

Tutorías para el CENS con
orientación en relaciones del
trabajo.

RELACIONES DEL TRABAJO – 1º AÑO

COORDINADORA: VIVIANA VEGA
AUTORA: YANINA SANZONE

MATERIAL DE APOYO Y ACTIVIDADES – CENS 15 - 2017

Cuadernillo de Actividades

Relaciones de Trabajo I

❖ Síntesis de la materia:

La materia consiste en un abordaje del **trabajo**, desde sus inicios hasta la actualidad, pasando por las diversas modalidades que asumió el trabajo a lo largo de la historia.

Las relaciones del trabajo se encuentran reguladas por el **Derecho del Trabajo** donde se establecen los derechos y obligaciones de las partes: trabajador y empleador.

Entre las fuentes del Derecho del Trabajo, **se encuentra la Ley de Contrato de Trabajo**, que fue sancionada en 1974. Algunas de las cuestiones que regula son:

- ✚ Requisitos formales del contrato
- ✚ Remuneración
- ✚ Vacaciones y licencias
- ✚ Jornada
- ✚ Descanso semanal
- ✚ Motivos de suspensión o extinción del contrato



❖ **Programa de la materia:**

UNIDAD 1 – EL TRABAJO

- 1.1 El trabajo. Concepto. El trabajo y su importancia social.
- 1.2 Aparición y evolución del trabajo.
- 1.3 La organización jurídica del Estado. Sistema de gobierno. División de poderes.
- 1.4 El derecho: Su origen y concepto. La finalidad del Derecho. Derecho positivo. Normas de conducta. Derecho objetivo – derecho subjetivo. El derecho y sus ramas.
- 1.5 El derecho del Trabajo. Su origen y naturaleza social. Sus diferencias con el Derecho Civil y Comercial. La autonomía del Derecho Laboral.

UNIDAD 2 – CONTRATO DE TRABAJO

- 2.1 El contrato de trabajo: Disposiciones generales. Régimen vigente.
- 2.2 El contrato de trabajo y la relación del trabajo.
- 2.3 Diferencia entre el contrato de trabajo y otros contratos.
- 2.4 Sujetos del contrato de trabajo: Empleador y Trabajador.
- 2.5 Requisitos esenciales y formales del contrato de trabajo.
- 2.6 Objeto del contrato de trabajo.
- 2.7 Formulación, forma y prueba del contrato de trabajo.
- 2.8 Derechos y deberes de las partes.
- 2.9 Modalidades del contrato de trabajo.

UNIDAD 3 – REMUNERACIONES

- 3.1 Sueldo y salario en general. Concepto. Clasificación.
- 3.2 El salario mínimo, vital y móvil. Su determinación y organismo estatal que lo establece.
- 3.3 Sueldo Anual Complementario. Época de pago y forma de liquidación. Conceptos remunerativos que lo integran.
- 3.4 Tutela y pago de la remuneración. Recibo de pago. Formalidades y contenido.
- 3.5 Horas extra: Concepto. Remuneraciones que integran su cálculo.
- 3.6 Asignaciones familiares: Su finalidad social. Régimen vigente.
- 3.7 Legislación protectora del salario.

UNIDAD 4 – JORNADA DE TRABAJO, VACACIONES Y OTRAS LICENCIAS

4.1 Jornada de trabajo: Concepto. Tipos de jornada: Diurna – mixta – nocturna. Jornada insalubre. Tiempo de jornada diaria y semanal. Órgano del Estado que establece la insalubridad.

4.2 Descanso semanal.

4.3 Feriados y días no laborables.

4.4 Vacaciones o licencia anual ordinaria: Concepto. Tiempo trabajado para su goce. Vacaciones proporcionales: Concepto y forma de aplicación.

4.5 Licencias especiales: Distintos tipos. Reserva del puesto al trabajador. Casos en que se deba reservar el puesto. Tiempo de reserva del puesto.

UNIDAD 5 – TRABAJO DE MUJERES Y MENORES – ACCIDENTES Y/O ENFERMEDADES INCULPABLES

5.1 Trabajo de mujeres. Jornada de trabajo. Prohibiciones.

5.2 Licencia por maternidad. Requisitos. Descanso por lactancia. Protección contra el despido por embarazo y/o casamiento. El estado de excedencia: concepto y requisitos para su utilización.

5.3 Trabajo de menores. Jornada. Requisitos y prohibiciones. Remuneración.

5.4 Accidentes y/o enfermedades inculpables: Concepto. Tiempos de licencia de acuerdo a la antigüedad y estado civil. Remuneración del trabajador.

5.5 Recidiva de enfermedad. Forma de aviso al empleador y control médico.

5.6 Plazo de conservación del empleo y la reincorporación del trabajador. Diferentes alternativas.

5.7 Despido del trabajador estando en uso de licencia paga.

UNIDAD 6 – SUSPENSIÓN Y/O EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

6.1 Suspensión del contrato de trabajo. Causas.

6.2 Extinción del contrato de trabajo. Distintos casos de extinción.

6.3 Preaviso. Plazos de preaviso y la indemnización sustitutiva. Integración del mes de despido. Retracción. Licencia diaria. Obligaciones de las partes. Nulidad del preaviso.

6.4 Prescripción y caducidad.

6.5 Créditos laborales. Clases de privilegios.

6.6 Actualización de los créditos laborales por depreciación.

❖ Bibliografía para la realización de las actividades:

- Ley de Contrato de Trabajo N° 20.774 (anexada al final de este cuadernillo)

❖ **Actividades:**

UNIDAD 1 – EL TRABAJO

El trabajo: Concepto. Evolución.

- 1) La legislación laboral ha sufrido cambios a lo largo de nuestra historia. Mencionar momentos en que sucedieron estos cambios.
- 2) Poner un título al siguiente párrafo:

“Fue la revolución industrial la que conllevó no sólo un cambio en las relaciones del hombre con la naturaleza, con los medios de producción, sino en las relaciones sociales y en las representaciones, actitudes y hábitos concernientes al trabajo. Esta época es la que suele denominarse como el momento de la “invención” de la concepción moderna del trabajo.”

- 3) ¿Cuáles son las formas de trabajo que se observan en la actualidad?
- 4) Explicar la diferencia entre trabajo y empleo.
- 5) ¿Qué es el desempleo? ¿Qué consecuencias acarrea?
- 6) ¿Por qué el trabajo tiene “importancia social”?
- 7) ¿Consideras que el trabajo es fuente de Ciudadanía? Fundamentar.

Organización Jurídica del Estado.

- 8) Unir con flechas los poderes y su función:

Poder Ejecutivo	Elabora y modifica las leyes.
Poder Legislativo	Se encarga de la aplicación de las normas.
Poder Judicial	Ejerce la potestad reglamentaria.

El derecho: Sus ramas. El derecho del trabajo.

- 9) Nombrar las ramas del derecho que conozcas.
- 10) ¿Cuál es la finalidad del derecho?
- 11) ¿Cómo surge el Derecho del Trabajo?
- 12) Indicar la diferencia entre:
 - a) Derecho del Trabajo y el Derecho Civil y Comercial.
 - b) Derecho objetivo y derecho subjetivo.

Las fuentes del derecho del trabajo.

- 13) Ordenar las fuentes de regulación de la relación de trabajo en función de su jerarquía (de mayor a menor).

Ley de Contrato de Trabajo
Usos y costumbres
Constitución Nacional
Convenios Colectivos de Trabajo
Tratados internacionales
- 14) Elegir la opción correcta: Los convenios colectivos de trabajos tienen **mayor / menor** jerarquía que la Ley de Contrato de Trabajo (LCT).
- 15) ¿Qué requisitos son necesarios para que “los usos y costumbres” sean considerados como fuente del Derecho del Trabajo?
- 16) En caso de conflicto de normas, ¿cuál prevalece?
 - a. Un tratado internacional.
 - b. Un estatuto interno.
 - c. Una ley nacional.

- 17) ¿Los convenios colectivos de trabajo pueden ser menos favorables que la ley de contrato de trabajo? Justifique con sus palabras.
- 18) Un trabajador firmó un contrato hace 3 años, en el cual se establecía que tenía derecho a percibir un plus por transporte. Actualmente se está negociando un nuevo convenio aplicable a su sector donde se suprime el derecho a ese plus. Señalar si el trabajador conservará o no el derecho a esa suma adicional por transporte.
- 19) El dueño del Hotel “El verano” se puso a leer el convenio colectivo que le corresponde a su rama, ya que lo acaban de publicar. Después de leer el apartado “Vacaciones”, se da cuenta que no le conviene porque el convenio establece un día libre más. Decide no aplicar el convenio en su hotel. ¿Puede hacer esto? Fundamentar.

UNIDAD 2 – CONTRATO DE TRABAJO

El contrato de trabajo. Régimen vigente.

- 20) ¿Cuál es la ley que contempla todos los aspectos de las relaciones de trabajo?
- 21) ¿Qué aspectos generales contempla la ley de contrato de trabajo? (Pueden guiarse por los títulos).
- 22) Indicar cuál es el ámbito de aplicación de la Ley de Contrato de Trabajo (LCT).
- 23) Encontrar en la siguiente sopa de letras 15 cuestiones reguladas por el contrato de trabajo.
- (Las palabras se pueden encontrar de manera vertical u horizontal únicamente).

A	F	E	R	I	A	D	O	S	Q	H	U	M	O	D	A	R	T	I
D	G	H	J	U	I	H	F	O	T	O	S	Q	G	E	G	Q	M	N
S	A	D	H	H	R	O	I	K	I	R	I	T	U	S	U	U	O	D
G	I	E	G	H	E	R	T	E	S	A	N	V	Y	C	I	I	D	E
H	T	B	U	O	M	M	S	J	O	R	N	A	D	A	N	Q	A	M
N	G	E	I	R	U	I	F	A	S	I	U	C	E	N	A	R	L	N
B	T	R	O	A	N	G	G	U	Y	O	G	A	I	S	L	L	I	I
S	F	E	P	S	E	A	U	Y	I	S	Y	C	D	O	D	I	D	Z
V	C	S	D	E	R	E	C	H	O	S	M	I	A	D	O	C	A	A
R	V	B	H	X	A	L	I	C	O	R	N	O	D	G	U	E	D	C
W	A	I	Y	T	C	E	G	E	X	T	I	N	C	I	O	N	E	I
R	T	O	G	R	I	F	F	U	F	I	U	E	R	H	H	C	S	O
G	H	J	P	A	O	T	I	H	U	S	D	S	Ñ	I	J	I	Q	N
G	F	H	G	E	N	F	E	R	M	E	D	A	D	M	N	A	O	Ñ

Principios del Derecho del Trabajo.

24) Encontrar en la siguiente sopa de letras 7 principios del derecho del trabajo.
(Pueden estar de forma horizontal o vertical únicamente).

J	A	N	B	N	U	P	R	O	T	E	C	T	O	R	I	O
J	K	Ñ	V	N	W	A	S	F	E	U	O	Z	Q	Z	U	N
K	V	B	U	E	N	A	F	E	N	N	N	T	I	F	E	I
V	M	I	N	U	S	W	R	A	U	G	T	G	U	J	Y	M
T	T	V	Y	T	F	D	U	E	Q	U	I	D	A	D	T	U
G	N	O	D	I	S	C	R	I	M	I	N	A	C	I	O	N
U	V	A	D	F	U	U	D	S	A	S	U	F	T	F	G	T
I	R	R	E	N	U	N	C	I	A	B	I	D	A	D	N	F
F	Q	Ñ	W	Q	G	R	A	T	U	I	D	A	D	F	F	S
F	T	I	E	Ñ	D	G	G	H	H	F	A	G	E	P	A	M
D	W	U	Q	Z	M	I	N	S	H	U	D	R	W	O	B	I
A	A	A	A	Z	M	I	R	R	U	Ñ	Ñ	R	F	P	I	E
V	I	F	S	Q	Q	Q	F	I	Q	F	R	R	O	G	L	L
X	T	B	U	E	N	A	F	E	A	N	G	U	S	M	I	N
C	M	I	N	S	A	F	G	H	J	K	L	Ñ	Q	W	D	G
A	I	I	S	E	M	I	L	L	A	S	G	A	G	T	A	U
I	T	U	S	U	F	I	L	U	A	S	M	I	A	U	D	N

25) Elegir la opción correcta. ¿Cuál es la conducta que debe tener un empleador con sus empleados?

- a) Imponer sus propias leyes y renunciar a las leyes que amparan al trabajador.
- b) Subordinarse a la Ley de Contrato de Trabajo (LCT) y respetar los derechos de los trabajadores ya que los mismos son irrenunciables.
- c) No respetar la LCT y acordar entre las partes de manera privada.

26) Tanto el trabajador como el empleador, ¿cómo deben actuar en una relación laboral?

- a) De acuerdo a los intereses de cada uno.
- b) Según sus necesidades.
- c) De acuerdo a la buena fe y las buenas costumbres.

27) Según los principios del derecho del trabajo, ante varias fuentes que regulan un mismo hecho, ¿qué norma corresponde aplicar?

- a) La más beneficiosa para el trabajador.
- b) La más beneficiosa para el empleador.
- c) La que no tenga un beneficio explícito para ninguna de las partes.

28) Explicar con tus palabras los siguientes principios del derecho del trabajo:

- a) Principio de la norma más favorable.
- b) Principio de irrenunciabilidad.
- c) Principio de gratuidad.

29) Un trabajador realiza una jornada de 8 horas diarias, según establece su contrato. Sin embargo, el convenio colectivo de trabajo de su rubro establece una jornada máxima de 7 horas de trabajo.

Indicar cuál sería la duración de la jornada que este trabajador debe realizar.
¿Por qué? ¿Cuál es el principio que rige en este caso?

30) Una empresa propone a un trabajador un aumento de sueldo a cambio de su renuncia a uno de sus dos días de descanso semanal. El trabajador accede.

¿Es correcta la actuación de la empresa?
¿Por qué? ¿Cuál es el principio que rige en este caso?

31) Un trabajador ha sido despedido injustamente y tiene que enviar una carta documento para que se le reconozca el derecho a ser indemnizado. En el correo intenta pagar la carta documento y el personal del correo le dice que no debe abonar nada.

¿Qué principio del derecho laboral se está aplicando?

32) ¿En virtud de qué principio no se pueden empeorar en los convenios colectivos las condiciones establecidas en la Ley de Contrato de Trabajo?

- a. Principio de la norma mínima.
- b. Principio del piso legal.
- c. Principio de la norma más favorable.
- d. Principio de irrenunciabilidad.
- e. Principio de gratuidad.

33) Un trabajador fue despedido y el empleador alega que el mismo no trabajaba en relación de dependencia, atento a que le prestaba un servicio y para ello facturaba. El juez pudo comprobar que el trabajador si bien facturaba, también cumplía horarios y acataba todas las directivas del empleador, por lo que se estaba frente a una relación laboral encubierta. ¿Qué principio aplicó el juez?

34) Un empresario pone un cartel que dice: “Se necesita empleado administrativo, medio día”. José, con su currículum se hace presente a la entrevista. El empleador le dice que necesita una persona que trabaje todo el día, pero se lo va a “blanquear” medio día y el resto se lo pagará "en negro". Las vacaciones tampoco serán abonadas.

- a) ¿Se está violando algún principio? En caso afirmativo, ¿cuál?
- b) ¿Qué sería lo correcto en este caso?

35) La LCT, en su artículo 18, establece la prohibición de hacer discriminaciones. Mencionar los motivos de discriminación que prohíbe explícitamente la LCT.

36) Relatar una situación que evidencie ejemplos de cada uno de los motivos anteriormente mencionados.

37) Elegir la opción correcta. En relaciones laborales se debe dar:

- a) Igual trato a todos los trabajadores.
- b) Trato desigual según se trate de hombres o de mujeres.
- c) Diferenciar el trato según antigüedad, ya que los empleados más nuevos deben pagar el “derecho de piso”.
- d) Diferenciar el trato según edad ya que los jóvenes deben respeto a sus mayores y por ende tienen menos derechos laborales.
- e) Diferenciar trato según religión.

