medidas disciplinarias proporcionadas a las faltas o incumplimientos demostrados por el trabajador. Dentro de los treinta (30) días corridos de notificada la medida, el trabajador podrá cuestionar su procedencia y el tipo o extensión de la misma, para que se la suprima, sustituya por otra o limite según los casos. Vencido dicho término se tendrá por consentida la sanción disciplinaria.

MODALIDADES DE SU EJERCICIO

ART. 68. — El empleador, en todos los casos, deberá ejercitar las facultades que le están conferidas en los artículos anteriores, así como la de disponer suspensiones por razones económicas, en

los límites y con arreglo a las condiciones fijadas por la ley, los estatutos profesionales, las convenciones colectivas de trabajo, los consejos de empresa y, si los hubiere, los reglamentos internos que éstos dictaren. Siempre se cuidará de satisfacer las exigencias de la organización del trabajo en la empresa y el respeto debido a la dignidad del trabajador y sus derechos patrimoniales, excluyendo toda forma de abuso del derecho.

MODIFICACION DEL CONTRATO DE TRABAJO SU EXCLUSION COMO SANCION DISCIPLINARIA

ART. 69. — No podrán aplicarse sanciones disciplinarias que constituyan una modificación del contrato de trabajo.

CONTROLES PERSONALES

ART. 70. — 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.

CONOCIMIENTO

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

VERIFICACION

ART. 72. — La autoridad de aplicación está facultada para verificar que los sistemas de control de empleados por la empresa no afecten en forma manifiesta y discriminada la dignidad del trabajador.

-PROHIBICION

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

PAGO DE LA REMUNERACION

ART. 74. — El empleador está obligado a satisfacer el pago de la remuneración debida al trabajador en los plazos y condiciones previstos en esta ley.

DEBER DE SEGURIDAD

ART. 75. — El empleador debe hacer observar las pautas 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, experiencia y la técnica sean necesarias para tutelar la integridad psicofísica y la dignidad de los trabajadores, debiendo observar las disposiciones legales y reglamentarias pertinentes sobre higiene y seguridad del trabajo.

REINTEGRO DE GASTOS Y RESARCIMIENTO DE DAÑOS

ART. 76. — 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.

DEBER DE PROTECCION ALIMENTACION Y VIVIENDA

ART. 77. — 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 refacciones indispensables, conforme a las exigencias del medio y confort.

DEBER DE OCUPACION

ART. 78. — El empleador deberá garantizar al trabajador ocupación efectiva, de acuerdo a su calificación o categoría profesional, salvo que el incumplimiento responda a motivos fundados que impidan la satisfacción de tal deber. Si el trabajador fuese destinado a tareas superiores, distintas de aquellas para las

que fue contratado, tendrá derecho a percibir la remuneración correspondiente por el tiempo de su desempeño, si la asignación fuese de carácter transitorio.

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

DEBER DE DILIGENCIA E INICIATIVA DEL EMPLEADOR

ART. 79. — El empleador deberá cumplir con las obligaciones que resulten de esta ley, de los estatutos profesionales, convenciones colectivas de trabajo y de los sistemas de seguridad social, de modo de posibilitar al trabajador el goce íntegro y oportuno de los beneficios que tales disposiciones le acuerdan. No podrá invocar en ningún caso el incumplimiento de parte del trabajador de las obligaciones que le están asignadas y del que se derive la pérdida total o parcial de aquellos beneficios, si la observancia de las obligaciones dependiese de la iniciativa del empleador y no probase el haber cumplido oportunamente de su parte las que estuviese en su cargo como agente de retención, contribuyente u otra condición similar.

DEBER DE OBSERVAR LAS OBLIGACIONES FRENTE A LOS ORGANISMOS SINDICALES Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

CERTIFICADO DE TRABAJO

ART. 80. — La obligación de ingresar los fondos de seguridad social por parte del empleador y los sindicales a su cargo, ya sea como obligado directo o como agente de retención, configurará asimismo una obligación contractual.

El empleador, por su parte, deberá dar al trabajador, cuando este lo requiriese (a la época de la extinción de la relación; constancia documentada de ello). Durante el tiempo de la relación deberá otorgar tal constancia cuando medien causas razonables. Cuando el contrato de trabajo se extinguiere por cualquier causa, el empleador estará obligado a entregar al trabajador un certificado de trabajo, conteniendo las indicaciones sobre el tiempo de prestación de servicios, naturaleza de éstos, constancia de los sueldos percibidos y de los aportes y contribuciones efectuados con destino a los organismos de la seguridad social.

IGUALDAD DE TRATO

ART. 81. — El empleador debe dispensar a todos los trabajadores igual trato en identidad de situaciones. Se considerará que existe trato desigual cuando se produzcan discriminaciones arbitrarias fundadas en razones de sexo, religión o raza, pero no

cuando el diferente tratamiento responda a principios de bien común, como el que se sustente en la mayor eficacia, laboriosidad o contracción a sus tareas por parte del trabajador.

INVENCIONES DEL TRABAJADOR

ART. 82. — Las invenciones o descubrimientos personales del trabajador son propiedad de éste, aún 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.

PREFERENCIA DEL EMPLEADOR PROHIBICION SECRETO

ART. 83. — 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 82 de esta ley.

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

DEBERES DE DILIGENCIA Y COLABORACION

ART. 84. — 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.

DEBER DE FIDELIDAD

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

CUMPLIMIENTO DE ORDENES E INSTRUCCIONES

ART. 86. — 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.

RESPONSABILIDAD POR DAÑOS

ART. 87. — 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.

DEBER DE NO CONCURRENCIA

ART. 88. — El trabajador debe abstenerse de ejecutar negociaciones por cuenta propia o ajena, que pudieran afectar los intereses del empleador, salvo autorización de éste.

AUXILIOS O AYUDAS EXTRAORDINARIAS

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

TITULO III
DE LAS MODALIDADES DEL
CONTRATO DE TRABAJO

CAPITULO I
PRINCIPIOS GENERALES

INDETERMINACION DEL PLAZO

ART. 90. — 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.

ALCANCE

ART. 91. — 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.

PRUEBA

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

CAPITULO II

DEL CONTRATO DE TRABAJO A PLAZO FIJO

DURACION

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

DEBER DE PREAVISAR CONVERSION DEL CONTRATO

ART. 94. — Las partes deberán preavisar la extinción del contrato con antelación no menor de un (1) mes ni mayor de dos (2), respecto de la expiración del plazo convenido, salvo en aquellos casos en que el contrato sea por tiempo determinado y su duración sea inferior a un (1) mes. Aquella que lo omitiera, se entenderá que acepta la conversión del mismo como de plazo indeterminado, salvo acto expreso de renovación de un plazo igual o distinto del previsto originariamente, y sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 90, segunda parte, de esta ley.

DESPIDO ANTES DEL VENCIMIENTO DEL PLAZO INDEMNIZACION

ART. 95. — En los contratos a plazo fijo, el despido injustificado dispuesto antes del vencimiento del plazo, dará derecho al trabajador, además de las indemnizaciones que correspondan por extinción del contrato en tales condiciones, a la de daños y perjuicios provenientes del derecho común, la que se fijará en función directa de los que justifique haber sufrido quien los alegue o los que, a falta de demostración, fije el juez o tribunal prudencialmente, por la sola ruptura anticipada del contrato.

Cuando la extinción del contrato se produjere mediante preaviso, y estando el contrato íntegramente cumplido, el trabajador recibirá una suma de dinero equivalente a la indemnización prevista en el artículo 250 de esta ley.

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

CAPITULO III

DEL CONTRATO DE TRABAJO DE TEMPORADA

CARACTERIZACION

ART. 96. — 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.

EQUIPARACION A LOS CONTRATOS A PLAZO FIJO PERMANENCIA

ART. 97. — El despido sin causa 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 95, primer párrafo, de esta ley.

El trabajador adquiere los derechos que esta ley asigna a los trabajadores permanentes de prestación continua, a partir de su contratación en la primera temporada, si ello respondiera a necesidades también permanentes de la empresa o explotación ejercida, con la modalidad prevista en este capítulo.

COMPORTAMIENTO DE LAS PARTES A LA EPOCA DE LA REINICIACION DEL TRABAJO RESPONSABILIDAD

ART. 98. — En tiempo útil y oportuno, antes de la iniciación de cada temporada, el trabajador estará obligado a manifestar su disposición de desempeñar el cargo o empleo. En tal caso, el empleador responderá por las consecuencias de la extinción del contrato si no consintiere la reiteración de la relación de acuerdo a la naturaleza de la actividad.

CAPITULO IV

DEL CONTRATO DE TRABAJO EVENTUAL

CARACTERIZACION

ART. 99. — 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.

APLICACION DE LA LEY. CONDICIONES

ART. 100. — Los beneficios provenientes de esta ley se aplicarán a los trabajadores eventuales, en tanto resulten compatibles con la índole de la relación y reúnan los requisitos a que se condiciona la adquisición del derecho a los mismos.

CAPITULO V

DEL CONTRATO DE TRABAJO DE GRUPO O POR EQUIPO

CARACTERIZACION RELACION DIRECTA CON EL EMPLEADOR SUBSTITUCION DE INTEGRANTES SALARIO COLECTIVO DISTRIBUCION COLABORADORES

Art. 101. — Habrá contrato de trabajo de grupo o por equipo, cuando el mismo se celebre por un empleador con un grupo de trabajadores que, actuando por intermedio de un delegado o representante, se obligue a la prestación de servicios propios de la actividad de aquél.

El empleador tendrá respecto de cada uno de los integrantes del grupo, individualmente, los mismos deberes y obligaciones previstos en esta ley, con las limitaciones que resulten de la modalidad de las tareas a efectuarse y la conformación del grupo.

Si el salario fuese pactado en forma colectiva, los componentes del grupo tendrán derecho a la participación que les corresponda según su contribución al resultado del trabajo. Cuando un trabajador dejase el grupo o equipo, el delegado o representante deberá sustituirlo por otro, proponiendo el nuevo integrante a la aceptación del empleador, si ello resultare indispensable en

razón de la modalidad de las tareas a efectuarse y a las calidades personales exigidas en la integración del grupo.

El trabajador que se hubiese retirado tendrá derecho a la liquidación de la participación que le corresponda en el trabajo ya realizado.

Los trabajadores incorporados por el empleador para colaborar con el grupo o equipo, no participarán del salario común y correrán por cuenta de aquél.

TRABAJO PRESTADO POR INTEGRANTES DE UNA SOCIEDAD EQUIPARACION CONDICIONES

ART. 102. — El contrato por el cual una sociedad, asociación, comunidad o grupo de personas, con o sin personalidad jurídica, se obligue a la prestación de servicios, obras o actos propios de una relación de trabajo por parte de sus integrantes, a favor de un tercero, en forma permanente y exclusiva, será considerado contrato de trabajo por equipo, y cada uno de sus integrantes, trabajador dependiente del tercero a quien se hubieran prestado efectivamente los mismos.

TITULO IV
DE LA REMUNERACION
DEL TRABAJADOR

CAPITULO I
DEL SUELDO O SALARIO EN GENERAL

CONCEPTO

ART. 103. — A los fines de esta ley, se entiende por remuneración la contraprestación que debe percibir el trabajador como consecuencia del contrato de trabajo. Dicha remuneración no podrá ser inferior al salario mínimo vital.

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

FORMAS DE DETERMINAR LA REMUNERACION

ART. 104. — El salario puede fijarse por tiempo o por rendimiento del trabajo, y en este último caso, por unidad de obra, comisión individual o colectiva, habilitación, gratificación o participación en las utilidades e integrarse con premios en cualquiera de sus formas o modalidades.

FORMAS DE PAGO
PRESTACIONES COMPLEMENTARIAS

ART. 105. — 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.

VIATICOS

ART. 106. — 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.

REMUNERACION EN DINERO

ART. 107. — 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 (20 %) del total de la remuneración.

COMISIONES

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

COMISIONES COLECTIVAS O PORCENTAJES SOBRE VENTAS DISTRIBUCION

ART. 109. — 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.

PARTICIPACION EN LAS UTILIDADES HABILITACION O FORMAS SIMILARES

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

VERIFICACION

ART. 111. — En los casos de los artículos 108, 109 y 110 el trabajador o quien lo represente tendrá derecho a inspeccionar la documentación que fuere necesaria para verificar las ventas o utilidades, en su caso. Estas medidas podrán ser ordenadas a petición de parte, por los órganos judiciales competentes.

SALARIOS POR UNIDAD DE OBRA

ART. 112. — En la formulación de las tarifas de destajo se tendrá en cuenta que el importe que perciba el trabajador en una jornada de trabajo no sea inferior al salario básico establecido en la convención colectiva de trabajo de la actividad o, en su defecto, al salario vital mínimo, para igual jornada. El empleador estará obligado a garantizar la dación de trabajo en cantidad adecuada, de modo de permitir la percepción de salarios en tales condiciones, respondiendo por la supresión o reducción injustificada de trabajo.

PROPINAS

ART. 113. — 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.

DETERMINACION DE LA REMUNERACION POR LOS JUECES

ART. 114. — Cuando no hubiese sueldo o salario fijado por convenciones colectivas o actos emanados de autoridad competente o convenidos por las partes, su cuantía será fijada por los jueces ateniéndose a la importancia de los servicios y demás condiciones en que se prestan los mismos, al esfuerzo realizado y a los resultados obtenidos.

ONEROSIDAD - PRESUNCION

ART. 115. — El trabajo no se presume gratuito.

CAPITULO II

DEL SALARIO MINIMO VITAL Y MOVIL

CONCEPTO

ART. 116. — Salario mínimo vital, es la menor remuneración que debe percibir en efectivo el trabajador sin cargas de familia, en su jornada legal de trabajo, de modo que le asegure alimentación adecuada, vivienda digna, educación, vestuario, asistencia sanitaria, transporte y esparcimiento, vacaciones y previsión.

ALCANCE

ART. 117. — 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.

MODALIDADES DE SU DETERMINACION

ART. 118. — El salario mínimo vital se expresará en montos mensuales, diarios u horarios.
Los subsidios o asignaciones por carga de familia, son inde-

pendientes 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.

PROHIBICION DE ABONAR SALARIOS INFERIORES

ART. 119. — Por ninguna causa podrán abonarse salarios inferiores a los que se fijan de conformidad al presente capítulo, salvo los que resulten de reducciones para aprendices o menores, o para trabajadores de capacidad manifiestamente disminuida o que cumplan jornadas de trabajo reducida, no impuesta por la calificación, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 200.

INEMBARGABILIDAD

ART. 120. — El salario mínimo vital es inembargable en la proporción que establezca la reglamentación, salvo por deudas alimentarias.

CAPITULO III

DEL SUELDO ANUAL COMPLEMENTARIO

CONCEPTO

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

EPOCAS DE PAGO

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

EXTINCION DEL CONTRATO DE TRABAJO PAGO PROPORCIONAL

ART. 123. — Cuando se opere la extinción del contrato de trabajo por cualquier causa, el trabajador o los derecho-habientes 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.

CAPITULO IV

DE LA TUTELA Y PAGO DE LA REMUNERACION

MEDIOS DE PAGO CONTROL INEFICACIA DE LOS PAGOS

ART. 124. — Las remuneraciones en dinero debidas al trabajador deberán pagarse, bajo pena de nulidad, en efectivo, cheque a la orden del trabajador para ser cobrado personalmente por éste o quien él indique o mediante la acreditación en cuenta abierta a su nombre en entidad bancaria o en institución de ahorro oficial.

La autoridad de aplicación podrá disponer que en determinadas actividades, empresas, explotaciones o establecimientos, o en determinadas zonas o épocas, el pago de las remuneraciones en dinero debidas al trabajador se haga exclusivamente mediante alguna o algunas de las formas previstas y con el control y supervisión de funcionarios o agentes dependientes de dicha autoridad.

El pago que se formalizare sin dicha supervisión podrá ser declarado nulo.

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

CONSTANCIAS BANCARIAS PRUEBA DE PAGO

ART. 125. — La documentación obrante en el banco o la constancia que éste entregare al empleador, constituirá prueba suficiente del hecho del pago.

PERIODOS DE PAGO

ART. 126. — 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.

REMUNERACIONES ACCESORIAS

ART. 127. — 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.

PLAZO

ART. 128. — 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.

DIAS, HORAS Y LUGARES DE PAGO

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

Podrá realizarse el pago a un familiar del trabajador imposibilitado o a otro trabajador acreditado por una autorización suscrita por aquél, pudiendo el empleador exigir la certificación de la firma. Dicha certificación podrá ser efectuada por la autoridad administrativa laboral, judicial o policial del lugar o escribano público.

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

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

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

Si hubiera fijado más de un (1) día de pago, deberá comunicarse del mismo modo previsto anteriormente, ya sea nominalmente, o con número de orden al personal que percibirá sus remuneraciones en cada uno de los días de pago habilitados.

La autoridad de aplicación podrá ejercitar el control y supervisión de los pagos en los días y horas previstos en la forma y efectos consignados en el artículo 124 de esta ley, de modo que el mismo se efectúe en presencia de los funcionarios o agentes de la administración laboral.

ADELANTOS

ART. 130. — 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, correspondientes a no más de un período de pago.

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

En caso de especial gravedad y urgencia el empleador podrá efectuar adelantos que superen el límite previsto en este artículo, pero si se acreditare 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 hubiere lugar.

Los recibos por anticipo o entregas a cuenta de salarios, hechos al trabajador, deberán ajustarse en su forma y contenido a lo que se prevé en los artículos 138, 139 y 140, incisos a), b), g), h) e i) de la presente ley.

RETENCIONES DEDUCCIONES Y COMPENSACIONES

ART. 131. — 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.

