



PROHIBICIÓN DEL TRABAJO INFANTIL Y PROTECCIÓN DEL TRABAJO ADOLESCENTE

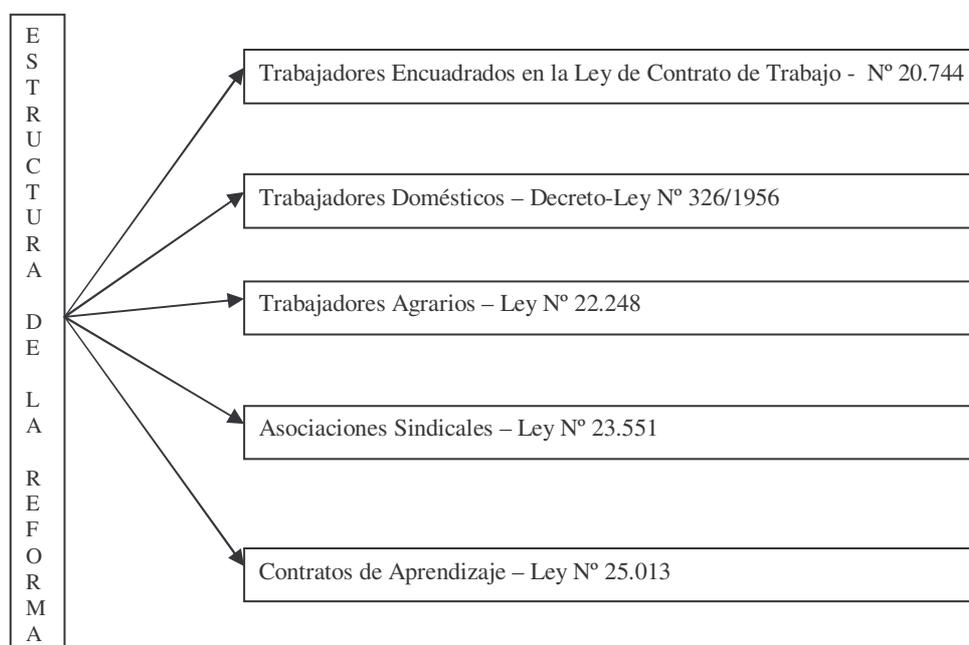
LEY N° 26.390

A través de la Ley N° 26.390 el Congreso de la Nación modificó distintas Leyes, las cuales contenían disposiciones relativas al régimen laboral aplicable a los menores de edad.

Vigencia: la edad mínima establecida en la presente reforma se reputará como de 15 años hasta el día 25 de mayo de 2010, fecha en que comenzará a regir la edad mínima establecida en los 16 años.

La prohibición de contratar menores de 16 años no será aplicable a los contratos de trabajo celebrados con anterioridad al 24 de Junio de 2008.

La estructura de la reforma la podemos sintetizar en el siguiente cuadro:



