

## **PORQUE SIGUE VIGENTE LA LEY DE LA DICTADURA MILITAR (SEGUNDA PARTE)**

Por Guillermo Pajoni.<sup>1</sup>

### **DICTADURA MILITAR Y REFORMA LABORAL – DETALLE, RAZONES Y CONTENIDO DEL ATAQUE A LA LEGISLACIÓN LABORAL – VIGENCIA DE ASPECTOS ESENCIALES DE DICHAS MODIFICACIONES – CONCLUSIONES**

#### **IV.- NORMAS MODIFICADAS POR LA DICTADURA MILITAR.-**

En este punto y dado la lógica limitación que nos impone esta presentación, transcribiremos la norma original conforme a la Ley 20.744 y luego detallaremos la modificación efectuada y el comentario que en su caso la misma merezca.- La numeración del artículo será el de la Ley 20744 y en el comentario se indicará el artículo hoy vigente que modifica al primero.-

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

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

Las disposiciones de esta ley no serán aplicables:

a) A los dependientes de la administración pública nacional, provincial o municipal, excepto que por acto expreso se los incluya en la misma o en el régimen de las convenciones colectivas de trabajo

b) A los trabajadores del servicio doméstico”

1.- a) Se elimina el primer párrafo del artículo, el cual resaltaba el principio de la norma más favorable para el trabajador, pues hacía prevalecer las leyes, estatutos o regímenes particulares más beneficiosos para el trabajador por sobre la L.C.T.-, para lo cual debía analizarse cada caso conforme el sistema por instituto.- Si bien jurisprudencialmente este concepto ha sido receptado, es evidente que el intento de la dictadura fue eliminar este derecho prevalerte.-

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

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

2.- a) El nuevo art. 3ro. elimina toda mención a la aplicación en todos los casos de la

---

<sup>1</sup> Abogado laboralista. Ex presidente de la AAL, actual director de LCL. Autor de numerosas publicaciones.

norma más favorable al trabajador, sea nacional o extranjera, limitando una vez más el principio protectorio e impidiendo que el trabajador tenga acceso a mejores condiciones de trabajo, lo que implica mayor explotación y mayor ganancia para el empresario.-

3.- **Art. 9°.**- En caso de duda sobre la aplicación de normas legales o convencionales prevalecerá la más favorable al trabajador, considerándose el conjunto de normas que rija cada una de las instituciones del derecho del trabajo.

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

3.- a) El nuevo art. 9no. elimina la hipótesis procesal respecto de la apreciación de la prueba en el sentido más favorable al trabajador, por lo que perjudica al trabajador y obviamente beneficia al empleador, dado que el Juez no podrá interpretar en el proceso un principio laboral fundamental que deviene de la diversa situación económica y social y que también se extiende al juicio.-

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

4.- a) Aquí se modifica en el nuevo art. 18 de la Regla estatal ley 21297, el concepto "duración de la vinculación" por el de "el efectivamente prestado", por lo que se limita el concepto y genera confusión en cuanto a sus alcances, pues el contrato puede estar vigente sin que por diversos motivos no se esté efectivamente prestando tareas.- La puesta a disposición de la fuerza de trabajo debe ser elemento suficiente para mantener el contrato a todos los efectos legales.-

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

5.- a) El actual art. 19 modifica sustancialmente este concepto, pues establece que el plazo de preaviso se considerará tiempo de servicio "cuando el mismo hubiere sido concedido", contrariando el contenido del antiguo art. 21.- El objetivo está claro y no merece comentario alguno. Es una ratificación más de la política laboral impulsada desde la dictadura militar y sus socios nativos y extranjeros.-

6.- **Art. 22.**- El trabajador o sus derechohabientes 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. Ni sus ingresos por salarios en la cuota prevista de embargabilidad, ni su vivienda podrán ser afectados al pago de costas, salvo el caso demostrado de mejoramiento de fortuna.

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

6.- a) El art. 20 de la citada regla estatal, elimina la inembargabilidad de los salarios como así también el concepto de que solo deberá pagar costas en caso de demostrar el "mejoramiento de fortuna". Esta situación asimilaba a la actual norma vigente en el procedimiento laboral de la Provincia de Buenos Aires en el sentido que el beneficio de litigar sin gastos se extiende a la condena en costas, salvo mejoramiento de fortuna. Ello

impide una práctica ciertamente preocupante en la Justicia, donde en muchos Juzgados y Salas de la Cámara Laboral, se imponen parcial o totalmente las costas al trabajador pese a obtener sentencia favorable en el fondo del asunto. Si a ello agregamos el contenido del art. 9 de la ley 24432 que autoriza a los peritos a cobrar el 50% de sus honorarios a la parte vencedora en el juicio, circunstancia que origina que trabajadores que no han podido cobrar su crédito por concurso, quiebra o eventual vaciamiento de la empresa demandada, se encuentren emplazados a pagar honorarios, vemos la importancia fundamental de esta norma que la dictadura modificó y aún está vigente.- Muchos legítimos reclamos quedan sin concretarse por el temor que en los trabajadores genera la imposición de costas.- Ante la duda, obviamente razonable en todo reclamo, el trabajador tiende a dejar sin efecto la acción judicial, generándose una sutil forma de impedir el acceso a la justicia mediante esta llamativa doctrina que se impone en algunos ámbitos del Poder Judicial.-

### **INTERPOSICIÓN Y MEDIACIÓN-SOLIDARIDAD**

**Art. 31.-** Los trabajadores que habiendo sido contratados por terceros con vistas a proporcionarlos a las empresas, serán considerados empleados directos de quien utilice su prestación. En tal supuesto, y cualquiera sea el acto o estipulación que al efecto 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.

### **SUBCONTRATACIÓN Y DELEGACIÓN - SOLIDARIDAD**

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

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

### **EMPRESAS SUBORDINADAS O RELACIONADAS-SOLIDARIDAD**

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

7.- a) Aquí me permití transcribir los tres artículos modificados pues tienen íntima relación

y los títulos son ilustrativos a esos efectos.- Se corresponden a los actuales arts. 29, 30 y 31 de la Regla estatal 21297.-

El art. 29 actual mantiene el contenido del citado art. 31 de la ley 20744, pero incorpora como último párrafo (y luego modificado por la ley 24013 a la cual me refiero) la vigencia de las empresas de servicios eventuales, avanzada en el fraude laboral y que luego dio cauce a todas las subcontrataciones, derivaciones, tercerizaciones de las cuales hoy los trabajadores son víctimas en virtud de la precarización que emerge de dichas contrataciones mediante estas figuras. Las empresas de servicios eventuales no tienen razón de ser en nuestro derecho desde el momento que los trabajos eventuales están previstos en la ley laboral y puede perfectamente el empleador en forma directa efectuar este tipo de contratación sin intermediación alguna. En realidad, las empresas de servicios eventuales encubrieron un monumental fraude contra los trabajadores, pues los empleadores mediante este artilugio legal, contrataban trabajadores permanentes para luego poder despedirlos sin abonar indemnización alguna.-

7.- b) El art. 32 de la Ley 20744 reemplazado por el actual art. 30 es la otra "pata" de este fraude, pero legitimado mediante la modificación del artículo de que se trata. Y la modificación fue muy sencilla pero tremendamente efectiva, con la obvia complicidad académica de los lobistas empresariales y cierta jurisprudencia por demás complaciente. La modificación de que se trata eliminó una palabra: "accesoria". Y esto significó que el empleador principal puede ahora subcontratar trabajos o servicios, pero será solidariamente responsable solo cuando se trate "de la actividad normal y específica propia del establecimiento", en tanto la anterior redacción indicaba que en todos los casos sería el principal solidariamente responsable cuando contrate o subcontrate servicios "que hagan a su actividad principal o accesoria".-

7.- c) Finalmente el citado art. 32 de la ley 20744 iba aún más allá y por ello este párrafo fue eliminado, afirmando que cuando se tratase de la subcontratación de trabajos o servicios correspondiente a la actividad normal y específica, se considerará que la relación de trabajo "está constituida con el principal, especialmente a los fines de la aplicación de las convenciones colectivas de trabajo y de la representación sindical...". O sea que iba mucho más allá que la actual norma que en esta hipótesis solo hace al principal solidariamente responsable, en tanto en el "viejo" art. 32 lo hace empleador.-

En oportunidad de las XXIX Jornadas de Derecho Laboral organizadas por la Asociación de Abogados Laboristas, presenté una ponencia denominada "La Insolidaridad de los solidarios", donde entre otros aspectos desarrollé el tema de la solidaridad respecto del art. 30 actual de la L.C.T. Allí resalté que "en definitiva, y encuadrando esta cuestión en su real dimensión, en todos los casos que una empresa PRINCIPAL subcontrate actividades mediante un CONTRATISTA y con ella comparta de alguna manera la cuota de PLUSVALIA que produce el trabajador, es porque este contrato hace a la actividad normal y específica de la primera, tan es así que con ese contrato obtiene la ganancia emergente de ese trabajo, y por ende surge sin duda la solidaridad que establece el art. 30 LCT.-

Y sin duda, formó parte del "ideario neoliberal" la incorporación de este contenido al art. 30 de la L.C.T.. Debemos recordar que la ley 20744 en su art. 32 establecía que "quienes contraten o subcontraten con otros la realización de obras o trabajos, cedan total o parcialmente a otros el establecimiento o explotación habilitado a su nombre para la realización de obras o prestaciones de servicio que hagan a su actividad principal o accesoria, tenga ésta o no fines de lucro, deberán exigir a éstos el adecuado cumplimiento de las normas relativas al trabajo y los organismos de seguridad social, siendo en todos los casos solidariamente responsables de las obligaciones contraídas con

tal motivo con los trabajadores y la seguridad social, durante el plazo de duración de tales contratos o al tiempo de su extinción...”.- La dictadura militar, brazo armado del modelo neoliberal en la Argentina, modificó esta norma por la actual redacción del art. 30 LCT cuyo objetivo central ha sido liberar de responsabilidad a las empresas de mayor envergadura que a su vez subcontratan servicios que por algún motivo obviamente económico no les conviene asumir personalmente. Y por otra parte, el sentido de aquella norma derogada fue proteger al trabajador ante la presencia de supuestas empresas vaciadas, sin respaldo patrimonial, o inclusive “hombres de paja” utilizados por las empresas usuarias para evitar la responsabilidad solidaria y en definitiva el pago de rubros que se adeuden al trabajador. Seamos claros. No se discutiría esta cuestión si el CONTRATISTA fuera solvente. Justamente por ello, aquel art. 32 derogado incluía tanto las actividades principales como las accesorias para hacer nacer la responsabilidad solidaria. Los defensores de la actual redacción del art. 30 LCT y su interpretación restrictiva, no hacen más que proteger un modelo nefasto para los intereses de los trabajadores, permitiendo el fraude. Decía Caldera en su obra “El intermediario en el Derecho Laboral” : “el legislador ha tenido en mira (refiriéndose al art. 32 derogado) dos personas obligadas frente al trabajador: el intermediario, que al contratarlo en su nombre y ejercer frente a él todos los poderes como patrono, queda obligado con él como cualquier empleador; y el propietario o beneficiario de la obra o servicio, hasta quien se extiende la condición de patrono y la responsabilidad de tal para evitar el desamparo en que pudiera quedar el trabajador por evasión o insolvencia del intermediario...La solidaridad viene a ser, en consecuencia, la solución lógica y justa para poner los derechos del trabajador a cubierto de las dificultades o maniobras de que pudiera ser víctima cuando sea contratado por una persona para prestar servicios, que, en definitiva, beneficien a otra” (extraído de “Subcontratación en el contrato de trabajo. Solidaridad” por Isaías Feldman - Derecho Laboral, Tomo 28, pags. 295 y ss).- La actual situación social y económica donde justamente los derechos de los trabajadores se ven permanentemente frustrados por estas maniobras, obligan al Juzgador a adecuar la norma (casi siempre desaprensiva ante los intensos cambios económico-sociales) al principio de la realidad. Como dice Lyon Caen en su obra “La concentración del capital y el derecho del trabajo” (Derecho Laboral, Tomo 25, pags. 245 y ss): ““Cuando se asigna al Derecho finalidades abstractas: la justicia, la seguridad, se puede en rigor desinteresarse de los fenómenos económicos, no encarando sino la parte del Derecho (si ella todavía existe) que se encuentra en contacto con la vida económica. A lo largo de este estudio, el Derecho ha aparecido, por el contrario, reflejando demasiado tarde las relaciones económicas. Estas, en un primer momento, resultan indiferentes a toda regla jurídica, la que no existen generalmente. No es sino una vez que el proceso económico ha sido observado y analizado, que las instituciones jurídicas se esfuerzan por tenerlo en cuenta y ocuparse de las mismas. Por otra parte, el juez actúa antes que el legislador: es él quien percibe primero el vacío jurídico y establece una norma o una institución. Desde el punto de vista epistemológico, resulta que si el Derecho del Trabajo exige el conocimiento de otras ramas del Derecho, impone además una cultura económica profunda. No es posible establecer o explicar normas sin conocimiento de la materia a la que están destinadas a ser aplicadas. A título de ejemplo la aplicación del art. L 122.12 (norma francesa) a la hipótesis del cambio de prestatario de servicios o subcontratista no ha sido precedido, sin duda, por un estudio suficiente de los hechos económicos, y por ésta razón, precisamente, choca con dificultades...La primera impresión que se desprende del conjunto de este estudio es, pues que el Derecho no es sino el portavoz de los movimientos de la economía”, y agregaría de los intereses económicos que se mueven en esa economía y presionan para imponer las normas jurídicas afines a esos intereses.