EXCEPCIONES

ART. 132. — La prohibición que resulta del artículo 131 de esta ley no se hará efectiva cuando la deducción, retención o compensación responda a alguno de los siguientes conceptos:

- a) Adelanto de remuneraciones hechas con las formalidades del artículo 130 de esta ley;
- b) Retención de aportes jubilatorios y obligaciones fiscales a cargo del trabajador;
- c) Pago de cuotas, aportes periódicos o contribuciones a que estuviesen obligados los trabajadores en virtud de normas legales o provenientes de las convenciones colectivas de trabajo, o que resulte de su carácter de afiliados a asociaciones profesionales de trabajadores con personería gremial, o de miembros de sociedades mutuales o cooperativas, así como por servicios sociales y demás prestaciones que otorguen dichas entidades;
- d) Reintegro de precios por la adquisición de viviendas o arrendamientos de las mismas, o por compra de mercadería de que sean acreedores entidades sindicales, mutualistas o cooperativistas;
- e) Pago de cuotas de primas de seguros de vida colectivos del trabajador o su familia, o planes de retiro y subsidios aprobados por la autoridad de aplicación;
- f) Depósitos en cajas de ahorro de instituciones del Estado Nacional, de las provincias, de los municipios, sindicales o de propiedad de asociaciones profesionales de trabajadores, y pago de cuotas por préstamos acordados por esas instituciones al trabajador;
- g) Reintegro del precio de compra de acciones de capital, o de goce adquirido por el trabajador a su empleador, y que corresponda a la empresa en que presta servicios;
- h) Reintegro del precio de compra de mercaderías adquiridas en el establecimiento de propiedad del empleador, cuando fueran exclusivamente de las que se fabrican o producen en él o de las propias del género que constituye el giro de su comercio y que se expenden en el mismo;
- i) Reintegro del precio de compra de vivienda del que sea acreedor el empleador, según planes aprobados por la autoridad competente.

**PORCENTAJE MAXIMO DE RETENCION
CONFORMIDAD DEL TRABAJADOR
AUTORIZACION ADMINISTRATIVA**

ART. 133. — Salvo lo dispuesto en el artículo 130 de esta ley, en el caso de adelanto de remuneraciones, la deducción, retención o compensación no podrá insumir en conjunto más del veinte por ciento (20 %) del monto total de la remuneración en dinero que tenga que percibir el trabajador en el momento en que se practique.

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

**OTROS RECAUDOS
CONTROL**

ART. 134. — Además de los recaudos previstos en el artículo 133 de esta ley, para que proceda la deducción, retención o compensación en los casos de los incisos d), g), h) e i) del artículo 132, se requerirá el cumplimiento de las siguientes condiciones:

- 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 instrumentos de control apropiados, que serán obligatorios para el empleador.

DANOS GRAVES E INTENCIONALES CADUCIDAD

ART. 135. — Exceptúase de lo dispuesto en el artículo 131 de esta ley el caso en que el trabajador hubiera causado daños graves e intencionales en los talleres, instrumentos o materiales de trabajo. Producido el daño, el empleador deberá consignar judicialmente el porcentaje de la remuneración prevista en el artículo 133 de esta ley, a las resultas de las acciones que sean pertinentes. La acción de responsabilidad caducará a los noventa (90) días.

CONTRATISTAS E INTERMEDIARIOS

ART. 136. — Sin perjuicio de lo dispuesto en los artículos 29 y 30 de esta ley, los trabajadores contratados por contratistas o intermediarios, tendrán derecho a exigir al empleador principal, solidario, para los cuales dichos contratistas o intermediarios pres-ten 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.

MORA

ART. 137. — La mora en el pago de las remuneraciones se producirá por el solo vencimiento de los plazos señalados en el artículo 128 de esta ley, y cuando el empleador deduzca, retenga o compense todo o parte del salario, contra las prescripciones de los artículos 131, 132 y 133.

RECIBOS Y OTROS COMPROBANTES DE PAGO

ART. 138. — Todo pago en concepto de salario u otra forma de remuneración deberá instrumentarse mediante recibo firmado por el trabajador, o en las condiciones del artículo 59 de esta ley, si fuese el caso, los que deberán ajustarse en su forma y contenido a las disposiciones siguientes:

DOBLE EJEMPLAR

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

CONTENIDO NECESARIO

ART. 140. — El recibo de pago deberá necesariamente contener, como mínimo, las siguientes enunciaciones:

- a) Nombre integro o razón social del empleador y su domicilio;
- b) Nombre y apellido del trabajador y su calificación profesional;
- c) Todo tipo de remuneración que perciba, con indicación sustancial de su determinación. Si se tratase de porcentajes o comisiones de ventas, se indicarán los importes totales de estas últimas, y el porcentaje o comisión asignada al trabajador;
- d) Los requisitos del artículo 12 del decreto-ley N° 17.250/67;
- e) Total bruto de la remuneración básica o fija y porcentual devengado y tiempo que corresponda. En los trabajos remunerados a jornal o por hora, el número de jornadas u horas trabajadas, y si se tratase de remuneración por pieza o medida, número de éstas, importe por unidad adoptado y monto global correspondiente al lapso liquidado;
- f) Importe de las deducciones que se efectúan por aportes jubilatorios y otras autorizadas por esta ley; embargos y demás descuentos que legalmente correspondan;
- g) Importe neto percibido, expresado en números y letras;
- h) Constancia de la recepción del duplicado por el trabajador;
- i) Lugar y fecha que deberán corresponder al pago real y efectivo de la remuneración al trabajador;
- j) En el caso de los artículos 124 y 129 de esta ley, firma y sello de los funcionarios o agentes dependientes de la autoridad y supervisión de los pagos;
- k) Fecha de ingreso y tarea cumplida o categoría en que efectivamente se desempeñó durante el período de pago.

RECIBOS SEPARADOS

ART. 141. — El importe de remuneraciones por vacaciones, licencias pagas, asignaciones familiares y las que correspondan a indemnizaciones debidas al trabajador con motivo de la relación de trabajo o su extinción, podrá ser hecho constar en recibos por separado de los que correspondan a remuneraciones ordinarias, los que deberán reunir los mismos requisitos en cuanto a su forma y contenido que los previstos para éstos en cuanto sean pertinentes. En caso de optar el empleador por un recibo único o por la agrupación en un recibo de varios rubros, éstos deberán ser debidamente discriminados en conceptos y cantidades.

VALIDEZ PROBATORIA

ART. 142. — Los jueces apreciarán la eficacia probatoria de los recibos de pago, por cualquiera de los conceptos referidos en los artículos 140 y 141 de esta ley, que no reúnan algunos de los requisitos consignados, o cuyas menciones no guarden debida correlación con la documentación laboral, previsional, comercial y tributaria.

CONSERVACION PLAZO

ART. 143. — El empleador deberá conservar los recibos y otras constancias de pago durante todo el plazo correspondiente a la prescripción liberatoria del beneficio de que se trate.

El pago hecho por un último o ulteriores periodos no hace presumir el pago de los anteriores.

LIBROS Y REGISTROS EXIGENCIA DEL RECIBO DE PAGO

ART. 144. — 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.

RENUNCIA NULIDAD

ART. 145. — 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.

RECIBOS Y OTROS COMPROBANTES DE PAGO ESPECIALES

ART. 146. — 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.

CUOTA DE EMBARGABILIDAD

ART. 147. — Las remuneraciones debidas a los trabajadores serán inembargables en la proporción resultante de la aplicación del artículo 120, salvo por deudas alimentarias.

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

CESION

ART. 148. — 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.

APLICACION AL PAGO DE INDEMNIZACIONES U OTROS BENEFICIOS

ART. 149. — Lo dispuesto en el presente capítulo, en lo que resulte aplicable, regirá respecto de las indemnizaciones debidas al trabajador o sus derecho-habientes, con motivo del contrato de trabajo o de su extinción.

TITULO V

**DE LAS VACACIONES Y
OTRAS LICENCIAS**

CAPITULO I

REGIMEN GENERAL

LICENCIA ORDINARIA

ART. 150. — 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 veintiún (21) días corridos cuando siendo la antigüedad mayor de cinco (5) años no exceda de diez (10) años;
- c) De veintiocho (28) días corridos, cuando la antigüedad siendo mayor de diez (10) años no exceda de veinte (20) años;
- 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.

**REQUISITOS PARA SU GOCE
COMIENZO DE LA LICENCIA**

ART. 151. — El trabajador, para tener derecho cada año al beneficio establecido en el artículo 150 de esta ley, deberá haber prestado servicios durante la mitad, como mínimo, de los días hábiles comprendidos en el año calendario o aniversario respectivo. A este efecto se computarán como hábiles los días feriados en que el trabajador debiera normalmente prestar servicios.

La licencia comenzará en días 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 gozará del descanso semanal o el subsiguiente hábil si aquél fuese feriado.

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

TIEMPO TRABAJADO SU COMPUTO

ART. 152. — Se computarán como trabajados, los días en que el trabajador no preste servicios por gozar de una licencia legal o convencional, o por estar afectado por una enfermedad inculpa-ble o por infortunio en el trabajo, o por otras causas no imputables al mismo.

FALTA DE TIEMPO MINIMO LICENCIA PROPORCIONAL

ART. 153. — Cuando el trabajador no llegase a totalizar el tiempo mínimo de trabajo previsto en el artículo 151 de esta ley, gozará de un período de descanso anual, en proporción de un (1) día de descanso por cada veinte (20) días de trabajo efectivo, computable de acuerdo al artículo anterior.

En el caso de suspensión de las actividades normales del establecimiento por vacaciones por un período superior al tiempo de licencia que le corresponda al trabajador sin que éste sea ocupado por su empleador en otras tareas, se considerará que media una suspensión de hecho hasta que se reinicien las tareas habituales del establecimiento. Dicha suspensión de hecho quedará sujeta al cumplimiento de los requisitos previstos por los artículos 218 y siguientes, debiendo ser previamente admitida por la autoridad de aplicación la justa causa que se invoque.

EPOCA DE SU OTORGAMIENTO COMUNICACION

ART. 154. — El empleador deberá conceder el goce de vacaciones de cada año dentro del período comprendido entre el 1º de octubre y el 30 de abril del año siguiente. La fecha de iniciación de las vacaciones deberá ser comunicada por escrito, con una anticipación no menor de cuarenta y cinco (45) días al trabajador, ello sin perjuicio de que las convenciones colectivas puedan instituir sistemas distintos acordes con las modalidades de cada actividad.

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

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

RETRIBUCION

ART. 155. — 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 en el momento de su otorgamiento;
- b) Si la remuneración se hubiere fijado por día o por hora, se abonará por cada día de vacación el importe que le hubiere correspondido percibir al trabajador en la jornada anterior a la fecha en que comience en el goce de las mismas, tomando a tal efecto la remuneración que deba abonarse conforme a las normas legales o convencionales o a lo pactado, si fuere mayor. Si la jornada habitual fuere superior a la de 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.

INDEMNIZACION

ART. 156. — Cuando por cualquier causa se produjera la extinción del contrato de trabajo, el trabajador tendrá derecho a percibir una indemnización equivalente al salario correspondiente al período de descanso proporcional a la fracción de año trabajada.

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

OMISION DEL OTORGAMIENTO

ART. 157. — Si vencido el plazo para efectuar la comunicación al trabajador de la fecha de comienzo de sus vacaciones, el empleador no la hubiere practicado, aquél hará uso de ese derecho previa notificación fehaciente de ello, de modo que aquellas concluyan antes del 31 de mayo.

CAPITULO II

REGIMEN DE LAS LICENCIAS ESPECIALES

CLASES

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

- a) Por nacimiento de hijo, dos (2) 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.

SALARIO CALCULO

ART. 159. — Las licencias a que se refiere el artículo 158 serán pagas, y el salario se calculará con arreglo a lo dispuesto en el artículo 155 de esta ley.

DIA HABIL

ART. 160. — En las licencias referidas en los incisos a), c) y d) del artículo 158, deberá necesariamente computarse un día hábil, cuando las mismas coincidieran con días domingos, feriados o no laborables.

LICENCIA POR EXAMENES REQUISITOS

ART. 161. — A los efectos del otorgamiento de la licencia a que alude el inciso e), del artículo 158, los exámenes deberán estar referidos a los planes de enseñanza oficiales o autorizados por organismo provincial o nacional competente.

El beneficiario deberá acreditar ante el empleador haber rendido el examen mediante la presentación del certificado expedido por el instituto en el cual curse los estudios.

CAPITULO III

DISPOSICIONES COMUNES

COMPENSACION EN DINERO PROHIBICION

ART. 162. — Las vacaciones previstas en este título no son compensables en dinero, salvo lo dispuesto en el artículo 156 de esta ley.

TRABAJADORES DE TEMPORADA

ART. 163. — Los trabajadores que presten servicios discontinuos o de temporada, tendrán derecho a un período anual de vacaciones al concluir cada ciclo de trabajo, graduada su extensión de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 153 de esta ley.

ACUMULACION.

ART. 164. — Podrá acumularse a un período de vacaciones la tercera parte de un período inmediatamente anterior que no se hubiere gozado en la extensión fijada por esta ley. La acumulación y consiguiente reducción del tiempo de vacaciones en uno de los períodos, deberá ser convenida por las partes.

El empleador, a solicitud del trabajador, deberá conceder el goce de las vacaciones previstas en el artículo 150 acumuladas a las que resulten del artículo 158, inciso b), aún cuando ello implicase alterar la oportunidad de su concesión, frente a lo dispuesto en el artículo 154 de esta ley.

Cuando un matrimonio se desempeñe a las órdenes del mismo empleador, las vacaciones deben otorgarse en forma conjunta y simultánea, siempre que no afecte notoriamente el normal desenvolvimiento del establecimiento.

TITULO VI

DE LOS FERIADOS OBLIGATORIOS Y DIAS NO LABORABLES

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

APLICACION DE LAS NORMAS SOBRE DESCANSO SEMANAL SALARIO SUPLEMENTACION

ART. 166. — En los días feriados nacionales rigen las normas legales sobre el descanso dominical. En dichos días los trabajadores que no gozaren de la remuneración respectiva percibirán el salario correspondiente a los mismos, aun cuando coincidan con domingo.

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

DIAS NO LABORABLES OPCION

ART. 167. — 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.

CONDICIONES PARA PERCIBIR EL SALARIO

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

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

SALARIO SU DETERMINACION

ART. 169. — Para liquidar las remuneraciones se tomará como base de su cálculo lo dispuesto en el artículo 155. Si se tratase de personal a destajo, se tomará como salario base el promedio de lo percibido en los seis (6) días de trabajo efectivo inmediatamente anteriores al feriado, o el que corresponde al menor número de días trabajados.

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

CASO DE ACCIDENTE O ENFERMEDAD

ART. 170. — En caso de accidente o enfermedad, los salarios correspondientes a los días feriados se liquidarán de acuerdo a los artículos 166 y 167 de esta ley.

TRABAJO A DOMICILIO

ART. 171. — 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.

TITULO VII
TRABAJO DE MUJERES

CAPITULO I
DISPOSICIONES GENERALES

CAPACIDAD
PROHIBICION DE TRATO DISCRIMINATORIO

ART. 172. — 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.

TRABAJO NOCTURNO
ESPECTACULOS PUBLICOS

ART. 173. — 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 substituido por uno comprendido entre las veintidós (22) y las seis (6) horas del día siguiente.

DESCANSO AL MEDIODIA

ART. 174. — Las mujeres que trabajen en horas de la mañana y de la tarde dispondrán de un descanso de dos (2) horas al mediodía, salvo que por la extensión de la jornada a que estuviese sometida la trabajadora, las características de las tareas que realice, los perjuicios que la interrupción del trabajo pudiese ocasionar a las propias beneficiarias o al interés general, se autorizare la adopción de horarios continuos, con supresión o reducción de dicho período de descanso.

TRABAJO A DOMICILIO PROHIBICION

ART. 175. — Queda prohibido encargar la ejecución de trabajos a domicilio a mujeres ocupadas en algún local u otra dependencia de la empresa.

TAREAS PENOSAS, PELIGROSAS O INSALUBRES PROHIBICION

ART. 176. — Queda prohibido ocupar a mujeres en trabajos que revistan carácter penoso, peligroso o insalubre.

La reglamentación determinará las industrias comprendidas en esta prohibición.

Regirá con respecto al empleo de mujeres, lo dispuesto en el artículo 195.

CAPITULO II

DE LA PROTECCION DE LA MATERNIDAD

PROHIBICION DE TRABAJAR CONSERVACION DEL EMPLEO

ART. 177. — 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 (30) días; en tal supuesto, el resto del período total de licencia se acumulará al período de descanso posterior al parto.

La trabajadora deberá comunicar dicha circunstancia al empleador, con presentación de certificado médico en el que conste que el parto se producirá presumiblemente en los plazos fija-

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

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

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

DESPIDO POR CAUSA DEL EMBARAZO PRESUNCION

ART. 178. — Se presume, salvo prueba en contrario, que el despido de la mujer trabajadora obedece a razones de maternidad o embarazo cuando fuese dispuesto dentro del plazo de siete y medio (7 y $\frac{1}{2}$) meses anteriores o posteriores a la fecha del parto, siempre y cuando la mujer haya cumplido con su obligación de notificar y acreditar en forma el hecho del embarazo así como, en su caso, el del nacimiento. En tales condiciones, dará lugar al pago de una indemnización igual a la prevista en el artículo 182 de esta ley.

DESCANSOS DIARIOS POR LACTANCIA

ART. 179. — Toda trabajadora, madre de lactante, podrá disponer de dos (2) descansos de media hora para amamantar a su hijo en el transcurso de la jornada de trabajo, y por un período no superior a un (1) año posterior a la fecha del nacimiento, salvo que por razones médicas sea necesario que la madre amamante a su hijo por un lapso más prolongado.