TRABAJADORES ENCUADRADOS EN LA LEY DE CONTRATO DE TRABAJO N° 20.744

Cuadro Comparativo	
Texto Anterior	Texto Actual
<p>Art. 32. –Capacidad.</p> <p>Los menores desde los dieciocho (18) años y la mujer casada, sin autorización del marido, pueden celebrar contrato de trabajo.</p> <p>Los mayores de catorce (14) años y menores de dieciocho (18), que con conocimiento de sus padres o tutores vivan independientemente de ellos, gozan de aquella misma capacidad.</p> <p>Los menores a que se refiere el párrafo anterior que ejercieren cualquier tipo de actividad en relación de dependencia, se presumen suficientemente autorizados por sus padres o representantes legales, para todos los actos concernientes al mismo.</p>	<p>Art. 32. –Capacidad.</p> <p>Las personas desde los dieciocho (18) años, pueden celebrar contrato de trabajo.</p> <p>Las personas desde los dieciséis (16) años y menores de dieciocho (18) años, pueden celebrar contrato de trabajo, con autorización de sus padres, responsables o tutores. Se presume tal autorización cuando el adolescente viva independientemente de ellos.</p> <p><i>(Artículo sustituido por art. 3° de la Ley N° 26.390 B.O. 25/6/2008)</i></p>
<p>Art. 33. –Facultad para estar en juicio.</p> <p>Los menores, desde los catorce (14) años, están facultados para estar en juicio laboral en acciones vinculadas al contrato o relación de trabajo y para hacerse representar por mandatarios mediante el instrumento otorgado en la forma que prevén las leyes locales, con la intervención promiscua del Ministerio Público.</p>	<p>Art. 33. –Facultad para estar en juicio.</p> <p>Las personas desde los dieciséis (16) años están facultadas para estar en juicio laboral en acciones vinculadas al contrato o relación de trabajo y para hacerse representar por mandatarios mediante el instrumento otorgado en la forma que prevén las leyes locales, debiéndose cumplir en cualquier circunstancia las garantías mínimas de procedimiento en los procesos judiciales y administrativos establecidos por el artículo 27 de la Ley 26.061, que crea el sistema de protección integral de los derechos de niños, niñas y adolescentes.</p> <p><i>(Artículo sustituido por art. 4° de la Ley N° 26.390 B.O. 25/6/2008)</i></p>
<p>Art. 119. –Prohibición de abonar salarios inferiores.</p> <p>Por ninguna causa podrán abonarse salarios inferiores a los que se fijan de conformidad al presente capítulo, salvo los que resulten de reducciones para aprendices o menores, o para trabajadores de capacidad manifiestamente disminuida o que cumplan jornadas de trabajo reducida, no impuesta por la calificación, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 200.</p>	<p>Art. 119. –Prohibición de abonar salarios inferiores.</p> <p>Por ninguna causa podrán abonarse salarios inferiores a los que se fijan de conformidad al presente capítulo, salvo los que resulten de reducciones para aprendices o para trabajadores que cumplan jornadas de trabajo reducida, no impuesta por la calificación, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 200.</p> <p><i>(Artículo sustituido por art. 5° de la Ley N°</i></p>

	26.390 B.O. 25/6/2008)
TITULO VIII Del trabajo de los Menores	TITULO VIII DE LA PROHIBICION DEL TRABAJO INFANTIL Y DE LA PROTECCION DEL TRABAJO ADOLESCENTE <i>(Denominación del Título sustituida por art. 1° de la Ley N° 26.390 B.O. 25/6/2008)</i>
<p>Art. 187. –Disposiciones generales. Capacidad. Igualdad de remuneración. Aprendizaje y orientación profesional.</p> <p>Los menores de uno y otro sexo, mayores de catorce (14) años y menores de dieciocho (18) podrán celebrar toda clase de contratos de trabajo, en las condiciones previstas en los artículos 32 y siguientes de esta ley. Las reglamentaciones, convenciones colectivas de trabajo o tablas de salarios que se elaboren, garantizarán al trabajador menor la igualdad de retribución, cuando cumpla jornadas de trabajo o realice tareas propias de trabajadores mayores.</p> <p>El régimen de Aprendizaje y Orientación Profesional aplicable a los menores de catorce (14) a dieciocho (18) años, estará regido por las disposiciones respectivas vigentes, o que al efecto se dicten.</p>	<p>Art. 187. –Disposiciones generales. Capacidad. Igualdad de remuneración. Aprendizaje y orientación profesional.</p> <p>Las personas desde los dieciséis (16) años y menores de dieciocho (18) años podrán celebrar toda clase de contratos de trabajo, en las condiciones previstas en los artículos 32 y siguientes de esta ley. Las reglamentaciones, convenciones colectivas de trabajo o tablas de salarios que se elaboren, garantizarán a estos trabajadores igualdad de retribución, cuando cumplan jornadas de trabajo o realicen tareas propias de trabajadores mayores.</p> <p>El Régimen de Aprendizaje y Orientación Profesional aplicable a los trabajadores desde los dieciséis (16) años hasta los dieciocho (18) años estará regido por las disposiciones respectivas vigentes, o que al efecto se dicten.</p> <p><i>(Artículo sustituido por art. 6° de la Ley N° 26.390 B.O. 25/6/2008)</i></p>
<p>Art. 189. –Menores de catorce (14 años). Prohibición de su empleo.</p> <p>Queda prohibido a los empleadores ocupar menores de catorce (14) años en cualquier tipo de actividad, persiga o no fines de lucro.</p> <p>Esa prohibición no alcanzará, cuando medie autorización del ministerio pupilar, a aquellos menores ocupados en las empresas en que sólo trabajen los miembros de la misma familia y siempre que no se trate de ocupaciones nocivas, perjudiciales o peligrosas.</p> <p>Tampoco podrá ocuparse a menores de edad superior a la indicada que, comprendidos en la edad escolar, no hayan completado su instrucción obligatoria, salvo autorización expresa extendida por el ministerio pupilar, cuando el trabajo del menor fuese considerado indispensable para la subsistencia del mismo o de sus familiares directos, siempre que se llene en forma satisfactoria el mínimo de instrucción escolar</p>	<p>Art. 189. – Menores de dieciséis (16) años. Prohibición de su empleo.</p> <p>Queda prohibido a los empleadores ocupar personas menores de dieciséis (16) años en cualquier tipo de actividad, persiga o no fines de lucro.</p> <p><i>(Artículo sustituido por art. 7° de la Ley N° 26.390 B.O. 25/6/2008)</i></p>