Contrato de trabajo y relación de trabajo.

38) Leer el capítulo I del título II de la LCT (del contrato de trabajo en general) y definir en una sola oración (y con palabras diferentes a las de la ley) los siguientes conceptos:

- a) Contrato de trabajo
- b) Relación de trabajo

39) Según el artículo de la ley de contrato de trabajo que se transcribe a continuación, explicar con sus palabras cuándo hay relación de trabajo.

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

40) Indicar si el siguiente caso corresponde a una relación laboral y fundamentar:

Pilar acude todos días y poco antes de la hora de cierre, a la peluquería de la que es propietaria su vecina y amiga Belén. Mientras que ésta atiende a las últimas clientas. Dña. Pilar limpia el local y ordena los instrumentos y productos que se utilizan en esta actividad. Cuando no lo hace ella, la tarea es realizada por su amiga. A cambio de esta ayuda, Pilar no recibe ninguna contraprestación económica, pero tampoco paga precio alguno cuando es atendida en la peluquería.

41) Indicar si el siguiente caso corresponde a una relación laboral y fundamentar:

Juan Ignacio es camarero durante la temporada de verano en la cafetería “Vasos y Besos”, ubicada en Necochea, donde recibe una retribución de 80 pesos la hora, y tiene una jornada variable de 4 horas diarias. En función de este horario de trabajo, almuerza o cena en la cafetería por cuenta de

la empresa. No ha firmado contrato alguno, ni consta en alta en ningún régimen de Seguridad Social, ya que se da la circunstancia de que su tío es el dueño del establecimiento y vive en su casa reside durante el período estival.

42) Indicar si el siguiente caso corresponde a una relación laboral y fundamentar:

La periodista Ana presta su colaboración para el periódico La Novedad. Escribe una columna diaria sobre temas de actualidad. Recibe por ello la cantidad mensual de \$4000 Nunca acude a la sede del periódico, y envía diariamente su escrito desde el fax de su casa. El periódico se reserva el derecho de publicar o rechazar la colaboración según estime que el tema es o no de interés.

43) Joaquín es voluntario de la Cruz Roja. Indicar si Joaquín tiene con la Cruz Roja una relación laboral. Fundamentar.

44) José contrata un albañil para hacer un nuevo baño en el fondo de su casa. El albañil le cobra \$9.000 por todo el trabajo. ¿Se trata de un contrato de trabajo? ¿Por qué?

45) El hijo del dueño que acude a trabajar unos días a la empresa, ¿mantiene una relación laboral? Fundamentar.

46) ¿Qué es el “fraude laboral”?

47) ¿Qué se debe hacer si se descubre fraude laboral?

48) Relatar una situación laboral (real o inventada) donde se evidencie “mediación”.

49) Relatar una situación laboral (real o inventada) donde se evidencie “subcontratación”.

Sujetos del Contrato de Trabajo.

- 50) Leer el capítulo II del título II de la LCT (de los sujetos del contrato de trabajo) y definir en una sola oración (y con palabras diferentes a las de la ley) los siguientes sujetos:
- a) Trabajador
 - b) Empleador
 - c) Socio-empleado
 - d) Auxiliares del trabajador
- 51) Leer el capítulo II del título II de la LCT (de los sujetos del contrato de trabajo) y responder a las siguientes preguntas:
- a) ¿Qué significa la “solidaridad” en el cumplimiento de las obligaciones del contrato?
 - b) ¿Qué significa que una empresa está subordinada a otra y qué efectos tiene esto en el cumplimiento de las obligaciones contractuales?
- 52) ¿Qué es un establecimiento? Explique con sus palabras.
- 53) ¿Cuál es la diferencia entre empresario y empresa? Explique con sus palabras.
- 54) ¿Los auxiliares de trabajo tienen relación con el empleador? Justifique su respuesta en base al artículo que se transcribe a continuación.

“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.”

- 55) Si un trabajador de una empresa de limpieza “XX” que trabaja tercerizado en el Supermercado “hola” se presume despedido por el cambio en las condiciones de trabajo, ¿quiénes son los responsables ante la ley?

Requisitos esenciales y formales del contrato de trabajo.

- 56) Leer el capítulo IV de la LCT e indicar:
- a) en qué consiste el libro especial que debe llevar el empleador.
 - b) ¿Qué ocurre si omite estas formalidades?
- 57) ¿Cuáles son los requisitos esenciales y formales del contrato de trabajo? Enunciarlos.
- 58) ¿Qué es lo que no se puede alterar de los libros? ¿Hay otras prohibiciones para los libros especiales?
- 59) ¿Qué podría suceder si el empleador se niega a la autoridad competente, sea judicial o administrativa, a mostrar sus libros?
- 60) ¿Para qué considera que los empleadores tienen un libro especial?

Objeto del contrato de trabajo.

- 61) ¿Cuál es el objeto del contrato de trabajo?
- 62) Leer el título IV de la LCT y responder: ¿A qué se refiere con “trabajo prohibido”?
- 63) Explique con sus palabras la diferencia entre trabajo prohibido y trabajo ilícito. Ejemplifique.
- 64) ¿Puede el trabajo ilícito ser objeto de un contrato de trabajo? ¿Y el trabajo prohibido?
- 65) Por trabajo prohibido, ¿se puede reclamar una remuneración y sus beneficios?
- 66) ¿Qué ocurre si el contrato de trabajo no tiene consentimiento del trabajador?

Formulación, forma y prueba del contrato de trabajo.

- 67) Señalar la opción correcta. ¿Cómo se prueba una relación de trabajo?
- a) Si no hay contrato, no hay prueba.
 - b) Por medio de testigos que ven al trabajador asistir a su trabajo.
 - c) Por cualquier medio de prueba.
 - d) A través de una cámara oculta.

68) ¿Se necesita firmar un contrato de trabajo? ¿Hay excepciones?

69) Leer el siguiente artículo y relatar una situación (real o inventada) donde opere la “presunción de existencia del contrato de trabajo”.

“El hecho de la prestación de servicios hace presumir la existencia de un contrato de trabajo, salvo que, por las circunstancias, las relaciones o causas que lo motiven se demostrase lo contrario. Esa presunción operará igualmente aun cuando se utilicen figuras no laborales, para caracterizar al contrato, y en tanto que por las circunstancias no sea dado calificar de empresario a quien presta el servicio.”

- 70) Leer el capítulo I del título II de la LCT (del contrato de trabajo en general) y responder a las siguientes consignas:
- a) ¿Qué ocurre si se incumple el contrato de trabajo?
 - b) Relatar una situación (real o inventada) donde se dé cuenta del incumplimiento del contrato de trabajo por alguna de las partes. Señalar cuál de las partes está incumpliendo el contrato de trabajo y por qué.

Derechos y deberes de las partes.

71) Leer el título VII de la LCT (de los derechos y deberes de las partes) y completar el siguiente cuadro con las principales obligaciones del trabajador y del empleador:

Obligaciones del Trabajador	Obligaciones del Empleador

72) Establecer la diferencia entre el deber de “fidelidad” y el de “no concurrencia”.

73) El trabajador, ¿debe asumir la responsabilidad por el deterioro de las herramientas de trabajo? ¿Hay excepciones?

74) Dar un ejemplo de lo mencionado en el artículo transcrito a continuación.

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

75) Indicar si los siguientes enunciados son verdaderos o falsos. En caso de ser falsos, corregirlos para que sean verdaderos:

- a) El empleador puede modificar el contrato de trabajo a modo de sanción disciplinaria si el trabajador comete una falta grave.
- b) Al extinguirse el contrato de trabajo, el empleador deberá extender el certificado de servicios.

- c) El empleador sólo deberá extender el certificado de servicios cuando se trata de extinción de mutuo acuerdo.
 - d) Si el trabajador realiza invenciones o descubrimientos personales durante el ejercicio de sus tareas y utilizando elementos provistos por el empleador, la propiedad de estos descubrimientos o invenciones corresponde al empleador.
 - e) El trabajador es responsable ante el empleador en caso de causar daños.
- 76) Alfredo es un albañil que trabaja hace 5 años para una empresa constructora. Aunque la empresa le provee los elementos de protección reglamentarios para su trabajo en la obra, Alfredo decide no utilizarlos porque dice que le son incómodos y entorpecen su trabajo. ¿Puede ser sancionada la conducta de Alfredo? Fundamentar.
- 77) Un inspector de trabajo, por iniciativa propia, visita una empresa y comprueba que uno de los trabajadores no está dado de alta en la Seguridad Social. ¿Cuál deberá ser la actuación del inspector?

Modalidades del contrato de trabajo.

Leer el Título III de la LCT y responder a las siguientes consignas:

- 78) Si en el contrato de trabajo no está consignado expresamente un plazo determinado, el contrato de trabajo:
- a) Dura un año.
 - b) Dura lo que el empleador establezca.
 - c) Se considera por tiempo indeterminado.
 - d) No tiene validez.
- 79) Elegir la opción correcta. El trabajo por tiempo indeterminado dura hasta que:
- a) El trabajador muera.
 - b) El trabajador se encuentre en condiciones de gozar de la jubilación.
 - c) Una de las partes decida transformarlo en un contrato de plazo fijo.
 - d) A y B son correctas, según lo que ocurra primero.

80) Elegir la opción correcta. El período máximo de un contrato a plazo fijo es de:

- a) 1 año
- b) 2 años
- c) 3 años
- d) 5 años
- e) No tiene tope máximo.

81) Leer el siguiente artículo de la LCT y reflexionar:

“El uso abusivo del período de prueba con el objeto de evitar la efectivización de trabajadores será pasible de las sanciones previstas en los regímenes sobre infracciones a las leyes de trabajo. En especial, se considerará abusiva la conducta del empleador que contratare sucesivamente a distintos trabajadores para un mismo puesto de trabajo de naturaleza permanente.”

¿Por qué crees que la ley prohíbe que el empleador haga abuso del período de prueba?

82) Señalar cuáles de estas modalidades de contrato de trabajo existen:

- a) Contrato a tiempo parcial
- b) Contrato vitalicio
- c) Contrato por tiempo indeterminado
- d) Contrato a plazo fijo
- e) Contrato por temporada
- f) Contrato por día

83) ¿Cuánto dura el “período de prueba”?

- a) Un mes.
- b) Dos meses.
- c) Tres meses.
- d) Seis meses.
- e) El primer año.
- f) Lo que el empleador establezca en el contrato.

84) Marcar la opción correcta. Durante el período de prueba:

- a) El empleado carece de estabilidad, y puede ser despedido sin percibir indemnización.

- b) El empleado tiene estabilidad al igual que en el resto del período por el cual trabaje, y tiene derecho a la indemnización en caso de despido sin causa.
- c) Las dos respuestas anteriores pueden ser correctas, dependiendo de lo que indique el contrato de trabajo.

UNIDAD 3 - REMUNERACIONES

Sueldo o salario en general.

- 85) El empleado es la persona que brinda su esfuerzo físico o intelectual. ¿A cambio de qué lo hace para ser considerado empleado?
- 86) Leer el siguiente enunciado y reflexionar sobre a qué se refiere teniendo en cuenta lo establecido en la LCT: “... *no toda compensación que recibe el trabajador es salario*”.

Salario mínimo, vital y móvil. Su determinación y organismo estatal que lo establece.

- 87) Leer el título IV de la LCT y responder las siguientes preguntas:
- a) ¿Cómo se establece el salario mínimo vital y móvil?
 - b) ¿Qué implica?
- 88) Señalar la respuesta correcta. El salario debe ser:
- a) Igual al Salario Mínimo Vital y Móvil.
 - b) Inferior al Salario Mínimo Vital y Móvil.
 - c) Superior al Salario Mínimo Vital y Móvil.
 - d) Igual o superior al Salario Mínimo Vital y Móvil.
- 89) Investigar cuál es el monto actual del SMVM.

Sueldo Anual Complementario. Época de pago y forma de liquidación.

90) Leer el capítulo III del título IV de la LCT (de la remuneración del trabajador) y responder: ¿Qué es el Sueldo Anual Complementario?

91) Señalar la respuesta correcta. El Sueldo Anual Complementario:

- a) Se abona un sueldo en dos cuotas (una en diciembre y otra en junio).
- b) Se abona un sueldo en dos cuotas (una en marzo y una en septiembre).
- c) Se abonan dos sueldos.
- d) Se abona un sueldo en una sola cuota.
- e) Ninguna de las anteriores es correcta.
- f) Es a discreción del empleador.

92) Elegir la opción correcta. Si un trabajador no trabajó todo el semestre:

- a) No lo cobra
- b) Cobra un proporcional
- c) Lo cobra entero

93) ¿En base a qué se calcula el sueldo anual complementario?

94) Juan ingresó a trabajar el 20 de diciembre. ¿Le corresponde el aguinaldo a Juan?

Justificar la respuesta.

Tutela y pago de la remuneración. Recibo de pago. Formalidades.

95) Completar las siguientes oraciones relativas a los plazos en los que se debe realizar el pago:

- a) Si el pago es semanal _____ días hábiles máximo
- b) Si el pago es quincenal _____ días hábiles máximo
- c) Si el pago es mensual _____ días hábiles máximo

96) Mencionar las características del recibo de pago.

97) La LCT establece que el recibo de pago debe confeccionarse en duplicado, ¿para qué es esto?

Horas suplementarias.

98) ¿Qué son las “horas extra”?

99) ¿Cómo deben ser remuneradas las horas extra u horas suplementarias? Elegir la opción correcta:

- a) Igual que las horas dentro de la jornada normal.
- b) El doble que las horas dentro de la jornada normal.
- c) 50% más que el salario habitual y 100% más en días sábado después de las 13 horas.

100) ¿Está el trabajador obligado a realizar horas extras cuando se le demanden? Justificar, tras leer el artículo 203 de la LCT.

Asignaciones familiares.

101) ¿Qué son las asignaciones familiares? Nombrar las que conozcas.

102) ¿Cuál es el organismo encargado de las asignaciones familiares? Señalar la opción correcta:

- a) AFIP
- b) ANSES
- c) AFJP
- d) Corte Suprema de Justicia
- e) Ministerio de Desarrollo Social

103) ¿Qué es el subsidio por desempleo? Señalar en qué casos corresponde su otorgamiento.

UNIDAD 4 – JORNADA DE TRABAJO, VACACIONES Y OTRAS LICENCIAS

Jornada de Trabajo. Tipos de jornada.

Para resolver las siguientes actividades leer el Título IX de la LCT (de la duración del trabajo y descanso semanal):

104) Definir con sus palabras. ¿Qué es la jornada de trabajo?

105) ¿En qué franja horaria se considera el horario nocturno?

- a) 21-6
- b) 21-5
- c) 22-6
- d) 22-5

106) Unir con flechas las jornadas con su duración máxima:

Jornada normal	6 horas
Trabajo nocturno	8 horas
Trabajo insalubre	7 horas

107) Si se alterna entre horario diurno y nocturno, se paga un adicional de:

- a) 10 minutos por cada hora trabajada
- b) 8 minutos por cada hora trabajada
- c) 6 minutos por cada hora trabajada
- d) 15 minutos por cada hora trabajada

108) Si un empleado trabaja en turno fijo de 23-04 en feriado, ¿Cobra un adicional por horas nocturnas?

Jornada Insalubre.

109) Leer el artículo 200 de la LCT y responder:

¿Cómo se determina la insalubridad?

Descanso Semanal.

110) ¿Cuál es la pausa que la ley fija entre cada jornada de trabajo?

- a) Ocho horas.
- b) Doce horas.
- c) Catorce horas.
- d) Dieciséis horas.

111) ¿A partir de qué día y hora corresponde el descanso semanal?