En los establecimientos donde preste servicios el número mínimo de trabajadoras que determine la reglamentación, el empleador deberá habilitar salas maternales y guarderías para niños hasta la edad y en las condiciones que oportunamente se establezcan.

CAPITULO III

DE LA PROHIBICION DEL DESPIDO POR CAUSA DE MATRIMONIO

NULIDAD

ART. 180. — 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.

PRESUNCION

ART. 181. — Se considera que el despido responde a la causa mencionada cuando el mismo fuese dispuesto sin invocación de causa por el empleador, o no fuese probada la que se invocare, y el despido se produjere dentro de los tres (3) meses anteriores o seis (6) meses posteriores al matrimonio y siempre que haya mediado esta notificación fehaciente del mismo a su empleador, no pudiendo esta notificación efectuarse con anterioridad o posterioridad a los plazos señalados.

INDEMNIZACION ESPECIAL

ART. 182. — En caso de incumplimiento de esta prohibición, el empleador abonará una indemnización equivalente a un año de remuneraciones, que se acumulará a la establecida en el artículo 245.

CAPITULO IV

DEL ESTADO DE EXCEDENCIA

DISTINTAS SITUACIONES OPCION EN FAVOR DE LA MUJER

ART. 183. — 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 servicios que se le asigna por este inciso, o los mayores beneficios que surjan de los estatutos profesionales o convenciones colectivas de trabajo.

En tal caso, la compensación será equivalente al veinticinco por ciento (25%) de la remuneración de la trabajadora, calculada en base al promedio fijado en el artículo 245 por cada año de servicio, la que no podrá exceder de un salario mínimo vital por año de servicio o fracción mayor de tres (3) meses;

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

Se considera situación de excedencia la que asuma voluntariamente la mujer trabajadora que le permite reintegrarse a las tareas que desempeñaba en la empresa a la época del alumbramiento, dentro de los plazos fijados. La mujer trabajadora que hallándose en situación de excedencia formalizará nuevo contrato de trabajo con otro empleador quedará privada de pleno derecho de la facultad de reintegrarse.

Lo normado en los incisos b) y c) del presente artículo es de aplicación para la madre en el supuesto justificado de cuidado de hijo enfermo menor de edad a su cargo, con los alcances y limitaciones que establezca la reglamentación.

REINGRESO

ART. 184. — El reingreso de la mujer trabajadora en situación de excedencia deberá producirse al término del período por el que optara.

El empleador podrá disponerlo:

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 si se tratara de despido injustificado, salvo que el empleador demostrara la imposibilidad de reincorporarla, en cuyo caso la indemnización se limitará a la prevista en el artículo 183 inciso b) párrafo final.

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

REQUISITO DE ANTIGÜEDAD

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

OPCION TACITA

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

El derecho que se reconoce a la mujer trabajadora en mérito a lo antes dispuesto no enerva los derechos que le corresponden a la misma por aplicación de otras normas.

TITULO VIII

DEL TRABAJO DE LOS MENORES

DISPOSICIONES GENERALES

CAPACIDAD

IGUALDAD DE REMUNERACION

APRENDIZAJE Y ORIENTACION PROFESIONAL

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

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

CERTIFICADO DE APTITUD FISICA

ART. 188. — 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.

MENORES DE 14 AÑOS

PROHIBICION DE SU EMPLEO

ART. 189. — 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 in-

dicada 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.

JORNADA DE TRABAJO TRABAJO NOCTURNO

ART. 190. — No podrá ocuparse menores de catorce (14) años 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 173, última parte, de esta ley; pero sólo para los menores varones de más de dieciséis (16) años.

DESCANSO AL MEDIODIA TRABAJO A DOMICILIO TAREAS PENOSAS, PELIGROSAS O INSALUBRES REMISION

ART. 191. — Con relación a los menores de dieciocho (18) años de uno u otro sexo, que trabajen en horas de la mañana y de la tarde, regirá lo dispuesto en los artículos 174, 175 y 176 de esta ley.

AHORRO

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

IMPORTE A DEPOSITAR COMPROBACION

ART. 193. — El empleador deberá depositar en la cuenta del menor el diez (10) por ciento de la remuneración que le corresponda, dentro de los tres (3) días subsiguientes a su pago, importe que 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. 194. — 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.

ACCIDENTE O ENFERMEDAD PRESUNCION DE CULPA DEL EMPLEADOR

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

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

TITULO IX
DE LA DURACION DEL TRABAJO
Y DESCANSO SEMANAL

CAPITULO I
JORNADA DE TRABAJO

DETERMINACION

ART. 196. — La extensión de la jornada de trabajo es uniforme para toda la Nación y se regirá por la ley 11.544, con exclusión de toda disposición provincial en contrario, salvo en los aspectos que en el presente título se modifiquen o aclaren.

CONCEPTO
DISTRIBUCION DEL TIEMPO DE TRABAJO
LIMITACIONES

ART. 197. — Se entiende por jornada de trabajo todo el tiempo durante el cual el trabajador esté a disposición del empleador en tanto no pueda disponer de su actividad en beneficio propio.

Integrarán la jornada de trabajo los períodos de inactividad a que obligue la prestación contratada, con exclusión de los que se produzcan por decisión unilateral del trabajador.

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

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

JORNADA REDUCIDA

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

LIMITE MAXIMO: EXCEPCIONES

ART. 199. — 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.

TRABAJO NOCTURNO E INSALUBRE

ART. 200. — La jornada de trabajo íntegramente nocturna no podrá exceder de siete (7) horas, entendiéndose por tal la que se cumpla entre la hora 21 de un día y la hora 6 del siguiente. Esta limitación no tendrá vigencia cuando se apliquen los horarios rotativos del régimen de trabajo por equipos. Cuando se alternen horas diurnas con nocturnas se reducirá proporcionalmente la jornada en ocho (8) minutos por cada hora nocturna trabajada o se pagarán los ocho (8) minutos de exceso como tiempo suplementario según las pautas del artículo 201.

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

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

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

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

compensatorio, de la misma duración, en la forma y oportunidad que fijen esas disposiciones atendiendo a la estacionalidad de la producción u otras características especiales.

SALARIOS

ART. 205. — La prohibición de trabajo establecida en el artículo 204 no llevará aparejada la disminución o supresión de la remuneración que tuviere asignada el trabajador en los días y horas a que se refiere la misma ni importará disminución del total semanal de horas de trabajo.

EXCEPCIONES EXCLUSION

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

SALARIOS POR DIAS DE DESCANSO NO GOZADOS

ART. 207. — Cuando el trabajador prestare servicios en los días y horas mencionados en el artículo 204, medie o no autorización, sea por disposición del empleador o por cualquiera de las circunstancias previstas en el artículo 203, o por estar comprendido en las excepciones que con carácter permanente o transitorio se dicten, y se omitiere el otorgamiento de descanso compensatorio en tiempo y forma, el trabajador 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 24 horas. El empleador, en tal caso, estará obligado a abonar el salario habitual con el ciento por ciento (100 %) de recargo.

HORAS SUPLEMENTARIAS

ART. 201. — 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 cien por ciento (100 %) en días sábado después de las trece (13) horas, domingos y feriados.

TRABAJO POR EQUIPOS

ART. 202. — En el trabajo por equipo o turnos rotativos regirá lo dispuesto por la ley 11.544, sea que haya sido adoptado a fin de asegurar la continuidad de la explotación, sea por necesidad o conveniencia económica o por razones técnicas inherentes a aquélla.

El descanso semanal de los trabajadores que presten servicios bajo el régimen de trabajo por equipos se otorgará al término de cada ciclo de rotación y dentro del funcionalismo del sistema.

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

OBLIGACION DE PRESTAR SERVICIOS EN HORAS SUPLEMENTARIAS

ART. 203. — El trabajador no estará obligado a prestar servicios en horas suplementarias, salvo casos de peligro o accidente ocurrido o inminente de fuerza mayor, o por exigencias excepcionales de la economía nacional o de la empresa, juzgando su comportamiento en base al criterio de colaboración en el logro de los fines de la misma.

CAPITULO II

DEL DESCANSO SEMANAL

PROHIBICION DE TRABAJAR

ART. 204. — Queda prohibida la ocupación del trabajador desde las trece (13) horas del día sábado hasta las veinticuatro (24) horas del día siguiente, salvo en los casos de excepción previstos en el artículo precedente y los que las leyes o reglamentaciones prevean, en cuyo caso el trabajador gozará de un descanso

TITULO X

**DE LA SUSPENSION DE CIERTOS EFECTOS
DEL CONTRATO DE TRABAJO**

CAPITULO I

**DE LOS ACCIDENTES Y ENFERMEDADES
INCULPABLES**

**PLAZO
REMUNERACION**

ART. 208. — 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 encontrara impedido de concurrir al trabajo, los períodos durante los cuales tendrá derecho a percibir su remuneración se extenderán a seis (6) y doce (12) meses respectivamente, según si su antigüedad fuese inferior o superior a cinco (5) años. La recibida de enfermedades crónicas no será considerada enfermedad, salvo que se manifestara transcurridos los dos (2) años. La remuneración que en estos casos corresponda abonar al trabajador se liquidará conforme a la que perciba en el momento de la interrupción de los servicios, con más los aumentos que durante el 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.

AVISO AL EMPLEADOR

ART. 209. — El trabajador, salvo casos de fuerza mayor, deberá dar aviso de la enfermedad o accidente y del lugar en que se encuentra, en el transcurso de la primera jornada de trabajo respecto de la cual estuviere imposibilitado de concurrir por alguna de esas causas. Mientras no lo haga, perderá el derecho a percibir la remuneración correspondiente salvo que la existencia de la enfermedad o accidente, teniendo en consideración su carácter y gravedad, resulte luego inequívocamente acreditada.

CONTROL

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

CONSERVACION DEL EMPLEO

ART. 211. — 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. Vencido dicho plazo, la relación de empleo subsistirá hasta tanto alguna de las partes decida y notifique a la otra su voluntad de rescindirla. La extinción del contrato de trabajo en tal forma, exime a las partes de responsabilidad indemnizatoria.

REINCORPORACION

ART. 212. — Vigente el plazo de conservación del empleo, si del accidente o enfermedad resultase una disminución definitiva en la capacidad laboral del trabajador y éste no estuviere en condiciones de realizar las tareas que anteriormente cumplía, el empleador deberá asignarle otras que pueda ejecutar sin disminución de su remuneración.

Si el empleador no pudiera dar cumplimiento a esta obligación por causa que no le fuera imputable, deberá abonar al trabajador una indemnización igual a la prevista en el artículo 247 de esta ley.

Si estando en condiciones de hacerlo no le asignare tareas compatibles con la aptitud física o psíquica del trabajador, estará

obligado a abonarle una indemnización igual a la establecida en el artículo 245 de esta ley.

Cuando de la enfermedad o accidente se derivara incapacidad absoluta para el trabajador, el empleador deberá abonarle una indemnización de monto igual a la expresada en el artículo 245 de esta ley. Este beneficio no es incompatible y se acumula con los que los estatutos especiales o convenios colectivos puedan disponer para tal supuesto.

DESPIDO DEL TRABAJADOR

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

CAPITULO II

SERVICIO MILITAR Y CONVOCATORIAS ESPECIALES

RESERVA DEL EMPLEO COMPUTO COMO TIEMPO DE SERVICIO

ART. 214. — 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 remuneraciones a los fines de la aplicación de las mismas disposiciones.

CAPITULO III

DEL DESEMPEÑO DE CARGOS ELECTIVOS

RESERVA DEL EMPLEO COMPUTO COMO TIEMPO DE SERVICIO

ART. 215. — Los trabajadores que por razón de ocupar cargos electivos en el orden nacional, provincial o municipal, 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.

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

DESPIDO O NO REINCORPORACION DEL TRABAJADOR

ART. 216. — Producido el despido o no reincorporación de un trabajador que se encontrare en la situación de los artículos 214 o 215, éste podrá reclamar el pago de las indemnizaciones que le correspondan por despido injustificado y por falta u omisión del preaviso conforme a esta ley, a los estatutos profesionales o convenciones colectivas de trabajo. A los efectos de dichas indemnizaciones, la antigüedad computable incluirá el periodo de reserva del empleo.

CAPITULO IV

DEL DESEMPEÑO DE CARGOS ELECTIVOS O REPRESENTATIVOS EN ASOCIACIONES PROFESIONALES DE TRABAJADORES CON PERSONERIA GREMIAL O EN ORGANISMOS O COMISIONES QUE REQUIERAN REPRESENTACION SINDICAL

RESERVA DEL EMPLEO COMPUTO COMO TIEMPO DE SERVICIO FUERO SINDICAL

ART. 217. — 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 214 y 215, segunda parte, sin perjuicio de los mayores beneficios que sobre la materia establezca la ley de garantía de la actividad sindical.

CAPITULO V

DE LAS SUSPENSIONES POR CAUSAS ECONOMICAS Y DISCIPLINARIAS

REQUISITOS DE SU VALIDEZ

ART. 218. — 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.

JUSTA CAUSA

ART. 219. — 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.

PLAZO MAXIMO REMISION

ART. 220. — Las suspensiones fundadas en razones disciplinarias o debidas a falta o disminución de trabajo no imputable al empleador, no podrán exceder de treinta (30) días en un año, contados a partir de la primera suspensión.

Las suspensiones fundadas en razones disciplinarias deberán ajustarse a lo dispuesto por el artículo 67, sin perjuicio de las condiciones que se fijaren en función de lo previsto en el artículo 68.

FUERZA MAYOR

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

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

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

SITUACION DE DESPIDO

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

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

SALARIOS DE SUSPENSION

ART. 223. — Cuando el empleador no observare las prescripciones de los artículos 218 a 221 sobre causas, plazo y notificación, en el caso de sanciones disciplinarias, el trabajador tendrá derecho a percibir la remuneración por todo el tiempo que estuviere suspendido si hubiere impugnado la suspensión, hubiere o no ejercido el derecho que le está conferido por el artículo 222 de esta ley.

SUSPENSION PREVENTIVA DENUNCIA DEL EMPLEADOR Y DE TERCEROS

ART. 224. — Cuando la suspensión se origine en denuncia criminal efectuada por el empleador y ésta fuera desestimada o

el trabajador imputado, sobreseído provisoria o definitivamente, aquél deberá reincorporarlo al trabajo y satisfacer el pago de los salarios perdidos durante el tiempo de la suspensión preventiva, salvo que el trabajador optase, en razón de las circunstancias del caso, por considerarse en situación de despido. En caso de negativa del empleador a la reincorporación, pagará la indemnización por despido, a más de los salarios perdidos durante el tiempo de la suspensión preventiva.

Si la suspensión se originara en denuncia criminal efectuada por terceros o en proceso promovido de oficio y se diese el caso de la privación de la libertad del trabajador, el empleador no estará obligado a pagar la remuneración por el tiempo que dure la suspensión de la relación laboral, salvo que se tratara de hechos relativo o producido en ocasión del trabajo.

TITULO XI

DE LA TRANSFERENCIA DEL CONTRATO DE TRABAJO

TRANSFERENCIA DEL ESTABLECIMIENTO

ART. 225. — En caso de transferencia por cualquier título del establecimiento, pasarán al sucesor o adquirente todas las obligaciones emergentes del contrato de trabajo que el transmitente tuviera con el trabajador al tiempo de la transferencia, aún aquellas que se originen con motivo de la misma. El contrato de trabajo, en tales casos, continuará con el sucesor o adquirente, y el trabajador conservará la antigüedad adquirida con el transmitente y los derechos que de ella se deriven.

SITUACION DE DESPIDO

ART. 226. — El trabajador podrá considerar extinguido el contrato de trabajo si, con motivo de la transferencia del establecimiento, se le infiriese un perjuicio que, apreciado con el criterio del artículo 242, justificare el acto de denuncia. A tal objeto se ponderarán especialmente los casos en que, por razón de la transferencia, se cambia el objeto de la explotación, se alteran las funciones, cargo o empleo, o si mediere 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.

ARRENDAMIENTO O CESION TRANSITORIA DEL ESTABLECIMIENTO

ART. 227. — Las disposiciones de los artículos 225 y 226, se aplican en caso de arrendamiento o cesión transitoria del establecimiento.

Al vencimiento de los plazos de éstos, el propietario del establecimiento, con relación al arrendamiento y en todos los demás casos de cesión transitoria, el cedente, con relación al cesionario, asumirá las mismas obligaciones del artículo 225, cuando recupere el establecimiento cedido precariamente.

SOLEDARIDAD

ART. 228. — El transmitente y el adquirente de un establecimiento serán solidariamente responsables respecto de las obligaciones emergentes del contrato de trabajo existentes a la época de la transmisión y que 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 aquel 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 227.

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

CESION DEL PERSONAL

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

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

TRANSFERENCIA A FAVOR DEL ESTADO

ART. 230. — 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 similares.

TITULO XII
DE LA EXTINCION DEL CONTRATO
DE TRABAJO

CAPITULO I
DEL PREAVISO

PLAZOS

ART. 231. — 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 y de dos (2) meses cuando fuere superior.

INDEMNIZACION SUBSTITUTIVA

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

COMIENZO DEL PLAZO
INTEGRACION DE LA INDEMNIZACION CON LOS SALARIOS
DEL MES DEL DESPIDO

ART. 233. — Los plazos del artículo 231 correrán a partir del primer día del mes siguiente al de la notificación del preaviso.

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

RETRACTACION

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

PRUEBA

ART. 235. — La notificación del preaviso deberá probarse por escrito.