En consecuencia, me permito reflexionar que en el ámbito jurídico de la solidaridad debe destacarse el principio de primacía de la realidad en su más amplia acepción que permite caracterizar los alcances del contrato de trabajo en virtud de las definiciones de empleador y trabajador. Si empleador es quien contiene la organización de bienes instrumentales, personales, materiales e inmateriales para el logro de fines económicos o “benéficos”, siendo empresario a quien dirige por sí o por medio de otras personas a dicha empresa (art. 5 LCT), y trabajador a quien se obligue a prestar servicios bajo dependencia mediante el pago de una remuneración, no hay duda en virtud de la realidad económica y social y el vínculo que se establece entre TRABAJADOR, PRINCIPAL Y CONTRATISTA, que conforme al art. 29 LCT los casos ya descriptos generan la solidaridad tan atacada por la reforma dictatorial del art. 30 LCT. El eje de la interpretación debe pasar por EL BENEFICIO, por la GANANCIA y en definitiva por la PLUSVALIA. Quien se quede con la ganancia que produce el trabajador o quienes se queden con dicho beneficio, son solidariamente responsables, pues obviamente esa actividad no puede ser desechada si justamente le da al empresario el lucro, la ganancia, base esencial de su actividad presente y futura.”.-

7.- d) Finalmente, el art. 31 de la actual ley vigente modificó el que fuera el art. 33 agregando un párrafo final que es una muestra más del derecho protectorio empresarial que guio la implementación de la Regla estatal en análisis. La dictadura incorpora al art. 33 que el conjunto económico que era solidariamente responsable acreditada su existencia, ahora lo será “cuando hayan mediado maniobras fraudulentas o conducción temeraria”. Pareciera que el mismo capital que conforma al conjunto económico y que obviamente debe responder ante sus trabajadores, pues ese capital se moviliza dentro del conjunto económico en virtud de las ganancias que obtiene de sus trabajadores cualquiera sea la empresa del grupo para la cual trabajen, no responden salvo conducta fraudulenta o temeraria. Obviamente el trabajador recurre a la figura en cuestión cuando no logra que su crédito sea cobrado ante su empleador directo y por tanto debe recurrir a las otras empresas del grupo, pero para la dictadura y sus socios (que justamente conforman conjuntos económicos), esto solo podrá lograrse cuando se den los nuevos extremos de dificultosa probanza para un trabajador. Más y más trabas para que el trabajador no pueda mínimamente resarcirse patrimonialmente. No dejan ni las migajas.—

Corresponde destacar las modificaciones posteriores que sufrió este instituto cuya regresividad se acentuó con la Ley Bases comentada por otros autores en este mismo número.-

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

8.- a) En el actual art. 33 solo se cambia “previa” por “promiscua”.-

9.- **Art. 57.-** Los libros que carezcan de alguna de las formalidades prescriptas en el art. 56 o que tengan alguno de los defectos allí consignados, no tendrán valor en juicio a favor del empleador y no servirán para acreditar el cumplimiento de obligaciones y deberes en materia de derecho de trabajo y de la seguridad social.

9.-a) El actual art. 53 de la Regla estatal 21297 modifica totalmente los alcances y la sanción para el empleador incumplidor, pues en la redacción de la ley 20744 el empleador que presente libros irregularmente llevados, no podrá otorgarles valor alguno en el juicio y

no servirán para acreditar cumplimiento alguno, en tanto que en su actual redacción, solo implicará dicho incumplimiento una merituación del Juez sobre el alcance de dicho proceder.- Una más para el mismo arco.-

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

10.- a) El mismo criterio que el anterior se aplica en el nuevo art. 54, contrariando la carga procesal que significaba para la Ley 20744 el incumplimiento patronal.-

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

11.- a) El citado art. 59 colocaba al empleador en una situación mucho más comprometida que el nuevo art. 55 que lo reemplaza. En efecto, aquel daba por cierto los hechos que debieron figurar en dicha documentación con el solo juramento del actor, debiendo invertirse la carga probatoria, en tanto que la norma actual “presume” la verosimilitud de los dichos del trabajador. Una norma es terminante en el aspecto probatorio y la otra genera solo presunciones.-

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

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

12.- a) El actual art. 56, siguiendo la misma línea que da cuenta toda la reforma, modifica sustancialmente el orden probatorio y si se quiere en el caso, se aparta del principio de la carga dinámica de la prueba. En efecto, el art. 60 de la ley 20744 da por cierta la remuneración denunciada por el trabajador, debiendo el empleador probar lo contrario. El art. 56 de la Regla estatal establece que en caso de controversia y si no hubiere prueba suficiente de las partes, el Juez merituará fundadamente el monto en debate.- O sea que lo que era una veracidad sujeta a prueba en contrario, deja de ser tal, iguala la carga probatoria, y deja en definitiva en cabeza del Juez decidir sobre el particular. Un cambio notable en el sentido ya reiteradamente señalado.

13.- **Art. 61.**- El silencio del empleador, ante la intimación hecha por el trabajador, de modo fehaciente, relativa al cumplimiento o incumplimiento de las obligaciones derivadas del contrato de trabajo, sea al tiempo de su formalización, ejecución, suspensión, reanudación, extinción o cualquier otra circunstancia que haga que se creen, modifiquen o extingan derechos derivados del mismo, será considerado como un obrar opuesto al principio de buena fe e interpretado como una expresión de consentimiento tácito respecto de la reclamación formulada. A tal efecto dicho silencio deberá subsistir durante un lapso razonable, el que nunca será inferior a dos días hábiles.

13.- a) Manteniendo el mismo rumbo conceptual tendiente a eliminar derechos que protegen al trabajador y establecer presunciones que obviamente pueden modificarse con

amplitud probatoria, el actual art. 57 vuelve a la figura de la presunción cuando el “antiguo” art. 61 establecía un instituto más fuerte en materia probatoria, “el consentimiento tácito”. O sea que lo que era una confesión se transforma en una presunción.-

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

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

14.- a) El actual art. 60 elimina toda la segunda parte del art. 65 de la ley 20744 y por tanto vacía de contenido a la norma. En efecto, el art. 65 establecía que la prueba de la firma en blanco podría ser hecha por cualquier medio e inclusive los jueces podían apartarse del contenido del documento si se dieran otros elementos que así lo permitieran. Justamente en una época donde el 40% de los trabajadores está sin registrar, y entre los registrados buena parte lo está en forma irregular (diferencias en la fecha de ingreso, remuneración, categoría, etc.), impedir al trabajador que tenga derecho a una prueba amplia para acreditar la firma en blanco, es una forma de avalar el fraude. Y esto hace la norma en su actual contenido ante el criterio que sostenía el art. 65 explicitado.-

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

15.- a) Y aquí en dos renglones se elimina la participación de los trabajadores en la organización del trabajo y en la democracia dentro del establecimiento. En efecto, el nuevo artículo 64 elimina el párrafo que dice “con la participación que las leyes asignen al personal o delegados de éste”. O sea, fuera los trabajadores de toda participación en la organización económica y técnica del trabajo, ese poder queda solo en manos del empleador con el uso que todos sabemos sabrá darle y con el único objetivo motivo de su existencia: mayor tasa de ganancia, lo que es igual a mayor explotación de los trabajadores.-

16.- **Art. 70.-** Las facultades de dirección que asisten al empleador deberán ejercitarse con carácter funcional, atendiendo a los fines de la empresa, a las exigencias de la producción, tanto como la preservación y mejora de los derechos personales y patrimoniales del trabajo.

16.- a) La modificación de esta norma es toda una definición filosófica. El art. 70 citado fijaba que las facultades de dirección deben ejercitarse atendiendo tanto a los fines de la empresa como a la preservación y mejora de los derechos del trabajador, o sea que colocaba o intentaba colocar en el mismo plano los fines de la empresa con los derechos del trabajador. El nuevo art. 65 establece que las facultades de dirección por supuesto deben atender a los fines de la empresa, sin perjuicio de preservar los derechos de los trabajadores. Lo que era un plano de igualdad entre fines y derechos, pasa a ocupar un rol subalterno. O sea que lo esencial son los fines de la empresa y sin perjuicio de ellos se deberá preservar los derechos del trabajador. Hay aquí dos planos diferenciados de lo que era un intento legislativo de igualdad.-

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

Cuando el empleador disponga medida 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 sustanciará por el procedimiento sumarísimo, no pudiéndose innovar en condiciones y modalidades de trabajo, salvo que éstas sean generales para el establecimiento o sección, hasta que recaiga sentencia definitiva.

17.- a) El art. 66 de la Regla estatal limitaba el derecho del trabajador a considerarse despedido ante la conducta del empleador denunciada en esta norma, dejando sin efecto la posibilidad de la acción sumarísima para el reestablecimiento de la anterior situación sin llegar al despido. Seguía siendo el poder omnímodo del empleador el que imponía las condiciones y el trabajador solo le quedaba el camino del despido, camino que dada la actual situación socioeconómica no era para nada recomendable para la víctima de la conducta del empleador.-

17.- b) Mediante la ley 26088 se ha vuelto a modificar el actual art. 66 para volver a la redacción textual del art. 71 de la Ley 20744, única norma que ha vuelto a su redacción original dictadura militar y democracia mediante.-

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

18.- a) El citado art. 72 permitía al trabajador ejercer su derecho de defensa y no podía ser sancionado sin ser previamente escuchado, quedando abierta la acción para cuestionar ante los organismos competentes su procedencia. En la actual redacción del art. 67 se elimina el derecho del trabajador a ser escuchado y solo le queda la posibilidad de cuestionar la medida en el plazo de 30 días y de no hacerlo se la tendrá por consentida.- Ata de pies y manos al trabajador quien queda a merced del empleador quien unilateralmente puede sancionarlo sin siquiera escucharlo, en un acto de arbitrariedad manifiesto y legitimado por la nueva redacción señalada. Más aún, su silencio se entiende como consentimiento, cuando todos los principios del derecho del trabajo y la misma Ley de Contrato de Trabajo (actual art. 58) señalan que en el caso del trabajador jamás el silencio puede ser entendido como consentimiento.-

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

19.- a) Esta norma se refiere a los controles personales, pero el actual art. 71 modifica totalmente el contenido y concepto querido por la norma en cuestión, pues se limita a señalar que los sistemas “deberán ser puestos en conocimiento de la autoridad de aplicación”. O sea que no hay consulta al sindicato ni merecen aprobación alguna, solamente la puesta en conocimiento de la autoridad de aplicación. Esto otorga un poder incontrolable al empleador en un tema muy delicado como son los sistemas de control en las empresas. Es un arma sutil de control y poder que coloca a las partes en roles bien definidos y donde se expresa claramente la violencia laboral desde el poder empresarial. Y estos controles no tienen a su vez y paradójicamente, control alguno.-

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

previa a las organizaciones profesionales de trabajadores.

20.- a) El actual art. 72 otorga a la autoridad de aplicación la facultad de verificar los sistemas de control para que “no afecten en forma manifiesta y discriminada la dignidad del trabajador”. Y es de preguntarse, si no es manifiesta, se legitima?.-

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

21.- a) El actual art. 73 que modifica al citado art. 81, limita la prohibición al empleador para obligar al trabajador “manifestar” sus opiniones políticas, religiosas o sindicales, pero solo “con vistas a su disolución”, o sea que fuera de esa hipótesis pareciera que podría hacerlo en otras circunstancias. Elimina por otra parte el derecho del trabajador a “expresar libremente sus opiniones sobre tales aspectos”, detalle nada menor si quien dicta la norma es una dictadura.-

22.- **Art. 83.-** El empleador debe hacer observar las pausas y limitaciones a la duración del trabajo establecidas en esta ley 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 trasgresión a tales condiciones, siempre que exista peligro inminente de daño o se hubiera configurado el incumplimiento de la obligación, mediante constitución en mora, o si habiendo el organismo competente, declarado la insalubridad del lugar, el empleador no realizará los trabajos o proporcionará los elementos que dicha autoridad establezca.

22.- a) El art. 75 modificatorio del citado art. 83, fue a su vez modificado por la Ley 24.557 que avasalló aún más la disposición dictatorial.- En su primer redacción modificatoria, elimina todo lo que se refiere al tipo de tareas perniciosas y el derecho del trabajador a rehusarse en determinadas circunstancias a la prestación del trabajo.- En su actual redacción, directamente la norma elimina el concepto de protección psicofísica del trabajador en manos del empleador y limita la reparación a las disposiciones de la ley de riesgos del trabajo.- Como vemos no ha sido la dictadura militar la única que avasalló los derechos de los trabajadores.-

23.- **Art. 86.-** El empleador deberá garantizar al trabajador ocupación efectiva, salvo que el incumplimiento responda a motivos fundados que impidan la satisfacción de tal deber, garantizando el goce de la remuneración respectiva. La ocupación deberá ser, además, aquella que corresponda a la calificación o categoría profesional del trabajador para la que hubiese sido contratado, o la superior a la que hubiese sido promovido. Si el trabajador fuese destinado a tareas superiores, distintas de 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.