- a) 0:00 horas del día sábado.
- b) 8:00 horas del día sábado.
- c) 12:00 horas del día sábado.
- d) 13:00 horas del día sábado.
- e) 21:00 horas del día viernes.
- f) 0:00 horas del día domingo.

Vacaciones o Licencia Anual Ordinaria.

Para responder a las siguientes actividades, Leer el Título V de la LCT (de las vacaciones y otras licencias):

112) Unir con flechas la antigüedad en el empleo de un trabajador con los días de vacaciones que le corresponden:

Menos de 5 años	28 días
Entre 5 y 10 años	35 días
Entre 10 y 20 años	21 días
Más de 20 años	14 días

- 113) ¿Qué día comienzan a computarse las vacaciones?
- a) Lunes
 - b) Martes
 - c) Viernes
 - d) Sábado
 - e) Domingo
- 114) ¿A qué se refiere la ley con “días inhábiles”?
- 115) Si se trabaja los días inhábiles, ¿qué día comienzan las vacaciones?
- 116) ¿El periodo de vacaciones incluye los días sábados domingos y feriados?
¿Hay alguna excepción válida?
- 117) Patricio se recibió de Chef y consiguió su primer trabajo en un restaurante. Al finalizar el año de trabajo, quiere saber cuántas vacaciones le corresponden. Las normas que regulan su período vacacional son las siguientes:
- a) El convenio colectivo de su rama establece que el mínimo es de 3 semanas.
 - b) El convenio colectivo de su empresa establece que el derecho es de 25 días hábiles de vacaciones.
 - c) La ley de contrato de trabajo, teniendo en cuenta que la antigüedad de Patricio es mayor a 180 días hábiles e inferior a 5 años, le otorga 14 días de vacaciones.

¿Cuántos días de vacaciones le corresponden a Patricio? Fundamentar.

- 118) Marcos y Marcela son esposos y trabajan en la misma fábrica. Como Marcela realiza trabajos de limpieza y Marcos de operario de máquina, tienen distintos supervisores quienes les asignaron las vacaciones a ambos en fechas separadas. Señale cuál de las dos soluciones es correcta con respecto a la medida tomada por la dirección de la fábrica:

- a) Es correcta, ya que -aunque trabajan en la misma fábrica- trabajan en distintos departamentos.
- b) No es correcta, ya que la ley establece la obligación de concederles el beneficio en forma conjunta y simultánea.

119) Nahara renuncia a su trabajo sin gozar de los 14 días de vacaciones que le correspondían en el período.

- a) ¿Pierde Nahara sus vacaciones?
- b) ¿Cómo las compensa?

Vacaciones proporcionales.

120) Si el trabajador tiene una antigüedad menor a la mitad de los días hábiles del año, su período de licencia ordinaria es:

- a) 14 días corridos.
- b) 21 días corridos.
- c) 1 día de vacaciones por cada 20 días efectivamente trabajados.
- d) No le corresponden vacaciones.

121) Vanesa lleva 2 meses en su trabajo actual. Llega el período vacacional y una amiga la invita a pasar unos días en la Costa Argentina.

- a) ¿Le corresponden días de vacaciones a Vanesa?
- b) Su compañero Iván lleva 5 meses trabajados en la misma empresa. ¿Le corresponden días de vacaciones a Iván? ¿Cuántos?

122) Si el empleador niega al trabajador las vacaciones, ¿qué puede hacer el trabajador?

- a) Nada. Debe aceptar la decisión del empleador y continuar su vida laboral.
- b) Tomarse las vacaciones sin avisar, porque es su derecho.
- c) No aceptar la decisión del empleador y tomarse las vacaciones igual, comunicándole al empleador su decisión vía telegrama.
- d) Hacer conocer la situación a la Secretaría de Trabajo por medio de una denuncia.

- 123) Fernando ha pactado las vacaciones con la empresa durante el mes de julio y como consecuencia de un accidente, es dado de baja el día 7 de julio y permanece todo el mes de baja. ¿Puede disfrutar de sus vacaciones posteriormente?
- 124) Si un convenio colectivo de trabajo indica que un trabajador con oficio de foguista, tiene durante los primeros 5 años 28 días de vacaciones, y la LCT que tiene 14. ¿Cuántos días de vacaciones les corresponde?
- 125) ¿Un contrato de trabajo puede marcar que sólo se pueden tener 7 días de vacaciones al año? Justificar.
- 126) Indicar si los siguientes enunciados son verdaderos o falsos. Corregir las afirmaciones falsas para convertirlas en verdaderas:
- a) Si un trabajador tiene más de 20 años de antigüedad en el empleo, le corresponden 14 días de vacaciones.
 - b) Las vacaciones deben ser pagadas por el empleador.
 - c) Si se extingue el contrato de trabajo y el trabajador no hizo uso de sus vacaciones, tiene derecho a una indemnización sustitutiva.
 - d) Si un trabajador tiene entre 5 y 10 años de antigüedad en el empleo, le corresponden 21 días de vacaciones corridos.

Licencias Especiales.

Para resolver las siguientes actividades, leer el Capítulo II (Régimen de las licencias especiales) del Título V de la LCT:

- 127) Leer el artículo transcrito a continuación y señalar cuáles de las licencias especiales a continuación están contempladas por la ley:
- a) Por nacimiento de hijo.
 - b) Por fallecimiento de vecino.
 - c) Por nacimiento de hijo de vecino.
 - d) Por matrimonio.
 - e) Por matrimonio de hermano.

- f) Por fallecimiento de cónyuge.
- g) Por fallecimiento de hermano.
- h) Por examen.
- i) Por turno médico.
- j) Por cumpleaños.

Art. 158. Clases:

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 estuviese unido en aparente matrimonio, en las condiciones establecidas en la presente ley; de hijo 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.*

128) Yamila trabaja en el turno tarde y tiene que testificar en un juicio a las 9 am. ¿Puede pedirse el día en el trabajo? Justificar.

129) Un trabajador tiene a su madre internada en terapia intensiva y solicita los dos días de permiso retribuido que cree que le corresponden.

- a) ¿Tiene derecho a que le otorguen ese permiso?
- b) ¿Y si fuera su prima la que está internada?

130) Roberto solicita permiso para asistir a un juicio como testigo en un accidente de tráfico. Roberto tiene 2 meses en el trabajo actual. ¿Le corresponde el permiso? Fundamentar.

131) Carlos solicita permiso por los siguientes motivos: su padre ha sido ingresado en estado grave

y además ha de asistir al funeral de un primo. ¿Le corresponden los permisos a Carlos? Fundamentar.

132) Luis ha pedido permiso para asistir a una consulta médica al día siguiente y además para acompañar a su hijo la próxima semana a la consulta del pediatra. ¿Le corresponden estos permisos a Luis? Fundamentar.

133) Florencia tiene un examen en la universidad y quiere pedir permiso para faltar al trabajo y estudiar. Florencia ingresó a su trabajo hace 2 meses. ¿Le corresponde a Florencia el derecho de licencia por examen? Indicar la respuesta correcta:

- a) Sí, le corresponden hasta dos días consecutivos.
- b) Sí, le corresponde, pero un solo día ya que no superó los tres meses.
- c) No, no le corresponde porque está en “período de prueba”.
- d) Sí, le corresponden hasta dos días consecutivos, siempre que no supere los 10 días al año.
- e) Le corresponde sólo si el convenio colectivo que aplica a su rubro lo avala.
- f) Le corresponde, pero debe presentar la nota del examen y, si desapueba, le pueden descontar el día de trabajo.

134) Francisco se tomó un día por examen y fue y rindió la materia. ¿Qué debe llevar Francisco a su trabajo?

- a) Un certificado sellado por la institución donde estudia donde indique que se presentó a rendir un examen.
- b) Un certificado que indique que se presentó a rendir el examen y a su vez prueba fehaciente de la calificación obtenida.
- c) Ninguna de las anteriores. Francisco no debe presentar nada en su trabajo ya que se asume que obra con “buena fe”.

UNIDAD 5 – TRABAJO DE MUJERES Y MENORES. ACCIDENTES Y/O ENFERMEDADES

INCULPABLES.

Trabajo de mujeres.

Para responder a las siguientes actividades, Leer el título VII de la LCT (Trabajo de mujeres):

- 135) Indicar si las siguientes afirmaciones son verdaderas o falsas:
- a) Para garantizar la estabilidad en el empleo, la mujer embarazada debe notificarlo a su empleador.
 - b) La mujer madre de lactante puede disponer de hasta 2 descansos de media hora para amamantar a su hijo.
 - c) El empleador puede despedir a la mujer con causa por matrimonio.
 - d) La mujer tiene 90 días de licencia paga por maternidad.
 - e) El estado de excedencia es obligatorio para la mujer.
 - f) La mujer puede trabajar hasta el día del parto.
- 136) ¿Cuál es el periodo anterior al parto que el personal femenino debe tomarse licencia?
- 137) Posterior al parto, ¿de cuántos días es la licencia por maternidad?
Señalar la opción correcta:
- a) 40 días
 - b) 45 días
 - c) 60 días
 - d) 90 días
 - e) 120 días
- 138) Si una trabajadora termina su licencia por maternidad y decide renunciar, ¿Le corresponde percibir indemnización? ¿Por qué?

139) Si una mujer tiene fecha de parto para el 30 de julio y se le adelanta el parto al 25 de junio, ¿Cuántos días por maternidad tiene posterior al parto? Justificar.

140) Si una mujer sólo les cuenta a sus compañeros que está embarazada y se enteran sus jefes, ¿se da por notificado el empleador? ¿Cómo se debe notificar?

141) Beatriz
mantiene una relación laboral con una empresa desde hace cinco años. Hace dos meses informó a sus superiores de su embarazo. Desde entonces no le proporcionan tarea alguna y le hacen la vida imposible. Un día oyó a su jefe comentar con unos compañeros, que procuraran hablar con ella lo menos posible. Otro día, su superior le ordenó coger un peso muy elevado para ella. ¿Qué derechos del trabajador han sido vulnerados en la empresa donde trabaja Beatriz?

142) En una empresa, las mujeres que quedan embarazadas piden la liquidación, porque saben que la costumbre de dicha empresa es despedirlas. ¿Es legal la postura de la empresa? Fundamentar.

- 143) Leer el artículo transcrito a continuación y definir “estado de excedencia”.

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

a) Continuar su trabajo en la empresa, en las mismas condiciones en que lo venía haciendo.

b) Rescindir su contrato de trabajo, percibiendo la compensación por tiempo de servicio que 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 formalizara nuevo contrato de trabajo con otro empleador quedará privada de pleno derecho de la facultad de reintegrarse.

- 144) Una trabajadora ha terminado su baja maternal hace 15 días y desea saber si tiene derecho a algún permiso para atender la lactancia de su hijo. ¿Cuál sería la respuesta correcta de parte de la empresa?

- 145) Otra de las compañeras ha adoptado recientemente a un niño de 3 años y quiere solicitar una excedencia de 1 año. ¿Tiene derecho a tomarse el período de excedencia?

Protección contra el depido por embarazo y/o casamiento.

- 146) Si un empleado contrae matrimonio el 17 de enero, y es despedido el 07 de julio. ¿Se presume como causa al matrimonio?

- 143) Patricia comunicó a su empleador que se casa dentro de tres meses.
- a. ¿Le corresponden días libres? En caso afirmativo, ¿Cuántos?
 - b. ¿Qué obligaciones tiene que cumplimentar Patricia?

Trabajo de menores.

- 147) Leer el capítulo III del título II de la LCT (de los requisitos esenciales y formales del contrato de trabajo) y responder:
- a) ¿Cuál es la edad mínima de admisión al empleo?
 - b) ¿Hay alguna excepción?
- 148) Un restaurante decide contratar a Rocío como camarera. Rocío tiene 16 años y no está emancipada. ¿Puede contratarla? En caso afirmativo, ¿bajo qué modalidad?
- 149) El mismo restaurante también decide contratar a Laura. Laura tiene 16 años y está casada. ¿Puede contratarla? Fundamentar.
- 150) Una empresa contrata a un trabajador de 17 años de edad, soltero y no emancipado de sus padres con quienes convive. El contrato ha sido firmado únicamente por el trabajador, sin que conste la firma o autorización de sus padres. ¿Qué efectos produce esta circunstancia de relación laboral?

Accidentes y/o enfermedades inculpables.

Para resolver las siguientes actividades, leer el capítulo I del título X de la LCT (de los accidentes y enfermedades inculpables):

- 151) ¿Qué es un accidente de trabajo?

152) ¿Qué es un accidente “in itinere”?

153) ¿Qué función cumple la Aseguradora de Riesgos del Trabajo?

154) ¿Con qué sigla se denominan las Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo?

- a) CMT
- b) CMAT
- c) CyMAT

155) Juan presta servicios en un negocio de venta de carne denominada “La vaca loca”. Sufrir una grave enfermedad inculpable que le provocará una disminución parcial en su capacidad laborativa. El mismo día que se genera esta situación se lo comunica al propietario del negocio y este, realizado el control, procede a despedirlo invocando como causa su enfermedad.

¿Puede el empleador despedir al trabajador enfermo? Fundamentar.

156) Nahuel asiste enfermo a su trabajo porque tiene miedo que lo despidan.
a) ¿Es correcta la actitud de Nahuel? Fundamentar.
b) ¿Pueden despedirlo por estar enfermo?
c) ¿Qué procedimiento debe seguir Nahuel para asegurarse que no será despedido con causa por ausentarse de su trabajo estando enfermo?

157) 137) Josefina no asiste a su trabajo durante una semana por enfermedad. ¿Tiene derecho a la percepción de su salario ordinario? Fundamentar.

158) Gonzalo se toma todas las mañanas el colectivo 176 para ir a su trabajo. La mañana del lunes se lo tomó como de costumbre y el colectivo chocó contra un auto. Como Gonzalo iba parado se dio un golpe y se dislocó el hombro. Indicar cuál de las siguientes afirmaciones es correcta:

- a) Gonzalo ha sufrido una enfermedad inculpable y debe ser atendido por su obra social.

- b) Gonzalo ha sufrido un accidente inculpable y debe ser atendido por su obra social.
- c) Gonzalo ha sufrido un accidente in itinere y debe ser atendido por la ART.
- d) Gonzalo ha sufrido un accidente in itinere y debe ser atendido por su obra social.
- e) Gonzalo ha sufrido un accidente en su trabajo y debe ser atendido por su obra social.
- f) Gonzalo ha sufrido un accidente en su trabajo y debe ser atendido por la ART.
- g) Gonzalo ha sufrido una enfermedad profesional y debe ser atendido por la ART.

UNIDAD 6 - SUSPENSIÓN O EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO.

Suspensión del contrato de trabajo.

Para resolver estas actividades, Leer el Título X de la LCT (De la suspensión de ciertos efectos del contrato de trabajo):

159) Señalar la respuesta correcta:

Para que una suspensión sea válida, debe tener:

- a) Justa causa.
- b) Plazo fijo.
- c) Notificación por escrito.
- d) A y C son correctas.
- e) A, B y C son correctas.

160) Indicar cuál o cuáles de las siguientes opciones son causales de Suspensión del contrato de trabajo:

- a) Muerte del trabajador.
- b) Cuestiones disciplinarias del trabajador.
- c) Jubilación.
- d) Porque tiene ganas el trabajador de suspender su contrato para ir a tomar algo.

- 161) La suspensión
por motivos económicos se da por:
- a) Muerte del empleador.
 - b) Disolución de la empresa.
 - c) Sanciones al trabajador originadas por su conducta dentro del establecimiento de trabajo.
 - d) La existencia comprobada de disminución de ventas por razones de políticas económicas.
 - e) Desastres naturales que atenten contra el establecimiento.

Extinción del contrato de trabajo.