EXTINCION

RENUNCIA AL PLAZO FALTANTE

EXIMICION DE LA OBLIGACION DE PRESTAR SERVICIOS

ART. 236. — 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 240.

El empleador podrá relevar al trabajador de la obligación de prestar servicios durante el plazo de preaviso abonándole el importe de los salarios correspondientes.

LICENCIA DIARIA

ART. 237. — Salvo lo dispuesto en la última parte del artículo 236, durante el plazo del preaviso el trabajador tendrá derecho, sin reducción de su salario, a gozar de una licencia de dos (2) horas diarias dentro de la jornada legal de trabajo, pudiendo optar por las dos (2) primeras o las dos (2) 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. 238. — Durante el transcurso del preaviso subsistirán las obligaciones emergentes del contrato de trabajo.

EFICACIA

ART. 239. — El preaviso notificado al trabajador mientras la prestación de servicios se encuentra suspendida por alguna de las causas a que se refiere la presente ley con derecho al cobro de salarios por el trabajador, carecerá de efectos, salvo que se lo haya otorgado expresamente para comenzar a correr a partir del momento en que cesara la causa de suspensión de la prestación de servicios.

Cuando la notificación se efectúe durante una suspensión de

la prestación de servicios que no devengue salarios en favor del trabajador, el preaviso será válido pero a partir de la notificación del mismo y hasta el fin de su plazo se devengarán las remuneraciones pertinentes.

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

CAPITULO II

DE LA EXTINCION DEL CONTRATO DE TRABAJO POR RENUNCIA DEL TRABAJADOR

FORMA

ART. 240. — La extinción del contrato de trabajo por renuncia del trabajador, medie 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 235 de esta ley.

CAPITULO III

DE LA EXTINCION DEL CONTRATO DE TRABAJO POR VOLUNTAD CONCURRENTES DE LAS PARTES

FORMAS Y MODALIDADES

ART. 241. — Las partes, por mutuo acuerdo, podrán extinguir el contrato de trabajo. El acto deberá formalizarse mediante escritura pública o ante la autoridad judicial o administrativa del trabajo.

Será nulo y sin valor el acto que se celebre sin la presencia personal del trabajador y los requisitos consignados precedentemente.

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

CAPITULO IV

DE LA EXTINCION DEL CONTRATO DE TRABAJO POR JUSTA CAUSA

JUSTA CAUSA

ART. 242. — Una de las partes podrá hacer denuncia del contrato de trabajo en caso de inobservancia por parte de la otra de las obligaciones resultantes del mismo que configuren injuria y que, por su gravedad, no consienta la prosecución de la relación.

La valoración deberá ser hecha prudencialmente por 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.

COMUNICACION

INVARIABILIDAD DE LA CAUSA DE DESPIDO

ART. 243. — El despido por justa causa dispuesto por el empleador como la denuncia del contrato de trabajo fundada en justa causa que hiciera el trabajador, deberán comunicarse por escrito, con expresión suficientemente clara de los motivos en que se funda la ruptura del contrato. Ante la demanda que promoviere la parte interesada, no se admitirá la modificación de la causal de despido consignada en las comunicaciones antes referidas.

ABANDONO DEL TRABAJO

ART. 244. — El abandono del trabajo como acto de incumplimiento del trabajador sólo se configurará previa constitución en mora, mediante intimación hecha en forma fehaciente a que se reintegre al trabajo por el plazo que impongan las modalidades que resulten en cada caso.

INDEMNIZACION POR ANTIGUEDAD O DESPIDO

ART. 245. — En los casos de despido por el empleador sin justa causa, habiendo o no mediado preaviso, éste deberá abonar al trabajador una indemnización equivalente a un (1) mes de sueldo por cada año de servicio o fracción mayor de tres (3) meses, tomando como base la mejor remuneración mensual normal y habitual percibida durante el último año o durante el plazo de prestación del servicio. Dicha base no podrá exceder del equivalente a tres (3) veces el importe mensual del salario mínimo, vital, vigente al tiempo de la extinción del contrato.

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

DESPIDO INDIRECTO

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

CAPITULO V

DE LA EXTINCION DEL CONTRATO DE TRABAJO POR FUERZA MAYOR O POR FALTA O DISMINUCION DE TRABAJO

MONTO DE LA INDEMNIZACION

ART. 247. — En los casos en que el despido fuese dispuesto por causa de fuerza mayor o por falta o disminución de trabajo no imputable al empleador fehacientemente justificada, el trabajador tendrá derecho a percibir una indemnización equivalente a la mitad de la prevista en el artículo 245 de esta ley.

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

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

CAPITULO VI

DE LA EXTINCION DEL CONTRATO DE TRABAJO POR MUERTE DEL TRABAJADOR

INDEMNIZACION POR ANTIGUEDAD MONTOS BENEFICIARIOS

ART. 248. — En caso de muerte del trabajador, las personas enumeradas en el artículo 38 del decreto-ley N^o 18.037/68 (t.o. 1974) tendrán derecho, mediante la sola acreditación del vínculo, en el orden y prelación allí establecido, a percibir una indemnización igual a la prevista en el artículo 247 de esta ley. A los efectos indicados, queda equiparada a la viuda, para cuando el trabajador fallecido fuere soltero o viudo, la mujer que hubiese vivido públicamente con el mismo, en aparente matrimonio, durante un mínimo de dos (2) años anteriores al fallecimiento.

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

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, convenciones colectivas de trabajo, seguros, actos o contratos de previsión, le fuesen concedidos a los mismos en razón del fallecimiento del trabajador.

CAPITULO VII

DE LA EXTINCION DEL CONTRATO DE TRABAJO POR MUERTE DEL EMPLEADOR

CONDICIONES MONTOS DE LA INDEMNIZACION

ART. 249. — Se extingue el contrato de trabajo por muerte del empleador cuando sus condiciones personales o legales, actividad profesional u otras circunstancias hayan sido la causa determinante de la relación laboral y sin las cuales ésta no podría proseguir.

En este caso, el trabajador tendrá derecho a percibir la indemnización prevista en el artículo 247 de esta ley.

CAPITULO VIII

DE LA EXTINCION DEL CONTRATO DE TRABAJO POR VENCIMIENTO DEL PLAZO

MONTO DE LA INDEMNIZACION REMISION

ART. 250. — Cuando la extinción del contrato se produjera por vencimiento del plazo asignado al mismo, mediando preaviso y estando el contrato íntegramente cumplido, se estará a lo dispuesto en el artículo 95, segundo párrafo, de esta ley, siendo el trabajador acreedor a la indemnización prevista en el artículo 247, siempre que el tiempo del contrato no haya sido inferior a un (1) año.

CAPITULO IX

DE LA EXTINCION DEL CONTRATO DE TRABAJO POR QUIEBRA O CONCURSO DEL EMPLEADOR

CALIFICACION DE LA CONDUCTA DEL EMPLEADOR MONTO DE LA INDEMNIZACION

ART. 251. — Si la quiebra del empleador motivara la extinción del contrato de trabajo y aquélla fuera debida a causas no imputables al mismo, la indemnización correspondiente al trabajador será la prevista en el artículo 247. En cualquier otro supuesto dicha indemnización se calculará conforme a lo previsto en el artículo 245. La determinación de las circunstancias a que se refiere este artículo será efectuada por el juez con competencia en lo laboral.

CAPITULO X

DE LA EXTINCION DEL CONTRATO DE TRABAJO POR JUBILACION DEL TRABAJADOR

INTIMACION PLAZO DE MANTENIMIENTO DE LA RELACION

ART. 252. — Cuando el trabajador reuniere los requisitos exigidos para obtener jubilación ordinaria, el empleador podrá intimarlo a que inicie los trámites pertinentes, extendiéndole los certificados de servicios y demás documentación necesaria a esos fines. A partir de ese momento el empleador deberá mantener la relación de trabajo hasta que la caja respectiva otorgue el beneficio, por un plazo máximo de un (1) año.

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

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

TRABAJADOR JUBILADO

ART. 253. — 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 245 de esta ley o en su caso lo dispuesto en el artículo 247.

CAPITULO XI

DE LA EXTINCION DEL CONTRATO DE TRABAJO POR INCAPACIDAD O INHABILIDAD DEL TRABAJADOR

INCAPACIDAD E INHABILIDAD MONTO DE LA INDEMNIZACION

ART. 254. — Cuando el trabajador fuese despedido por incapacidad física o mental para cumplir con sus obligaciones, y la misma fuese sobreviniente a la iniciación de la prestación de los servicios, la situación estará regida por lo dispuesto en el artículo 212 de esta ley.

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

CAPITULO XII

DISPOSICION COMUN

REINGRESO DEL TRABAJADOR DEDUCCION DE LAS INDEMNIZACIONES PERCIBIDAS

ART. 255. — La antigüedad del trabajador se establecerá conforme a lo dispuesto en los artículos 18 y 19 de esta ley, pero si hubiera mediado reingreso a las órdenes del mismo empleador se deducirá de las indemnizaciones de los artículos 245, 246, 247, 250, 251, 253 y 254, lo percibido por igual concepto por despidos anteriores.

En tales supuestos el monto de las indemnizaciones a deducir será actualizado teniendo en cuenta la variación que resulte del índice salarial oficial del peón industrial de la Capital Federal desde la fecha del primitivo pago hasta el del nuevo monto indemnizatorio; en ningún caso la indemnización resultante podrá ser inferior a la que hubiera correspondido al trabajador si su período de servicios hubiera sido sólo el último y con prescindencia de los períodos anteriores al reingreso.

TITULO XIII

DE LA PRESCRIPCION Y CADUCIDAD

PLAZO COMUN

ART. 256. — Prescriben a los dos (2) años las acciones relativas a créditos provenientes de las relaciones individuales de trabajo y, en general, de disposiciones de convenios colectivos, laudos con eficacia de convenios colectivos y disposiciones legales o reglamentarias del derecho del trabajo.

Esta norma tiene carácter de orden público y el plazo no puede ser modificado por convenciones individuales o colectivas.

INTERRUPCION POR ACTUACIONES ADMINISTRATIVAS

ART. 257. — Sin perjuicio de la aplicabilidad de las normas del Código Civil, la reclamación ante la autoridad administrativa del trabajo interrumpirá el curso de la prescripción durante el trámite pero en ningún caso por un lapso mayor de seis (6) meses.

ACCIDENTES Y ENFERMEDADES PROFESIONALES

ART. 258. — 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.

CADUCIDAD

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

PAGO INSUFICIENTE

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

TITULO XIV

DE LOS PRIVILEGIOS

CAPITULO I

DE LA PREFERENCIA DE LOS CREDITOS LABORALES

ALCANCE

ART. 261. — 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.

CAUSAHABIENTES

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

ACUERDOS CONCILIATORIOS O LIBERATORIOS

ART. 263. — 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 a 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. 264. — Los privilegios laborales son irrenunciables, medie o no concurso.

EXCLUSION DEL FUERO DE ATRACCION

ART. 265. — 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.

DERECHO DE PRONTO PAGO

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

CONTINUACION DE LA EMPRESA

ART. 267. — Cuando por las leyes concursales o actos del poder público se autorizase la continuación de la empresa, aún después de la declaración de la quiebra o concurso, las remuneraciones del trabajador y las indemnizaciones que le correspondan en razón de la antigüedad, u omisión de preaviso, debidas en virtud de servicios prestados después de la fecha de aquella resolución judicial o del poder público, se considerarán gastos de justicia. Estos créditos no requieren verificación ni ingresan al concurso, debiendo abonarse en los plazos previstos en los artículos 126 y 128 de esta ley, y con iguales garantías que las conferidas a los créditos por salarios y otras remuneraciones.

CAPITULO II DE LAS CLASES DE PRIVILEGIOS

PRIVILEGIOS ESPECIALES

ART. 268. — 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.

BIENES EN PODER DE TERCEROS

ART. 269. — 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.

PREFERENCIA

ART. 270. — Los créditos previstos en el artículo 268 gozan de preferencia sobre cualquier otro respecto de los mismos bienes, con excepción de los acreedores prendarios por saldo de precio, y de lo adeudado al retenedor por razón de las mismas cosas, si fueren retenidas.

OBRAS Y CONSTRUCCIONES CONTRATISTAS

ART. 271. — Gozarán de privilegio, en la extensión conferida por el artículo 268 sobre el edificio, obras o construcciones, los créditos de los trabajadores ocupados en su edificación, reconstrucción o reparación.

Este privilegio operará tanto en el supuesto que el trabajador fuese contratado directamente por el propietario, como cuando el empleador fuese un contratista o subcontratista.

Empero, en este último caso, el privilegio sólo será invocable cuando el propietario que ocupe al contratista encargue la ejecución de la obra con fines de lucro, o para utilizarla en una actividad que desarrolle con tal finalidad, y estará además limitado a los créditos por remuneraciones y fondo de desempleo. No se incluyen los que pudieran resultar por reajustes de remuneraciones o sus accesorios.

SUBROGACION

ART. 272. — El privilegio especial se traslada de pleno derecho sobre los importes que sustituyan a los bienes sobre los que recaiga, sea por indemnización, precio o cualquier otro concepto que permita la subrogación real.

En cuanto excedan de dichos importes, los créditos a que se refiere el artículo 268, gozarán del privilegio general que resulta del artículo 273 de esta ley, dado el caso de concurso.

PRIVILEGIOS GENERALES

ART. 273. — Los créditos por remuneraciones y subsidios familiares debidos al trabajador por seis (6) meses y los provenientes de indemnizaciones por accidentes 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.

DISPOSICIONES COMUNES

ART. 274. — Los privilegios no se extienden a los gastos y costas, salvo lo dispuesto en el artículo 273 de esta ley. Se extienden a los intereses, pero sólo por el plazo de dos (2) años a contar de la fecha de la mora.

TITULO XV

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS

CONDUCTA MALICIOSA Y TEMERARIA

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

Se considerarán especialmente comprendidos en esta disposición los casos en que se evidenciaren propósitos 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 sinrazón, 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.

ACTUALIZACION POR DEPREDAACION MONETARIA

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

PAGO EN JUCIO

ART. 277. — Todo pago que deba realizarse en los juicios laborales se efectivizará, mediante depósito bancario en autos a la orden del tribunal interviniente y giro judicial personal al titular del crédito o sus derechohabientes, aún en el supuesto de haber otorgado poder. Queda prohibido el pacto de cuota litis que exceda del veinte (20) por ciento el que, en cada caso, requerirá ratificación personal y homologación judicial.

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

Todo pago realizado sin observar lo prescripto y el pacto de cuota litis o desistimiento no homologados, serán nulos de pleno derecho.

恩 給 法

雇 用 勞 働 者 法 第 18,037 号

自 営 勞 働 者 法 第 18,038 号

社 会 勞 働 保 障 関 係 法

1968年12月30日 法律18037号

政令522/76号による1976年公布本文

被用関係の業務に従事する労働者に対する恩給および年金制度

I・適用範囲

第1条—国内を対象とし、本法の規定に従い、被用関係の業務に従事する労働者に対する恩給及び年金制度を制定する。

第2条—下記の者はその雇用関係が期限つき契約によるものであっても、義務的に本制度に含まれるものとする。

- a) 国軍の軍人並びに保安及び防衛の職員を除き、総ての国家機関、その部局または中央機関、地方機関または自治機関、国有会社、特別会計業務または社会事業、あるいは政府が株式の過半数を有する株式会社の何れかにおいて、永続的または一時的に業務を遂行する公務員、雇員及び代理人。
- b) 郡およびTierra del Fuego, Antártida, Islas del Atlántico SUDの各管轄区域に属する助成団体の職員。
- c) 連邦警察及び水上警察の職員を除き、国軍並びに保安及び防衛機関の民間職員。
- d) 各州間の公立機関、または国と1またはそれ以上の州による構成機関において、永続的または一時的に職務を遂行する公務員、雇員及び代理人。その報酬は上記機関の基金を以てこれを支払う。
- e) 公立銀行または共立銀行の職員及び各州または各郡の干渉によって本制度に編入される公共事業会社、州営会社または市営会社の職員。
- f) 国内の何れかの場所に存在する民間企業において、被用関係により報酬を受ける業務を永続的、一時的、または臨時的に提供する者。

g) 共和国において締結したか、または開始した労働契約または業務関係のため、あるいは使用者の指図による転任または代理のために、外国において前項に定める性質の業務を提供する者。但し上記の者は労働契約を行い、業務を開始し、あるいは転任または代理の配置を行った時、実際に国内に居住していた者であることを条件とする。

h) 一般的に、本法の施行までに、自営労働者に対する制度に所属することを義務としない業務により、恩給及び年金の国家制度に義務的に含まれていた総ての者。

第3条—州政府及び自治体は行政権との協定によりその公務員雇員及び民間代理人を本制度に構入することができる。

第4条—共和国には永住することなく、老衰、廃疾および死亡の発生に対しては、その国籍または永住権を有する国の法律により保護を受ける条件で、1回のみ2年以下の期限を以て、国内における業務を提供するため、外国で契約を行った専門家、研究者、科学者および技術者は本法からこれを除外する。免除の申請は関係者または使用者が各公庫に対して手続を行わなければならない。

上記免除は、契約者と使用者がその目的で明確な意思表示を行うか、または前者が自身の掛金及び使用者に該当する負担金を支払う場合、本制度への加入を妨げない。

上記規定は、共和国が諸外国との間に締結した社会保障に関する協定の内容を変更するものではなく、法律17,514号の規定を妨げるものでもない。

第5条—国内において信任を受けた外交代表団および事務官または領事館の職員、ならびに共和国内で業務に従事する国際機関の職員は、現行の条約及び協定に従って上記関係者にアルゼンチンの恩給及び年金法を適用し得る場合は本法に含まれるものとする。