23.- a) El actual art. 78 solo modifica siete palabras, pero esenciales. En efecto, mantiene la anterior redacción descripta, salvo que ahora si el empleador no otorga la tarea ya no más el trabajador deberá percibir el salario, pues justamente el párrafo eliminado decía: “garantizando el goce de la remuneración respectiva”.- Ya no se garantiza la remuneración.-

24.- **Art. 88.**- 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, durante el tiempo de la relación o a la época de su extinción, constancia documentada de ello.

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

24.- a) La norma modificada por el art. 80, otorgaba al trabajador el derecho de reclamar en cualquier momento y durante la vigencia del contrato, constancia documentada de los aportes efectuados.- Por supuesto esto fue eliminado y ahora limitado por la nueva normativa vigente que lo ordena a su extinción o “cuando medien causas razonables”.-

25.- **Art. 89.**- El empleador debe dispensar a todos los trabajadores igual trato en identidad de situaciones. Se considerará arbitrario el trato desigual en tales situaciones si, actuando el empleador con las facultades que le están conferidas por esta ley, 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 empleador.

25.- a) Esta norma establecía el principio de igualdad en un concepto amplio y solo acotado a “causas objetivas”. El actual art. 81 otorga facultades al empleador para “desigualar” mediante la amplitud en sentido contrario. En efecto, la nueva norma impone la figura del “bien común” o la “mayor laboriosidad” para legitimar la desigualdad y otorga una facilidad marcada para discriminar sin que aparezca manifiestamente expresado.- Es una vuelta de tuerca más sobre el poder unilateral que otorga la ley al empleador y que se respira en todo su contenido.-

26.- **Art. 103.**- Las partes deberán preavisar la extinción del contrato con antelación no menor de un (1) mes ni mayor de dos (2), respecto de la expiración del plazo convenido. Aquello que lo omitiera, se entenderá que acepta la conversión del mismo con el plazo indeterminado, salvo acto expreso de renovación de un plazo igual o distinto del previsto originariamente, y sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 99 segunda parte, de esta ley.

26.- a) Refiriéndose al contrato a plazo fijo, esta norma es modificada por el art. 94 pero solo en lo que se refiere a que el plazo de preaviso no rige para los contratos menores a un mes.-

27.- **Art. 106.**- El despido del trabajador, pendientes los plazos previstos o previsibles del ciclo o temporada en los que estuviere prestando servicios, dará lugar al pago de los resarcimientos establecidos en el artículo 104, primer párrafo, de esta ley.

El trabajador adquiere los derechos que esta ley asigna a los trabajadores permanentes de prestación continua, a partir de su contratación en la primera temporada, si ello

respondiera a necesidades también permanentes de la empresa o explotación ejercida, con la modalidad prevista en el este capítulo.

27.- a) El actual art. 97 relativo al contrato de trabajo de temporada, mantiene prácticamente la misma redacción.-

28.- **Art. 107.-** En tiempo útil u oportuno, antes de la iniciación de la nueva temporada, las partes estarán obligadas, concurrentemente, a manifestar su disposición de desempeñar el cargo o empleo de parte del trabajador y de ocuparlo en la forma y con las modalidades convenidas, de parte del empleador. Responderá por las consecuencias de la extinción del contrato de trabajo la parte que no consiéntela reiteración de la relación en las épocas y por los plazos previstos, lo que estará regido por lo dispuesto en los artículos 10, 61, 62 y 63 de esta ley.

28.- a) El art. 98 modificatorio del citado art. 107 fue a su vez modificado por la ley 24013 y estableció criterios y plazos concretos a fin de establecer la continuidad o finalización del contrato de temporada y las responsabilidades emergentes.- Fijó una forma de notificación a cargo del empleador y obligaciones a las partes.-

29.- **Art. 112.-** A los fines de esta ley, se entiende por remuneración la contraprestación que debe percibir el trabajador como consecuencia del contrato de trabajo. Dicha remuneración no podrá ser inferior al salario mínimo vital o, en su caso, al mínimo profesional o al salario profesional. El empleador debe al trabajador la remuneración aunque este no preste servicios, por la mera circunstancia de haber puesto su fuerza de trabajo a disposición de aquel.

29.- a) El art. 103 que modifica la antedicha norma, solo eliminó en concordancia con las normas derogadas, la mención al “mínimo profesional o salario profesional”.- La ley 24.700 incorporó el art. 103 bis con los denominados “beneficios sociales” cuya inconstitucionalidad es manifiesta e inclusive ha merecido su reproche por la Organización Internacional del Trabajo en el sentido que mediante este concepto se oculta el carácter de remuneración que tienen las prestaciones que percibe el trabajador, cualquiera sea su carácter, como consecuencia de la relación laboral.-

30.- **Art. 117.-** Cuando el trabajador sea remunerado en base a comisión, esta se liquidará sobre las operaciones concertadas, con prescindencia de su resultado.

30.- a) El actual art. 108 elimina de la anterior redacción el párrafo que señala que el trabajador percibirá su comisión “con prescindencia de su resultado”, por lo que si concertada por el actor no se concreta por una cuestión que no le compete, en la actual redacción no percibirá la comisión, cuando conforme el “viejo” art. 117 igual la cobraría.- Beneficiarios y perjudicados por la regla estatal, siempre los mismos.-

31.- **Art. 120.-** En el caso de los artículos 117, 118 y 119 de esta ley se garantizará al trabajador o quien lo represente, el libre acceso a los libros y demás documentación, a fin de efectuar las comprobaciones y ejercer los controles pertinentes de las ventas y de las utilidades que resulten, pudiendo designar estos en representante de control, por intermedio de sus organizaciones sindicales. Estas medidas también serán ordenadas, a petición de parte, por los órganos jurisdiccionales competentes mediante la designación de veedor, con la sola facultad de comprobar entradas y gastos, dando cuenta al juez de toda irregularidad que advierta en la administración, e informando el resultado de su gestión. No será menester la existencia de juicio para la adopción de tales medidas

31.- a) Se refiere esta norma a los casos de comisiones o participación en las utilidades.- En el modificado art. 111, esta facultad del trabajador no se extiende taxativamente a las organizaciones sindicales, y si bien la actual redacción dice que el trabajador “tendrá

derecho” en su anterior redacción le garantizaba ese derecho con una amplitud mayor.-

32.- **Art. 121.-** Si se hubiesen establecido salario por hora, pieza u otra forma de destajo, en las convenciones colectivas o acuerdos celebrados con intervención de la asociación profesional pertinente, se determinará en cada caso, el ritmo de producción para un trabajo normal de ocho (8) horas, que garantice la percepción de un salario suficiente, nunca inferior al establecido en la convención colectiva de trabajo de la actividad o en su defecto al salario vital, mínimo y móvil. Con tales antecedentes, se formularán las tarifas de destajo respectivas.

Cuando iguales sistemas de remuneración hubiesen sido establecidos unilateralmente por el empleador, su aplicabilidad estará condicionada a la observación de iguales requisitos. El empleador estará obligado a garantizar la dación de trabajo en cantidad adecuada, que se preverá en aquellos mismos acuerdos, de modo de permitir la percepción de salarios en tales condiciones, respondiendo por la supresión o reducción injustificada de trabajo.

32.- a) El art. 112 de la Regla estatal limita la obligación del empleador a abonar el salario básico convencional o el salario mínimo vital y móvil, pero elimina toda mención a los convenios colectivos sobre el particular y el acuerdo en cuanto a ritmos de producción “que garanticen la percepción de un salario suficiente”. Asimismo se abandona el concepto obligacional para el empleador de garantizar una dación de trabajo en cantidad adecuada. O sea que la norma modificada protegía un salario suficiente, en tanto que la actual redacción solo permite lo que no se puede evitar, el pago no inferior al convenio.-

33.- **Art. 128.-** Por ninguna causa podrá abonarse salarios inferiores a los que se fijen de conformidad al presente capítulo, salvo los que resulten de reducciones para aprendices o menores, o para trabajadores de capacidad manifiestamente disminuida o que cumplan jornada de trabajo reducida, no impuesta por la calificación, naturaleza o características especiales del trabajo que se preste.

33.- a) El actual art. 119 mantiene en lo sustancial la antedicha redacción.-

34.- **Art. 137.-** Las remuneraciones en dinero debidas al trabajador con motivo de la relación de trabajo deberán ser pagadas en efectivo, cheque a la orden del trabajador o mediante la acreditación en cuenta abierta a su nombre y orden en institución de ahorro oficial.

A pedido del trabajador o de la asociación profesional de trabajadores representativa, la autoridad de aplicación deberá disponer que en determinadas actividades, empresas, explotaciones o establecimientos, o en determinadas zonas o épocas, el pago de las remuneraciones en dinero debidas al trabajador se haga mediante cualquiera de las dos últimas formas previstas, y con el control y supervisión de funcionarios o agentes dependientes de la misma y de la asociación profesional requirente.

El pago que se efectúe sin cumplir con tales requisitos será nulo y carente de eficacia como medio extintivo de la obligación.

34.- a) El actual art. 124 mantiene en lo esencial la misma redacción, salvo en un aspecto nada menor y que no hace a la relación laboral sino a los beneficiarios de la recepción de los depósitos que eventualmente se efectúen como consecuencia del pago de salarios. En efecto, el art. 137 fijaba que la cuenta que se abra a favor del trabajador se hará en “institución de ahorro oficial”, en tanto el art. 124 nuevo extiende esa posibilidad a “entidad bancaria”. Es de preguntarse quién metió la mano en esta reforma.- Es de resaltar que agrega el citado art. 124 que el trabajador puede exigir que el pago sea en efectivo.-

35.- **Art. 141.-** Cuando se hayan estipulado remuneraciones accesorias, deberán

abonarse juntamente con la retribución principal.

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

Las comisiones individuales o colectivas, así como la época de pago de los premios, primas, bonificaciones y demás retribuciones, deberán ser consignadas en un anuncio o cartel, que se ubicará en el sitio del trabajo y de pago.

La autoridad de aplicación podrá disponer que en dichos carteles se haga constar, en forma indicativa, las cuantías, porcentajes y proporciones respectivos con referencia a las retribuciones que correspondan.

35.- a) Los dos últimos párrafos del art. 141 que garantizan la publicidad y el conocimiento de la forma, conceptos, montos y fechas de pago, y por tanto evitan el fraude tanto respecto de los trabajadores como los organismos de la seguridad social, son eliminados por el nuevo art. 127 de la Regla estatal. Es obvio ver quien se perjudica y quien se beneficia con ocultar la realidad de la relación laboral en aspectos esenciales que hacen a los derechos y su publicidad.-

36.- **Art. 143.-** El pago de las remuneraciones deberá hacerse en días hábiles, en el lugar de trabajo y durante las horas de prestación de servicios, quedando prohibido realizarlo en sitio donde se vendan mercaderías o se expendan bebidas alcohólicas como negocio principal o accesorio, con excepción de los casos en que el pago deba efectuarse a personas ocupadas e establecimientos que tengan dicho objeto.

Cuando el trabajador se encuentre imposibilitado para concurrir al lugar de trabajo por enfermedad o accidente, el pago se efectuará en su domicilio o lugar donde se asista.

También podrá realizarse el pago a un familiar del trabajador imposibilitado o a otro trabajador acreditado por una autorización suscrita por aquel, pudiendo el empleador exigir la certificación de la firma por la autoridad administrativa, laboral, judicial o policial del lugar.

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

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

Los días y horas de pago deberán comunicarse antes del día 10 de enero de cada año, a la autoridad de aplicación que corresponda, y asimismo deberán ser puestos en conocimiento de los trabajadores mediante anuncios colocados en lugares visibles, sin perjuicio de comunicar en cada caso los cambios que se dispusiesen sobre los días y horas de pago.

Si el día de pago coincidiera con un día en que no desarrolle actividad la empleadora, por tratarse de días sábado, domingo, feriado o no laborable, el pago se efectuará el día hábil inmediato posterior dentro de las horas prefijadas. Si se hubiere fijado más de 1 (1) día de pago, deberá comunicarse del mismo modo previsto anteriormente, ya sea nominalmente, o con número de orden el personal que percibirá sus remuneraciones en cada una de los días de pago habilitados.

La autoridad de aplicación, a pedido del trabajador, o de la asociación profesional de trabajadores representativa de la actividad, deberá ejercitar el control y supervisión de los pagos en los días y horas previstos en la forma consignada en el segundo párrafo del artículo 137 de esta ley, de modo que el mismo se efectúe en presencia de los funcionarios o agentes de la administración laboral y representantes de la asociación profesional requirente.

El pago que se efectúe sin cumplir con este recaudo, hecho saber previamente al empleador el control y supervisión a efectuarse, será nulo y carente de eficacia como medio extintivo de la obligación.