Para resolver las siguientes actividades, leer el título XII de la LCT (de la extinción del contrato de trabajo):

- 162) ¿Cómo se extingue el contrato de trabajo? Citar las causas de extinción previstas en la ley.
- 163) Cuando una de las partes decide dar por finalizado el contrato de trabajo, ¿Cómo debe notificarlo?
- 164) Un trabajador jubilado, ¿puede trabajar nuevamente? Indicar la respuesta correcta:
- a) Sí.
 - b) No.
 - c) Sí, pero sólo “en negro”.
 - d) Sí, pero en otra empresa.

Preaviso.

- 165) ¿Cuál es el plazo de preaviso? Unir el período según el sujeto (trabajador o empleador):

Trabajador	1 mes
	45 días
	15 días

Empleador

60 días

10 días

no requiere preaviso

- 166) ¿Qué sucede una vez vencido el plazo de preaviso? Elegir la opción correcta:
- a) Puede continuar trabajando hasta que obtenga el beneficio.
 - b) Se extingue el contrato de trabajo.

Créditos laborales.

- 167) Explicar con propias palabras qué es la “indemnización”.
- 168) ¿Cómo se calcula la indemnización? Elegir la opción correcta:
- a) 1 mes por 5 años trabajados
 - b) 1 mes por cada trimestre trabajado
 - c) 1 mes por cada mes trabajado
 - d) 1 mes por cada año trabajado
 - e) 1 mes por cada semestre trabajado
- 169) Un trabajador puede ubicarse en situación de “despido indirecto”. ¿Qué significa esto?
- 170) Por un aumento de ventas, un establecimiento decide abrir en días domingos también.
- a) ¿Puede la empresa obligar a los trabajadores a prestar servicios los días domingos si su contratación fue inicialmente pautada de lunes a sábados?
 - c) ¿Qué garantías o compensaciones se contemplan para estos trabajadores?

171) ¿Qué es el “abandono del trabajo”? Relatar un ejemplo donde se evidencie esta situación (puede ser real o inventado).

172) Una empresa está reestructurando su plantilla debido a la caída en las ventas durante los últimos nueve meses. Esta decisión conlleva a despedir a un trabajador de 4 años de antigüedad.

- a) Indicar de qué clase de despido se trata.
- b) ¿Debe el trabajador ser indemnizado? Justificar.

173) ¿Cuál o cuáles de las siguientes opciones producen la Extinción del contrato de trabajo?

- a) El trabajador se jubila.
- b) El trabajador se enferma.
- c) El trabajador desempeña una función gremial.
- d) El trabajador sufre un accidente de trabajo.
- e) El trabajador se casa.

174) Indicar si las siguientes afirmaciones son verdaderas o falsas:

- a) Con la suspensión del contrato, se extingue la relación laboral.
- b) La maternidad no es causal de suspensión.
- c) En caso de accidente de trabajo, se extingue la relación laboral.
- d) El despido sin justa causa debe ser indemnizado.
- e) Un trabajador que comete graves actos de indisciplina puede llevar al empleador a despedirlo con justa causa.

175) Elegir la opción correcta:

Los días de suspensión por causa disciplinaria:

- a) No se pagan.
- b) El empleador debe abonarlas igual.

176) Leer el siguiente caso y determinar la opción correcta:

Un empleador decide finalizar la relación laboral con un empleado porque prefiere emplear a su primo (que recientemente quedó desempleado) en ese puesto de trabajo. Procede a enviar al trabajador el telegrama de despido para que al día siguiente no se presente a trabajar.

- a) El empleador deberá otorgar la indemnización por despido sin causa.
- b) El empleador deberá otorgar una indemnización sustitutiva por omitir el preaviso.
- c) A y B con correctas.
- d) El empleador deberá pagar el salario por el mes completo y puede extinguir el contrato.
- e) Ninguna respuesta es correcta.

177) Si un trabajador decide renunciar a su empleo, debe:

- a) Dejar de presentarse en su establecimiento de trabajo.
- b) Enviarle un mensaje de texto a su empleador notificándole su renuncia.
- c) Notificar su renuncia mediante un telegrama desde una oficina de correo.

178) Si el empleador cambia unilateralmente las condiciones de trabajo, afectado al trabajador. ¿Qué considera que podría suceder?

179) En caso de muerte del trabajador:

- a) No corresponde indemnización.
- b) Los causa-habientes reciben la indemnización que es la mitad de la indemnización por despido sin causa.
- c) Los causa-habientes reciben la indemnización que es igual a la indemnización por despido sin causa.
- d) Los causa-habientes reciben indemnización sólo si la causa de muerte fue originada en el trabajo.

180) Si la empresa del empleador quiebra:

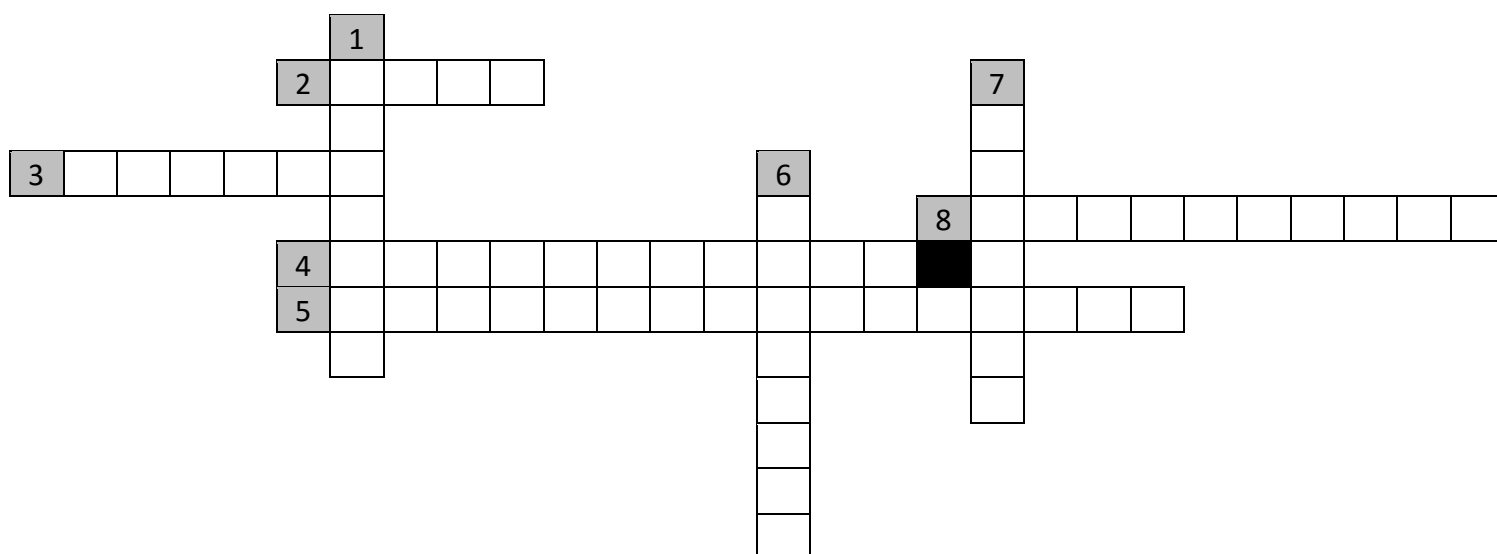
- a) El empleador no tiene obligación de indemnizar a los trabajadores despedidos, porque se entiende que no tiene capacidad económica para hacerlo.

- b) El empleador debe indemnizar a los trabajadores despedidos al igual que si los despidiera sin causa.
- c) El empleador debe indemnizar a los trabajadores despedidos por un monto menor al de despido sin causa, siempre y cuando pruebe que la falta de trabajo no es imputable al empleador.
- d) Sólo los empleados de mayor antigüedad tienen derecho a la indemnización.

ACTIVIDADES INTEGRADORAS.

Las siguientes actividades contienen conceptos de todas las unidades trabajadas.

181) Resolver el siguiente crucigrama:



Referencias verticales:

1 - Contraprestación que debe recibir el trabajador como consecuencia del contrato de trabajo.

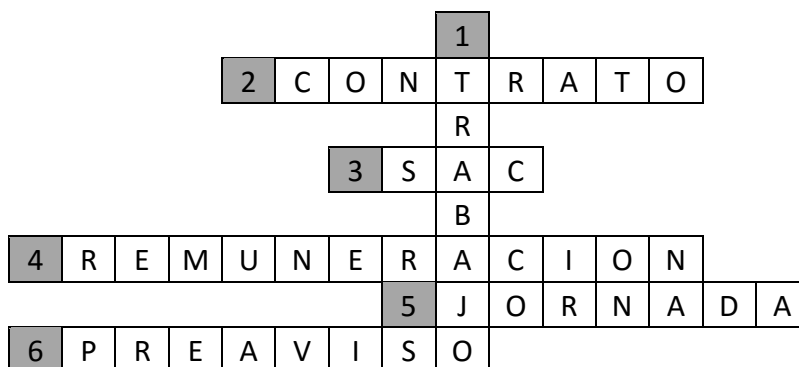
6 - Relativos a lo gastado en el viaje al trabajo. Son considerados como remuneración excepto en la parte efectivamente gastada y acreditada por medio de comprobantes.

7 - Suma extra de dinero que puede percibir el trabajador con motivo del trabajo que preste. Habitual en trabajadores de delivery y camareros.

Referencias horizontales:

- 2 - Forma de denominar al Salario Mínimo Vital y Móvil.
- 3 - Nombre que recibe el sueldo del trabajador en caso de cobrarse por día trabajado.
- 4 - El salario es por el trabajo.
- 5- Propiedad que tiene el salario mínimo vital y móvil que indica que el mismo no puede ser objeto de embargo. Sólo se ve alterada por deudas alimentarias.
- 8 - Propiedad del trabajo que implica que el mismo no se presume gratuito.

182) Escribir las referencias del siguiente crucigrama resuelto:



- 1 -
- 2 -
- 3 -
- 4 -
- 5 -
- 6 -

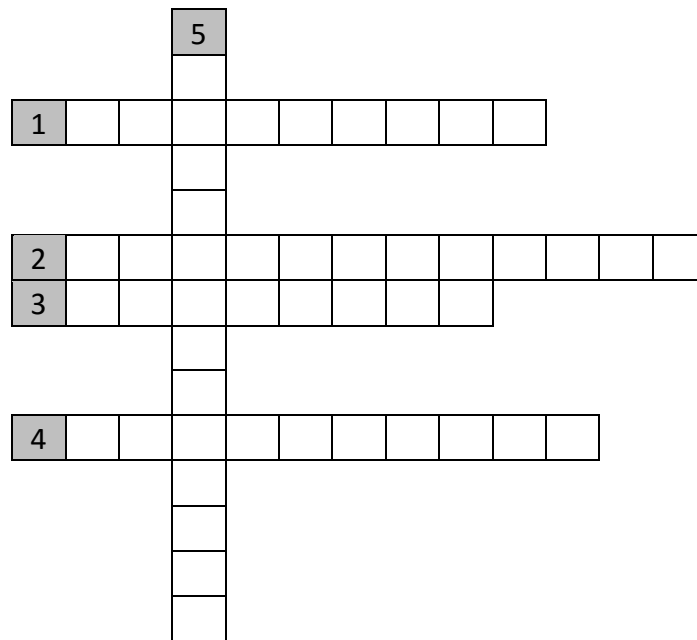
183) Indicar si los siguientes enunciados son verdaderos o falsos.

- a) Es derecho del trabajador percibir su salario.
- b) El empleador puede abonar los salarios en especie.
- c) La ley de Contrato de Trabajo protege al trabajador doméstico y al trabajador agrario.
- d) El contrato a plazo fijo siempre dura menos de seis meses.
- e) El contrato por temporada corresponde siempre a la temporada de verano.

184)

Resolver el

siguiente crucigrama:



1 - Organización o asociación profesional compuesta o formada por personas que, teniendo el mismo oficio o profesión, se unen para el estudio y protección de los intereses que les son comunes.

2 - El salario en efectivo y los bienes que obtiene un trabajador como producto de una actividad sujeta a una relación de trabajo.

3 - Es el pacto o acuerdo entre el trabajador o empresario con el cual el trabajador se compromete de manera voluntaria, a la realización o prestación de servicios, por cuenta del empresario y dentro de su ámbito de organización y dirección, a cambio de una retribución.

4 - Sujeto del contrato de trabajo que voluntariamente presta sus servicios retribuidos por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección.

5 - La obligación patronal de otorgar un pago extraordinario al trabajador, en algunos casos, o a sus familiares en otros, en calidad de reparación económica por un daño sufrido, ya sea en su persona o en su actividad.

- 185) Leer el siguiente fragmento de una novela escrita por el escritor inglés Charles Dickens, “Tiempos difíciles”. Fue publicada en 1854, mientras se desarrollaba la industrialización en Inglaterra:

“Tantos o cuantos centenares de brazos trabajando en esta fábrica de tejidos; y tantos y cuántos centenares de caballos de vapor. (...) Cada uno de estos trabajadores sirven a la máquina con caras impasibles y ademanes acompasados.

En la máquina no hay misterio alguno; pero sí hay misterio en el alma del más insignificante de esos hombres que trabajan en las fábricas...

La claridad del día fue aumentando y se impuso sobre las luces que aún brillaban en el interior de las fábricas. Se apagaron las luces y el trabajo siguió su curso.

Llovió, y entonces las serpientes de humo, sometiéndose a la maldición que pesa sobre sus familias, se arrastraron por encima de la tierra. Un velo de niebla y de lluvia envolvió, dentro del patio exterior del material de desecho, el vapor que salía por la tubería de escape, los montones de hierro viejo, las pilas de carbón reluciente y de cenizas que había en todas partes. Siguió el trabajo hasta que sonó la campana de las doce. Telares, ruedas y brazos desconectados por una hora.”

Responder:

- a) ¿Qué aspectos de la Revolución Industrial pueden identificar en el fragmento de la novela de Dickens?
 - b) ¿Cuál era la unidad o ámbito de trabajo?
 - c) ¿Qué pueden decir de las condiciones de trabajo a partir de este fragmento?
 - d) ¿A qué se refiere Dickens con la expresión “serpientes de humo”?
 - e) ¿Cuál crees que es la idea que intenta transmitir el novelista?
- 186) Analizar la noticia a continuación y responder a las siguientes consignas:
- a) ¿Cuáles son los derechos laborales que tendrán estos jóvenes que ingresarán a McDonald’s?
 - b) Según la nota, ¿cuál es la función del sindicato?
 - c) ¿Estás de acuerdo con esa función del sindicato? ¿Qué establece la ley al respecto?
 - d) ¿Cuál es la relación que hace el gobierno entre educación y trabajo? Tener en cuenta la frase resaltada en negrita.
 - e) ¿Estás de acuerdo con esa relación? Elaborar una conclusión personal manifestando acuerdo o desacuerdo y explicando para qué sirve la educación desde tu opinión.

ECONOMIA › CONVENIO CON EL GOBIERNO. POBRES A MCDONALD'S

El gobierno nacional firmó ayer un convenio con McDonald's para que la firma de comida rápida incorpore jóvenes pobres y desocupados. "Este acuerdo establece la capacitación laboral de hasta 5000 mujeres y hombres de entre 18 y 23 años pertenecientes a sectores en vulnerabilidad social, a través de un esfuerzo compartido entre la Nación y la empresa", remarcó un comunicado del Ministerio de Trabajo, donde se agregó que la medida está "en sintonía con el objetivo de alcanzar la pobreza cero en el país en el más corto plazo". "Forma parte de una política muy activa para ayudar a los más jóvenes a poder insertarse en el mundo laboral. Para ello tenemos que trabajar de la mano el Estado, las empresas y los sindicatos", afirmó el jefe de Gabinete, Marcos Peña, en una conferencia de prensa que ofreció luego junto al ministro de Trabajo, Jorge Triaca.