<p>exigida.</p>	
	<p>Art. 189. Bis — Empresa de la familia. Excepción.</p> <p>Las personas mayores de catorce (14) y menores a la edad indicada en el artículo anterior podrán ser ocupados en empresas cuyo titular sea su padre, madre o tutor, en jornadas que no podrán superar las tres (3) horas diarias, y las quince (15) horas semanales, siempre que no se trate de tareas penosas, peligrosas y/o insalubres, y que cumplan con la asistencia escolar. La empresa de la familia del trabajador menor que pretenda acogerse a esta excepción a la edad mínima de admisión al empleo, deberá obtener autorización de la autoridad administrativa laboral de cada jurisdicción.</p> <p>Cuando, por cualquier vínculo o acto, o mediante cualquiera de las formas de descentralización productiva, la empresa del padre, la madre o del tutor se encuentre subordinada económicamente o fuere contratista o proveedora de otra empresa, no podrá obtener la autorización establecida en esta norma.</p> <p><i>(Artículo sustituido por art. 8° de la Ley N° 26.390 B.O. 25/6/2008)</i></p>
<p>Art. 190. —Jornada de trabajo. Trabajo nocturno.</p> <p>No podrá ocuparse menores de catorce (14) a dieciocho (18) años en ningún tipo de tareas durante más de seis (6) horas diarias o treinta y seis (36) semanales, sin perjuicio de la distribución desigual de las horas laborables.</p> <p>La jornada de los menores de más de dieciseis (16) años, previa autorización de la autoridad administrativa, podrá extenderse a ocho (8) horas diarias o cuarenta y ocho (48) semanales.</p> <p>No se podrá ocupar a menores de uno u otro sexo en trabajos nocturnos, entendiéndose como tales el intervalo comprendido entre las veinte (20) y las seis (6) horas del día siguiente. En los casos de establecimientos fabriles que desarrollen tareas en tres turnos diarios que abarquen las veinticuatro (24) horas del día, el período de prohibición absoluta en cuanto al empleo de menores, estará regido por este título y lo dispuesto en el artículo 173, última parte, de esta ley, pero sólo para los menores varones de más de dieciseis (16) años.</p>	<p>Art. 190. —Jornada de trabajo. Trabajo nocturno.</p> <p>No podrá ocuparse a personas de dieciséis (16) a dieciocho (18) años en ningún tipo de tareas durante más de seis (6) horas diarias o treinta y seis (36) semanales. La distribución desigual de las horas laborables no podrá superar las siete (7) horas diarias.</p> <p>La jornada de las personas menores de más de dieciséis (16) años, previa autorización de la autoridad administrativa laboral de cada jurisdicción, podrá extenderse a ocho (8) horas diarias o cuarenta y ocho (48) semanales.</p> <p>No se podrá ocupar a personas menores de dieciocho (18) años en trabajos nocturnos, entendiéndose como tales el intervalo comprendido entre las veinte (20) y las seis (6) horas del día siguiente. En los casos de establecimientos fabriles que desarrollen tareas en tres turnos diarios que abarquen las veinticuatro (24) horas del día, el período de prohibición absoluta en cuanto al empleo de personas menores, estará regido por este título, sustituyéndose la prohibición por un lapso comprendido entre las veintidós (22) y las seis (6) horas del día siguiente, pero sólo</p>