36.- a) El actual art. 129 mantiene en general la misma redacción, pero elimina el párrafo referente al pago al trabajador accidentado o enfermo que preveía se le abonara en el lugar en que se encontrara.- Asimismo en su actual redacción se otorga la facultad a la autoridad de aplicación de controlar y supervisar los pagos, cuando el art. 143 la obligaba a esa función en caso que lo requiriera el trabajador o su asociación sindical. Por otra parte, se establecía que los pagos efectuados sin los recaudos de la norma y previo conocimiento del empleador del citado control a efectuarse, “será nulo y carente de eficacia como medio extintivo de la obligación”, colocando al empleador incumplidor en una situación comprometida. Este párrafo de la norma fue eliminado por la nueva redacción.-

37.- **Art. 144.-** El pago de los salarios deberá efectuarse íntegramente en los días y horas señalados.

El empleador podrá efectuar adelantos de remuneraciones al trabajador hasta un cincuenta (50) por ciento de las mismas. A tal efecto deberá requerir por anticipado a la autoridad de aplicación la autorización correspondiente para efectuar adelantos de remuneraciones al trabajador, correspondientes a no más de un período de pago.

La autorización que se otorgue se sujetará a requisitos y condiciones que aseguren los intereses y exigencias del trabajador, el principio de intangibilidad de la remuneración y el control eficaz de la excepción que se conceda, no pudiendo exceder del cincuenta (50) por ciento de su monto.

En caso de especial gravedad y urgencia el empleador podrá efectuar los adelantos previstos por este artículo sin autorización previa, pero si se acreditare dolo o un ejercicio abusivo de esta facultad el trabajador podrá exigir el pago total de las remuneraciones que correspondan al período de pago sin perjuicio de las acciones a que hubiese lugar.

Los recibos por anticipo o entregas a cuenta, de salarios, hechas al trabajador, deberán ajustarse en su forma y contenido a lo que se prevé en los artículos 152, 153 y 154 de la presente ley.

37.- a) El actual art. 130 esencialmente deja fuera a la autoridad de aplicación a los efectos del pago de adelantos de remuneraciones. En efecto, en su anterior redacción el art. 144 exigía que previo a los adelantos se debía requerir autorización, aspecto que fue eliminado por la norma vigente. Obviamente, la pérdida del control estatal en las relaciones de trabajo en los aspectos que hacen a la protección de los derechos de los trabajadores, es una clara posibilidad a la arbitrariedad por parte de quien detenta el poder económico. Luego veremos si el Estado cumple con esa obligación, pero esa es otra cuestión.- Esto más allá de que en definitiva el Estado es la salvaguarda de la clase dominante para mantener sus privilegios emergentes del mismo sistema.-

38.- **Art. 146.-** La prohibición que resulta del artículo 145 de esta ley no se hará efectiva cuando la deducción, retención o compensación responda a alguna de los siguientes conceptos:

- a) Adelanto de remuneraciones hechas con las formalidades del artículo 144 de esta ley.
- b) Retención de aportes jubilatorios y obligaciones fiscales a cargo del trabajador.
- c) Pago de cuotas, aportes periódicos o contribuciones a que estuviesen obligados los trabajadores en virtud de normas legales o provenientes de las convenciones colectivas de trabajo, o que resulte de su carácter de afiliados a asociaciones

profesionales de trabajadores con personería gremial, o de miembros de sociedades mutuales o cooperativas, así como por servicios sociales y demás prestaciones que otorguen dichas entidades.

d) Reintegro de precios por la adquisición de viviendas o arrendamientos de las mismas, o por compra de mercaderías de que sean acreedores entidades sindicales, mutualistas o cooperativistas.

e) Pago de cuotas o primas de seguros de vida colectivos del trabajador o su familia, o planes de retiro y subsidios aprobados por la autoridad de aplicación.

f) Depósitos de 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 prestamos acordados por esas instituciones al trabajador.

g) Reintegro de precio de compra de acciones de capital, o de goce adquirido por el trabajador a su empleador y que corresponde a la empresa en que presta servicios.

h) Reintegro del precio de compra de mercaderías adquiridas en el establecimiento de propiedad del empleador cuando fuere exclusivamente de las que se fabrican o producen en él o de las propias o del género que constituye el giro de su comercio y que se expendan en el mismo.

i) Reintegro del precio de compra de vivienda del que sea acreedor el empleador según planes aprobados por la autoridad competente. La deducción no podrá exceder del veinticinco por ciento (25 %) del monto del salario.

38.- a) Esta norma tiene relación con la prohibición de retenciones o compensaciones de salarios.- Mantiene el art. 132 la misma redacción, salvo que elimina el límite del 25% que se imponían a las deducciones por compra de vivienda. Por otra parte la ley 25345 incorporó nuevas normas al citado art. 132 y agregó el art. 132 bis.- referente a multas por incumplimientos del empleador a los organismos de seguridad social o en virtud de retenciones efectuadas al trabajador y no aportadas a los organismos o entidades pertinentes.-

**39. Art. 147.-** Salvo lo dispuesto en el artículo 144 de esta ley, en el caso de adelanto de remuneraciones, la deducción, retención o compensación no podrá insumir en conjunto más del veinte por ciento (20%) del monto total de la remuneración en dinero que tenga que percibir el trabajador en el momento en que se 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 146 de esta ley sin el consentimiento expreso del trabajador, salvo aquellas que provengan del cumplimiento de las leyes, estatutos profesionales o convenciones colectivas de trabajo.

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

La autoridad de aplicación podrá establecer por resolución fundada un límite porcentual distinto para las deducciones, retenciones o compensaciones cuando la situación particular lo requiera y en todo caso, con intervención de la asociación profesional de trabajadores representantes de la actividad-

39.- a) El actual art. 133 repite textualmente al citado art. 147, salvo en el último párrafo

donde elimina la “intervención de la asociación profesional de trabajadores representantes de la actividad”. Como vemos, toda forma de organización sindical aún la más complaciente no era en principio aceptada por la dictadura militar que en su soberbia y necesidad de imponer un modelo económico sin ningún tipo de resistencia, no ponía límites a su accionar y sus objetivos.- Luego las circunstancias (léase luchas sociales) le hicieron mudar de parecer y buscó nuevos aliados.-

40.- **Art. 149.-** Exceptuase de lo dispuesto en el artículo 145 de esta ley el caso en que el trabajador hubiera causado daños graves e intencionales en los talleres, instrumentos o materiales de trabajo. Producido el daño, el empleador deberá consignar judicialmente el porcentaje de la remuneración previsto en el artículo 147 de esta ley, a las resultas de las acciones que sean pertinentes. La acción de responsabilidad caducará a los treinta (30) días.

40.- a) El actual art. 135 amplía el plazo de caducidad a noventa días.- O sea que en tanto limita el plazo de prescripción que favorecía al trabajador de cuatro a dos años, amplía el plazo a favor del empleador para accionar por daños de 30 a 90 días. Queda claro la coherencia de la dictadura y sus socios civiles.-

41.- **Art. 155.-** El importe de las remuneraciones por vacaciones, licencias pagas, asignaciones familiares y las que correspondan a indemnizaciones debidas al trabajador con motivo de la relación de trabajo o su extinción, deberán ser hechas constar en recibos por separado de las que correspondan a remuneraciones ordinarias, los que deberán reunir los mismos requisitos en cuanto a su forma y contenido que los previstos para éstas en cuanto sean pertinentes. Ello en la medida que no medie una autorización administrativa facultando al empleador usar recibo único.-

41.- a) El art. 141 de la Regla estatal faculta al empleador a incorporar todos estos rubros a un solo recibo siempre que se discriminen debidamente los conceptos.-

42.- **Art. 156.-** El recibo de pago, por cualquiera de los conceptos referidos en los artículos 154 y 155 de esta ley, que no reúna algunos de los requisitos consignados, o cuyas menciones no guarden debida correlación con la documentación laboral, previsional, comercial y tributaria, carecerá de eficacia probatoria para acreditar el pago total o parcial.-

42.- a) En tanto para el art. 156 el recibo de pago que no reúna los requisitos exigidos legalmente “carecerá de eficacia probatoria para acreditar el pago”, el nuevo art. 142 solo establece que los jueces apreciarán en ese caso la eficacia probatoria de los recibos. O sea que lo que era una causal de nulidad del pago, se transforma en una facultad del juez para determinar su viabilidad.-

43.- **Art. 160.-** A petición de la asociación profesional que corresponda, la autoridad de aplicación, mediante resolución fundada, podrá establecer, en actividades determinadas, requisitos o modalidades que aseguren la validez probatoria de los recibos, la veracidad de sus enunciaciones, la intangibilidad de la remuneración y el más eficaz contralor de su pago.-

Los recibos que se establezcan por vía de tales disposiciones, serán de inexcusable utilización para la demostración y acreditación de los pagos.-

43.- a) El actual art. 146 elimina toda mención a la asociación profesional y faculta a la autoridad de aplicación a llevar adelante ese procedimiento. Por otra parte, elimina el párrafo que otorga a los recibos confeccionados en la forma dispuesta “serán de inexcusable utilización para la demostración y acreditación de los pagos”. O sea que puedo obligar a pagar mediante esos recibos, pero si el empleador no lo hace no hay

sanción alguna, dado que en definitiva el juez merituará sobre el particular.- Sigue el mismo discurso, como no podía ser de otra manera.-

44.- **Art. 167.-** Cuando el trabajador no llegase a totalizar el tiempo mínimo de trabajo previsto en el artículo 165 de esta ley, gozará de un período de descanso anual, en proporción de un día de descanso por cada veinte días de trabajo efectivo.

En el caso de cierre del establecimiento por vacaciones, por un período superior al tiempo de licencia que pueda corresponder al trabajador, éste tendrá derecho a percibir los salarios correspondientes a todo el período del cierre que no fueren compensados por el período de vacaciones que le pueda corresponder.-

44. a) El art. 153 modificadorio de esta norma, libera del pago al empleador de los días en los cuales unilateralmente decide no otorgar tareas al trabajador.- O sea que el trabajador no puede trabajar porque así lo decide unilateralmente el empleador, pero en ese caso se considerará que media una suspensión de hecho asimilable a una justa causa de suspensión y por tanto sin pago de haberes. La norma anterior obligaba en este caso al empleador a abonar los salarios, extremo que toda lógica aprobaría, claro que no es la lógica del empresario que sin duda metió la mano y mucho en la conformación de esta Regla estatal.-

45.- **Art. 168.-** El empleador deberá conceder el goce de las 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 sesenta días, a la autoridad de aplicación y al trabajador, ello sin perjuicio de que las convenciones colectivas puedan instituir sistemas 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.-

45.- a) El modificante art. 154 limita la anticipación del aviso del inicio de las vacaciones a 45 días, pero otorga a la autoridad de aplicación la autorización para concederlas en períodos distintos mediante resolución fundada, extremo que no estaba contemplado en la Ley 20744.-

46.- **Art. 170.-** Cuando por cualquier causa se produjera la extinción del contrato de trabajo, el trabajador tendrá derecho a percibir una indemnización equivalente al salario correspondiente al período de descanso proporcional a la fracción de año trabajada.-

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

En los casos de extinción del contrato de trabajo cuando el trabajador no haya gozado vacaciones correspondientes a períodos anteriores al contemplado en el primer apartado de este artículo tendrá derecho a percibir una compensación equivalente a dos veces y medio el valor correspondiente a los períodos adeudados.-

46.- a) El actual art. 156, como es de prever a la altura de este análisis, eliminó el último párrafo del arto. 170, donde se aumentaba la suma a percibir por el trabajador cuando no se le hubieren otorgado las vacaciones por períodos anteriores.- Si sumamos todas y cada una de las sumas y conceptos que en virtud de las modificaciones en cuestión se han transferido desde los trabajadores al empresariado, no dejaríamos de sorprendernos.-

47.- **Art. 171-** Si vencido el tiempo para conceder las vacaciones establecidas en el presente título el empleador no las hubiere concedido, el trabajador hará uso de ese derecho, previa comunicación formal de ello, con la anticipación prevista en el artículo 168 hecha a su empleador.