Triaca rubricó el convenio con el representante de Arcos Dorados Argentina, Pedro Patricio Nobili, en Casa de Gobierno. **"Queremos reconstruir la cultura del trabajo y la movilidad social ascendente, que es un valor que tenemos que rescatar para los argentinos", afirmó Triaca. Peña remarcó que "tenemos que lograr que empiece a llegar el empleo forman a aquellos sectores donde aún no ocurrió y a partir de ahí poder entrar en un camino de ascenso social".** "El convenio es un puente entre las poblaciones vulnerables laboralmente y la empresa Arcos Dorados mediante un proceso de prueba de 30 horas semanales con prácticas formativas y laborales reales en un ambiente de trabajo efectivo", agregó el comunicado. Los jóvenes tendrán un sueldo mensual de 4500 pesos, cobertura de salud provista por la Obra Social Elevar y "un certificado de entrenamiento laboral", entre otras prestaciones.

Fuente: Nota publicada en Diario Página 12 el 13 de Mayo de 2016.

187) Elaborar un mapa conceptual donde se relacionen los conceptos clave de la materia. La cantidad de conceptos y cantidad de relaciones incluidas es ilimitada.

Los siguientes conceptos deben incluirse sin excepción: TRABAJO – DERECHO DEL TRABAJO - CONTRATO DE TRABAJO – MODALIDADES – REMUNERACIÓN – JORNADA.

REGIMEN DE CONTRATO DE TRABAJO

LEY N° 20.744 – Texto sancionado el 13/5/1976.

LEY DE CONTRATO DE TRABAJO

TITULO I

Disposiciones Generales

Artículo 1° — Fuentes de regulación.

El contrato de trabajo y la relación de trabajo se rige:

- 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.

Art. 2° — Ámbito de aplicación.

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) Al personal de casas particulares, sin perjuicio que las disposiciones de la presente ley serán de aplicación en todo lo que resulte compatible y no se oponga a la naturaleza y modalidades propias del régimen específico o cuando así se lo disponga expresamente. *(Inciso sustituido por art. 72 inc. a) de la [Ley N° 26.844](#). Vigencia: de aplicación a todas las relaciones laborales alcanzadas por este régimen al momento de su entrada en vigencia)*
- c) A los trabajadores agrarios, sin perjuicio que las disposiciones de la presente ley serán de aplicación supletoria en todo lo que resulte

compatible y no se oponga a la naturaleza y modalidades propias del Régimen de Trabajo Agrario. *(Inciso sustituido por art. 104 de la [Ley N° 26.727](#) B.O. 28/12/2011)*

(Artículo sustituido por art. 3° de la [Ley N° 22.248](#) B.O. 18/7/1980)

Art. 3° — Ley aplicable.

Esta ley regirá todo lo relativo a la validez, derechos y obligaciones de las partes, sea que el contrato de trabajo se haya celebrado en el país o fuera de él; en cuanto se ejecute en su territorio.

Art. 4° — Concepto de trabajo.

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.

Art. 5° — Empresa-Empresario.

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".

Art. 6° — Establecimiento.

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

Art. 7° — Condiciones menos favorables. Nulidad.

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.

Art. 8° — Condiciones más favorables provenientes de convenciones colectivas de trabajo.

Las convenciones colectivas de trabajo o laudos con fuerza de tales, que contengan normas más favorables a 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.

Art. 9° — El principio de la norma más favorable para el trabajador.

En caso de duda sobre la aplicación de normas legales o convencionales prevalecerá la más favorable al trabajador, considerándose la norma o conjuntos de normas que rija cada una de las instituciones del derecho del trabajo.

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

(Artículo sustituido por art. 1º de la [Ley N° 26.428](#) B.O. 26/12/2008)

Artículo 10. — Conservación del contrato.

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

Artículo 11. — Principios de interpretación y aplicación de la ley.

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

Art. 12. — Irrenunciabilidad.

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

(Artículo sustituido por art. 1º de la [Ley N° 26.574](#) B.O. 29/12/2009)

Art. 13. — Substitución de las cláusulas nulas.

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.

Art. 14. — Nulidad por fraude laboral.

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

Art. 15. — Acuerdos transaccionales conciliatorios o liberatorios. Su validez.

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

Sin perjuicio de ello, si una o ambas partes pretendieren que no se encuentran alcanzadas por las normas que establecen la obligación de pagar o retener los aportes con destino a los organismos de la seguridad social, o si de las constancias disponibles surgieren indicios de que el trabajador afectado no se encuentra regularmente registrado o de que ha sido registrado tardíamente o con indicación de una remuneración inferior a la realmente percibida o de que no se han ingresado parcial o totalmente aquellos aportes y contribuciones, la autoridad administrativa o judicial interviniente deber remitir las actuaciones a la Administración Federal de Ingresos Públicos con el objeto de que la misma establezca si existen obligaciones omitidas y proceda en su consecuencia. *(Párrafo incorporado por art. 44 de la [Ley N° 25.345](#) B.O. 17/11/2000)*

La autoridad judicial o administrativa que omitiere actuar del modo establecido en esta norma quedará incurso en grave incumplimiento de sus deberes como funcionario y será, en consecuencia, pasible de las sanciones y penalidades previstas para tales casos. *(Párrafo incorporado por art. 44 de la [Ley N° 25.345](#) B.O. 17/11/2000)*

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

de esos vínculos se deriven para con los sistemas de seguridad social.
(Párrafo incorporado por art. 44 de la [Ley N° 25.345](#) B.O. 17/11/2000)

**Art. 16. — Aplicación analógica de las convenciones colectivas de trabajo.
— Su exclusión.**

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

Art. 17. — Prohibición de hacer discriminaciones.

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

Art. 17 bis.— Las desigualdades que creara esta ley a favor de una de las partes, sólo se entenderán como forma de compensar otras que de por sí se dan en la relación.

(Artículo incorporado por art. 1° de la [Ley N° 26.592](#) B.O. 21/5/2010)

Art. 18. — Tiempo de servicio.

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.

Art. 19. — Plazo de preaviso.

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.

Art. 20. — Gratuidad.

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 relación de trabajo

Art. 21. — Contrato de trabajo.

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

Art. 22. — Relación de trabajo.

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

Art. 23. — Presunción de la existencia del contrato de trabajo.

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

Esa presunción operará igualmente 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.

Art. 24. — Efectos del contrato sin relación de trabajo.

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

Dicho incumplimiento dará lugar a una indemnización que no podrá ser inferior al importe de un (1) mes de la remuneración que se hubiere convenido, o la que resulte de la aplicación de la convención colectiva de trabajo correspondiente.

CAPITULO II

De los sujetos del contrato de trabajo

Art. 25. — Trabajador.

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.

Art. 26. — Empleador.

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.

Art. 27. — Socio-empleado. —Las personas que, integrando una sociedad, prestan a ésta toda su actividad o parte principal de la misma en forma personal y habitual, con sujeción a las instrucciones o directivas que se le impartan o pudieran impartírseles para el cumplimiento de tal actividad, serán consideradas como 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, aun 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.

Art. 28. — Auxiliares del trabajador.

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.

Art. 29. — Interposición y mediación — Solidaridad.

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.

Los trabajadores contratados por empresas de servicios eventuales habilitadas por la autoridad competente para desempeñarse en los términos de los artículos 99 de la presente y 77 a 80 de la Ley Nacional de Empleo, serán considerados en relación de dependencia, con carácter permanente continuo o discontinuo, con dichas empresas. *(Párrafo sustituido por art. 75 de la [Ley N° 24.013](#) B.O. 17/12/1991)*

Art. 29 BIS. — El empleador que ocupe trabajadores a través de una empresa de servicios eventuales habilitada por la autoridad competente, será solidariamente responsable con aquélla por todas las obligaciones laborales y deberá retener de los pagos que efectúe a la empresa de servicios eventuales los aportes y contribuciones respectivos para los organismos de la Seguridad Social y depositarlos en término. El trabajador contratado a través de una empresa de servicios eventuales estará regido por la Convención Colectiva, será representado por el Sindicato y beneficiado por la Obra Social de la actividad o categoría en la que efectivamente preste servicios en la empresa usuaria.

(Artículo incorporado por art. 76 de la [Ley N° 24.013](#) B.O. 17/12/1991)

Art. 30. — Subcontratación y delegación. Solidaridad.

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

Los cedentes, contratistas o subcontratistas deberán exigir además a sus cesionarios o subcontratistas el número del Código Unico de Identificación Laboral de cada uno de los trabajadores que presten servicios y la constancia de pago de las remuneraciones, copia firmada de los comprobantes de pago mensuales al sistema de la seguridad social, una cuenta corriente bancaria de la cual sea titular y una cobertura por riesgos del trabajo. Esta responsabilidad del principal de ejercer el control sobre el

cumplimiento de las obligaciones que tienen los cesionarios o subcontratistas respecto de cada uno de los trabajadores que presten servicios, no podrá delegarse en terceros y deberá ser exhibido cada uno de los comprobantes y constancias a pedido del trabajador y/o de la autoridad administrativa. El incumplimiento de alguno de los requisitos harán responsable solidariamente al principal por las obligaciones de los cesionarios, contratistas o subcontratistas respecto del personal que ocuparen en la prestación de dichos trabajos o servicios y que fueren emergentes de la relación laboral incluyendo su extinción y de las obligaciones de la seguridad social". Las disposiciones insertas en este artículo resultan aplicables al régimen de solidaridad específico previsto en el artículo 32 de la Ley 22.250. (*Párrafo incorporado por art. 17 de la [Ley N° 25.013](#) B.O. 24/09/1998*)

Art. 31. —Empresas subordinadas o relacionadas. Solidaridad.

Siempre que una o más empresas, aunque tuviesen cada una de ellas personalidad jurídica propia, estuviesen bajo la dirección, control o administración de otras, o de tal modo relacionadas que constituyan un 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.

Art. 32. —Capacidad. Las personas desde los dieciocho (18) años, pueden celebrar contrato de trabajo.

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

(Artículo sustituido por art. 3° de la [Ley N° 26.390](#) B.O. 25/6/2008)

Art. 33. —Facultad para estar en juicio.

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

que crea el sistema de protección integral de los derechos de niños, niñas y adolescentes.

(Artículo sustituido por art. 4° de la [Ley N° 26.390](#) B.O. 25/6/2008)

Art. 34. —Facultad de libre administración y disposición de bienes.

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

Art. 35. —Menores emancipados por matrimonio.

Los menores emancipados por matrimonio gozarán de plena capacidad laboral.

Art. 36. —Actos de las personas jurídicas.

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

CAPITULO IV

Del objeto del contrato de trabajo

Art. 37. —Principio general.

El contrato de trabajo tendrá por objeto la prestación de una actividad personal e infungible, indeterminada o determinada. En este último caso, será conforme a la categoría profesional 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.

Art. 38. —Servicios excluidos.

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

Art. 39. —Trabajo ilícito.

Se considerará ilícito el objeto cuando el mismo fuese contrario a la moral y a las buenas costumbres pero no se considerará tal si, por las leyes, las

ordenanzas municipales o los reglamentos de policía se consintiera, tolerara o regulara a través de los mismos.

Art. 40. —Trabajo prohibido.

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

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

Art. 41. —Nulidad del contrato de objeto ilícito.

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

Art. 42. —Nulidad del contrato de objeto prohibido. Inoponibilidad al trabajador.

El contrato de objeto prohibido no afectará el derecho del trabajador a percibir las remuneraciones o 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.

Art. 43. —Prohibición parcial.

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

Art. 44. —Nulidad por ilicitud o prohibición. Su declaración.

La nulidad del contrato por ilicitud o prohibición de su objeto tendrá las consecuencias asignadas en los artículos 41 y 42 de esta ley y deberá ser declarada por los jueces, aun 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 formación del contrato de trabajo

Art. 45. —Consentimiento.

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

Art. 46. — Enunciación del contenido esencial. Suficiencia.

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

Art. 47. — Contrato por equipo. Integración.

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.

CAPITULO VI

De la forma y prueba del contrato de trabajo

Art. 48. — Forma.

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

Art. 49. — Nulidad por omisión de la forma.

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.

Art. 50. — Prueba.

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

Art. 51. — Aplicación de estatutos profesionales o convenciones colectivas de trabajo.

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

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

Art. 52. — Libro especial. Formalidades. Prohibiciones.

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 refiere el asiento y control de la autoridad administrativa.
4. Tachar anotaciones, suprimir fojas o alterar su foliatura o registro. Tratándose de registro de hojas móviles, su habilitación se hará por la autoridad administrativa, debiendo estar precedido cada conjunto de hojas,

por una constancia extendida por dicha autoridad, de la que resulte su número y fecha de habilitación.

Art. 53. — Omisión de formalidades.

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.

Art. 54. — Aplicación de los registros, planillas u otros elementos de contralor.

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

(Artículo sustituido por art. 1º de la [Ley Nº 27.321](#) B.O. 15/12/2016)

Art. 55. — Omisión de su exhibición.

La falta de exhibición o 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 causa-habientes, sobre las circunstancias que debían constar en tales asientos.

Art. 56. — Remuneraciones. Facultad de los jueces.

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

Art. 57. — Intimaciones. Presunción.

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.

Art. 58. — Renuncia al empleo. Exclusión de presunciones a su respecto.

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 aquél sentido.

Art. 59. —Firma. Impresión digital.

La firma es condición esencial en todos los actos extendidos bajo forma privada, con motivo del contrato de trabajo. Se exceptúan aquellos casos en que se demostrara que 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.

Art. 60. —Firma en blanco. Invalidez. Modos de oposición.

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

Art. 61. —Formularios.

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

Art. 62. —Obligación genérica de las partes.

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

Art. 63. —Principio de la buena fe.

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.

Art. 64. —Facultad de organización.

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

Artículo 65. —Facultad de dirección.

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.

Art. 66. —Facultad de modificar las formas y modalidades del trabajo.

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

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

(Artículo sustituido por art. 1º de la [Ley Nº 26.088](#), B.O. 24/04/2006.)

Art. 67. — Facultades disciplinarias. Limitación.

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.

Art. 68. —Modalidades de su ejercicio.

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.

Art. 69. —Modificación del contrato de trabajo - Su exclusión como sanción disciplinaria.

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

Art. 70. —Controles personales.

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.

Art. 71. —Conocimiento.

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

(Artículo sustituido por art. 1º de la [Ley N° 27.322](#) B.O. 15/12/2016)

Art. 72. —Verificación.

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

Art. 73. —Prohibición. Libertad de expresión.

El empleador no podrá, ya sea al tiempo de su contratación, durante la vigencia del contrato o con vista a su disolución, realizar encuestas, averiguaciones o indagar sobre las opiniones políticas, religiosas, sindicales, culturales o de preferencia sexual del trabajador. Este podrá expresar libremente sus opiniones sobre tales aspectos en los lugares de trabajo, en tanto ello no interfiera en el normal desarrollo de las tareas.

(Artículo sustituido por art. 1º de la [Ley N° 26.911](#) B.O. 5/12/2013)

Art. 74. —Pago de la remuneración.

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

Art. 75. —Deber de seguridad.

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

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

(Artículo sustituido por art. 1º de la [Ley Nº 27.323](#) B.O. 15/12/2016)

Art. 76. —Reintegro de gastos y resarcimiento de daños.

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.

Art. 77. —Deber de protección - Alimentación y vivienda.

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

Art. 78. —Deber de ocupación.

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 aquéllas 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.

Art. 79. —Deber de diligencia e iniciativa del empleador.

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.

Art. 80. —Deber de observar las obligaciones frente a los organismos sindicales y de la seguridad social - Certificado de trabajo.

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

El empleador, por su parte, deberá dar al trabajador, cuando éste lo requiriese 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.

Si el empleador no hiciera entrega de la constancia o del certificado previstos respectivamente en los apartados segundo y tercero de este artículo dentro de los dos (2) días hábiles computados a partir del día siguiente al de la recepción del requerimiento que a tal efecto le formulare el trabajador de modo fehaciente, será sancionado con una indemnización a favor de este último que será equivalente a tres veces la mejor

remuneración mensual, normal y habitual percibida por el trabajador durante el último año o durante el tiempo de prestación de servicios, si éste fuere menor. Esta indemnización se devengará sin perjuicio de las sanciones conminatorias que para hacer cesar esa conducta omisiva pudiere imponer la autoridad judicial competente. *(Párrafo incorporado por art. 45 de la [Ley N° 25.345](#) B.O. 17/11/2000)*

Art. 81. —Igualdad de trato.