除外者には前条第2節の規定を適用する。

第6条—第2条に列記する異なる業務により、国、州または郡の他の恩給

制度に含まれている場合、また何れかの恩給、年金または退職年金を享受している場合は、本制度に対し掛金及び分担金を納付する義務はこれを免除しない。

1 以上の被用関係業務に従事する者、ならびにその使用者は各業務による分担金の納付を義務とする。

第7条—本制度に含まれる業務の何れも、州または郡の他の恩給制度に関する義務を発生せしめることはできない。

II 融資—掛金及び分担金

報酬

第8条—本制度は下記を以て融資を行う。

- a) 加入者の掛金
- b) 使用者負担による分担金
- c) 利子、罰金および追徴金
- d) 投資より生じる収益
- e) 寄付、遺贈及びその他の贈与

第9条—個人の掛金および使用者負担の分担金はこれを義務とし、本法の規定に従い、システムの経済的財政的必要性に基づいて行政権が定める率に相当するものとする。その徴収率は差別制度または一定業務の特殊性に該当するもののほか例外を認めず、これを均一とする。掛金及び分担金の納付は、16歳に達した者の義務とする。

第10条—本法に対して次のものはこれを報酬とみなす。金銭または金銭的評価の可能な物品により、報酬または代償として加入者が受け取る総ての報酬、あるいはその業務活動によって受け取る俸給。年間追加俸給、給料、賃金、謝礼金、手数料、利益配当、心づけ、賞与および習慣的かつ規則的に支給される追加手当、および実際に費消され証拠書類により立証されたものを

除き、代表者の旅費および費用。いかなる名目であっても、被用関係において提供される通常または臨時業務によって受け取る総ての報酬。実施当局は代表者の旅費及び費用が費消を立証する受取証の全部または一部が欠如しているにも拘らず、掛金及び分担金の必要を認めない場合における条件を定める。

同様に公共管理機関の代理人に支給する額または代理人が下記の名目で受け取る額も、これを報酬とみなす。

a) 奨励金、賞与または類似の性質を有するもの。この場合、分担金も代理人の負担とし、従って上記の額の支払いに当たっては、分担金に該当する額を保留しなければならない。

b) 許可ある場合で従業員会計の性質を有するもの。この場合、その額の徴収及び分配を担当する機関または会社は、個人の掛金に相当する額の控除を行い、その控除額を定められた期限内に供託しなければならない。

第11条—心づけ及び金額の不確定な種類の報酬は、使用者がこれを評価する。加入者がこれに不服の場合は、それぞれの公庫に異議の申立てを行うことができる。公庫は業務及び報酬の種類と形態を考慮した上でこれを決定する。更に公庫は、加入者の意見を聴取し、その基準に対し適当でないともみなされる評価の再審査を行うことができる。

第12条—家族手当、労働契約の解消に基づく賠償金、受用しない休暇、及び労働災害または職業上の疾患により生じた永続的不能に対する賠償金は報酬としない。また奨学金として支給されるものも報酬としない。

更に習慣的または規則的な形で、以前受け取っていた年間平均を超える額を以て、労働関係の停止による退職金として支払われるものも、これを報酬とはみなさない。

本条に関する額は、掛金及び分担金を必要としない。

第13条—掛金及び分担金を定めるために、報酬は法規または労働団体協定による規定額あるいは関係業務の標準報酬以下であってはならない。また業

務の提供時に施行中の普通恩給の最低額以下であってもならない。但し合法的許可または使用者が少額の報酬を支給することを許容する団体協定のある場合はこれを除外する。

Ⅲ 期間及び報酬の算定

第14条—本制度に含まれる業務、または他の恩給相互システムに含まれる何れかの業務により、16歳以後連続的または非連続的に提供された業務期間を計算する。本法の施行以前における16歳以前の提供業務は、当時これに該当する掛金及び分担金が履行されている場合にのみ、これを許可した制度において計算を行う。

加入者が16歳以前に労働不能となるか、または死亡した場合、廃疾恩給またはその場合の年金のためにのみ、その年齢以前の業務期間を計算する。

本法の反対規定を除き、中断または停止に該当する無報酬の業務期間はこれを計算しない。

業務が同時に存在する場合においては、年数計算のために期間を累計しない。

当該制度の施行以前における業務の計算は、掛金の負担手続には関与しない。また本規定は既に支払った掛金の返還に対する権利を与えるものではない。

第15条—連続的な労働の場合における年数は、業務開始日から業務停止日までを計算する。

関係業務の性質から生じる非連続性に基づく非連続業務の場合は、その業務の本質または形態を考慮し、実施当局が定める年間有効業務の最低期間を加入者が立証することを条件として、業務の開始日から停止日までの経過期間を計算する。

実施当局は非連続的とみなす業務をも定める。

第16条—同一または異なる使用者に対する業務期間が、法定の労働時間を超過していても、法定の各労働時間を以て1日を計算する。当該日付間に生じた暦日より長い業務期間はこれを計算しない。また1暦年内で12カ月を超えるものもこれを計算しない。

第17条—下記は業務期間としてこれを算定する。

- a) 許可期間、法定休日、疾病、事故、出産または業務を中断するが、労働契約は継続する他の事由による期間。但しこれら期間は、これにより報酬または代償を受け取るものでなければならない。
- b) 国家に対し提供される名誉性の業務。これは同種の職務において有益な指名を行うための権限を有する機関により明確な任命を受けたものでなければならない。また16歳以前に提供された上記業務は、何れの場合においてもこれを計算しない。
- c) 通常召集、動員または特別召集による義務兵役期間。編入時に加入者が業務中であつたことを条件とし、召集日より軍務終了後30日までを計算する。
- d) 国軍において提供された軍務及び保安防衛隊において履行された軍人および警察官の職務は、退職年金を取得するために全部または一部が使用されていないことを条件とする。

軍人の退職年金に対して計算された期間中、前項記載の者により行われた民間業務は、恩給を取得するためには考慮しない。

第18条—実施機関は、業務の本質または重要性に基づく標準報酬を構成しないか、または加入者により遂行された任務または職務がその業績に相当する報酬を以て正当な評価を得ていない総ての額に対しては、これを計算から除外するか、または減額することができる。

第19条—名誉職に該当する掛金及び分担金を定めるためには、計算の申請日に施行中の同一業務または類似業務に対する規定報酬を受けているものとみなす。

個人の掛金及び使用者の分担金は、それぞれの代理人及び関係機関の負担とする。

第20条—通常召集、動員または特別召集による義務兵役期間に該当する報酬として、その編入日に加入者が受け取る報酬を計算する。その報酬計算は、掛金及び分担金の支払いを必要としない。

第21条—外国または国内において、共和国が加入している国際機関の職員または従業員として、アルゼンチン人により行われる業務の期間及び報酬に対する計算は、法令144/58号の規定に従うものとする。

第22条—業務の証明において、遂行業務の種類に対する確実な証拠もなく、またそれぞれの報酬に対する証明もない場合は、業務の提供日に施行中の普通恩給の最低受給額を以てこれを推定する。

業務の種類を確実に証明できない場合、報酬は業務の種類と価値に基づいて公庫がこれを推定する。

第23条—本法の施行以前に行われた業務は本法の規定に基づいてこれを認定し計算する。

第24条—使用者が定められた期日に保留している掛金及び自身が負担する分担金を納付しない場合であっても、加入者はそれぞれの業務及び報酬の計算に対する権利を保有する。

第25条—使用者が掛金として、これに相当する保留を行わなかった場合、1976年12月31日以後の業務に対しても、また報酬に対しても計算もまた認定も行わない。但しその怠慢の発生後90以内に、労働者が国家保障収税局または公庫に対し、これに関する届出を行った場合はこれを除外する。

IV 給 付

第26条—下記の給付を定める。

a) 普通恩給

- b) 老齢恩給
- c) 廃疾恩給
- d) 年 金
- e) 埋葬手当

行政権は、経済的財政的可能性及びシステムの機構に対する可能性が許すかぎり、他の給付を定めることができる。

第27条—給付に対する権利は、業務の停止日に施行中の法律による恩給及び権利発生人の死亡日に施行中の年金に対し、明確な反対の規定ある場合を除き、実質的にこれを有効とする。

第28条—下記の加入者は、普通恩給に対する権利を有する。

- a) 男子は 60 歳，女子は 55 歳に達した者。
- b) 相互システムに含まれている恩給制度の 1 またはそれ以上において、計算可能な 30 年の業務を証明する者。但しその内少くとも 15 年間は掛金を納付しているものとする。

行政権は本法の施行期間がそれを妨げない場合、前節に定める掛金の最低年数を引上げることができる。

加入者または権利相続人の選択と、単に普通恩給を取得するために必要な年数を満たすために、第 1 節に定める掛金の最低年数または行政府権が定める最低年数を超える 1959 年 1 月 1 日以前の業務は、掛金の期間に該当してもまたしなくても、給付の許可機関である公庫により、その制度に属していない者であっても、加入者の簡単な宣誓書によってその計算を行われる。但し実在の証拠により当該業務の不履行が明らかとなったものはこれを除外する。

これら業務の計算は加入者に対する掛金の納入手続には関与しない。

第29条—次の者は男子 55 歳，女子 52 歳を以て、普通恩給に対する権利を有する。法律 14,473 号及び附則に定める公立または私立の学校において幼児、初等・中等または高等教育の教員として、30 年間勤務するかまたは

上記業務に 25 年間勤務し、そのうち少なくとも 10 年間は直接学生の教育を担当していたことを証明する者。

州立および郡立または正式に認定を受け公立に編入された私立学校における教員の業務は、加入者が最低 10 年間、前節に記載する業務を証明する場合、本条の定める対象に該当する者とみなす。

第 1 節に記載する教員の業務を 30 年または 25 年より短い期間、場合によって、他の何れかの業種と交互に行ったことを証明する場合、普通恩給の許用のため、業務の各等級に対し必要とする年数と年齢の制限に従ってこれを案分する。

第 30 条—単に普通恩給の取得に必要な最小限の業務を証明するためには、業務の不足による年齢の超過は 1 年の不足に対し 2 年の超過年齢の割合でこれを補うことができる。

第 31 条—下記の加入者は老齢恩給に対する権利を有する。

- a) 性別に関係なく 65 歳に達した者。
- b) 業務停止直前の 8 年間に少なくとも 5 年間の業務を有し、相互システムに含まれている恩給制度の 1 またはそれ以上において、計算可能な 10 年間の業務を証明する者。

第 32 条—異なる恩給制度に属する他の業務と共に、本法に含まれる業務を有効にせんとする場合、普通恩給または老齢恩給に対し必要とする年齢は、各制度において必要とする年齢を考慮し、これらの制度において計算された業務期間に比例してこれを増加または減少する。

第 33 条—業務における年齢及び年数がどのようなものであっても、その職業的能力に適応し得るあらゆる業務の遂行に対し、肉体的または知的に完全に不能となった加入者は、不能が労働関係中に生じたものであるかぎり、廃疾恩給に対する権利を有する。第 43 条第 2 項に定める場合はこれを除外する。

労働能力に 66 % 以上の減退を生じる廃疾は、これを完全廃疾とみなす。

加入者の習慣的業務をその職業的能力に反しない他の業務により取替える可能性は、その年齢、実施業務における専門、現在の職業的階級および廃疾の程度と性状に関する医師の意見を考慮した上で公庫が適当にこれを判断する。

給付の申請が労働契約の解消後または第43条の第2節に規定する期限の満期後、1年を過ぎて行われた場合、加入者は契約の解消日または満期日には、その能力を有していたものと推定する。その不能の発生原因がその当時疑いようのない形で存在していた場合はこれを除外する。

不能の訴えとその発生日を証明するための判断資料を提出するのは関係者の責任とする。

医療機関及び国、州および郡の保健機関が発給する意見書は、根拠を明らかにし、その場合における加入者の不能の程度、その一時的または永続的症状及び不能の発生日を指示しなければならない。

業務の停止日における不能が立証され、その直前の10年間にわたり、加入者が中断することなく業務を継続していた場合、その不能は労働関係中に発生したものと推定する。

第34条—加入者が報酬または他の代償の受け取りに対する依権者であった期間を超えないことが証明されたか、または証明可能な不能期間を生じる一時性の完全廃疾は、廃疾恩給に対する権利を有しない。

第35条—廃疾の認定は審査基準における均等性を、加入者の権利擁護に対する必要な保証を行った上で、関係当局が定める方法に従い、当該機関でこれを行う。この目的のため国、州および郡の保健機関に対しその協力を求めることができる。

第36条—廃疾恩給は暫定性を以て許可し、公庫は規定に基づく医師の定期的診断に従い、一定期間これを許可する権限を有する。受給者が規定の再検査に応じない場合はその恩給を停止する。

廃疾恩給の給付は受給資格者が50歳以上の年齢に達し、少くとも10年

間にわたり給付を受けていた場合に確定したものとする。

第37条—完全廃疾が永続的なものでない場合、廃疾恩給の受給者は医療、復職または再就職に関し、これを指示する規定に従わなければならない。

正当な理由がなく受給者が上記の規定措置に従わない場合は、その恩給を停止する。

第38条—受給者または業務中の加入者あるいは恩給権を有する加入者が死亡した場合は、権利発生人の下記親族が年金を享受する。

- 1) 寡婦、または労働能力がなく、権利発生人の死亡日にその被扶養者で、下記の者と共に権利を共有する寡男。
 - a) 18歳未満の子である未婚の男子、子である未婚の女子、子である寡婦。寡婦の場合は、本法に基づく年金として選択するものを除き、恩給、年金、退職年金または無償年金を享受していないことを条件とする。
 - b) 子である未婚の女子、および死亡直前の10年間、日常的に連続して権利発生人と生計を共にし、死亡当時50歳に達しその被扶養者であった子である寡婦。後者の場合は、いかなる営利業務も行ったことなく、本法に基づく年金として選択するものを除き、恩給・年金・退職年金または無償年金を享受していないことを条件とする。
 - c) 子である寡婦及び女子である離婚者または専ら夫の責任による上、夫から扶養手当を受けていない別居者。これら総ての者は労働能力がなく、権利発生人の死亡日にその被扶養者で、本法に基づく年金として選択するものを除き、恩給・年金・退職年金または無償年金を享受していないことを条件とする。
 - d) 孫である未婚の男子、孫である未婚の女子、及び孫である寡婦。これら総ての者は18歳未満の両親を失った孤児で、寡婦の場合は本法に基づく年金として選択するものを除き、恩給・年金・退職年金または無償年金を享受していないことを条件とする。

- 2) 前項の条件に従う子及び孫である男子及び女子。
- 3) 寡婦、または1項の条件に従い、労働能力がなく権利発生人の死亡日にその被扶養者であった両親と権利を共有する寡男。これらの者は、本法に基づく年金として選択する場合を除き、恩給・年金・退職年金または無償年金を享受していないことを条件とする。
- 4) 前項の条件に従う父母
- 5) 未婚の兄弟姉弟及び姉妹である寡婦。これら総ての者は18歳未満の両親を失った孤児で、権利発生人の死亡時にその被扶養者であり、本法に基づく年金として選択するものを除き、恩給・年金・退職年金または無償年金を享受していないことを条件とする。

上記順序は限定的なものとする。1項における順位は専有的なものではないが、1項～5項間に定める優先順位は専有的なものとする。

本条における規定に対し、実施当局は受給権者より申請のあった身分上の行為に対する有効性と法的効力について決定を行うため、管理本部においてその権限を有する。

年金は受給権者の恩給権より生じる給付であり、いかなる場合にも、その順位以外年金に対する権利は生じない。

第39条—第38条1項a)及びb)並びに5項に定める年齢の制限は、相続権が権利発生人の死亡日に、労働能力がなくその被扶養者であったか、または18歳に達した日に不能者であった者に属する場合、これを適用しない。

権利相続人に個人的資力の不足と欠乏により生じる重要な事能が発生し、また援助金の不足が個人的財政に重大な不均衡をもたらす場合、相続人は権利発生人の被扶養者であったものとみなす。

実施当局は相続人が権利発生人の被扶養者であったか否かを定めるための対象基準を規定することができる。

第40条—第38条に定める年齢制限は、同条の条件に従い、正規に中等教育または高等教育の課程を修め、報酬ある業務を行わず、恩給・年金・退職年

金または無償年金をも享受していない子、孫及び兄弟姉妹に対してもこれを適用しない。これらの場合においては、学業がそれ以前に終了した場合を除き、年金は 21 歳まで支給する。

本条に関する教育および学校は、上記規定を実施する形式及び方法と共に附則においてこれを定める。

第41条—第38条の条件に従い、子・孫または権利発生人の両親と権利を共有する場合、年金受給額の半分は寡婦または寡男のものとし、他の半分はこれらの間で平等に分配する。但し先没した直系尊族の有する権利により、その年金を同時に受ける孫はこれを除外する。

子、孫または両親がいない場合、受給全額は寡婦または寡男のものとする。何れかの共有者の年金に対する権利が消滅した場合、その部分は前項に定め分配方法に従い、残りの受給権者にこれを比例増額する。

第42条—権利相続人の年金に対する権利が消滅し共有者がいない場合、その給付は権利発生人の死亡日に、第38条に列記する恩給権と優先順位に従い、年金を取得するための必要条件を備えた受給者または加入者の親族がこれを享受する。但し他の権利相続人ではない上、前資格者に対する年金の消滅日に労働能力がなく本法に基づく年金として選択する場合を除き、恩給・年金・退職年金または無償年金を受けていないことを条件とする。