En este caso, el salario por vacaciones se incrementará en dos veces y media el valor del mismo, graduado sobre el que resulta de la aplicación del artículo 169 de esta ley.-

El mismo salario por vacaciones deberá abonar el empleador, cuando, habiendo notificado al trabajador la oportunidad en que éste debe gozar de la licencia, no abonase los salarios al comenzar la misma.-

47.- a) Se repite aquí la misma situación. El art. 157 solo dejó en pie la primera parte del art. 171, pues justamente donde se grava al empleador por no otorgar las vacaciones en término o no abonar los salarios vacacionales con anticipación, queda fuera de la Regla estatal y no hay sanción para el empleador incumplidor, facilitando así que la arbitrariedad y el poder emergente de su utilización, quede protegida por la “omisión” sancionatoria.-

48.- **Art. 179.-** Podrá acumularse a un período de vacaciones la tercera parte de un período inmediatamente anterior que no se gozare en la extensión fijada por esta ley. La acumulación y consiguiente reducción del tiempo de vacaciones en uno de los períodos, deberá ser convenida por las partes y hecha saber a la autoridad de aplicación en la oportunidad del artículo 168.-

El empleador, a solicitud del trabajador, deberá conceder el goce de las vacaciones previstas en el artículo 164, acumuladas a las que resultan del artículo 172, inciso b), aun cuando ello implicase alterar la oportunidad de su concesión frente a lo dispuesto en el artículo 168 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.-

48.- a) El nuevo art. 164 solo elimina el párrafo que se refiere a la necesaria información a la autoridad de aplicación, manteniendo así la línea aplicada en toda la ley en ese sentido, coherente con el impulso neoliberal impuesto.-

49.- **Art. 180.-** Serán feriados nacionales y no laborales los establecidos en el régimen legal y convencional que los regule.-

49.- a) El actual art. 165 elimina la palabra “convencional”.-

50.- **Art. 181.-** En los días feriados nacionales rigen las normas legales sobre descanso dominical en cuanto a la prohibición del trabajo.-

En dichos días, los trabajadores que no gozaren de la remuneración respectiva percibirán el salario correspondiente a los mismos, aun cuando coincidan con el domingo.

Todo trabajador que preste servicios por estar afectado a las excepciones previstas en aquellas normas legales cobrará la suma que tenga asignada, más cantidad igual.-

50.- a) El art. 166 de la Regla estatal eliminó el párrafo “en cuanto a la prohibición del trabajo”, anticipando que los días domingos iban a ser laborales para muchas actividades sobre todo de servicios y comerciales.- Coherente con ello, elimina el concepto de servicios afectados a las excepciones previstas en las normas legales y mantiene la forma de pago explicitada por el art. 181 de la ley 20744.-

51.- **Art. 193.-** Queda prohibido el trabajo del personal femenino, dentro de cuarenta y

cinco días antes del parto hasta cuarenta y cinco días después del mismo. Sin embargo, la interesada podrá optar por que se le reduzca la licencia anterior al parto, que en ningún caso podrá ser inferior a treinta días; en tal supuesto, el resto del período total de licencia se acumulará al período de descanso posterior al parto.

La trabajadora deberá comunicar dicha circunstancia al empleador, con presentación de certificado médico en el que conste que el parto se producirá presumiblemente en los plazos fijados, o requerir su comprobación por el empleador, en la forma prevista en el art. 80 de esta ley.-

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

Garantízase a toda mujer durante la gestación el derecho a la estabilidad en el empleo. El mismo tendrá carácter de derecho adquirido a partir del momento de la concepción, cuando ello acontezca en el curso de la relación laboral, o a partir del momento de la iniciación de la misma, si el hecho de la concepción fuese anterior al inicio del vínculo del empleo.-

En caso de permanecer ausente de su trabajo durante un tiempo mayor, a consecuencia de enfermedad que según certificación médica deba su origen al embarazo o parto y la incapacite para reanudarlo vencidos aquellos plazos, será acreedora a los beneficios previstos en el art. 225 de esta ley.-

La mujer que fuese despedida durante los plazos previstos en este artículo tendrá derecho a percibir una indemnización duplicada a la prevista en el art.198 de esta ley. Se presume, en tales casos, que el despido obedece al estado de embarazo de la trabajadora, sin admitirse prueba en contrario.-

51.- a) El art. 177 de la Regla estatal aclara que en caso de nacimiento pre-término, la trabajadora podrá acumular todo el lapso de licencia hasta completar los 90 días, aspecto que no era contemplado por la ley 20744.- Por otra parte, elimina el último párrafo del art. 193 que establecía que cuando el despido se producía durante los plazos de este artículo. Se presumía que obedecía “al estado de embarazo de la trabajadora, sin admitirse prueba en contrario” y con derecho a la indemnización agravada.- Continúa la eliminación de las normas que pudieren favorecer los derechos de los trabajadores.-

52.- **Art. 194.-** Se presume, salvo prueba en contrario, que el despido de la mujer trabajadora obedece a razones de maternidad o embarazo cuando fuese dispuesto dentro del plazo de seis meses anteriores a la fecha en que debió comenzar el período de licencia establecido por el artículo anterior, o posteriores a la finalización del mismo. En tales condiciones, dará lugar al pago de una indemnización duplicada a la prevista en el art. 198 de esta ley.-

52.- a) El art. 178 que modifica el citado art. 194, coloca mayores requisitos para hacer lugar al derecho de la trabajadora. En efecto, si bien extiende el plazo a siete meses y medio antes o después de la fecha del parto, requiere que “la mujer haya cumplido con su obligación de notificar y acreditar en forma el hecho del embarazo así como en su caso, el del nacimiento”, aspecto no exigido por la redacción original.- Sabemos las dificultades con que se encuentran las mujeres al inicio del embarazo, pues muchos empleadores utilizando la falta de notificación fehaciente, proceden al despido de la trabajadora conociendo su estado pero antes de ser notificados.- Este excesivo ritualismo atenta contra los derechos de la trabajadora e impide que otros medios de prueba puedan utilizarse para acreditar la legitimidad de sus derechos. En este aspecto, hay

jurisprudencia que ha receptado esta situación y ha ampliado el campo probatorio para acreditar los extremos que permitan determinar que el despido se origina en esa causa.-

53.- **Art. 195-** Toda trabajadora madre de lactante podrá disponer de dos descansos de media hora para amamantar a su hijo, en el transcurso de la jornada de trabajo.

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

53.- a) El actual art. 179 limita el período de lactancia a un año, salvo que razones médicas determinen la necesidad de un lapso mayor.-

54.- **Art. 197.-** Se considera que el despido corresponde a la causa mencionada cuando el mismo fuese dispuesto sin invocación de causa por el empleador, o no fuese probada la que se invocare, y el despido se produzca dentro del plazo de seis meses antes o doce meses después de celebrado el matrimonio

54.- a) Se refiere al despido por matrimonio y el art. 181 que lo modifica disminuye los plazos a tres y seis meses respectivamente, pero además exige la notificación fehaciente dentro de los plazos señalados. O sea que se ponen mayores obstáculos para que el trabajador pueda ejercer su derecho.- Cualquier medio de prueba en todos estos casos debiera ser suficiente para acreditar los extremos que indiquen que el empleador tiene conocimiento de estas situaciones.- No se entiende y mucho menos en las relaciones laborales, que se limiten las exigencias probatorias a requisitos formales que en muchos casos son ignorados y en otros el empleador está avisado como para protegerse genéricamente ante estas posibilidades.- Pero es obvio que estos requisitos no son inocentemente planteados, sino que responden a una línea política y económica que en estos detalles también está presente. En el caso individual parece poco relevante, pero si tomamos el total de los trabajadores de un país y el total de los empleadores, la transferencia de dinero que ello importa en estas supuestas “pequeñas situaciones”, es sumamente grande.-

55.- **Art. 199.-** La mujer trabajadora que, vigente la relación laboral, tuviera un hijo y continuara residiendo en el país podrá optar entre las siguientes situaciones:

- a) Continuar su trabajo en la empresa, en las mismas condiciones en que venía haciendo;
- b) Rescindir el contrato de trabajo, percibiendo la compensación por tiempo de servicios que le asigne esta ley, o los mayores beneficios que surjan de los estatutos profesionales o convenciones colectivas de trabajo;
- c) Quedar en situación de excedente por un período no inferior a seis meses ni superior a un año.

Se considera situación de excedencia la que asuma voluntariamente la mujer trabajadora que le permite reingresar a las tareas que desempeñaba en la empresa a la época del alumbramiento, dentro de los plazos fijados, u optar en el momento de la finalización de las licencias que pudieren haberle correspondido, por percepción de la compensación que establece el inciso b) calculada a la época del alumbramiento. La mujer trabajadora que hallándose en situación de excedencia formalizara nuevo contrato de trabajo con otro empleador quedará privada de pleno derecho de la facultad que le está conferida de reintegrarse a la actividad que desempeñaba luego de transcurrido dicho lapso y de percibir la compensación por tiempo de servicio del apartado b).-

Lo normado en el presente artículo es de aplicación para la madre en los supuestos de

cuidado de hijo enfermo menor de edad a su cargo, con los alcances y limitaciones que establezca la reglamentación.-

55.- a) El nuevo art. 183 fija por una parte el monto indemnizatorio en el 25% de la remuneración de la trabajadora con los topes del art. 245 de la Regla estatal.- Por otra parte, limita el período de excedencia entre tres y seis meses cuando en la ley 20744 era de seis a un año.- Nuevas limitaciones, menores plazos, lo que significa mayor tiempo de disponibilidad por parte del empleador de la capacidad de trabajo del trabajador. Esto a su vez significa mayor ganancia, mayor explotación.-

56.- **Art. 200.-** El reingreso de la mujer trabajadora en situación de excedencia será dispuesto por el empleador a solicitud de aquélla dentro de los sesenta días del pedido formal que efectúe:

a) En cargo de la misma categoría que tenía al momento del alumbramiento o de 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 202 de esta ley.-

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

56.- a) El actual art. 184 solo modifica el plazo para solicitar el reingreso, que deberá producirse al término del período por el que optara.-

57.- **Art. 203.-** Si la mujer no se reincorporara a su empleo luego de vencidos los plazos de licencia de que gozare, y no comunicara a su empleador dentro de las cuarenta y ocho (48) horas anteriores a la finalización de los mismos, que se acoge a los plazos de excedencia, se entenderá que opta por la percepción de la compensación por tiempo de servicio. El derecho que se le reconoce a la mujer trabajadora en mérito a lo antes dispuesto no enerva los derechos que le corresponden a la misma por aplicación de otras normas.

57.- a) Salvo las modificaciones por el número de los artículos, el actual art. 186 mantiene la misma redacción.-

58.- **Art. 212.-** En caso de accidente de trabajo o de enfermedad de un menor si se comprueba ser su causa alguna de las tareas prohibidas a su respecto, o efectuada en condiciones que signifiquen infracción a sus requisitos, o de encontrarse el menor en un sitio de trabajo en el cual es ilícita o prohibida su presencia, se considerará por ese solo hecho al accidente o a la enfermedad como resultante de culpa del empleador, sin admitirse prueba en contrario.

58.- a) El art. 195 de la Regla estatal limita los alcances de esta disposición a “las responsabilidades e indemnizaciones previstas en la legislación laboral”, eliminándose por otra parte el párrafo que se refiere al hecho de que se encuentre el menor “en un sitio de trabajo en el cual es ilícita o prohibida su presencia”, buscando evidentemente así acotar la responsabilidad del empleador.-

59.- **Art. 213.-** La extensión de la jornada de trabajo será fijada por las leyes, los estatutos profesionales y las convenciones colectivas de trabajo. Las normas legales que las provincias hubieren sancionado o sancionaren atendiendo a la modalidad o características de la actividad y/o de las zonas o provincias de que se trate, en miras de adecuar la extensión de la jornada en sus respectivos ámbitos, se tendrán por

incorporadas, con ese alcance y en tanto no establezcan límites inferiores a 44 horas semanales a la normativa federal sobre la materia.

59.- a) El actual art. 196 elimina prácticamente el contenido del art. 213 y fija para todo el país que la jornada de trabajo se regirá por la ley 11.544, con exclusión de toda disposición provincial.-

60.- **Art. 214.-** Se entiende como jornada de trabajo todo el tiempo durante el cual el trabajador esté a disposición del empleador, cumpla o no tareas, en tanto no pueda disponer de su actividad en beneficio propio.

Sin perjuicio en el artículo 216, la distribución de las horas de trabajo será hecha por el principal, atendiendo a las modalidades de la explotación, pero ello deberá hacerse siempre de modo que garantice la salud física, intelectual y moral del trabajador.

En la diagramación de los horarios deberán observarse las pausas o interrupciones que en cada caso se prevean, y si se adoptase el sistema de ciclos u otras formas similares, estarán sujetos a las limitaciones diarias que en forma predeterminada fijen las normas aplicables.

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

Queda prohibido referir la duración de trabajo exclusivamente al cumplimiento de la tarea asignada al trabajador o del acto o conjunto de actos a ejecutar.

60.- a) El art. 197 de la Regla estatal elimina del primer párrafo una frase no menor. En efecto, se “borra” del texto legal el concepto de “cumpla o no tareas”, aspecto fundamental para determinar hasta donde rige la obligación del empleador de abonar salarios, permitiendo así introducir el concepto de la obligación de “prestar tareas” para percibir salarios.- Esta creación doctrinaria que en realidad da carta libre al empleador para disponer del trabajador sin obligación salarial alguna, encuentra su eventual “protección” en la eliminación de esta frase, pues en ella como corresponde, prevalece el concepto de la puesta a disposición de la fuerza de trabajo, obligación inicial para el trabajador del contrato de trabajo (art. 21 actual LCT).- Elimina por otra parte la dictadura el concepto de que si bien el empleador distribuirá las horas de trabajo, “ello deberá hacerse siempre de modo que garantice la salud física, intelectual y moral del trabajador”. Podemos decir que en los principios generales surge necesariamente esta protección al trabajador, pero sin duda su eliminación del texto legal abre la puerta a perversas interpretaciones que en definitiva atacan derechos fundamentales como los que reseñara la “vieja” norma eliminada.- Así también y el mismo efecto que lo indicado precedentemente, se produce la eliminación del último párrafo del art. 214.-

61.- **Art. 215.-** Las leyes, convenciones colectivas y reglamentos especiales podrán prever, en el caso de ocupación de mujeres con obligaciones familiares, y atendiendo a las particularidades de la actividad, la adopción de sistema de jornada de trabajo reducida o de tiempo limitado.