El empleador debe dispensar a todos los trabajadores igual trato en identidad de situaciones. Se considerará que existe trato desigual cuando se produzcan discriminaciones arbitrarias fundadas en razones de 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.

Art. 82. —Invenciones del trabajador.

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

Las invenciones o descubrimientos que se deriven de los procedimientos industriales, métodos o instalaciones del establecimiento o de experimentaciones, investigaciones, mejoras o perfeccionamiento de los ya empleados, son propiedad del empleador.

Son igualmente de su propiedad las invenciones o descubrimientos, fórmulas, diseños, materiales y combinaciones que se obtengan habiendo sido el trabajador contratado con tal objeto.

Art. 83. —Preferencia del Empleador - Prohibición - Secreto. —ARTICULO 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.

Art. 84. —Deberes de diligencia y colaboración.

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.

Art. 85. —Deber de fidelidad.

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

Art. 86. —Cumplimiento de órdenes e instrucciones.

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.

Art. 87. Responsabilidad por daños.

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.

Art. 88. —Deber de no concurrencia.

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

Art. 89. —Auxilios o ayudas extraordinarias.

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.

CAPITULO VIII

(Capítulo incorporado por art. 1° de la [Ley N° 24.576](#) B.O. 13/11/1995)

De la formación profesional

Art. s/n.- La promoción profesional y la formación en el trabajo, en condiciones igualitarias de acceso y trato será un derecho fundamental para todos los trabajadores y trabajadoras.

Art. s/n.- El empleador implementará acciones de formación profesional profesional y/o capacitación con la participación de los trabajadores y con la asistencia de los organismos competentes al Estado.

Art. s/n.- La capacitación del trabajador se efectuará de acuerdo a los requerimientos del empleador, a las características de las tareas, a las

exigencias de la organización del trabajo y a los medios que le provea el empleador para dicha capacitación.

Art. s/n.- La organización sindical que represente a los trabajadores de conformidad a la legislación vigente tendrá derecho a recibir información sobre la evolución de la empresa, sobre innovaciones tecnológicas y organizativas y toda otra que tenga relación con la planificación de acciones de formación y capacitación profesional.

Art. s/n.- La organización sindical que represente a los trabajadores de conformidad a la legislación vigente ante innovaciones de base tecnológica y organizativa de la empresa, podrá solicitar al empleador la implementación de acciones de formación profesional para la mejor adecuación del personal al nuevo sistema.

Art. s/n.- En el certificado de trabajo que el empleador está obligado a entregar a la extinción del contrato de trabajo deberá constar además de lo prescrito en el artículo 80, la calificación profesional obtenida en el o los puestos de trabajo desempeñados, hubiere o no realizado el trabajador acciones regulares de capacitación.

Art. s/n.- El trabajador tendrá derecho a una cantidad de horas del tiempo total anual del trabajo, de acuerdo a lo que se establezca en el convenio colectivo, para realizar, fuera de su lugar de trabajo actividades de formación y/o capacitación que él juzgue de su propio interés.

TITULO III

De las Modalidades del Contrato de Trabajo

CAPITULO I

Principios Generales

Art. 90. — Indeterminación del plazo.

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

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

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

Art. 91. — Alcance.

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.

Art. 92. — Prueba.

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

Art. 92 bis. — El contrato de trabajo por tiempo indeterminado, excepto el referido en el artículo 96, se entenderá celebrado a prueba durante los primeros TRES (3) meses de vigencia. Cualquiera de las partes podrá extinguir la relación durante ese lapso sin expresión de causa, sin derecho a indemnización con motivo de la extinción, pero con obligación de preavisar según lo establecido en los artículos 231 y 232.

El período de prueba se regirá por las siguientes reglas:

1. Un empleador no puede contratar a un mismo trabajador, más de una vez, utilizando el período de prueba. De hacerlo, se considerará de pleno derecho, que el empleador ha renunciado al período de prueba.
2. El uso abusivo del período de prueba con el objeto de evitar la efectivización de trabajadores será pasible de las sanciones previstas en los regímenes sobre infracciones a las leyes de trabajo. En especial, se considerará abusiva la conducta del empleador que contratare sucesivamente a distintos trabajadores para un mismo puesto de trabajo de naturaleza permanente.
3. El empleador debe registrar al trabajador que comienza su relación laboral por el período de prueba. Caso contrario, sin perjuicio de las consecuencias que se deriven de ese incumplimiento, se entenderá de pleno derecho que ha renunciado a dicho período.
4. Las partes tienen los derechos y obligaciones propias de la relación laboral, con las excepciones que se establecen en este artículo. Tal reconocimiento respecto del trabajador incluye los derechos sindicales.

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

6. El trabajador tiene derecho, durante el período de prueba, a las prestaciones por accidente o enfermedad del trabajo. También por accidente o enfermedad inculpable, que perdurará exclusivamente hasta la finalización del período de prueba si el empleador rescindiere el contrato de trabajo durante ese lapso. Queda excluida la aplicación de lo prescripto en el cuarto párrafo del artículo 212.

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

(Artículo sustituido por art. 2° de la [Ley N° 25.877](#) B.O. 19/3/2004)

Art. 92 TER. —Contrato de Trabajo a tiempo parcial.

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

2. Los trabajadores contratados a tiempo parcial no podrán realizar horas suplementarias o extraordinarias, salvo el caso del artículo 89 de la presente ley. La violación del límite de jornada establecido para el contrato a tiempo parcial, generará la obligación del empleador de abonar el salario correspondiente a la jornada completa para el mes en que se hubiere efectivizado la misma, ello sin perjuicio de otras consecuencias que se deriven de este incumplimiento.

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

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

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

(Artículo sustituido por art. 1º de la [Ley Nº 26.474](#) B.O. 23/01/2009)

CAPITULO II

Del contrato de trabajo a plazo fijo

Art. 93. —Duración.

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

Art. 94. —Deber de preavisar - Conversión del contrato. —Las partes deberán preavisar la extinción del contrato con antelación no menor de un (1) mes ni mayor de dos (2), respecto de la expiración del plazo convenido, salvo en aquellos casos en que el contrato sea por tiempo determinado y su duración sea inferior a un (1) mes. Aquélla 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.

Art. 95. —Despido antes del vencimiento del plazo - Indemnización.

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

Art. 96. —Caracterización.

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

(Artículo sustituido por art. 66 de la [Ley N° 24.013](#) B.O. 17/12/1991)

Art. 97. —Equiparación a los contratos a plazo fijo. Permanencia.

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.

Art. 98. —Comportamiento de las partes a la época de la reiniciación del trabajo - Responsabilidad.

Con una antelación no menor a treinta (30) días respecto del inicio de cada temporada, el empleador deberá notificar en forma personal o por medios públicos idóneos a los trabajadores de su voluntad de reiterar la relación o contrato en los términos del ciclo anterior. El trabajador deberá manifestar su decisión de continuar o no la relación laboral en un plazo de cinco (5) días de notificado, sea por escrito o presentándose ante el empleador. En caso que el empleador no cursara la notificación a que se hace referencia en el párrafo anterior, se considerará que rescinde unilateralmente el contrato y, por lo tanto, responderá por las consecuencias de la extinción del mismo.

(Artículo sustituido por art. 67 de la [Ley N° 24.013](#) B.O. 17/12/1991)

CAPITULO IV

Del contrato de trabajo eventual

Art. 99. —Caracterización.

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, toda vez que no pueda preverse un plazo cierto para la finalización del contrato. Se entenderá además que media tal tipo de relación cuando el vínculo comienza y termina con la realización de la obra, la ejecución del acto o la prestación del servicio para el que fue contratado el trabajador.

El empleador que pretenda que el contrato inviste esta modalidad, tendrá a su cargo la prueba de su aseveración.

(Artículo sustituido por art. 68 de la [Ley N° 24.013](#) B.O. 17/12/1991)

Art. 100. — Aplicación de la ley. Condiciones.

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

CAPITULO V

Del contrato de trabajo de grupo o por equipo

Art. 101. —Caracterización. Relación directa con el empleador. Substitución de integrantes. Salario colectivo. Distribución. Colaboradores.

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.

Art. 102. —Trabajo prestado por integrantes de una sociedad. Equiparación. Condiciones.

El contrato por el cual una sociedad, asociación, comunidad o grupo de personas, con o sin personalidad jurídica, se obligue a la prestación de servicios, obras o actos propios de una relación de trabajo por parte de sus integrantes, a favor de un 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 Remuneración del Trabajador

CAPITULO I

Del sueldo o salario en general

Artículo 103. —Concepto.

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

Art. 103 BIS. — Beneficios sociales.

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

Son beneficios sociales las siguientes prestaciones:

- a) Los servicios de comedor de la empresa,

b) *(Inciso derogado por art. 1º de la [Ley N° 26.341](#) B.O. 24/12/2007)*

c) *(Inciso derogado por art. 1º de la [Ley N° 26.341](#) B.O. 24/12/2007)*

d) Los reintegros de gastos de medicamentos y gastos médicos y odontológicos del trabajador y su familia que asumiera el empleador, previa presentación de comprobantes emitidos por farmacia, médico u odontólogo, debidamente documentados;

e) La provisión de ropa de trabajo y de cualquier otro elemento vinculado a la indumentaria y al equipamiento del trabajador para uso exclusivo en el desempeño de sus tareas:

f) Los reintegros documentados con comprobantes de gastos de guardería y/o sala maternal, que utilicen los trabajadores con hijos de hasta seis (6) años de edad cuando la empresa no contare con esas instalaciones;

g) La provisión de útiles escolares y guardapolvos para los hijos del trabajador, otorgados al inicio del período escolar;

h) El otorgamiento o pago debidamente documentado de cursos o seminarios de capacitación o especialización;

i) El pago de gastos de sepelio de familiares a cargo del trabajador debidamente documentados con comprobantes.

(Artículo incorporado por art. 1º de la [Ley N° 24.700](#) B.O. 14/10/1996)

Art. 104. — Formas de determinar la remuneración.

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

Art. 105. — Formas de pago. Prestaciones complementarias.

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

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

a) Los retiros de socios de gerentes de sociedades de responsabilidad limitada, a cuenta de las utilidades del ejercicio debidamente contabilizada en el balance;

b) Los reintegros de gastos sin comprobantes correspondientes al uso del automóvil de propiedad de la empresa o del empleado, calculado en base a kilómetro recorrido, conforme los parámetros fijados o que se fijen como deducibles en el futuro por la DGI;

c) Los viáticos de viajantes de comercio acreditados con comprobantes en los términos del artículo 6 de la Ley N. 24.241, y los reintegros de automóvil en las mismas condiciones que las especificadas en el inciso anterior;

d) El comodato de casa-habitación del propiedad del empleador, ubicado en barrios o complejos circundantes al lugar de trabajo, o la locación, en los supuestos de grave dificultad en el acceso a la vivienda.

(Artículo sustituido por art. 2º de la [Ley N° 24.700](#) B.O. 14/10/1996)

Art. 105 BIS. — Cajas de Asistencia a la Canasta Familiar o vales alimentarios.

(Artículo derogado por art. 1º del [Decreto Nacional N° 773/1996](#) B.O. 16/7/1996).

Art. 106. — Viáticos.

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

Art. 107. — Remuneración en dinero.

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 (20) por ciento del total de la remuneración.

Art. 108. — Comisiones.

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

Art. 109. — Comisiones colectivas o porcentajes sobre ventas - Distribución.

Si se hubiesen pactado comisiones o porcentajes colectivos sobre ventas, para ser distribuidos entre la totalidad del personal, esa distribución deberá hacerse de modo tal que aquéllas beneficien a todos los trabajadores, según

el criterio que se fije para medir su contribución al resultado económico obtenido.

Art. 110. — Participación en las utilidades - Habilitación o formas similares.

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

Art. 111. —Verificación.

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.

Art. 112. —Salarios por unidad de obra.

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.

Art. 113. —Propinas.

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.

Art. 114. —Determinación de la remuneración por los jueces.

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

Art. 115. —Onerosidad - Presunción.

El trabajo no se presume gratuito.

CAPITULO II

Del salario mínimo vital y móvil

Art. 116. —Concepto.

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.

Art. 117. —Alcance.

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.

Art. 118. —Modalidades de su determinación.

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

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

Art. 119. —Prohibición de abonar salarios inferiores.

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

(Artículo sustituido por art. 5° de la [Ley N° 26.390](#) B.O. 25/6/2008)

Art. 120. —Inembargabilidad.

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

CAPITULO III

Del sueldo anual complementario

(Nota Infoleg: ver [Ley N° 23.041](#) B.O. 4/1/1984 y su decreto reglamentario [N° 1.078/1984](#) B.O. 12/4/1984)

Art. 121. —Concepto.

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.

Art. 122. —Epocas de pago.

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

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

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

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

(Artículo sustituido por art. 1° de la [Ley N° 27.073](#) B.O. 20/1/2015).

Art. 123. —Extinción del contrato de trabajo - Pago proporcional.

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

CAPITULO IV

De la tutela y pago de la remuneración

Art. 124. —Medios de pago. Control. Ineficacia de los pagos.

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.

Dicha cuenta, especial tendrá el nombre de cuenta sueldo y bajo ningún concepto podrá tener límites de extracciones, ni costo alguno para el trabajador, en cuanto a su constitución, mantenimiento o extracción de fondos en todo el sistema bancario, cualquiera fuera la modalidad extractiva empleada.

La autoridad de aplicación podrá disponer que en determinadas actividades, empresas, explotaciones o establecimientos o en determinadas zonas o épocas, el pago de las remuneraciones en dinero debidas 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.

(Artículo sustituido por art. 1º de la [Ley Nº 26.590](#) B.O. 5/5/2010)

Art. 125. —Constancias bancarias. Prueba de pago.

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

Art. 126. —Períodos de pago.

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

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

Art. 127. —Remuneraciones accesorias.

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

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

Art. 128. —Plazo.

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

Art. 129. —Días, horas y lugar de pago.

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

Podrá realizarse el pago a un familiar del trabajador imposibilitado acreditado por una autorización suscripta 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.

Art. 130. —Adelantos.

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.

Art. 131. —Retenciones. Deducciones y compensaciones.

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

Art. 132. —Excepciones.

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

a) Adelanto de remuneraciones hechas con las formalidades del Art. 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 mercaderías 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.

Art. 132 BIS.

Si el empleador hubiere retenido aportes del trabajador con destino a los organismos de la seguridad social, o 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 resulten de su carácter de afiliados a asociaciones profesionales de trabajadores con personería gremial, o de miembros de sociedades mutuales o cooperativas, o por servicios y demás prestaciones que otorguen dichas entidades, y al momento de producirse la extinción del contrato de trabajo por cualquier causa no hubiere ingresado total o

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

(Artículo incorporado por art. 43 de la [Ley N° 25.345](#) B.O. 17/11/2000)

Art. 133. —Porcentaje máximo de retención. Conformidad del trabajador. Autorización administrativa.

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 (20) por ciento 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 aquéllas que provengan del cumplimiento de las leyes, estatutos profesionales o convenciones colectivas de trabajo.

Las deducciones, retenciones o compensaciones, en todos los restantes casos, requerirán además la previa autorización del organismo competente, exigencias ambas que deberán reunirse en cada caso particular, aunque la autorización puede ser conferida, con carácter general, a 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.