第43条—本法に基づく何れかの恩給権を取得するためには、加入者はその取得に対する必要条件を備え、業務中の者でなければならない。次に指示する場合はこれを除外する。

恩給相互システムに含まれる何れかの制度において、計算可能な 10 年間の掛金つき業務を証明する場合、停止後 2 年以内に不能が生じたときは廃疾恩給に対する権利を有する。

普通恩給または老齢恩給は、その恩給の取得に対する残りの必要条件を備え、それぞれの給付を取得するための規定年齢に達した日の直前 2 年以内に業務を停止した加入者にこれを許可する。

前節の規定は、本法の施行後に活動を停止した加入者に対してのみこれを適用する。

第44条—下記の給付は受給権者に対しこれを支給する。

- a) 普通恩給、老齢恩給および廃疾恩給。これらは使用者からの報酬の受け取りが止まった日から支給する。但し、廃疾の発生した日かまたは規定年齢に達した日以後、正規の申請によって支給することを定めた前条第2節及び第3節に該当する場合はこれを除外する。
- b) 権利発生人の死亡による年金は、その死亡日または合法的に判定された死亡推定日の翌日からこれを支給する。但し、前資格者に対する年金の消滅日の翌日からの支給を定める第42条の規定における場合はこれを除外する。

第45条—埋葬手当は法律 21.074 号の規定に従うものとする。

第46条—給付は次の性格を有する。

- a) 完全に個人的なものであり、また受給者本人のみがこれに該当する。
- b) 第47条に規定する場合を除き、譲渡することも、また何らかの権利によって第三者に振替えることもできない。
- c) 扶養料及び訴訟費用に対する分担の理由を以て差押えを行うことはできない。
- d) 担当の司法当局及び行政当局が、社会保障機関の受取債権より生じる債務として、また恩給・年金・退職年金または無償年金の不当な収受に対して規定する控除には従うものとする。その控除は給付の受給月額額の20%を超えてはならない。但し、負債を継続期間内に案分する場合、上記比率によってはその期限内に負債を解消することができない場合はこれを除外する。
- e) 法律に規定する理由によってのみ消滅する。

上記規定に反する総ての法律行為は無効であり、どのような価値も有しない。

第47条—給付は受給権者の前以ての正式かつ明確な同意により、受給権者が給付の前渡し金を協定した公共機関、組合法人の労働者及び使用者の職業団体、社会事業、協同組合及び共済組合に対しこれを振替えることができる。

第48条—給付の許可決定が事実または確実な立証行為によって完全に無効であることが判明した場合、たとえ給付が実施中であっても、根拠ある決定に基づき管理本部において、違法の理由により停止・破棄・変更または代替を行うことができる。

V 給付受給額

第49条—普通恩給及び廃疾恩給の受給月額は、下記の基準に従い再評価された月間平均報酬の70%から82%の率に等しいものとする。

1) 総ての計算された業務が、被用関係において行われた場合、業務停止直前の5暦年間に含まれる最も有利な連続的または非連続的な3暦年間に受け取り、再評価された報酬を均等に分割する。

前節に定める再評価を実施するために、受給額の決定に対する計算期間に含まれる被用関係業務による報酬は、報酬の一般的水準の変動に従い、各年の12月31日に国家社会保障局が定める率を以て乗じる。

前節の規定に基づいて得た額は、次に、業務停止日に施行中の第53条に関する修正率を以て乗じる。

廃疾恩給の場合においては、加入者が最低3年間の業務を証明しない場合、計算された総ての期間中に受け取り、相当する修正率により再評価された報酬を均等に分割する。

2) 前項に基づいて得た平均額に対して次の率の一つを適用する。

- a) 業務停止の際に、加入者が普通恩給を取得するため、本法による規定年齢を3年以上超えていない場合、70%。
- b) その際、加入者が規定年齢を3年またはそれ以上超えている場合、78

％。

c) その際、加入者が規定年齢を4年またはそれ以上超えている場合、80

％。

d) その際、加入者が規定年齢を5年またはそれ以上超えている場合、82

％。

以上規定する率の増加は、受給額の調整または業務を継続するか、または業務に復帰する受給者の給付変更の場合にはこれを適用しない。

3) 被用関係または自営の業務を連続的または同時的に計算する場合、受給額は被用関係業務に対する本法の適用により生じる額と、その固有制度に基づいた自営業業務に該当する額を合算して定める。双方共に普通恩給を取得するために必要とする最低年数と比較し、業務の各階級に対する計算期間に比例してこれを計算する。

第50条—老齢恩給の受給月額は、前条1項に基づいて定める平均額の60％に等しいものとする。

第51条—報酬の平均額を定めるために、名誉職に該当するものは考慮しない。また第54条における規定を妨げないかぎり、年間追加俸給もこれを考慮しない。

第52条—年金の受給額は権利発生人が享受していたか、またはこれに該当していた恩給受給額の75％に等しいものとする。

第53条—給付額は報酬の一般水準に対する変動に従い、これを変更しうるものとする。

上記一般水準において最低10％の変動が生じた時、または何れかの率で報酬の全般的な増額を定めた時から60日以内に、国家社会保障局はその変動に等しい率で受給額の調整を発令する。

国家社会保障局は同様に、前節に定める可動性に対する目的を考慮した上で、受給額の決定に適用するため変動を反映する修正率を定める。

報酬の一般水準に対する変動を限定するため、国家社会保障局は永続的な

調査を行い、各対象業務において生じた変動と、これらに含まれる加入者数とを比較して勘案する。

第49条に関する率及び本条に記載する修正率は官報にこれを公示する。

第54条—各暦年に権利を有していた恩給または、年金の受給全額の12分の1に等しい年間追加受給額を受給権者に支給する。

この受給額は2回に分割し、6月及び12月とする給付の支給期にこれを支給する。

第55条—行政権は本法の公布日に施行中の額に第53条に基づいて該当する倍数を適用することにより生じる額以上の最低受給額を定める権限を有し、給付を取得するために考慮される報酬が僅少のため、加入者の生活条件では妥当な負担金を構成し得ないことが明らかに推定される場合、これに対し最小限の差別を定めることができる。

該当する倍数を含む許可済または未許可の恩給の最高受給額は、本法の公布日に施行中の普通恩給に対する最低受給額の15倍に等しい額とする。公布日以後、上記最高額は第53条に基づきこれを調整する。

VI 使用者の義務

第56条—使用者は他の法律または附則による規定を妨げることなく、下記の義務に従うものとする。

- a) 業務の開始日より起算し30日の期限内に当該公庫に使用者としての登録を行い、また同期限内に使用者としての状態に関する総ての変更を通知する。
- b) 労働関係の開始から起算し30日の期限内に16歳未満の未成年者であっても、本制度に含まれる労働者に対する加入または届出を行い、直ちにこの事実を文書を以て労働者に通知する。
- c) 職員に生じる退職の責任を負う。

- d) 報酬から個人の掛金に該当する控除を行い、国家保障収税局の指示に従いこれを供託する。
- e) 前項の規定と同一の方法で、使用者負担の分担金を供託する。
- f) 当該公庫に従業員の給料及び掛金に対する計算書を提出する。
- g) その職権の行使によって実施当局が必要とする総ての報告書を提出し、受取証及び証拠書類を提示し、実施当局の指示に従い、業務場所において、帳簿・伝票・書類及び資料の検査、調査・照合及び謄写を許可する。
- h) 加入者及び受給権者並びにその権利相続人に対し、労働契約を解消する総ての場合において、これらの請求があれば、提供業務・受取報酬および保留した掛金に対する証明書、ならびに業務の認定または給付あるいは調整許可のために必要な他の総ての書類を与える。
- i) 労働関係の開始後 30 日以内に、本制度に含まれる労働者に文書を以て、是定の場合は許可機関の指示を含め、恩給・年金・退職年金及び無償年金の受給権者であるか否かの宣誓書および給付に対する個人的資料の提出を請求する。
- j) 実施当局に対し労働者及び使用者に対し国の保障法が定める義務の履行に影響を与えるか、または与え得る労働者に関する総ての事実と状況を通告する。
- k) 一般的にはその期間及び方法に従い、本法に定める他の規定または実施当局が発令する規定を履行する。

国の官庁及び機関、特別会計業務、社会事業、国有会社及びどのような法人組織であれ国が株式の過半を所有する会社は、いずれも以上列記した義務に従うものとする。

第57条—使用者が規定する額を保留しない場合は、その額を以て加入者に対する負担を定める公庫の権利を妨げることなく、保留の行われなかった額の納付責任は個人が負うものとする。

Ⅶ 加入者及び受給権者の義務

第58条—加入者は他の法律または附則による規定を妨げることなく、下記の義務に従うものとする。

- a) 保障法に対するその状態について実施当局が要求する報告書を提出する。
- b) 使用者が第56条b項に定める義務を履行しない場合、当該公庫に対しその翌日から60日以内に直接その加入を申請する。
- c) 第56条i項に定める宣誓書を使用者に提出し、また恩給・年金・退職年金または無償年金の受給資格を取得した日から起算し30日以内にこれを現状に適合したものとする。
- d) 国の保障法が定める義務に対する使用者側の不履行に基づく総ての事実または状況を実施当局に通告する。

第59条—本制度の受給権者は、他の法律または附則による規定を妨げることなく、下記の義務に従うものとする。

- a) 保障法に対するその状態について実施当局が要求する報告書を提出する。
- b) 享有する恩給の全部または一部の受け取りに影響を与えるか、または与え得る法規の定める総ての状態を当該公庫に通告する。

Ⅷ 一般規定

第60条—行政権は、異なる恩給制度を社会保障に対する国の単一システムに統合する目的を以て本法の原則に対する地方の恩給及び年金に関する法律制度の適合を各州政府の任務とする。

第61条—行政権は、使用者が各暦年内に、その期間中に納付すべき掛金及び分担金の前納として定期的に一定額を公庫に納付することについて、1年

前における報酬基準及びその他の指数に対し、臨機の調整を行った上で、これを規定することができる。

同様に掛金及び分担金の納付、受給額の決定に対する基準表または早見表を定めることができる。

第62条—行政権は、老衰または衰弱を早める決定的な業務の場合、普通恩給の取得に対する差別年齢及び差別業務の範囲を定めるための権限を有する。

その場合、年齢及び業務の範囲は、第28条における規定に比して5年以上これを短縮することはできない。

第63条—法律14,473号(教育職員法)第52条c)項に定める部分的普通恩給は、教員か否かを問わず、教育及び他の業務を遂行していて、これらの何れかにより、また他の業務の継続により普通恩給を取得することができる加入者にこれを許可する。

教員の身分による基本報酬は、完全にこれが停止した時のみ計算を行う。停止が確定したとき、受給者は、業務及び職務または継続する職務に該当する報酬の計算によって、部分的に恩給を調整することができる。

第64条—普通恩給または老齢恩給の取得に必要な条件を有する加入者は下記の規定に従うものとする。

a) 年金を享受するためには、法律14,473号第52条c)項及び本法第66条に定める場合を除き、総ての被用関係業務を停止しなければならない。

b) 被用関係の何れかの業務に、再び従事する場合は、法律15,284号および本法第66条に定める場合を除き、業務を停止するまで恩給の支給を中止する。

但し行政権は、一般的資格により一定期間、恩給受給額の減額により限られた両立性を有する制度を定めることができる。

法律15,284号に規定する場合を除き、新業務が最低3年の期間に達することを条件として、新業務の計算による調整または変更に対する権利を有する。

c) 計算された業務の種類がどのようなものであっても、恩給の給付を申請しこれを享受し、何らの非両立性もなしに自営業務を継続し、またはこれに再び従事することができる。

最低3年の掛金つき期間に達する場合、継続するかまたは再加入する自営業務の計算により調整または変更に対する権利を有する。

b)項およびc)項の最終節に定める条件は、老齢恩給における変更に対してはこれを適用しない。

第65条— 廃疾恩給の享受は、総ての被用関係業務の実行とは相容れないものとする。

老齢恩給の享受は、国・州及び郡の他の恩給または退職年金とは、相容れないものとする。

第66条— 国立総合大学、州立総合大学または国の行政権により認可を受けている私立総合大学、あるいは単科大学、学校、学部、研究所およびその他これらに所属する大学水準の施設において、教育または研究の職務に復帰するか、または継続する受給者は、何の制限もなしに恩給を享受することができる。

行政権は、他の大学水準の科学または研究に対する公立施設、あるいは研究所において行われる教育または科学研究の職務に対し、その両立性を拡大することができる。また本節及び前節に規定する場合における両立性の範囲を、恩給受給額の被額によって定めることができる。

本条に定める両立性は、1またはそれ以上の業務を遂行する教員または研究員に対してもこれを適用することができる。

教員または研究員が、継続を選択した職務に基づく恩給を取得した場合、計算の締切は恩給の申請日に行うものとする。

停止が確定した場合、教育または研究の業務を継続中の受給者は、継続職務に該当する業務と報酬の計算に従い、調整または変更を受けることができる。廃疾恩給における変更の場合を除き、新業務が最低3年の期間に達する

ことを条件として、教育または研究の業務に復帰した者も同じ権利を有する。

第67条—給付の享受と職務の遂行の間に完全な非両立性または限られた非両立性が存在する場合、業務に復帰する受給者は、その職務に復帰した日から90日の期限内に、受給権者の属する公庫に文書を以てその事実を明確に届け出なければならない。この事実を知る使用者もまた同様の義務を有する。

第68条—前条に定める方法と期限に従い、届出義務を履行しない受給者は、総ての調整または変更に対し新しい遂行業務を計算する権利を自動的に失うものとする。公庫が業務に復帰したことを知った際に、受給者が新業務を継続している場合、第64条b)項の規定に基づいて給付の停止または減額を行う。更に受給者は、恩給の受給額として不当に得た額を利子と共に返還しなければならない。その額は、業務を継続する場合は、受給権を有する給付から全額を控除し、反対の場合は第46条d)項に定める範囲で負債を構成するものとする。

受給者が前条の規定に違反していることを知りながら、その事実を公庫に届け出なかった使用者は、恩給の受給額として受給者が不当に得ていた額の5倍に相当する罰金が課せられる。

第56条i)項に定める宣誓書を使用者側が提出しないか、または使用者が掛金としての保留を行わない場合、労働者が恩給の受給権者であれば使用者はこの事実を知っていたものとみなす。

第69条—本法が定める恩給は、法律9,688号における規定およびその改正、追加職業規定、その他労働契約を規制する法律規定による給付は、これを除外せず、また停止もしない。

第70条—恩給給付の手続のため、加入者は業務停止に関する証明書の提出を必要としないが、被用関係業務における停止の確定とその際に施行中の法律に対しては、政令の公布により条件を定めるものとする。

公庫は受給手続の開始に対する正当性を要求することなく、業務認定の申請に対してはいつでも提出されたとき順次これを処理する。連続的延長は5

年の定期性を以てのみ申請することができるが、何らかの給付を申請するため、または労働契約の解消により必要とする場合はこの限りではない。

第71条—特定の証拠または宣誓書により計算された業務または報酬に基づく恩給の変更及び受給額の調整は、共にこれを受けることはできない。

加入者またはその権利相続人の宣誓書のみによる業務の計算は、何れの場合においても、当該業務の差別性または特殊性を考慮する権利を与えない。また独自の証拠書類により業務の差別性または特殊性を証明することもできない。

第72条—1968年12月31日以後に停止し、業務に復帰したか、または復帰する受給者は下記の規定に従うものとする。

- a) 本法に規定する他の取得に対する必要条件を証明するかぎり、給付の変更を行うことができる。
- b) 本法に定める給付の何れかを享受する場合、新業務および報酬の計算に従ってその受給額を調整することができる。
- c) 本法に定める何れかの給付の取得に対する必要条件を証明しない場合、期間を計算せず、新業務における受取報酬が更に有利な結果となることを条件として、受給額の調整のみを行うことができる。

調整または変更の手続に対しては、第64条b)項最終節または第66条最終節の規定条件を配慮しなければならない。

変更及び調整は本法の規定を適用してこれを行う。

第73条—異議申立て推の全部または一部を却下する確固たる司法上または行政上の決定が再び公布された場合は、その内容に従うものとする。手続再開の結果として新規の申請に対し、第44条a)項および第80条の規定目的によりこの権利の認定が行われた場合は、手続再開の請求日を申請日として考慮する。

第74条—例外的な状況が妥当なものである場合、行政権は一般的資格によるか、または規定する方法と条件に従う一定部門の加入者に対し、給付の前

渡し制度を定め恩給及び年金の申請者にこれを許可することができる。

第75条—本制度の管理は、法律 17,575/67により設立された商工業および民間企業、ならびに国家及び公共事業の職員に対する各国立保障公庫がこれを担当する。

第76条—本法施行以前の法律の適用により、本法第 4.9 条 2)項 a)号に定める率より低い額を生じる許可消または許可する普通恩給及び廃疾恩給の受給額、ならびにその給付に基づく年金は、上記率と同一か、または同等の額に達するために調整を行う。その目的のため国家社会保障局は、本法の施行日から起算し最高 1 年の期限内に、規定額を漸次達成するための必要な調整を指示する。最初の調整は 1976 年 11 月 1 日から支給する。上記の国家機関は、当該手続の基準を定める。

第77条— 1967 年中に 53 歳に達した男子は、59 歳で普通恩給に対する権利を有する。同年中に 54 歳以上に達した者は、58 歳で上記恩給に対する権利を有する。

第78条— 1967 年中に、49 歳以上に達した女子、または完全に普通恩給を取得するため同年 6 月 15 日までに施行中の規定による必要年齢に達した女子は、54 歳で普通恩給に対する権利を有する。

本条及び前条における規定は、これに定めるもうより高齢の限られた普通恩給に対しこれを規定した 1968 年 12 月 31 日までの施行制度に含まれる者には適用しない。