61.- a) El vigente art. 198 determina que serán las disposiciones nacionales, contratos individuales o convenciones colectivas, las que podrán fijar la reducción de la jornada de trabajo, eliminando toda referencia a las mujeres con obligaciones familiares.-

62.- **Art. 217.-** La jornada de trabajo nocturno no podrá exceder de siete (7) horas, entendiéndose por tal la que se cumpla entre las veintiuna (21) y las seis (6) horas del día siguiente. La jornada de trabajo en tareas declaradas insalubres no podrá exceder de las seis (6) horas diarias o treinta y seis (36) semanales.

En lo que atañe a los servicios prestados en tareas penosas, mortificantes, riesgosas, determinantes de vejez o agotamiento prematuro, el Poder Ejecutivo determinará directamente o a solicitud de parte interesada los casos en que debe regir esta jornada limitada, sin perjuicio de los mayores beneficios acordados a los trabajadores por leyes, estatutos especiales y/o convenciones colectivas, tal jornada limitada en ningún caso importará rebaja alguna o disminución en las retribuciones.

Por la ley, su reglamentación, los estatutos profesionales o las convenciones colectivas de trabajo, se contemplará lo pertinente cuando el trabajo se preste por equipos o no admita interrupciones a condición de que el término medio de duración no exceda de ocho (8) horas por día o de cuarenta y ocho (48) semanales, y se haya previsto su limitación diaria, siguiendo el criterio fijado por el artículo 214, segundo párrafo, última parte de esta ley.

62.- a) El art. 200 vigente, modifica el contenido de esta norma en lo que se refiere a los procedimientos para declarar la insalubridad; la forma de pago cuando se alternen horas diurnas y nocturnas; los plazos para que previa intimación el empleador adecue su establecimiento a condiciones de salubridad; los recursos emergentes de las resoluciones administrativas sobre el tema.- En realidad precisa cuestiones no contempladas por la ley 20744.-

63.- **Art. 219.-** Los horarios asignados al trabajador deben ser fijados de antemano con la anticipación que determinen los estatutos profesionales, las normas sobre jornada de trabajo o las convenciones colectivas y hacerlos saber al trabajador mediante anuncios colocados en lugares visibles u otros medios apropiados que se provean en esos mismos ordenamientos

63.- a) El actual art. 202 que dice modifica el art. 219 en realidad lo deroga, pues nada dice sobre la asignación y publicidad de horarios, refiriéndose solamente al trabajo por equipo.- Desaparece así otro medio probatorio y la responsabilidad del empleador sobre el particular, permitiendo fraude en los horarios de trabajo y el pago de las horas extras correspondientes.-

64.- **Art. 220.-** 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 empresa, juzgado su comportamiento en base al criterio de colaboración en el logro de los fines de la misma.

64.- a) El vigente art. 203 incorpora un concepto que “pareciera” confeccionado por un empresario. En efecto, a los casos en que el trabajador estaría obligado a prestar servicios en horas suplementarias, esta nueva norma incorpora “por exigencias excepcionales de la economía nacional o de la empresa”. No merece mayores comentarios. La norma habla por sí sola.-

65.- **Art. 221.-** Queda prohibida la ocupación del trabajador desde las trece (13) horas del día sábado hasta las veinticuatro (24) del día domingo siguiente, salvo los casos de excepción que las leyes o reglamentaciones profesionales prevean, en cuyo caso el trabajador gozará de un descanso compensatorio de la misma duración, en la forma y oportunidad que fijen esas disposiciones.

65.- a) El art. 204 de la Regla estatal incorpora como párrafo final que para esa compensación se atenderá también “a la estacionalidad de la producción y otras características especiales”. Es de una vaguedad e imprecisión tal la referida norma que otorga amplia libertad al empleador para que en forma unilateral disponga sobre el descanso del trabajador. Más arbitrariedad legalizada es igual a más poder y mayor desigualdad.-

66.- **Art. 222.-** La prohibición de trabajo establecida en el artículo 221 no llevará aparejada la disminución o supresión de la remuneración que tuviere asignada el trabajador en los días y horas a que se refiere la misma.

66.- a) El actual art. 205 mantiene en lo esencial la redacción anterior.-

67.- **Art. 226.-** El trabajador deberá dar aviso oportuno al empleador de la enfermedad o accidente. Su omisión injustificada será considerada como acto de indisciplina, pero no alterará su derecho a la percepción de las remuneraciones respectivas si su existencia, teniendo en consideración su carácter y gravedad, resultase inequívocamente acreditada mediante certificado médico extendido por facultativo habilitado.

67.- a) El actual art. 209 altera las presunciones legales y los derechos pertinentes. El art. 226 otorga el derecho al trabajador de obtener su salario siempre que se acredite la enfermedad o accidente haya avisado o no “oportunamente” su situación. En la presente redacción, se le otorga un plazo que no excede de la primera jornada de trabajo luego del accidente o enfermedad y pierde los salarios mientras no lo haga, salvo que se acredite en forma inequívoca su gravedad y carácter.- O sea que en la anterior redacción no pierde en principio los salarios y en la actual en principio los pierde y luego verá si los puede recuperar. Se invierte el principio y al inicio el trabajador enfermo o accidentado es perjudicado en sus haberes, y en su caso luego podrá o no acreditar que corresponde que se le abonen. Recordemos el carácter alimentario del salario y más en las condiciones de este artículo, para comprender quien y para quienes se realizó esta reforma ilegal de la Ley de Contrato de Trabajo.-

68.- **Art. 227.-** Corresponde al trabajador la libre elección de su médico, pero estará obligado a someterse al control que se efectúe por el facultativo designado por el empleador. En caso de discrepancia entre el médico del trabajador y el del empleador, éste deberá solicitar a la autoridad de aplicación la designación de un médico oficial quien dictaminará al respecto. Si el empleador no cumpliera con este requisito, se estará al certificado presentado por el trabajador

68.- a) El nuevo art. 210 “borra” materialmente los derechos que le otorga esta norma al trabajador y la presunción a su favor que establece el párrafo final, y establece que el trabajador “estará obligado a someterse al control “del empleador. Punto y fuera. No hay más facultativo del trabajador. No hay más designación de médico oficial a pedido del empleador. No hay más presunción a favor del trabajador.-

69.- **Art. 228.-** Vencidos los plazos de interrupción del trabajo por causa de accidente o enfermedad inculpable, si el trabajador no estuviera en condiciones de volver a su empleo, el empleador deberá conservárselo durante el plazo de un (1) año, contado desde el vencimiento de aquellos. El cumplimiento de este plazo no produce por sí solo la extinción del contrato.

69.- a) El actual art. 211 establece que al vencimiento del plazo de un año, cualquiera de las partes podrá denunciar el contrato, quedando eximida la empleadora de responsabilidades indemnizatorias. Avanza entonces sobre los alcances del anterior art. 228 que se limitaba a señalar que el cumplimiento del plazo no producía por sí la extinción del contrato.- Avanza la nueva norma en el sentido más favorable al empleador, aunque el principio laboral parece establecer lo contrario.-

70.- **Art. 229.-** Vencido el plazo de conservación del empleo o antes del mismo, 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 última obligación por causa que no le fuera imputable, deberá abonar al trabajador una indemnización igual a la prevista en el artículo 266 de esta ley. Si estando en condiciones de hacerlo no le asignase tareas compatibles con la aptitud física o psíquica del trabajador, estará obligado a abonarle una indemnización igual a la establecida en el artículo 198 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 266 de esta ley. Este beneficio no es incompatible y se acumula con el reconocimiento que por los estatutos profesionales o convenciones colectivas de trabajo se hiciese al trabajador de otras prestaciones.

70.- a) El art. 212 establece cambios sustanciales en los rubros indemnizatorios. En efecto, en el caso que el empleador no pudiese otorgarle tareas al trabajador conforme su actual estado, el art. 229 establecía una indemnización equivalente al actual art. 245, en tanto el art. 212 la limita al art. 247 (100% o 50% respectivamente). Y para el caso que pudiese hacerlo y no le asignare las tareas, el art. 229 establece una indemnización equivalente al "viejo" art. 198 (Art. 198.- En caso de incumplimiento de esta prohibición, el empleador abonará una indemnización equivalente a un año de remuneraciones, que se acumulará a la establecida en el artículo 266), en tanto el actual art. 212 fija la indemnización en los términos del actual art. 245.- Las diferencias son notorias y obviamente una vez más los perjudicados y beneficiados por la reforma son exactamente los mismos de siempre.-

71.- **Art. 231:** Este artículo modificado por la Regla estatal art. 214 se refiere al servicio militar obligatorio, por lo que salvo movilizaciones especiales no tiene vigencia.-

72.- **Art. 232.-** Los trabajadores que por razón de ocupar cargos electivos en el orden nacional, provincial o municipal, dejaran 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 despedido durante el término de un (1) año a partir de la cesación de las mismas.

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

72.- a) El actual art. 215 que reforma el citado art. 232, mantiene la misma redacción salvo en el párrafo que se refiere a la estabilidad laboral. En efecto, el art. 215 "borra" el concepto que establece que una vez concluidas sus funciones el trabajador no podrá "ser despedido durante el término de un año de la cesación de las mismas".- El trabajador pierde otra conquista.-

73.- **Art. 233.-** Producido el despido o no reincorporación de un trabajador que se encontrare en la situación del Art. 232, éste podrá optar:

a) Por requerir al juez o tribunal competente que se declare la nulidad de la medida y se disponga su reincorporación, además del pago de la remuneración de substanciación.

b) Por reclamar el pago de las indemnizaciones que le corresponden por despido injustificado y por falta u omisión del preaviso conforme a esta ley, a los estatutos profesionales o convenciones colectivas de trabajo, más todas las remuneraciones que hubiera percibido durante el período de estabilidad, de no haber mediado el despido o haber sido reincorporado.

La acción de nulidad y reinstalación prevista en este artículo caducará a los treinta (30) días de producido el hecho que la motiva, entendiéndose en tal caso que el trabajador opta por la acción de resarcimiento.

73.- a) El actual art. 216 elimina toda mención que hace a la nulidad de la medida a mérito de la estabilidad derogada en el artículo anterior o a la indemnización agravada por dicha estabilidad.-

74.- **Art. 235.-** Toda suspensión dispuesta por el empleador, para ser considerada válida, deberá fundarse en justa causa, tener plazo fijo y ser notificada por escrito al trabajador. La suspensión deberá ser notificada con una anticipación mínima de un (1) día hábil antes de comenzar su ejecución. Este requisito no será exigible cuando la suspensión obedeciera a fuerza mayor.-

74.- a) el actual art. 218 elimina el plazo para notificar y mantiene la redacción transcrita, debiendo destacarse que la Ley 20744 no ha sido acertada en este punto, pues otorga al empleador poderes para disponer sobre el contrato de trabajo sin que el trabajador pueda democráticamente participar en las eventuales decisiones de estas naturaleza e impedir así actos arbitrarios que encuentran con esta norma cobertura legal.-

75.- **Art. 236.-** Se considera que tiene justa causa la suspensión que se deba a falta o disminución de trabajo no imputable al empleador, a razones disciplinarias o a fuerza mayor debidamente comprobada. A los efectos previstos por esta norma, no se considerará disminución o falta de trabajo no imputable al empleador aquella que obedeciera a riesgo propio de la empresa

75.- a) El actual art. 219 elimina el último párrafo que se refiere a “los riesgos propios de la empresa”, permitiendo así ampliar el espectro de posibilidades para suspender el contrato de trabajo que unilateralmente otorga la ley en su actual y anterior redacción al empleador.- Merece las mismas críticas ya esbozadas en el punto 74.- a).-

76.- **Art. 238.-** Las suspensiones fundadas por fuerza mayor debidamente comprobadas podrán extenderse hasta un plazo máximo de setenta y cinco (75) días en el término de un (1) año, contado desde la primera suspensión cualquiera sea el motivo de ésta.

En este supuesto, así como en el de suspensión, por falta o disminución de trabajo, deberá comenzarse por el personal menos antiguo y, respecto del ingresado en un mismo semestre, por el que tuviere menos cargas de familia, aunque con ello se alterase lo primero.