(Nota Infoleg: por art. 1° de la [Resolución N° 436/2004](#) Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social B.O. 25/11/2004 se establece que el límite porcentual máximo establecido por el primer párrafo del presente artículo podrá ser excedido al sólo efecto de hacer posible la retención dispuesta por el Régimen de Retención del Impuesto a las Ganancias sobre

las rentas de los trabajadores en relación de dependencia aprobado por [Resolución General A.F.I.P. N° 1261/2002](#) o la que en el futuro la reemplace, sin otro límite que el que la legislación en vigencia al momento de practicarse la retención establezca como tasa máxima aplicable para las personas de existencia visible y sucesiones indivisas).

Art. 134. —Otros recaudos. Control.

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.

Art. 135. —Daños graves e intencionales. Caducidad.

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.

Art. 136. —Contratistas e intermediarios.

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 presten servicios o ejecuten obras, que retengan, de lo que deben percibir éstos, y les hagan pago del importe de lo adeudado en concepto de remuneraciones u otros derechos apreciables en dinero provenientes de la relación laboral.

El empleador principal solidario podrá, así mismo, 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.

Art. 137. —Mora.

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.

Art. 138. —Recibos y otros comprobantes de pago.

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 en las disposiciones siguientes:

Art. 139. —Doble ejemplar.

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

Art. 140. —Contenido necesario.

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

a) Nombre íntegro o razón social del empleador y su domicilio y su Clave Unica de Identificación Tributaria (C.U.I.T); (*Inciso sustituido por art. 1º de la [Ley N° 24.692](#) B.O. 27/9/1996*)

b) Nombre y apellido del trabajador y su calificación profesional y su Código Unico de Identificación Laboral (C.U.I.L.); (*Inciso sustituido por art. 1º de la [Ley N° 24.692](#) B.O. 27/9/1996*)

c) Todo tipo de remuneración que perciba, con indicación substancial de su determinación. Si se tratase de porcentajes o comisiones de ventas, se indicarán los importes totales de estas últimas, y el porcentaje o comisión asignada al trabajador.

d) Los requisitos del artículo 12 del decreto-ley 17.250/67.

- e) Total bruto de la remuneración básica o fija y porcentual devengado y tiempo que corresponda. En los trabajos remunerados a jornal o por hora, el número de jornadas u horas trabajadas, y si se tratase de remuneración por pieza o medida, número de éstas, importe por unidad adoptado y monto global correspondiente al lapso liquidado.
- f) Importe de las deducciones que se efectúan por aportes jubilatorios u otras autorizadas por esta ley; embargos y demás descuentos que legalmente correspondan.
- g) Importe neto percibido, expresado en números y letras.
- 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.

Art. 141. —Recibos separados.

El importe de remuneraciones por vacaciones, licencias pagas, asignaciones familiares y las que correspondan a indemnizaciones debidas al trabajador con motivo de la relación de trabajo o su extinción, 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.

Art. 142. —Validez probatoria.

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.

Art. 143. —Conservación - Plazo.

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 períodos no hace presumir el pago de los anteriores.

Art. 144. —Libros y registros - Exigencia del recibo de pago.

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.

Art. 145. —Renuncia. Nulidad.

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

Art. 146. —Recibos y otros comprobantes de pago especiales.

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

Art. 147. —Cuota de embargabilidad.

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.

A los fines de hacer operativas las previsiones contenidas en el presente artículo, la traba de cualquier embargo preventivo o ejecutivo que afecte el salario de los trabajadores se deberá instrumentar ante el empleador para que éste efectúe las retenciones que por derecho correspondan, no pudiéndose trabar embargos de ningún tipo sobre la cuenta sueldo. Trabado el embargo, dentro de las cuarenta y ocho (48) horas, el empleador deberá poner en conocimiento del trabajador la medida ordenada, debiendo entregar copia de la resolución judicial que lo ordena. *(Párrafo incorporado por art. 1º de la [Ley Nº 27.320](#) B.O. 15/12/2016)*

Art. 148. — Cesión.

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.

Art. 149. — Aplicación al pago de indemnizaciones u otros beneficios.

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

TITULO V

De las Vacaciones y otras Licencias

CAPITULO I

Régimen General

Art. 150. — Licencia ordinaria.

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).
- c) De veintiocho (28) días corridos cuando la antigüedad siendo mayor de diez (10) años no exceda de veinte (20).
- d) De treinta y cinco (35) días corridos cuando la antigüedad exceda de veinte (20) años.

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

Art. 151. — Requisitos para su goce. Comienzo de la licencia.

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 día lunes o el siguiente hábil si aquél fuese feriado. Tratándose de trabajadores que presten servicios en días inhábiles, las vacaciones deberán comenzar al día siguiente a aquél en que el trabajador gozare del descanso semanal o el subsiguiente hábil si aquél fuese feriado.

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

Art. 152. —Tiempo trabajado. Su cómputo.

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

Art. 153. —Falta de tiempo mínimo. Licencia proporcional.

Cuando el trabajador no llegase a totalizar el tiempo mínimo de trabajo previsto en el artículo 151 de esta ley, gozará de un período de descanso anual, en proporción de un (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.

Art. 154. —Epoca de otorgamiento. Comunicación.

El empleador deberá conceder el goce de vacaciones de cada año dentro del período comprendido entre el 1. de octubre y el 30 de abril del año siguiente. La fecha de iniciación de las vacaciones deberá ser comunicada por escrito, con una anticipación no menor de cuarenta y cinco (45) días 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 para que a cada trabajador le corresponda el goce de éstas por lo menos en una temporada de verano cada tres períodos.

Art. 155. —Retribución.

El trabajador percibirá retribución durante el período de vacaciones, la que se determinará de la siguiente manera:

a) Tratándose de trabajos remunerados con sueldo mensual, dividiendo por veinticinco (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.

Art. 156. —Indemnización.

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

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

Art. 157. —Omisión del otorgamiento.

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 aquéllas concluyan antes del 31 de mayo.

CAPITULO II

Régimen de las licencias especiales

Art. 158. —Clases.

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 estuviese unido en aparente matrimonio, en las condiciones establecidas en la presente ley; de hijo 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.

Art. 159. —Salario. Cálculo.

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.

Art. 160. —Día hábil.

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 domingo, feriados o no laborables.

Art. 161. —Licencia por exámenes. Requisitos.

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

Art. 162. —Compensación en dinero. Prohibición.

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

Art. 163. —Trabajadores de temporada.

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.

Art. 164. —Acumulación.

Podrá acumularse a un período de vacaciones la tercera parte de un período inmediatamente anterior que no se hubiere gozado en la extensión fijada por 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), aun 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 Días no Laborables

Art. 165.

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

Art. 166. —Aplicación de las normas sobre descanso semanal. Salario. Suplementación.

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

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

Art. 167. —Días no laborables. Opción.

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.

Art. 168. —Condiciones para percibir el salario.

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.

Art. 169. —Salario. Su determinación.

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.

Art. 170. —Caso de accidente o enfermedad.

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

Art. 171. —Trabajo a domicilio.

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

Art. 172. —Capacidad. Prohibición de trato discriminatorio.

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.

Art. 173. —Trabajo nocturno. Espectáculos públicos.

(Artículo derogado por art. 26 de la [Ley N° 24.013](#) B.O. 17/12/1991)

Art. 174. —Descanso al mediodía.

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.

Art. 175. —Trabajo a domicilio. Prohibición.

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

Art. 176. —Tareas penosas, peligrosas o insalubres. Prohibición.

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 protección de la maternidad

Art. 177. —Prohibición de trabajar. Conservación del Empleo.

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

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

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

En caso de permanecer ausente de su trabajo durante un tiempo mayor, a consecuencia de enfermedad que según certificación médica deba su origen al embarazo o parto y la incapacite para reanudarlo vencidos

aquellos plazos, la mujer será acreedora a los beneficios previstos en el artículo 208 de esta ley.

(Artículo sustituido por art. 1 ° de la [Ley N° 21.824](#) B.O. 30/6//1978)

Art. 178. —Despido por causa del embarazo. Presunción.

Se presume, salvo prueba en contrario, que el despido de la mujer trabajadora obedece a razones de maternidad o embarazo cuando fuese dispuesto dentro del plazo de siete y medio (7 y 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, 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.

Art. 179. —Descansos diarios por lactancia.

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

CAPITULO III

De la prohibición del despido por causa de matrimonio

Art. 180. —Nulidad

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

Art. 181. —Presunción.

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 notificación fehaciente del mismo a su empleador, no pudiendo esta notificación efectuarse con anterioridad o posteridad a los plazos señalados.

Art. 182. —Indemnización especial.

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

Art. 183. —Distintas situaciones. Opción en favor de la mujer.

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

- a) Continuar su trabajo en la empresa, en las mismas condiciones en que lo venía haciendo.
- b) Rescindir su contrato de trabajo, percibiendo la compensación por tiempo de servicio que 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 formalizara 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.

Art. 184. —Reingreso.

El reintegro 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.

Art. 185. —Requisito de antigüedad.

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

Art. 186. —Opción tácita.

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

DE LA PROHIBICION DEL TRABAJO INFANTIL Y DE LA PROTECCION DEL TRABAJO ADOLESCENTE *(Denominación del Título sustituida por art. 1° de la [Ley N° 26.390](#) B.O. 25/6/2008)*

Art. 187. —Disposiciones generales. Capacidad. Igualdad de remuneración. Aprendizaje y orientación profesional.

Las personas desde los dieciséis (16) años y menores de dieciocho (18) años podrán celebrar toda clase de contratos de trabajo, en las condiciones previstas en los artículos 32 y siguientes de esta ley. Las reglamentaciones, convenciones colectivas de trabajo o tablas de salarios que se elaboren, garantizarán a estos trabajadores igualdad de retribución, cuando cumplan jornadas de trabajo o realicen tareas propias de trabajadores mayores.

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

(Artículo sustituido por art. 6° de la [Ley N° 26.390](#) B.O. 25/6/2008)

Art. 188. — Certificado de aptitud física.

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 actitud para el trabajo, y someterlos a los reconocimientos médicos periódicos que prevean las reglamentaciones respectivas.

Art. 189. — Menores de dieciséis (16) años. Prohibición de su empleo.

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

(Artículo sustituido por art. 7° de la [Ley N° 26.390](#) B.O. 25/6/2008)

Art. 189. Bis — Empresa de la familia. Excepción.

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

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

(Artículo sustituido por art. 8° de la [Ley N° 26.390](#) B.O. 25/6/2008)

Art. 190. — Jornada de trabajo. Trabajo nocturno.

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

La jornada de las personas menores de más de dieciséis (16) años, previa autorización de la autoridad administrativa laboral de cada jurisdicción, podrá extenderse a ocho (8) horas diarias o cuarenta y ocho (48) semanales.

No se podrá ocupar a personas menores de dieciocho (18) años en trabajos nocturnos, entendiéndose como tales el intervalo comprendido entre las veinte (20) y las seis (6) horas del día siguiente. En los casos de establecimientos fabriles que desarrollen tareas en tres turnos diarios que abarquen las veinticuatro (24) horas del día, el período de prohibición absoluta en cuanto al empleo de personas menores, estará regido por este título, sustituyéndose la prohibición por un lapso comprendido entre las veintidós (22) y las seis (6) horas del día siguiente, pero sólo para las personas menores de más de dieciséis (16) años.

(Artículo sustituido por art. 9° de la [Ley N° 26.390](#) B.O. 25/6/2008)

Art. 191. — Descanso al mediodía. Trabajo a domicilio. Tareas penosas, peligrosas o insalubres. Remisión.

Con relación a las personas menores de dieciocho (18) años que trabajen en horas de la mañana y de la tarde rige lo dispuesto en el artículo 174 de esta ley; en todos los casos rige lo dispuesto en los artículos 175 y 176 de esta ley.

(Artículo sustituido por art. 10 de la [Ley N° 26.390](#) B.O. 25/6/2008)

Art. 192. — Ahorro.

(Artículo derogado por art. 11 de la [Ley N° 26.390](#) B.O. 25/6/2008)

Art. 193. — Importe a depositar. Comprobación.

(Artículo derogado por art. 11 de la [Ley N° 26.390](#) B.O. 25/6/2008)

Art. 194. — Vacaciones.

Las personas menores de dieciocho (18) años gozarán de un período mínimo de licencia anual, no inferior a quince (15) días, en las condiciones previstas en el Título V de esta ley.

(Artículo sustituido por art. 12 de la [Ley N° 26.390](#) B.O. 25/6/2008)

Art. 195. —Accidente o enfermedad.

En caso de accidente de trabajo o de enfermedad de una persona trabajadora, comprendida en el presente título, si se comprueba ser su causa alguna de las tareas prohibidas a su respecto, o efectuada en condiciones que signifiquen infracción a sus requisitos, se considerará por ese solo hecho al accidente o a la enfermedad como resultante de la acción u omisión del empleador, en los términos del artículo 1072 y concordantes del Código Civil, sin admitirse prueba en contrario.

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

(Artículo sustituido por art. 13 de la [Ley N° 26.390](#) B.O. 25/6/2008)

TITULO IX

De la Duración del Trabajo y Descanso Semanal

CAPITULO I

Jornada de Trabajo

Art. 196. —Determinación.

La extensión de la jornada de trabajo es uniforme para toda la Nación y 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.

Art. 197. —Concepto. Distribución del tiempo de trabajo. Limitaciones.

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 obliguen 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.

Art. 198. —Jornada reducida.

La reducción de la jornada máxima legal solamente procederá cuando lo establezcan las disposiciones nacionales reglamentarias de la materia, estipulación particular de los contratos individuales o Convenios Colectivos de Trabajo.

Estos últimos podrán establecer métodos de cálculo de la jornada máxima en base a promedio, de acuerdo con las características de la actividad.

(Artículo sustituido por art. 25 de la [Ley N° 24.013](#) B.O. 17/12/1991)

Art. 199. —Límite máximo: Excepciones.

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

Art. 200. —Trabajo nocturno e insalubre.

La jornada de trabajo integramente nocturna no podrá exceder de siete (7) horas, entendiéndose por tal la que se cumpla entre la hora veintiuna de un día y la hora seis 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 constatará el desempeño de tareas en condiciones de insalubridad, intimará previamente al empleador a adecuar ambientalmente el lugar, establecimiento o actividad para que el trabajo se desarrolle en condiciones de salubridad dentro del plazo razonable que a tal efecto 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 dejarla sin efecto, será recurrible en los términos, formas y procedimientos que rijan para la apelación de sentencias en la jurisdicción judicial laboral de la Capital Federal. Al fundar este recurso el apelante podrá proponer nuevas pruebas.

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

Art. 201. —Horas Suplementarias.

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 tratase del días comunes, y del ciento por ciento (100%) en días sábado después de las trece (13) horas, domingo y feriados.

Art. 202. —Trabajo por equipos.

En el trabajo por equipos 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 servicio bajo el régimen de trabajo por equipos se otorgará al término de cada ciclo de rotación y dentro del funcionalismo del sistema.

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

Art. 203. —Obligación de prestar servicios en horas suplementarias.

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

CAPITULO II

Del descanso semanal

Art. 204. —Prohibición de trabajar.

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 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.

Art. 205. —Salarios.

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.

Art. 206. —Excepciones. Exclusión.

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

Art. 207. —Salarios por días de descanso no gozados.

Cuando el trabajador prestase 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 omitieren el otorgamiento de descanso compensatorio en tiempo y forma, el trabajador podrá hacer uso de ese derecho a partir del primer día hábil de la semana subsiguiente, previa comunicación formal de ello efectuada con una anticipación no menor de veinticuatro (24) horas. El empleador, en tal caso, estará obligado a abonar el salario habitual con el ciento por ciento (100 %) de recargo.

TITULO X

De la Suspensión de Ciertos Efectos del Contrato de Trabajo

CAPITULO I

De los accidentes y enfermedades inculpables

Art. 208. —Plazo. Remuneración.