	<p>para las personas menores de más de dieciséis (16) años.</p> <p><i>(Artículo sustituido por art. 9° de la Ley N° 26.390 B.O. 25/6/2008)</i></p>
<p>Art. 191. —Descanso al mediodía. Trabajo a domicilio. Tareas penosas, peligrosas o insalubres. Remisión.</p> <p>Con relación a los menores de dieciocho (18) años de uno u otro sexo, que trabajen en horas de la mañana y de la tarde, regirá lo dispuesto en los artículos 174, 175 y 176 de esta ley.</p>	<p>Art. 191. —Descanso al mediodía. Trabajo a domicilio. Tareas penosas, peligrosas o insalubres. Remisión.</p> <p>Con relación a las personas menores de dieciocho (18) años que trabajen en horas de la mañana y de la tarde rige lo dispuesto en el artículo 174 de esta ley; en todos los casos rige lo dispuesto en los artículos 175 y 176 de esta ley.</p> <p><i>(Artículo sustituido por art. 10 de la Ley N° 26.390 B.O. 25/6/2008)</i></p>
<p>Art. 192. —Ahorro.</p> <p>El empleador, dentro de los treinta (30) días de la ocupación de un menor comprendido entre los catorce (14) y dieciseis (16) años, deberá gestionar la apertura de una cuenta de ahorro en la Caja Nacional de Ahorro y Seguro. Dicha entidad otorgará a las mismas el tratamiento propio de las cuentas de ahorro especial. La documentación respectiva permanecerá en poder y custodia del empleador mientras el menor trabaje a sus órdenes, debiendo ser devuelta a éste o a sus padres o tutores al extinguirse el contrato de trabajo, o cuando el menor cumpla los dieciseis (16) años de edad.</p> <p><i>(Artículo sustituido por Art. 1 de la Ley N° 22.276 B.O. 28/8/1980)</i></p>	<p>Art. 192. —Ahorro.</p> <p><i>(Artículo derogado por art. 11 de la Ley N° 26.390 B.O. 25/6/2008)</i></p>
<p>Art. 193. —Importe a depositar. Comprobación.</p> <p>El empleador deberá depositar en la cuenta del menor el diez (10) por ciento de la remuneración que le corresponda, dentro de los tres (3) días subsiguientes a su pago, importe que le será deducido de aquélla.</p> <p>El empleador deberá acreditar ante la autoridad administrativa, el menor o sus representantes legales, el cumplimiento oportuno de lo dispuesto en el presente Art.</p>	<p>Art. 193. —Importe a depositar. Comprobación.</p> <p><i>(Artículo derogado por art. 11 de la Ley N° 26.390 B.O. 25/6/2008)</i></p>
<p>Art. 194. —Vacaciones.</p> <p>Los menores de uno u otro sexo gozarán de un período mínimo de licencia anual, no</p>	<p>Art. 194. —Vacaciones.</p> <p>Las personas menores de dieciocho (18) años gozarán de un período mínimo de</p>

<p>inferior a quince (15) días, en las condiciones previstas en el título V de esta ley.</p>	<p>licencia anual, no inferior a quince (15) días, en las condiciones previstas en el Título V de esta ley.</p> <p><i>(Artículo sustituido por art. 12 de la Ley N° 26.390 B.O. 25/6/2008)</i></p>
<p>Art. 195. —Accidente o enfermedad. Presunción de culpa del empleador.</p> <p>A los efectos de las responsabilidades e indemnizaciones previstas en la legislación laboral, en caso de accidente de trabajo o de enfermedad de un menor, si se comprueba ser su causa alguna de las tareas prohibidas a su respecto, o efectuada en condiciones que signifiquen infracción a sus requisitos, se considerará por ese solo hecho al accidente o a las enfermedades como resultante de culpa del empleador, sin admitirse prueba en contrario.</p> <p>Si el accidente o enfermedad obedecieren al hecho de encontrarse circunstancialmente el menor en un sitio de trabajo en el cual fuere ilícita o prohibida su presencia, sin conocimiento del empleador, éste podrá probar su falta de culpa.</p>	<p>Art. 195. —Accidente o enfermedad.</p> <p>En caso de accidente de trabajo o de enfermedad de una persona trabajadora, comprendida en el presente título, si se comprueba ser su causa alguna de las tareas prohibidas a su respecto, o efectuada en condiciones que signifiquen infracción a sus requisitos, se considerará por ese solo hecho al accidente o a la enfermedad como resultante de la acción u omisión del empleador, en los términos del artículo 1072 y concordantes del Código Civil, sin admitirse prueba en contrario.</p> <p>Si el accidente o enfermedad obedecieren al hecho de encontrarse circunstancialmente el trabajador en un sitio de trabajo en el cual fuere ilícita o prohibida su presencia, sin conocimiento del empleador, éste podrá probar su falta de responsabilidad.</p> <p><i>(Artículo sustituido por art. 13 de la Ley N° 26.390 B.O. 25/6/2008)</i></p>