76.- a) El nuevo art. 221 solo incorpora que la antigüedad deberá considerarse “dentro de cada especialidad”, definición poco precisa, pues no se comprende el alcance real del término “especialidad”.-

77.- **Art. 240.-** Cuando el empleador no observare las prescripciones de los artículos 235 a 238 sobre causas, plazo, notificación y audiencia al trabajador en el caso de sanciones disciplinarias, éste tendrá derecho a percibir la remuneración por todo el tiempo que estuviere suspendido, hubiese o no ejercitado el derecho que le está conferido por el artículo 239 de esta ley

77.- a) El actual art. 223 fiel a todas las reformas impuestas por la dictadura, impone la

obligación al trabajador de impugnar la suspensión para tener el eventual derecho a percibir los salarios caídos, aspecto no exigido en la redacción del art. 240 transcripto.- Por otra parte la ley 24700 incorpora el art. 223 bis otorgando carácter no remunerativo a las sumas que por acuerdo entre las partes, perciba el trabajador en virtud de suspensiones.-

78.- **Art. 241.-** Cuando la suspensión se origine en denuncia 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.

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

78.- a) El actual art. 224 mantiene la citada redacción e inclusive, aunque puede deducirse del contenido de la norma, incorpora que además de las indemnizaciones legales se deberá abonar los salarios caídos que se establecen en la misma.-

79.- **Art. 247.-** El trabajador podrá considerar extinto el contrato de trabajo si, con motivo de la transferencia del establecimiento, se le infiriese un perjuicio actual o futuro que, apreciado con el criterio del artículo 263, justificare el acto de denuncia. A tal objeto se ponderará especialmente los casos en que, por razón de la transferencia, se cambia el objeto de la explotación, se alteran las funciones, cargo o empleo, o si mediare una separación entre diversas secciones, dependencias o sucursales de la empresa, de modo que se derive de ello disminución de la responsabilidad patrimonial del empleador.

79.- a) El actual art. 226 respeta el texto transcripto., si bien se remite al art. 242 actual que modifica el art. 263 de la Ley 20744 y a cuyo comentario me remito.-

80.- **Art. 252.-** El contrato de trabajo no podrá ser disuelto por voluntad de una de las partes, sin previo aviso, o en su defecto indemnización, además de la que corresponda al trabajador por su antigüedad en el empleo, cuando el contrato se disuelva por voluntad del empleador.

El preaviso, cuando las partes no lo fijen en un término mayor, deberá darse con la anticipación siguiente:

- a) Por el trabajador, de un (1) mes;
- b) Por el empleador, de un (1) mes cuando el trabajador tuviese una antigüedad en el empleo que no exceda de cinco (5) años; de dos (2) meses cuando no fuere superior a los diez (10) años, y de tres (3) meses cuando la antigüedad exceda de los diez (10) años.

Estos plazos deberán cumplirse íntegramente, no pudiendo substituirse parcialmente por indemnizaciones.

80.- a) El actual art. 231 que fuera a su vez modificado por la Ley 25877, cambia los plazos de preaviso, pues para el trabajador lo fija en 15 días y establece un máximo de dos meses. O sea que se elimina el preaviso de tres meses cuando el trabajador tenga una antigüedad mayor a diez años.- Por otra parte y dado el instituto del período de prueba, otra creación post-dictadura, desprotectoria del trabajador, se fija un preaviso de 15 días a cargo del empleador.-

81.- **Art. 259.-** Durante el transcurso del preaviso subsistirán las obligaciones emergentes del contrato de trabajo, pero las facultades disciplinarias que pudiese ejercer el empleador deberán apreciarse con criterio restrictivo, de modo de garantizar al trabajador la íntegra percepción de sus retribuciones durante los plazos respectivos.

81.- a) El actual art. 238 solo deja vigente la primera parte del sustituido art. 259, eliminando toda mención a las facultades disciplinarias del empleador, medida protectoria que obviamente es dejada sin efecto.-

82.- **Art. 260.-** Será nulo el preaviso notificado al trabajador, cuando el contrato de trabajo o la prestación de servicios estuviesen suspendidos o interrumpidos por cualquier causa, o el trabajador gozara de las licencias previstas por esta ley, o en el caso del contrato de trabajo de temporada, durante los períodos de receso. Si la suspensión del contrato de trabajo o de la prestación del servicio fuese sobreviniente al preaviso, el plazo de éste se suspenderá hasta que cesen los motivos que la originaron.

82.- a) El art. 239 que modifica al art. 260 transcripto, elimina el término “nulo” y se limita a señalar que carecerá de efectos el preaviso, pero otorga la liberalidad al empleador de otorgarlo a partir del día en que venza la suspensión de que se trate. Para el caso que se tratara de suspensión sin cobro de salarios, el preaviso tendrá vigencia pero con cobro de salarios.-

83.- **Art. 263.-** 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 ni aún a título provisorio.

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

83.- a) El actual art. 242 mantiene la citada redacción y solo elimina la frase “ni aún a título provisorio”.-

84.- **Art. 264.-** El despido por justa causa dispuesto por el empleador deberá comunicarse por escrito al trabajador, haciéndose constar la fecha y los hechos que lo motivan. No se admitirá a la demanda que promoviere el trabajador la invocación de otros motivos que la oposición que los consignados en la comunicación a que se ha hecho referencia.

84.- a) El art. 243 de la Regla estatal establece que también el trabajador cuando denuncia el contrato debe cumplir con estos requisitos. Por otra parte, solo indica la nueva norma que la comunicación deberá indicar “con expresión suficientemente clara de los motivos en que se funda la ruptura del contrato”, en tanto la anterior redacción requería “fecha y hechos”, aspectos que significan mayor precisión y menor posibilidad de interpretación libre sobre conceptos que presentan cierta ambigüedad.- En estos encuadres, cuanto mayor precisión mayor protección para el trabajador. Las formulas amplias otorgan la posibilidad que se desvirtúe el real sentido de la norma y así hacer legítimo y legal lo realmente ilegal.-

85.- **Art. 265.-** Si el empleador invocara como causa del despido la comisión de actos calificados como delitos, deberá acreditarla mediante sentencia judicial firme.

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.

85.- a) El nuevo art. 244 limita su redacción al segundo párrafo, eliminando la primera parte del art. 265 que imponía la sentencia judicial firme en caso de acusación de delitos al trabajador como causal de despido.- Deja una vez más un campo abierto a la arbitrariedad patronal, habilitando despidos mediante acusaciones infundadas y sin exigir su acreditación por la vía judicial pertinente.-

86.- **Art. 266.-** En los casos de despido dispuesto por el empleador sin justa causa, habiendo o no mediado preaviso, éste deberá abonar al trabajador una indemnización equivalente a un (1) mes de sueldo por cada año de servicio o fracción mayor de tres (3) meses, tomando como base la mejor remuneración mensual percibida durante el último año o durante el plazo de prestación de servicio. Dicha base no podrá exceder del equivalente a tres veces el importe mensual del salario mínimo vital, vigente al tiempo de la extinción del contrato.

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

En el caso de sistemas indemnizatorios establecidos en razón de la antigüedad en regímenes particulares y estatutos profesionales, aprobados por leyes o decretos – leyes sus montos se incrementarán en un cincuenta por ciento (50%).

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

Para fijar el promedio de remuneraciones se estará a lo dispuesto en los artículos 112 y 114 de esta ley.

En el caso de sistemas indemnizatorios establecidos por estatutos, leyes especiales o regímenes particulares, los montos de los mismos se incrementarán en un 50 por ciento.

86.- a) El actual art. 245 elimina la figura de los regímenes particulares y estatutos profesionales. Asimismo toma como base “la mejor remuneración mensual, normal y habitual devengada” (ley 25877), en tanto que el anterior art. 266 solo mencionaba “la mejor remuneración mensual”, por lo que una remuneración mensual extraordinaria podía considerarse como base indemnizatoria. Por otra parte, el tope de la “vieja” ley se remitía al salario mínimo vital y móvil que se consideraba movable y actualizable en esa época. La realidad marcó lo contrario e inclusive impuso la jurisprudencia la inconstitucionalidad de esa norma, siendo actualmente reemplazada por el tope de los convenios colectivos de trabajo también cuestionados en su constitucionalidad a partir del caso “Vizzotti”.- Por otra parte, la ley 25877 reduce el mínimo indemnizatorio a un mes de sueldo. .-

87.- **Art. 268.-** En los casos en que el despido fuese dispuesto por causa de fuerza mayor o por falta o disminución de trabajo no imputable al empleador, fehacientemente justificada, el trabajador tendrá derecho a percibir una indemnización equivalente a la mitad de la prevista en el artículo 266 de esta ley.

A los efectos previstos por esta norma, no se considerará falta o disminución de trabajo no imputable al empleador aquella que obedeciera a riesgo propio de la empresa.

En este caso, el despido deberá comenzar por el personal menos antiguo y, entre el que hubiese ingresado en un mismo semestre, por el de menos carga de familia, aunque con ello se alterase lo primero.

87.- a) El art. 247 que modifica el citado art. 268 elimina un párrafo esencial, aunque luego la jurisprudencia en forma unánime reeptó el principio establecido en la Ley 20744. En efecto, el art. 247 elimina el párrafo que establece que “no se considerará falta o disminución de trabajo no imputable al empleador aquella que obedeciera a riesgo propio

de la empresa".- Asimismo, el art. 247 incorpora el concepto de especialidad a fin de considerar al personal menos antiguo.-

88.- **Art. 269.-** En caso de muerte del trabajador, las personas enumeradas en el artículo 37 del decreto ley 18.037/69 tendrán derecho, mediante la sola acreditación del vínculo, en el orden y prelación allí establecido, a percibir una indemnización igual a la prevista en el artículo 268 de esta ley. A los efectos indicados queda equiparada a la viuda, para cuando el trabajador fallecido fuere soltero, la mujer que hubiese 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.

Esta indemnización es independiente de la que se reconozca a los causahabientes del trabajador por la ley de accidentes de trabajo, según el caso, y de cualquier otro beneficio que por las leyes, estatutos profesionales, convenciones colectivas de trabajo, seguros, actos o contratos de previsión, le fuesen concedidos a los mismos en razón del fallecimiento del trabajador.

88.- a) El actual art. 248 mantiene esta redacción y solo incorpora que en el caso de trabajador casado y separado de hecho, la compañera del trabajador tendrá derecho a la indemnización siempre que hubiere convivido con el trabajador durante los cinco años anteriores al fallecimiento.-

89.- **Art. 271.-** Cuando la extinción del contrato de produjera por vencimiento del plazo asignado al mismo, mediando preaviso y estando el contrato íntegramente cumplido, se estará a lo dispuesto en el artículo 104, segundo párrafo, de esta ley, siendo el trabajador acreedor a la indemnización prevista en el artículo 268.

89.- a) El actual art. 250 limita el derecho indemnizatorio del trabajador, imponiendo que para tener poder acceder a ese concepto, el contrato no debe ser inferior a un año.- Nuevas y más limitaciones.-

90.- **Art. 272.-** Si la quiebra del empleador motivara la extinción del contrato de trabajo y aquélla fuera debida a causas no imputables al mismo, ni inherentes al riesgo propio de la empresa, la indemnización correspondiente al trabajador será la prevista en el artículo 268. En cualquier otro supuesto, dicha indemnización se calculará conforme a lo previsto en el artículo 266. La determinación de las circunstancias a que se refiere este artículo será efectuada por el juez con competencia en lo laboral.

90.- a) El nuevo art. 251 modifica aspectos sustanciales de la norma en cuestión. Por una parte otorga la indemnización reducida en todos los casos salvo que fuera imputable al empleador, extremo único donde se otorgaría la indemnización total. El reemplazado art. 272 ampliaba el derecho a la indemnización completa para las hipótesis de quiebra por los riesgos propios de la empresa.- Por otra parte, la determinación de la calificación en cuestión quedaba en manos del juez con competencia laboral, y en la nueva redacción se traslada dicha competencia al fuero comercial.- Es evidente que tanto en el fondo como en la forma el derecho de los trabajadores es permanentemente atacado para eliminarlo o disminuirlo e inclusive sacarlo de los jueces naturales que establece la Constitución Nacional.-

91.- **Art. 273.-** Cuando el trabajador reuniese los requisitos exigidos para obtener la jubilación ordinaria, el empleador que pretendiese disponer el cese de la relación deberá preavisarlo por los plazos previstos en esta ley e intimarlo a que inicie los trámites

pertinentes, extendiéndole los certificados de servicios y demás documentación necesaria a esos fines. A partir de ese momento el empleador deberá mantener la relación de trabajo hasta que la caja respectiva otorgue el beneficio, y por un plazo máximo de un (1) año. Este plazo no regirá cuando el otorgamiento del beneficio demande un mayor tiempo de tramitación y no existiera en el caso responsabilidad del trabajador.

Concedido el beneficio o vencido dicho plazo, el contrato de trabajo queda extinguido, sin obligación del empleador de indemnizar por antigüedad.

91, a) Esencialmente el nuevo art. 252 elimina un concepto de fundamental importancia, pues puede significar dejar al trabajador en estado de indigencia a la luz de las dificultades que presenta la obtención de la jubilación tanto por la burocracia existente como por los inconvenientes que debe sortear el trabajador para acreditar sus años de trabajo.- En efecto, el art. 273 si bien fijaba un plazo de un año para mantener la relación laboral, establecía que ese plazo no regiría cuando por razones ajenas al trabajador, no se le otorgara el beneficio.- Es una forma concreta de impedir que el trabajador se quede sin trabajo y sin jubilación. Ese aspecto fundamental de la norma fue eliminado por el art. 252. Huelgan las palabras ante tanta brutalidad y arbitrariedad.-

92.- **Art. 277.-** La antigüedad del trabajador se establecerá conforme a lo dispuesto en los artículos 20 y 21 de esta ley, pero si hubiera mediado reingreso a las órdenes del mismo empleador se deducirá de las indemnizaciones de los artículos 266, 267, 268, 271, 272, 274 y 275 lo percibido por igual concepto por despidos anteriores.