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 recidiva de enfermedades crónicas no será considerada enfermedad, salvo que se manifestara transcurridos los dos (2) años. La remuneración que en estos casos corresponda abonar al trabajador se liquidará conforme a la que perciba en el momento de la interrupción de los servicios, con más los aumentos que durante el período de interrupción fueren acordados a los de su misma categoría por aplicación de una norma legal, convención colectiva de trabajo o decisión del empleador. Si el salario estuviere integrado por remuneraciones variables, se liquidará en cuanto a esta parte según el promedio de lo percibido en el último semestre de prestación de servicios, no pudiendo, en ningún caso, la remuneración del trabajador enfermo o accidentado ser inferior a la que hubiese percibido de no haberse operado el impedimento. Las prestaciones en especie que el trabajador dejare de percibir como consecuencia del accidente o enfermedad serán valorizadas adecuadamente.

La suspensión por causas económicas o disciplinarias dispuestas 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.

Art. 209. —Aviso al empleador.

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 la haga, perderá el derecho a percibir la remuneración correspondiente salvo que la existencia de la enfermedad o accidente, teniendo en consideración su carácter y gravedad, resulte luego inequívocamente acreditada.

Art. 210. —Control.

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

Art. 211. —Conservación del empleo.

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.

Art. 212. —Reincorporación.

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 fuere 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.

Art. 213. —Despido del trabajador.

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 hiciese el trabajador.

CAPITULO II

Servicio militar y convocatorias especiales

Art. 214. —Reserva del empleo. Cómputo como tiempo de servicio.

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

Art. 215. —Reserva del empleo. Cómputo como tiempo de servicio.

Los trabajadores que por razón de ocupar cargos electivos en el orden nacional, provincial o municipal, dejen de prestar servicios, tendrán derecho a la reserva de su empleo por parte del empleador, y a su reincorporación hasta treinta (30) días después de concluido el ejercicio de sus funciones.

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

Art. 216. —Despido o no reincorporación del trabajador.

Producido el despido o no reincorporación de un trabajador que se encuentre 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 período de reserva del empleo.

CAPITULO IV

Del desempeño de cargos electivos o representativos en asociaciones profesionales de trabajadores con personería gremial o en organismos o comisiones que requieran representación sindical

Art. 217. —Reserva del empleo. Cómputo como tiempo de servicio. Fuero sindical.

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 económicas y disciplinarias

Art. 218. —Requisitos de su validez.

Toda suspensión dispuesta por el empleador para ser considerada válida, deberá fundarse en justa causa, tener plazo fijo y ser notificada por escrito al trabajador.

Art. 219. —Justa causa.

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.

Art. 220. —Plazo máximo. Remisión.

Las suspensiones fundadas en razones disciplinarias o debidas a falta o disminución de trabajo no imputables al empleador, no podrán exceder de treinta (30) días en un (1) 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.

Art. 221. —Fuerza mayor.

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

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

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

Art. 222. —Situación de despido.

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 derecho a éste a considerarse despedido.

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

Art. 223. —Salarios de suspensión.

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.

Art. 223 BIS.

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

(Artículo incorporado por art. 3 de la [Ley N° 24.700](#) B.O. 14/10/1996)

Art. 224. —Suspensión preventiva. Denuncia del empleador y de terceros.

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 hecho relativo o producido en ocasión del trabajo.

TITULO XI

De la Transferencia del Contrato de Trabajo

Art. 225. —Transferencia del establecimiento.

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

Art. 226. —Situación de despido.

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 mediare una separación entre diversas secciones, dependencia o sucursales de la empresa, de modo que se derive de ello disminución de la responsabilidad patrimonial del empleador.

Art. 227. —Arrendamiento o cesión transitoria del establecimiento.

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 arrendatario 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.

Art. 228. —Solidaridad.

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 toda aquel que pasare a ser titular del establecimiento aun 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 existente al tiempo de la restitución del establecimiento cuando la transmisión no estuviere destinada a surtir efectos permanentes y fuese de aplicación lo dispuesto en la última parte del artículo 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.

Art. 229. —Cesión del personal.

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

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

Art. 230. —Transferencia a favor del Estado.

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

TITULO XII

De la Extinción del Contrato de Trabajo

CAPITULO I

Del preaviso

Art. 231. —Plazos.

El contrato de trabajo no podrá ser disuelto por voluntad de una de las partes, sin previo aviso, o en su defecto, indemnización además de la que corresponda al trabajador por su antigüedad en el empleo, cuando el contrato se disuelva por voluntad del empleador. El preaviso, cuando las partes no lo fijen en un término mayor, deberá darse con la anticipación siguiente:

- a) por el trabajador, de QUINCE (15) días;
- b) por el empleador, de QUINCE (15) días cuando el trabajador se encontrare en período de prueba; 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.

(Artículo sustituido por art. 3° de la [Ley N° 25.877](#) B.O. 19/3/2004)

Art. 232. —Indemnización substitutiva.

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.

Art. 233. —Comienzo del plazo. Integración de la indemnización con los salarios del mes del despido.

Los plazos del artículo 231 correrán a partir del día siguiente al de la notificación del preaviso.

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

La integración del mes de despido no procederá cuando la extinción se produzca durante el período de prueba establecido en el artículo 92 bis.

(Artículo sustituido por art. 4° de la [Ley N° 25.877](#) B.O. 19/3/2004)

Art. 234. —Retractación.

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

Art. 235. —Prueba.

La notificación del preaviso deberá probarse por escrito.

Art. 236. —Extinción. Renuncia al plazo faltante. Eximición de la obligación de prestar servicios.

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.

Art. 237. —Licencia diaria.

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 horas diarias dentro de la jornada legal de trabajo, pudiendo optar por las dos primeras o las dos últimas de la jornada. El trabajador podrá igualmente optar por acumular las horas de licencia en una o más jornadas íntegras.

Art. 238. —Obligaciones de las partes.

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

Art. 239. —Eficacia.

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 extinción del contrato por renuncia del trabajador

Art. 240. —Forma.

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 extinción del contrato de trabajo por voluntad concurrente de las partes

Art. 241. —Formas y modalidades.

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

Será nulo y sin valor el acto que se celebre sin la presencia personal 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 extinción del contrato de trabajo por justa causa

Art. 242. —Justa causa.

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

La valoración deberá ser hecha prudencialmente por 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.

Art. 243. —Comunicación. Invariabilidad de la causa de despido.

El despido por justa causa dispuesto por el empleador como la denuncia del contrato de trabajo fundada en justa causa que hiciera el trabajador, deberán comunicarse por escrito, con 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.

Art. 244. —Abandono del trabajo.

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.

Art. 245. —Indemnización por antigüedad o despido.

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

Dicha base no podrá exceder el equivalente de TRES (3) veces el importe mensual de la suma que resulte del promedio de todas las remuneraciones previstas en el convenio colectivo de trabajo aplicable al trabajador, al momento del despido, por la jornada legal o convencional, excluida la antigüedad. Al MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL le

corresponderá fijar y publicar el promedio resultante, juntamente con las escalas salariales de cada Convenio Colectivo de Trabajo.

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

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

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

(Artículo sustituido por art. 5° de la [Ley N° 25.877](#) B.O. 19/3/2004)

Art. 246. — Despido indirecto.

Cuando el trabajador hiciere 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 extinción del contrato de trabajo por fuerza mayor o por falta o disminución de trabajo

Art. 247. — Monto de la indemnización.

En los casos en que el despido fuese dispuesto por causa de fuerza mayor o por falta o disminución de trabajo no imputable 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 extinción del contrato de trabajo por muerte del trabajador

Art. 248. —Indemnización por antigüedad. Monto. Beneficiarios.

En caso de muerte del trabajador, las personas enumeradas en el artículo 38 del Decreto-ley 18.037/69 (t.o. 1974) tendrán derecho, mediante la sola acreditación del vínculo, en el orden y prelación allí 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 extinción del contrato de trabajo por muerte del empleador

Art. 249. —Condiciones. Monto de la indemnización.

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

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

CAPITULO VIII

De la extinción del contrato de trabajo por vencimiento del plazo

Art. 250. —Monto de la indemnización. Remisión.

Cuando la extinción del contrato se produjera por vencimiento del plazo asignado al mismo, mediando preaviso y estando el contrato íntegramente

cumplido, se estará a lo dispuesto en el artículo 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 extinción del contrato de trabajo por quiebra o concurso del empleador

Art. 251. —Calificación de la conducta del empleador. Monto de la indemnización.

Si la quiebra del empleador motivara la la extinción del contrato de trabajo y aquella 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 los previstos en el artículo 245. La determinación de las circunstancias a que se refiere este artículo será efectuada por el juez de la quiebra al momento de dictar la resolución sobre procedencia y alcances de las solicitudes de verificación formuladas por los acreedores.

(Artículo sustituido por art. 294 de la [Ley N° 24.522](#) B.O. 9/8/1995)

CAPITULO X

De la extinción del contrato de trabajo por jubilación del trabajador

Art. 252. —Intimación. Plazo de mantenimiento de la relación.

Cuando el trabajador reuniera los requisitos necesarios para obtener una de las prestaciones de la ley 24.241, 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 el trabajador obtenga el beneficio y por un plazo máximo de un año. *(Párrafo sustituido por art. 6 de la [Ley N° 24.347](#) B.O. 29/6/1994)*

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.

(Artículo sustituido por art. 1º de la [Ley N° 21.659](#) B.O. 12/10/1977)

Art. 253. —Trabajador jubilado.

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.

En este supuesto sólo se computará como antigüedad el tiempo de servicios posterior al cese. *(Párrafo incorporado por art. 7 de la [Ley N° 24.347](#) B.O. 29/6/1994)*

CAPITULO XI

De la extinción del contrato de trabajo por incapacidad o inhabilidad del trabajador

Art. 254. —Incapacidad e inhabilidad. Monto de la indemnización.

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

Disposición común

Art. 255. —Reingreso del trabajador. Dedución de las indemnizaciones percibidas.

La antigüedad del trabajador se establecerá conforme a lo dispuesto en los artículos 18 y 19 de esta ley, pero si hubiera mediado reingreso a las órdenes del mismo empleador se deducirá de las indemnizaciones de los artículos 245, 246, 247, 250, 251, 253 y 254 lo pagado en forma nominal por

la misma causal de cese anterior.

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

(Artículo sustituido por art. 1º de la [Ley N° 27.325](#) B.O. 15/12/2016)

Art. 255 bis: Plazo de Pago.

El pago de las remuneraciones e indemnizaciones que correspondieren por la extinción del contrato de trabajo, cualquiera sea su causa, se efectuará dentro de los plazos previstos en el artículo 128 computados desde la fecha de extinción de la relación laboral.

(Artículo incorporado por art. 1º de la [Ley N° 26.593](#) B.O. 26/5/2010)

TITULO XIII

De la Prescripción y Caducidad

Art. 256. —Plazo común.

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

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

Art. 257. —Interrupción por actuaciones administrativas.

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

Art. 258. —Accidentes y enfermedades profesionales.

Las acciones provenientes de la responsabilidad por accidente de trabajo y enfermedades profesionales prescribirán a los dos (2) años, a contar desde la determinación de la incapacidad o el fallecimiento de la víctima.

Art. 259. —Caducidad.

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

Art. 260. —Pago insuficiente.

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 créditos laborales

Art. 261. —Alcance.

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.

Art. 262. —Causahabientes.

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

Art. 263. —Acuerdos conciliatorios o liberatorios.

Los privilegios no pueden resultar sino de la ley.

En los acuerdos transaccionales, conciliatorios o liberatorios que se celebren, podrá imputarse todo o parte del crédito reconocido a uno o varios rubros incluidos en aquellos acuerdos, si correspondieran más de uno, de modo de garantizar el ejercicio de los derechos reconocidos en este título, si se diera el caso de concurrencia de acreedores.

Los acuerdos que no contuviesen tal requisito podrán ser declarados nulos a instancia del trabajador, dado el caso de concurrencia de acreedores sobre bienes del empleador, sea con carácter general o particular.

Art. 264. —Irrenunciabilidad.

(Artículo derogado por art. 293 de la [Ley N° 24.522](#) B.O. 9/8/1995)

Art. 265. —Exclusión del fuero de atracción.

(Artículo derogado por art. 293 de la [Ley N° 24.522](#) B.O. 9/8/1995)

Art. 266.

(Artículo derogado por art. 293 de la [Ley N° 24.522](#) B.O. 9/8/1995)

Art. 267. —Continuación de la empresa.

Cuando por las leyes concursales o actos de poder público se autorizase la continuación de la empresa, aún después de la declaración de la quiebra o concurso, las remuneraciones 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

Art. 268. —Privilegios especiales.

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.

Art. 269. —Bienes en poder de terceros.

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.

Art. 270. —Preferencia.

Los créditos previstos en el artículo 268 gozan de preferencia sobre cualquiera 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.

Art. 271. —Obras y construcciones. Contratista.

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.

Art. 272. —Subrogación.

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

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

Art. 273. —Privilegios generales.

Los créditos por remuneraciones y subsidios familiares debidos al trabajador por seis (6) meses y los provenientes de indemnizaciones por accidente del trabajo, por antigüedad o despido y por falta de preaviso, vacaciones y sueldo anual complementario, los importes por fondo de desempleo y cualquier otro derivado de la relación laboral, gozarán del

privilegio general. Se incluyen las costas judiciales en su caso. Serán preferidos a cualquier otro crédito, salvo los alimentarios.

Art. 274. —Disposiciones comunes.

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

Art. 275. —Conducta maliciosa y temeraria.

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

Se considerarán especialmente comprendidos en esta disposición los casos en que se evidenciaren propósitos obstruccionistas o dilatorios en reclamos por accidente de trabajo, atendiendo a las exigencias más o menos perentorias provenientes del estado de la víctima, la omisión de los auxilios indispensables en tales casos, o cuando sin fundamento, y teniendo conciencia de la propia sin razón, se cuestionase la existencia de la relación laboral, se hiciesen valer actos cometidos en fraude del trabajador, abusando de su necesidad o inexperiencia, o se opusiesen defensas manifiestamente incompatibles o contradictorias de hecho o de derecho.

Cuando por falta de cumplimiento de un acuerdo homologado en sede judicial o administrativa el trabajador se vea precisado a continuar y/o promover la acción judicial, independientemente de las sanciones que tal actitud genere, dicha conducta será calificada como 'temeraria y maliciosa' y la suma adeudada devengará a favor del trabajador, desde la fecha de la mora y hasta su efectiva cancelación, el máximo del interés contemplado en el presente artículo. *(Párrafo incorporado por art. 1° de la [Ley N° 26.696 B.O. 29/8/2011](#)).*

Art. 276. —Actualización por depreciación monetaria.

Los créditos provenientes de las relaciones individuales de trabajo, serán actualizados, cuando resulten afectados por la depreciación monetaria, teniendo en cuenta la variación que experimente el índice de los precios al

consumidor en la Capital Federal, desde la fecha en que debieron haberse abonado hasta el momento del efectivo pago.

Dicha actualización será aplicada por los jueces o por la autoridad administrativa de aplicación de oficio o a petición de parte incluso en los casos de concurso del deudor, así como también, después de la declaración de quiebra.

(Artículo sustituido por art. 1º de la [Ley N° 23.616](#) B.O. 10/11/1988)

Art. 277. — Pago en juicio.

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

El desistimiento por 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.

La responsabilidad por el pago de las costas procesales, incluidos los honorarios profesionales de todo tipo allí devengados y correspondientes a la primera o única instancia, no excederán del veinticinco por ciento (25 %) del monto de la sentencia, laudo, transacción o instrumento que ponga fin al diferendo. Si las regulaciones de honorarios practicadas conforme a las leyes arancelarias o usos locales, correspondientes a todas las profesiones y especialidades, superaran dicho porcentaje, el juez procederá a prorratear los montos entre los beneficiarios. Para el cómputo del porcentaje indicado no se tendrá en cuenta el monto de los honorarios profesionales que hubieren representado, patrocinado o asistido a la parte condenada en costas. *(Párrafo incorporado por art. 8 de la [Ley N° 24.432](#) B.O. 10/1/1995)*