第79条— 2 またはそれ以上の者により行われた業務、または唯一の資格者により行われた異なる業務より生じる給付は、双方共に累計に対する法規上の障害が存在しないことを条件として恩給の最高受給額まで累計することができる。給付が国立保障公庫または BUENOS AIRES 市社会保障市営公団の担当で、その額が前記規定の限度を超える場合は、その減額によってその額が法定の最低額以下となっても、また他の給付額に吸収されるものであっても、最終の許可受給額からこれを減額する。

州または郡の恩給制度に属する給付の何れかが、その最高額を定めないか、または受給額の比例減少を規定しない場合、国立保障公庫または BUENOS AIRES 市社会保障市営公団の担当でその減額により法定の最低額以下となっても、また他の給付額に吸収されるものであっても、受給者が受け取る他の額に加算し、第1節に定める限度に達するまで給付額から独占的にこれを減額する。

IX 追 加 規 定

第80条—給付を許可する公庫は、加入者の選択により、その制度において連続的または非連続的に少くとも10年の掛金期間を証明できる恩給相互システムに含まれる何れかとする。

加入者が、前節に定める最低年数を何れの公庫の制度においても証明できない場合、最も長期の掛金に該当する公庫を給付の支給者とする。同様に2以上の公庫の制度において同一の掛金期間を証明する場合は、その何れかを選択し、給付の申請を行うことができる。

前節に定める掛金の最低期間または最高期間を定めるために、商工業及び民間企業、並びに国家及び公共事業の職員に対する各国立保障公庫において証明されたものは同一の公庫に属するものとしてこれを合算する。その場合恩給を許可する公庫は、最高期間を証明する上記のものか、または証明期間が双方同一であれば、加入者の選択する公庫とする。

納入手続によって認定が可能であっても、当該制度の施行以前に該当する掛金期間はこれを考慮しない。

第81条—業務の認定は、法令9316/46号の定める移転には従わないものとする。

上記規定は、本法の施行日に実施されなかつた移転に対してもこれを適用する。

本条の規定は国立保障公庫，BUENOS AIRES 市社会保障市営公団，及び同種システムを制定している恩給及び年金に対する，州及び郡の公庫または公団の間にこれを施行する。業務の認定を行う公庫または公団による移転の延滞は，上記に該当する場合，給付の許可及び清算に対する障害とはならない。

第82条—その種類と資格がどのようなものであっても，恩給および年金法に規定する恩典に対する権利は時効とはならない。

変更また調整に基づく額を含め，恩給請求の申請書の提出以前に受け取っている恩給及び年金の受給額に対する支払い義務は時効期限を1年とする。

恩給の申請後に受け取っている受給額の支払い義務は時効期限を2年とする。

公庫に対し申請書を提出すれば，申請手続を行う際に申請者が恩給の債権者であることを条件として時効期限を中断する。

第83条—第48条，第61条第2節，第74条及び第79～82条の規定は，法律18038号(1974年公布)の制度に対してもこれを適用する。

第80条及び第82条の規定は，同様にBUENOS AIRES 市，州及び郡の恩給及び年金制度に対してもこれを適用する。

第84条—法令7672/63号により承認済の外交関係におけるウィーン協定第33条の効力を回復する。

法律 21,327 号

1976年6月4日裁可及び公布

法律 21,118 号の廃止

第1条—法律 21,118 号を廃止する。法令 18,038/68号(1974年公布)第52条に代わる第1条17点および第2条第1節はこれを除外する。また前記法律により廃止または改正された規定の効力を回復する。

第2条—法律 21,118 号の適用により許可済または未許可の受給額は、その額が、本法で再び制定する受給額決定基準の適用によって生じる額に達するまで、本法の施行日に受け取る相当額にこれを凍結し、その時以後は上記基準に従い計算を行う。

法律 21,118 号または法令 18,037/68号(1974年公布)及び 18,038/68号(1974年公布)の適用により、行政権が定める最大限度を超える許可済または未許可の受給額は、その額が上記の最高限度を超えるまで、本法の施行日に受け取る相当額に凍結する。

第3条—法令 18,037/68号(1974年公布)第31条に規定する老齢恩給およびその給付に関する上記法令の他の規定に対する回復は、法律 21,118 号の施行によってこれを行う。

第4条—法令 18,037/68号(1974年公布)第65条及び法令 18,038/68号(1974年公布)第44条に対し次の節を追加する。

老齢恩給の享受は、国、州または郡の他の恩給または退職年金とは相容れないものとする。

第5条—60日の期限内に、社会福祉省は、恩給及び年金に関する国の現行制度に対して必要かつ適当と判断する改革案を行政権の決定に委ねる。

第6条—本法は公布の翌日からこれを施行する。

第7条—これを通達し、公布し、国家公文書記録局に回付して、保管すること。

VIDELA JULIO J. BARDI

法律 21,451 号

1976年11月3日

国定新恩給法

第1条一次に指示するとおり、法律18,037号(1. a. 1974)を改正する。

1. 第2条 a) 項最終節を廃止する。
2. 第9条を廃止する。
3. 次のとおり第10条を改正する。

第10条—個人の掛金及び使用者負担の分担金はこれを義務とし、本法の規定に従い、システムの経済的財政的必要性に基づいて行政権が定める報酬の率に相当するものとする。その徴収率は差別制度または一定業務の特殊性に該当するもののほかは例外を認めず、これを均一とする。掛金及び分担金の納付は16歳の年齢に達した者の義務とする。

4. 第11条第1節における“勘定の収益にはならない代表の旅費および費用”の字句は“実際に消費され証拠書類により立証されるものを除き、代表の旅費及び費用”の字句にこれを改正する。

5. 第11条第2節における“証明済勘定の収益”の字句は、“費用を立証する証拠書類”の字句にこれを改正する。

6. 第13条第1節は、次のとおりこれを改正する。

第13条—家族手当・労働契約の解消に基づく賠償金・受用しない休暇および労働災害または職業上の疾患により生じた永続的不能に対する賠償金は報酬としない。また奨学金として支給されたものも報酬とはしない。

7. 第15条第1節は次のとおり改正する。

第15条—本制度に含まれる業務、または他の恩給相互システムに含まれる何れかの業務により、16歳以後連続的または非連続的に提供された業務期間を計算する。本法の施行以前における16歳以前の提供業務は当時これに該当する掛金及び分担金が履行されている場合のみ、これを許可した制度

において計算を行う。

加入者が16歳以前に不能となるか、または死亡したときは、場合によって、廃疾恩給または年金のためにのみ、その年齢以前の遂行業務を計算する。

8. 第18条a項における“中断しない”の字句は“停止するが解消しない”の字句に改正する。

9. 第18条b項における“18”の字句は“16”に改正する。

10. 第18条c項は次のとおり改正する。

c) 通常召集、動員または特別召集による義務兵役期間。編入時に加入者が業務中であつたことを条件とし、召集日より軍務終了後30日までを計算する。

11. 第18条c項第2節として次を追加する。

軍人の退職年金に対して計算された期間中、前項記載の者により行われた民間業務は、恩給を取得するためには考慮しない。

12. 第20条第1節は次のとおり改正する。

第20条—名譽職に該当する掛金及び分担金を定めるためには、計算の申請日に施行中の同一業務または類似業務に対する規定報酬を受けているものとみなす。

13. 第21条は次のとおり改正する。

第21条—通常召集、動員または特別召集による義務兵役期間に該当する報酬として、その編入日に加入者が受け取る報酬を計算する。その報酬計算は、掛金及び分担金の支払いを必要としない。

14. 第25条は、次のとおり改正する。

第25条—使用者が定められた期日に、保留している掛金及び自身が負担する分担金を納付しない場合でも、加入者はそれぞれの業務及び報酬の計算に対する権利を保有する。

15. 第25条2項として、次を追加する。

第25条(2)—使用者が掛金として、これに相当する保留を行わなかった

場合、1976年12月31日以後の業務に対してもまた報酬に対しても、計算もまた認定も行わない。但し、怠慢の発生後90日以内に労働者が国家保障収税局または公庫に対し、これに関する届出を行った場合はこれを除外する。

16. 第26条c項として次を追加する。

e) 埋葬手当

17. 第26条2項として次を追加する。

第26条(2)―給付に対する権利は、業務の停止日に施行中の法律による恩給及び権利発生人の死亡日に施行中の年金に対し、明確な反対の規定ある場合を除き、実質的にこれを有効とする。

18. 第27条b項は次のとおり改正する。

b) 相互システムに含まれている恩給制度の1またはそれ以上に計算可能な30年の業務を証明する者。但しその内少くとも15年は掛金を納付しているものとする。

行政権は、本法の施行期間がこれを妨げない場合、前節に定める掛金の最低年数を上げることができる。

加入者または権利相続人の選択と、単に普通恩給を取得するために必要な年数を満たすために、第1節に定める掛金の最低年数または行政権が定める最低年数を超える1959年1月1日以前の業務は、掛金の期間に該当しても、またはしなくても、給付の許可機関である公庫により、その制度に属していない者であっても、加入者の簡単な宣誓書によってその計算を行う。但し実在の証拠により当該業務の不履行が明らかとなったものはこれを除外する。

これら業務の計算は、加入者に対する掛金の納入手続には関与しない。

19. 第28条を廃止する。

20. 第29条最終節における“非教員”の字句を削除する。

21. 第29条に、次の節を追加する。

給付に対する申請は、労働契約の解消後、または第43条第2節に規定す

る期限の満期後、1年を過ぎて手続が行われた場合は、加入者はその契約の解消日または上記期限の満期日には、その能力を有していたものと推定する。その不能の発生原因がその当時疑いよりのない形で存在していた場合はこれを除外する。

不能の訴えとその発生日を証明するための判断資料を提供するのは関係者の責任とする。

医療業務および国、州ならびに郡の保健機関が発給する意見書は、根拠を明らかにし、その場合における加入者の不能の程度、その一時的または永続的症状ならびに不能の発生日を指示しなければならない。

業務の停止日における不能が立証された上、直前の10年間にわたり、加入者が中断することなく業務を継続していた場合、不能は労働関係中に発生したものと推定する。

22. 第38条は、次のとおり改正する。

第38条—受給者または業務中の加入者あるいは恩給権を有する加入者が死亡した場合、権利発生人の下記親族が年金を享受する。

- 1) 寡婦、または労働能力がなく権利発生人の死亡日にその被扶養者で、下記の者と権利を共有する寡男。
 - a) 18歳未満の子である未婚の男子、子である未婚の女子、子である寡婦。寡婦の場合は、本法に基づく年金として選択するものを除き、恩給・年金・退職年金または無償年金を享受していないことを条件とする。
 - b) 子である未婚の女子、および死亡直前の10年間、日常的に連続して権利発生人と生計を共にし、死亡当時50歳に達し、その被扶養者であった子である寡婦。後者の場合はいかなる営利業務も行ったことなく本法に基づく年金として選択するものを除き、恩給・年金・退職年金または無償年金を享受していないことを条件とする。
 - c) 子である寡婦、および女子である離婚者または専ら夫の責任による上、夫から扶養手当を受けていない別居者。これら総ての者は労働能力がな

く、権利発生人の死亡日にその被扶養者で、本法に基づく年金として選択するものを除き、恩給・年金・退職年金または無償年金を享受していないことを条件とする。

d) 孫である未婚の男子、孫である未婚の女子および孫である寡婦。これら総ての者は、18歳未満の両親を失った孤児で、寡婦の場合は、本法に基づく年金として選択するものを除き、恩給・年金・退職年金または無償年金を享受していないことを条件とする。

2) 前項の条件に従う孫である男子および女子。

3) 寡婦、または1項の条件に従い労働能力がなく権利発生人の死亡日にその被扶養者であった両親と権利を共有する寡男。これらの者は、本法に基づく年金として選択するものを除き、恩給・年金・退職年金または無償年金を享受していないことを条件とする。

4) 前項の条件に従う父母。

5) 未婚の兄弟姉妹及び姉妹である寡婦。これら総ての者は、18歳未満の両親を失った孤児で、権利発生人の死亡日に被扶養者であり、本法に基づく年金として選択するものを除き、恩給・年金・退職年金または無償年金を享受していないことを条件とする。

上記順序は限定的なものとする。1項における順位は、専有的なものではないが、1項～5項間に定める順位は専有的なものとする。

本条における規定目的のため、実施当局は受給権者により申請のあった身分上の行為に対する有効性と法的効力について決定を行うため、管理本部にその権限を与える。

年金は権利発生人の恩給権より生じる給付であり、いかなる場合にも、その順位以外年金に対する権利は生じない。

23. 第40条第1節における“および報酬ある業務を行わず”の字句を、“報酬ある業務を行わず恩給・年金・退職年金または無償年金を享受しない”の字句に改正する。

24. 第42条を、次のとおり改正する。

第42条—権利相続人の年金に対する権利が消滅し共有者がいない場合、その給付は権利発生人の死亡日に、第38条に列記する恩給権と優先順位に従い、年金を取得するための必要条件を備えた受給者または加入者の親族がこれを享受する。但し他の権利相続人ではない上、前資格者に対する年金の消滅日に、労働能力がなく、本法に基づく年金として選択するものを除き、恩給・年金・退職年金または無償年金を享受していないことを条件とする。

25. 第44条b項を、次のとおり改正する。

b) 権利発生人の死亡による年金は、その死亡日または合法的に決定された死亡推定日の次の日からとする。但し、前資格者に対する年金の消滅日の翌日からの支給を定める第42条における規定の場合にこれを除外する。

26. 第44条2項として、次を追加する。

第44条2項—埋葬手当は法律21,074号の規定に従うものとする。

27. 第45条は次のとおり改正する。

第45条—給付は次の性格を有する。

- a) 完全に個人的なものであり、また受給者本人のみがこれに該当する。
- b) 第45条2項に規定する場合を除き、譲渡することも、また何らかの権利によって第三者に振替えることもできない。
- c) 扶養料及び訴訟費用に対する分担の理由を以て差押えを行うことはできない。
- d) 当該司法当局および管理当局が社会保障機関の受取債権より生じる債務として、または恩給・年金・退職年金または無償年金の受給額の不当な収受に対して規定する控除には従うものとする。その控除は給付の受給月額^の20%を超えてはならない。但し、負債を継続期間内に案分する場合、上記比率によってはその期限内に負債を解消できない場合はこれを除外する。

e) 法律に規定する理由によつてのみ消滅する。

上記規定に反する総ての法律行為は無効であり、どのような価値も有しない。

28. 第45条2項および第45条3項として、次を追加する。

第45条(2)―給付は受給権者の前以ての正式かつ明確な同意により、受給権者が給付の前払いを協定した公共機関、組合法人の労働者および使用者の職業団体、社会事業協同組合および共済組合に対し、これを振替えることができる。

第45条(3)―給付の許可決定が事実または確実な立証行為によつて、完全に無効であることが判明した場合、たとえ給付が実施中であっても、根拠ある決定に従い管理本部において違法の理由により停止・破棄・変更または代替を行うことができる。

29. 第46条は次のとおり改正する。

第46条―普通恩給および廃疾恩給の受給月額は、下記の基準に従い再評価された報酬の月間平均報酬の70%から82%の率に等しいものとする。

1) 総ての計算された業務が被用関係において行われた場合、業務停止直前の5暦年間に含まれる最も有利な連続的または非連続的の3暦年間に受け取り、再評価された報酬を均等に分割する。

前節に定める再評価を実施するために、受給額の決定に対する計算期間に含まれる被用関係業務による報酬は、報酬の一般水準の変動に従い各年の12月31日に国家社会保障局が定める率を以て乗じる。

前節の規定に基づいて得た額は、次に業務停止日に施行中の第52条に関する修正率を以て乗じる。

廃疾恩給の場合においては、加入者が最低3年間の業務を証明しない場合は、計算された総ての期間中に受け取り、該当する修正率により再評価された報酬を均等に分割する。

2) 前項に基づいて得た平均額に対し、次の率の一つを適用する。

a) 業務停止の際に、加入者が普通恩給を取得するため、本法による規定

年齢を3年以上超えていない場合、75%。

b) その際に、加入者が規定年齢を3年またはそれ以上超えている場合、78%。

c) その際に、加入者が規定年齢を4年またはそれ以上超えている場合、80%。

d) その際に、加入者が規定年齢を5年またはそれ以上超えている場合、82%。

以上規定する率の増加は、受給額の調整または業務を継続するか、または業務に復帰する受給者の給付変更の場合は、これを適用しない。

3) 被用関係または自営の業務を連続的あるいは同時的に計算する場合、受給額は被用関係業務に対する本法の適用により生じる額と、その固有制度に基づいた自営業務に該当する額を合算して定める。双方共に普通恩給を取得するために必要とする最低年数と比較し、業務の各等級に対する計算期間に比例してこれを計算する。

30. 第47条は次のとおり改正する。

第47条—老齢恩給の受給月額は、前条1°)項に基づいて定める平均額の60%に等しいものとする。

31. 第48条は次のとおり改正する。

第48条—報酬の平均額を定めるために、名誉職に該当するものはこれを考慮しない。また第53条の規定を妨げないかぎり、年間追加俸給もこれを考慮しない。

32. 第49条は廃止する。

33. 第50条は廃止する。

34. 第51条は次のとおり改正する。

第51条—年金の受給額は、権利発生人が享受していたか、またはこれに該当していた恩給受給額の75%とする。

35. 第52条は次のとおり改正する。

受給額は、報酬の一般水準の変動に基づいて変更し得るものとする。

上記一般水準において最低 10 〇の変動が生じたとき、または何れかの率で報酬の全般的増加を定めたときから 60 日以内に、国家社会保障局は、その変動に等しい率で受給額の調整を発令する。