92.- a) El nuevo art. 255 incorpora la posibilidad de establecer la actualización de las sumas percibidas conforme a la variación del salario oficial del peón industrial, parámetro que ha dejado de analizarse. Por otra parte se determina que en ningún caso la indemnización a percibir será inferior a la que le corresponda por el nuevo período trabajado.-

93.- **Art. 278.-** Las acciones derivadas del contrato de trabajo que no tuvieran señalado un plazo especial prescribirán a los cuatro (4) años de la extinción del mismo.

93.- a) Más allá de que el plazo establecido por el art. 278 es inexplicablemente menor con relación al que establece el Código Civil para las acciones por deuda exigible que es de diez años (art. 4023 del C.Civil), el nuevo art. 256 lo limita a solo dos años. O sea que al ya menguado plazo que se fija para los créditos laborales, la dictadura lo acota aún más.- Es inexplicable, reitero, esta limitación temporal, cuando justamente los contratos de trabajo se establecen en principio por tiempo indeterminado y que es la jubilación del trabajador la forma si se quiere natural de finalización del contrato. Ante ello, mayor sería el plazo de prescripción de la acción y no el menor establecido. Es una forma más de permitir el fraude ante lo acotado del plazo para accionar y períodos por ende para reclamar. Por otra parte, el art. 256 menciona a los créditos provenientes de las relaciones de trabajo sin indicar fecha de origen, por lo que se presume que se refiere al nacimiento del crédito, en tanto el art. 278 menciona el comienzo del plazo en la fecha de la extinción del contrato de trabajo, si bien el artículo siguiente de la Ley 20744 (279) lo establece a partir del nacimiento del crédito para las remuneraciones.- Y debería reestablecerse legislativamente que el plazo de prescripción en cuestiones de trabajo debería comenzar a correr una vez finalizada la relación laboral, porque es obvio la dificultad que tiene el trabajador para reclamar estando vigente el contrato de trabajo. Es obvio que su voluntad está viciada y no cuenta con el libre albedrío para accionar.- Esta modificación es también fundamental por dos aspectos: limita el plazo y limita el comienzo del plazo.-

94.- **Art. 279.-** En igual plazo prescribirán los créditos por remuneraciones, debiendo computarse el mismo a partir del momento fijado por la ley para su pago.-

94.- a) El art. 257 nuevo no se refiere a esta norma modificada, pues ella queda de alguna manera incorporada en el art. 256. El art. 257 de la Regla estatal se refiere a la interrupción de la prescripción por reclamo ante la autoridad administrativa por el lapso de duración del trámite pero nunca por más de seis meses.-

95.- **Art. 301.-** Los créditos provenientes de las relaciones individuales del trabajo demandados judicialmente, serán actualizados teniendo en cuenta la depreciación monetaria que se operara desde que cada suma es debida hasta el momento del efectivo pago. A tal fin, los jueces, de oficio o a petición de parte, aplicarán los índices oficiales de incremento del costo de vida.

95.- a) Este artículo que fuera modificado por el art. 276 ha sido derogado por la prohibición legal de actualización monetaria de los créditos.-

Hasta aquí todo el detalle de las normas derogadas y modificadas por la dictadura militar y cambios operados legislativamente en forma posterior.-

**V.- CONCLUSIONES FINALES:** Es de resaltar que no fueron estas las únicas normas laborales derogadas o modificadas por la dictadura militar.-

Mediante la llamada Ley 21263 se derogaron los arts. 58 y 59 de la Ley 20.615 que instituían el “fuero sindical”, agudizando la desprotección de los representantes sindicales. O sea que no les bastó con que los trabajadores fueran quienes engrosaran las filas de desaparecidos sino que para aquellos que cumplían funciones gremiales se les impuso el terror también en el orden normativo.- Sin fuero sindical la labor esencialmente del delegado de fábrica en esas circunstancias se transformaba en casi inexistente.- Por otra parte, la Ley 21356 ordenó la suspensión de las elecciones en los sindicatos y prohibió las asambleas, permitiendo que el Ministerio de Trabajo prorrogara la vigencia de los mandatos de los dirigentes gremiales y en su caso designar a los interventores de aquellas asociaciones que fueran objeto de esa medida.- Posteriormente la dictadura dictó la denominada Ley 22105 que continúa con la línea de la anterior Ley 14455 y que por tanto modificó sustancialmente a la ley 20615, pero sin “olvidar” el régimen restrictivo impuesto en todos los aspectos de las relaciones laborales.-

También es de resaltar que el mismo 24 de marzo de 1976, día del golpe genocida, mediante la llamada Ley 21.261 se suspendió “transitoriamente” en todo el país el derecho de huelga, como así también el de toda otra medida de fuerza, paro, interrupción o disminución del trabajo “o su desempeño en condiciones que de cualquier manera pueda afectar la producción”.- Asimismo la denominada Ley 21400 del 3 de setiembre de 1976 autoriza al Poder Ejecutivo a suspender en todo el país la realización de medidas de acción directa, inclusive con sanciones a los trabajadores que incluían prisión de uno a seis años.-

El modelo neoliberal que se afianzó con la dictadura, se mantuvo en el gobierno de Alfonsín, adquirió virulencia durante el menemato y hasta el día de hoy sus rasgos esenciales siguen vigentes, logró imponer todas las modificaciones a la Ley de Contrato de Trabajo que da cuenta esta presentación.- Las normas impuestas a la Ley 20744 por la dictadura militar y sus socios civiles, socios permanentes del sistema, se mantienen vigentes luego de 23 años de democracia, salvo muy contadas excepciones, tan contadas que solo he encontrado en la ley 26088 una norma que vuelva a la original Ley 20744 en su art. 66.-

Pero tampoco debe entenderse que esta presentación pretende volver a la Ley 20744, pues la misma corresponde a otra situación histórica, tiene también aspectos criticables y la realidad ha impuesto también nuevos requerimientos que deben ser considerados a la luz de la actual situación de las relaciones sociales y laborales.

La Ley 20744 debe ser superada para afianzar así los principios del derecho del trabajo que deben ser el derecho de los trabajadores, consolidar los derechos humanos en su normativa y ampliar el campo de la libertad individual y colectiva.-

La dictadura militar y sus socios civiles impusieron graves modificaciones a la Ley 20744 para así legitimar un régimen de relaciones laborales precarizado, autoritario, arbitrario, que en definitiva facilite la mejor explotación de los trabajadores para aumentar su tasa de ganancia y no encontrar resistencia a sus pretensiones.-

En definitiva, la precarización laboral, uno de los objetivos centrales de la dictadura, reitero, tuvo un objetivo fundamental y es la transferencia de riqueza a favor de los sectores empresarios (más allá de la lucha interempresaria para ver quien se queda con la mayor parte de "la torta"), para lo cual todas las normas creadas al efecto han cumplido su papel. Caso contrario no se entiende porque la dictadura atacó con la perversión que lo hizo, tanto físicamente a los trabajadores con el asesinato y desaparición en masa, provocando un literal genocidio, como con la andanada de modificaciones a la legislación laboral en el sentido que claramente indica todo lo aquí volcado.-

Es evidente que para modificar la situación se requiere desde el campo del derecho, uno de los lugares de lucha para que los principios de justicia, equidad e igualdad se materialicen en nuestra sociedad, que la normativa impuesta desde la dictaduras militar en más sea totalmente revertida, pues surge una pregunta nada menor. Es de preguntarse porqué en épocas de democracia se mantiene en prácticamente todo su contenido la Ley de Contrato de Trabajo impuesta por la dictadura. Es de preguntarse qué hay de común, porque es evidente que son diferentes, entre la dictadura y la democracia para que se mantenga este ordenamiento normativo.- Tengo una respuesta, pero entiendo que debe formar parte de una reflexión colectiva que nos permita comprender en plenitud la sociedad en que vivimos y las clases sociales que lo conforman, para así comprender o arribar a la respuesta buscada.-

Ahora bien, si queremos modificar desde el derecho esta normativa que se corresponde con un modelo económico que rechazamos y que ha demostrado que es inviable para los trabajadores, es fundamental establecer pautas o directrices que contengan:

- 1) ESTABILIDAD LABORAL: Como ya sucede en los países del primer mundo y en parte de los llamados del tercer mundo, debe establecerse la PROHIBICION DEL DESPIDO SIN CAUSA. O sea que un trabajador no pueda ser despedido sin justa causa, debiendo reintegrarse a su puesto de trabajo para el caso que no se justifique el despido. Este es un derecho humano fundamental y elemental en una sociedad que pretenda que sus ciudadanos se alimenten, vistan, eduquen, se desarrollen como personas y tengan una vejez digna. Cualquier sistema indemnizatorio que legalizara un ilícito como el despido, ataca los derechos fundamentales señalados, pues la sociedad y quienes, como dijéramos, se apropian de la riqueza social, tienen la obligación de garantizarlos.

- 2) **DEMOCRACIA AL INTERIOR DE LA FABRICA O ESTABLECIMIENTO:** Solo basta ver la normativa laboral (que también fuera modificada en este sentido por la dictadura militar), para verificar que en el interior de la empresa se establece la dictadura patronal. El empleador impone condiciones de trabajo, de disciplina, tiene el poder de policía, determina quien y como trabaja cada empleado, otorga premios y castigos. Todo ello además en un ámbito donde el trabajador debe aceptar estas condiciones bajo riesgo de quedar fuera del mercado laboral. Todo esto debe modificarse y conforme el art. 14 bis de la Constitución Nacional los trabajadores deben tener el derecho de participar en la dirección de la empresa y todas las decisiones deben adoptarse democráticamente, NO se entiende, por ejemplo, porque el trabajador puede ser sancionado y no existe esa misma sanción para el empleador incumplidor. En este sentido es un paso positivo la implementación de la Ley 26088 si bien presenta una seria limitación emergente de la desprotección en que queda el trabajador denunciante del contrato.-
- 3) **ELIMINACION DEL SECRETO COMERCIAL:** Es esencial que los trabajadores conozcan la situación de la empresa y las medidas que eventualmente se adopten para su funcionamiento y distribución de recursos como parte del derecho a la información que establece el art. 25 de la ley 25877.-
- 4) **DEMOCRACIA SINDICAL;** Es fundamental modificar el modelo sindical existente hasta la fecha. El unicato ha demostrado su inviabilidad y ha generado una casta burocrática que se ha desarrollado para sus propios negocios, salvo excepciones, abandonando a los trabajadores a su propia suerte. La libertad de asociación es fundamental, como así también la posibilidad de participar los diversos sindicatos tanto en la defensa de los derechos de los trabajadores que representan como en la discusión de los convenios colectivos.  
Por otra parte, correspondería acotar el sistema de representaciones, para que el mandato se limite y en definitiva las decisiones sean adoptadas por los trabajadores en asamblea o mediante los métodos que democráticamente adopten y no para que voten luego las decisiones adoptadas por otros. O sea que la democracia vaya de abajo hacia arriba y no viceversa.-
- 5) **JORNADA DE TRABAJO:** Recomposición de la jornada de ocho horas con distribución de las horas para generar mayor empleo y mantenimiento del salario, forma apropiada en la coyuntura de generar empleo
- 6) **DERECHO IRRESTRICTO DE HUELGA U OTRAS MEDIDAS DE ACCION DIRECTA:**  
Este derecho esencial de los trabajadores no puede ser limitado por norma alguna y debe ser permitido en su más amplia acepción

En definitiva, toda reforma que signifique la modificación de la precarización laboral requiere de normas que valoren esencialmente: 1) la disminución de la desocupación hasta su eliminación total; 2) la estabilidad laboral; 3) la democracia al interior del establecimiento; 4) la democracia sindical ; 5) el aumento de la participación de los trabajadores en la riqueza que producen; 5) el ejercicio pleno del derecho de huelga; 6) la finalización de los contratos temporales y de aquellos que deslaborizan las relaciones laborales en el ámbito privado y público; 6) derogación del sistema de aseguradoras de riesgos del trabajo y asunción por el Estado y los empresarios de la prevención e indemnizaciones por accidentes o enfermedades laborales; 7) recuperación del rol que la Constitución Nacional impone al Estado en la conformación del sistema jubilatorio solidario históricamente vigente y el acceso a una jubilación que cubra todas las necesidades.-

Como un agregado final a aquel artículo que aquí en buena parte transcribo, es fundamental enfrentar con todas las fuerzas políticas, sindicales y sociales el brutal ataque que desde el actual gobierno se intenta y en parte se logra contra todas y cada una de las conquistas, que no son más que actos de justicia, que a lo largo de sus luchas ha obtenido la clase trabajadora.

GUILLERMO PAJONI