上記の国家社会保障局は、同様に前節に定める変動性に対する目的を考慮した上で、受給額の決定に対し適用するため、変動を反映する修正率を定める。

報酬の一般水準の変動を限定するため、国家社会保障局は、永続的な調査を行い、各対象業務において生じた変動を、これらに含まれる加入者数とを比較して勘案する。

第 46 条に関する率及び本条に記載する修正率は、これを官報に公示する。

36. 第 54 条は次のとおり改正する。

第 54 条—行政権は、本法の公布日に施行中の額に対し、第 52 条に基づき該当する倍数を適用することにより生じる額以上の最低受給額を定めるための権限を有し、給付を取得するために考慮される報酬が僅少のため、加入者の生活条件では妥当な負担金を構成し得ないことが明らかに推定される場合、これに対し最小限の差別を定めることができる。

該当する倍数を含む許可済または未許可の恩給の最高受給額は、本法の公布日に施行中の普通恩給に対する最低受給額の 15 倍に等しい額とする。公布日以後上記最高額は、第 52 条に基づきこれを調整する。

37. 第 53 条は廃止する。

38. 第 56 条 b 項及び d 項は次のとおり改正する。

b) 労働関係の開始日より起算し 30 日の期限内に 16 歳未満の未成年者であっても、本制既に含まれてる労働者に対する加入または届出を行い、直ちにこの事実を文書を以て労働者に通知する。

d) 報酬から個人の掛金に該当する控除を行い、国家保障収税局の指示に従いこれを供託する。

39. 第56条 h 2 項として次を追加する。

h 2) 労働関係の開始後 30 日以内に、本制度に含まれる労働者に文書を以て恩給・年金・退職年金または無償年金の受給権者であるか否か、是定の場合は許可機関をも指示する宣誓書および給付に対する個人的資料の提出を請求する。

40. 第58条 b 2 項として次を追加する。

b 2) 第56条 h 2 項に関する宣誓書を使用者に提出し、また恩給・年金・退職年金または無償年金に対する受給資格を取得した日から起算して30日以内に、これを現状に適合したものとする。

41. 第61条に次の節を追加する。

同様に、掛金及び分担金の納付および受給額の決定に対する基準表または早見表を定めることができる。

42. 第62条は次のとおり改正する。

第62条—行政権は、老衰または衰弱を早める決定的な業務の場合における、普通恩給の取得に対する差別年齢および差別業務の範囲を定めるための権限を有する。

その場合、年齢及び業務の範囲は第 20 条による規定に比し、5年以上これを短縮することはできない。

43. 第64条に次の節を追加する。

b) 項及び c) 項最終節に定める条件は、廃疾恩給の変更に対してはこれを適用しない。

44. 第66条における“調整、変更または改善”の字句は“調整または変更”の字句に改正する。

45. 第66条最終節に“廃疾恩給における変更の場合を除き”の字句を追加する。

46. 第67条は次のとおり改正する。

第67条—給付の享受と業務の遂行の間に完全な非両立性または限られた非

両立性が存在する場合、業務に復帰する受給者は、業務に復帰した日から90日以内に、受給権者の属する公庫に文書を以てその事実を明確に届け出なければならぬ。この事実を知る使用者もまた同様の義務を有する。

47. 第68条は次のとおり改正する。

第68条—前条に定める形式と期限に従い届出手続を履行しない受給者は、総ての調整または変更に対し新規の遂行業務を計算する権利を自動的に失うものとする。公庫が業務に復帰したことを知った際に、受給者が新業務を継続している場合、第64条b項に基づいて給付の停止または減額を行う。更に受給者は恩給の受給額として不当に得た額を利子と共に返還しなければならない。その額は業務を継続する場合は受給権を有する給付から全額を控除し、反対の場合は第45条d項の範囲で負債を構成するものとする。

受給者が前条の規定に違反していることを知りながら、その事実を公庫に届け出なかった使用者は、受給者が恩給の受給額として不当に得ていた額の5倍に相当する罰金を課せられる。

第56条h2項に定める宣誓書を使用者側が提出しないか、または使用者が掛金としての保留を行わない場合、労働者が受給権者であれば、使用者はこの事実を知っていたものとみなす。

48. 第70条は次のとおり改正する。

第70条—恩給給付の手続のために、加入者に対し業務停止証明書の提出は要求しないが、被用関係業務における停止の確定と、その当時施行中の法律に対しては、政令の公布により条件を定める。

公庫は受給手続の開始の正当性を要求することなく、業務認定の申請に対してはいつでも提出されたとき順次これを処理する。連続的延長は何らかの給付を申請するため、または労働契約の解消により必要とする場合を除き、5年の定期性をもってのみ申請することができる。

49. 第72条は次のとおり改正する。

第72条—1968年12月31日以後に業務に復帰したか、または復帰する受

給者およびこれを停止する受給者は、次の規定に従うものとする。

- a) 本法に規定する他の取得に対する必要条件を証明するかぎり、給付を変更することができる。
- b) 本法に定める給付の何れかを享受している場合、新規の業務及び報酬の計算に従ってその受給額を調整することができる。
- c) 本法に定める給付の何れかを取得するための必要条件を証明しない場合、期間を計算せず、新業務における受取報酬が更に有利な結果となることを条件として、受給額の調整のみを行うことができる。

変更または調整の手続に対しては、第 64 条 b 項最終節または第 66 条最終節に規定する条件を配慮しなければならない。

変更及び調整は本法の規定を適用してこれを行う。

50. 第 72 条 2 項及び第 72 条 3 項として次を追加する。

第 72 条(2)―異議申立ての全部または一部を却下する確固たる司法上または行政上の決定が再び公布された場合は、その内容に従うものとする。手続再開の結果として新規の申請に対し第 44 条 a 項及び第 80 条の規定目的により、当該権利の認定が行われた場合、手続再開の請求日を申請日として考慮する。

第 72 条(3)―例外的な状況が妥当なものである場合、行政権は一般的資格によるか、または規定する条件と方法に従う一定部門の加入者に対し、給付の前渡し制度を定め恩給及び年金の申請者にこれを許可することができる。

51. 第 73 条第 2 節はこれを廃止する。

52. 第 74 条は次のとおり改正する。

第 74 条―本法施行以前の法律の適用により、本法第 46 条 2 項 a 号に定める率よりも低い額を生じる許可済または未許可の普通恩給及び廃疾恩給の受給額、ならびにその給付に基づく年金は、上記率と同等または類似の額に達するために調整を行う。その目的のため国家社会保障局は、本法の施行日から起算し最高 1 年の期限内に、指定額を漸次達成するため必要な調整を指示する。最初の調整は 1976 年 11 月 1 日から支給する。上記の国家機関は当該

手続の基準を定める。

53. 第77条は次のとおり改正する。

第77条—2またはそれ以上の者により行われた業務または唯一の資格者により行われた異なる業務より生じる給付は、双方共に累計による法律上の障害がないことを条件として、恩給の最高受給額まで累計することができる。給付が国立保障公庫またはBUENOS AIRES市社会保障市営公団の担当で、その額が前記規定の範囲を超える場合、その減額によってその額が法定最低額以下となっても、または他の給付額に吸収されるものであっても、最終の許可受給額からこれを減額する。

州または郡の恩給制度に属する給付の何れかが、その最高額を定めないか、または受給額の比例減少を規定しない場合、国立保障公庫またはBUENOS AIRES市社会保障市営公団の担当で、その減額によってその額が法定最低額以下となっても、または他の給付額に吸収されるものであっても、受給者が受け取る他の額に加算し、第1節に定める限度に達するまで給付から独占的にこれを減額する。

54. 第79条は次のとおり改正する。

第79条—業務の認定は法令9316/46号に定める移転には従わないものとする。

上記規定は本法の施行日に実施されなかった移転に対してもこれを適用する。

本条の規定は国立保障公庫、BUENOS AIRES市社会保障市営公団および同種システムを制定している恩給及び年金の州及び郡の公庫または公団の間に施行する。業務の認定を行う公庫または公団による移転の遅延は、上記に該当する場合、給付の許可及び清算の障害とはならない。

55. 第80条最終節はこれを廃止する。

56. 第81条は次のとおり改正する。

第81条—第45条3項第61条第2節、第72条3項および第77条～第80条の規

定は、法律 18,038号(1. 0 1974) の制度にもこれを適用する。

第78条及び第80条の規定は、同様に BUENOS AIRES 市及び各州並びにその郡の恩給及び年金制度にもこれを適用する。

57. 第83条及び第85条による廃止規定の効力を回復することに関係なく、第82条及び第83条を廃止する。

第2条—本法施行日の翌月第1日より、法律 18,037 号(1974 年公布) 第68条の規定に基づいて定められた恩給受給額に対する 10 %の永続的減額はこれを無効とする。

同日より上記減額を受けた恩給に基づいて受給額を調整する。

第3条—本法の公布以前に業務に復帰し、また給付の享受と業務の遂行の間に完全な非両立性、または限られた非両立性が存在しながら該当する届出を行っていない受給者は、本法公布の日から起算し 90 日の期限内に、文書を以て受権者の属する公庫にその事実を届け出る場合は、両立性の限度を超える受取額の返済義務は、これを免除する。

上記規定は規定外の他の何れかの方法で、非両立性に関する基準違反に対し、本法の公布日から起算し 90 日以内に、これを明らかにしたか、または明らかにする手続を行った受給者に対しても、新規の届出を必要としないでこれを適用する。

本条に基づく免除は、受給者が復帰した被用関係の業務において受け取った報酬に該当する掛金・分担金およびその追徴金には適用しない。

第1節に規定する状態にある受給者は、期限内に届出を行わない業務に関して業務復帰の届出または表示を行った日以後、連続的または非連続的に最低3年間の業務期間を証明する場合、調整または変更の何れかに対してのみ業務を有効とすることができる。当該業務を考慮した結果として生じる新受給額は、本法公布後に行われる調整または変更の申請日の翌月第1日からこれを支給する。

本条に定める免除は、すでに決定済または手続中の場合における業務にも

これを適用する。

本条における規定は、第1節に定める違反の結果としてすでに公庫により受取済、控除済または保留済の額の重複に対する権利はこれを与えない。

第4条—使用者は本法の施行日に業務中の労働者に対し、本法の公布日から起算し90日の期限内に、本法により合併された法律18,037号(1974年公布)第56条h2項に定める宣誓書を請求しなければならない。

第5条—法律20,740号及び法律17,310号第9条及び法律18,037号(1974年公布)第62条に基づく権限の行使により行政権が定める差別制度は法律20,740号により改正または廃止が行われるまで効力を継続する。

第6条—1974年7月26日付大統領令338号を追認する。

第7条—法律21,073号を廃止する。

第8条—16歳と18歳の間に含まれる個人の掛金及び分担金の実施義務は、1976年11月1日より施行する。

第9条—1976年7月16日付大統領令1,319号第1条を実施する各号に含まれる法規を引用した法律18,037号(1974年公布)の条項における“法規”の字句を“法律”に改正する。

第10条—本法は公布の次の日より施行する。

第11条—これを通告し、公示し、国家公文書記録局に回付し、保管すること。

1976年11月24日 政令535号

恩給給付の調整

第1条—1976年11月4日以前の法律の適用により許可済または未許可の恩給及び年金の給付受給額で、法律21451号により改正済の法律18037号（1974年公布）第46条第2項a)概に規定する率より以下となるものは、本政令の規定に従いこれを調整する。

第2条—法律21118号公布以前の法律の適用によって許可済または未許可の給付に対する調整を実施するため、1976年10月31日より多い倍数、前渡し金、調整または均等化措置を伴う最初の受給額が何れの時期にも最低額または最高額の適用による作用を受けていない場合に相当する受給額を基本額として採用する。

第3条—1976年10月31日に調整された受給額は、前条の規定に基づいて決定される基本受給額を2.5325の率を以て乗じて得た額から、恩給の場合は9,229ペソ36センターボ（ $\text{P}9,229.36$ ）、年金の場合は6,953ペソ71センターボ（ $\text{P}6,953.71$ ）を差引いたものとする。

第4条—法律21118号および21327号の適用による許可済または未許可の給付に対する場合は、最初の受給額として法律18037号（1974年公布）の規定に基づいて行われた計算の結果を採用する。

1976年10月31日または給付の支給開始日に調整された受給額は、これが後者である場合、大統領令1601/75号または1976年2月5日付502号にそれぞれ規定する報酬の再評価に対する率を適用したものに従い、前節に定める最初の受給額を11.6665または3.9575の率を以て乗じたものとする。

第5条—受給開始額とは、第2条及び第4条の目的のために時効および最低受給額または最高受給額に関する規定から解除された、給付の支給開始日に該当する受給月額をいう。

法律18037号（l.o. 1974）第70条第2節または大統領令8,820/62号、

9202/62 号および 557/63 号の場合においては、受給開始額は場合によって計算または棄権表示の締切日に該当する額を考慮する。その場合、第 2 条に定める基本受給額は、更に前記指定日と支給開始日の間の、倍数前渡し金の調整または均等化措置と共にこれを清算する。

第 6 条— 1976 年 11 月 1 日または給付の支給開始日から、これが後者の場合は、次の基準に従って計算される受給月額を支給および算定を行う。

- a) 第 2 条に該当する場合においては、同条に定める基本受給額と、その額を第 3 条に基づく調整受給額と基本受給額の差の 50 % とする最初の調整額の合計に相当する額とする。
- b) 第 4 条に該当する場合においては、1976 年 10 月 31 日または給付の支給開始日に相当する受給額に、これが後者の場合は、その額を同条第 2 節に基づく調整受給額と基本受給額の差の 50 % とする最初の調整額の合計に相当する額とする。

第 7 条— 第 3 条及び第 4 条に基づく調整受給額が、1976 年 10 月 31 日に施行中の普通恩給最低額の 15 倍に相当する 16 万 8,000 ペソ (P 168,000) 以上の額となる恩給の場合においては、上記額を調整受給額とみなす。年金については、その範囲は該当率の適用によってこれを定める。

受給額が 1976 年 10 月 31 日または給付の支給開始日に該当する場合、これが後者であれば、第 6 条の適用により決定する額以上となる上記受給額の清算を継続する。

第 8 条— 第 3 条及び第 4 条に規定する額に達するため必要な調整の全額または残額は、当国家社会保障局が定める適当な日より支給及び清算を行う。

第 9 条— 本政令の定める制度から法律 18,464 号、その改正および附則の適用により許可済または未許可の給付、自動的恩給およびこれから生じる年金はこれを除外する。

第 10 条— 本政令の適用を必要とする問題の判断に疑問を生じた場合、給付を許可するための権限を有する公庫および国の保障機関は、前以て各業務の

意見書を計画及び法制総局に直接提出し、当該総局はこれを審査し、当国家
社会保障局に意見書を提出し、諮問を行うものとする。

第11条—これを記録し、通達し、公示すること。

1976年11月24日 政令536号

恩給及び年金における15%の増額

第1条—法律18,037号(L. O. 1974)第73条に列記する国立保障公庫の担当による恩給および年金の給付受給額を15%増額する。

上記の増額は1976年11月1日または給付の支給開始日よりこれを施行し、これが後者の場合、同年10月31日または支給開始日に該当する受給額に対し、場合によって、調整手続を行えば、本日付政令SESS535号第6条に関する調整を含めてこれを適用する。

法律21,451号により改正済の法律18,037号(L. O. 1974)に従い決定される給付に対しては、その増加率は上記法律第52条に定める修正率を適用するものとする。

第2条—前条に記載する国立保障公庫による許可済または未許可の給付に対する最低受給月額は、1976年11月1日より次の額にこれを増額する。

女子に対する前渡し金を除き、恩給：＄12880

女子に対する前渡し恩給および年金：＄9660

第3条—1976年11月1日より、許可済または未許可の自動的恩給の受給月額は9660ペソ(＄9660)とする。

第4条—第1条における規定から、法律18,464号、その改正及び附則の適用による許可済または未許可の恩給および年金はこれを除外する。

第5条—1976年3月23日付大統領令1,085号第7条の規定に基づき、保稅倉庫職員に対する家族手当公庫は、大統領令638/75に定める分担金を他の家族手当の分担金に対する率を変更することなしに免除する。

第6条—これを記録し、通達し、公示すること。

1977年7月12日政令436号

恩給の給付における25%の増額

第1条—法律18037号(1974年公布)第75条に列記する国立保障公庫の担当による恩給および年金の給付受給額を25%増額する。

上記の増額は1977年7月1日よりこれを施行し、同年6月30日における受取分に相当する受給額に対してこれを適用する。

本条における規定から、法律18464号その改正および附則の適用による許可済または未許可の恩給および年金はこれを除外する。

第2条—前条に記載する国立保障公庫による許可済または未許可の給付に対する最低受給月額は、1977年7月1日より次の額にこれを増額する。

女子に対する前渡し金を除き、恩給：¥26,600

女子に対する前渡し恩給、および年金：¥20,000

第3条—1977年7月1日より、許可済または未許可の自動的恩給の受給月額を2万ベソ(¥20,000)とする。

第4条—法律18037号(1976)第75条に列記する国立保障公庫による許可済または未許可の恩給の最高受給額を1977年7月1日より34万2,000ベソ(¥342,000)とする。

第5条—1977年6月30日以後、法律18037号(1976)にこれを定め、1977年6月30日以後業務を停止する加入者に適用する修正率を23851に定める。

第6条—1976年3月23日付大統領令1,085号第7条の規定に基づき保税倉庫職員に対する家族手当公庫は、他の家族手当公庫の分担金に対する率を変更することなしに、大統領令638/75号に定める分担金を免除する。

第7条—これを記録し、通達し、官報に公示し、保管すること。