TRABAJADORES DOMÉSTICOS – DECRETO-LEY N° 326/1956

Cuadro Comparativo	
Texto Anterior	Texto Actual
<p>Art. 2°. — No se considerarán empleadas en el servicio doméstico a las personas emparentadas con el dueño de la casa, ni aquellas que sean exclusivamente contratadas para cuidar enfermos o conducir vehículos. No podrán ser contratados como empleados en el servicio doméstico los menores de 14 años.</p>	<p>Art. 2°. — No podrán ser contratadas como empleadas en el servicio doméstico las personas emparentadas con el dueño de casa, ni aquellas que sean exclusivamente contratadas para cuidar enfermos o conducir vehículos.</p> <p>No podrán ser contratadas como empleadas en el servicio doméstico las personas menores de dieciséis (16) años.</p> <p><i>(Artículo sustituido por art. 14 de la Ley N° 26390, B.O. 25/06/2008)</i></p>
<p>Art. 3°. — En el caso de que se tome al servicio de un dueño de casa conjuntamente un matrimonio, o a padres con sus hijos, las</p>	<p>Art. 3°. — En el caso de que se tome al servicio de un dueño de casa conjuntamente un matrimonio, o a padres con sus hijos, las</p>

<p>retribuciones deben ser convenidas en forma individual y abonadas separadamente. Los hijos menores de 14 años que vivan con sus padres en el domicilio del dueño de casa, no serán considerados como empleados en el servicio doméstico, como tampoco las personas que acompañen en el alojamiento a un empleado en el servicio doméstico y que emparentadas con él, no trabajen en el servicio doméstico del mismo empleador.</p>	<p>retribuciones deben ser convenidas en forma individual y separadamente.</p> <p>Los hijos menores de dieciséis (16) años, que vivan con sus padres en el domicilio del dueño de casa, no serán considerados como empleados en el servicio doméstico, como tampoco las personas que acompañen en el alojamiento a un empleado en el servicio doméstico y que emparentadas con él, no trabajen en el servicio doméstico del mismo empleador.</p> <p><i>(Artículo sustituido por art. 15 de la Ley Nº 26390, B.O. 25/06/2008)</i></p>
---	--

TRABAJADORES AGRARIOS – LEY Nº 22.248

Cuadro Comparativo	
Texto Anterior	Texto Actual
<p>ARTICULO 28.- Las remuneraciones mínimas serán fijadas por la Comisión Nacional de Trabajo Agrario, las que no podrán ser inferiores al salario mínimo vital de ese momento, excepto las del personal menor de dieciocho (18) años. Su monto se determinará por mes o por día y comprenderá, en todos los casos, el valor de las prestaciones en especie que tomare a su cargo el empleador.</p> <p>De la misma manera se determinarán las bonificaciones por capacitación previstas en el artículo 33 y el porcentaje referido en el artículo 39.</p>	<p>ARTICULO 28.- Las remuneraciones mínimas serán fijadas por la Comisión Nacional de Trabajo Agrario, las que no podrán ser inferiores al salario mínimo vital de ese momento. Su monto se determinará por mes o por día y comprenderá, en todos los casos, el valor de las prestaciones en especie que tomare a su cargo el empleador.</p> <p>De la misma manera se determinarán las bonificaciones por capacitación previstas en el artículo 33 y el porcentaje referido en el artículo 39.</p> <p><i>(Artículo sustituido por art. 16 de la Ley Nº 26.390 B.O. 25/6/2008)</i></p>
<p>ARTICULO 107.- Queda prohibido el trabajo de menores de catorce (14) años, cualquiera fuere la índole de las tareas que se pretendiere asignarles.</p> <p>La prohibición precedente no regirá cuando el menor, siendo miembro de la familia del titular de la explotación, integrare con aquella el grupo de trabajo y el horario de labor permitiere su regular asistencia a la instrucción primaria, en caso de no haber completado dichos estudios.</p>	<p>ARTICULO 107.- Queda prohibido el trabajo de las personas menores de dieciséis (16) años, cualquiera fuere la índole de las tareas que se pretendiere asignarles.</p> <p>Las personas mayores de catorce (14) años y menores a la edad indicada en el artículo anterior podrán ser ocupados en explotaciones cuyo titular sea su padre, madre o tutor, en jornadas que no podrán superar las tres (3) horas diarias, y las quince (15) horas semanales, siempre que no se trate de tareas penosas, peligrosas y/o insalubres, y que cumplan con la asistencia escolar. La explotación cuyo titular sea el padre, la madre o el tutor del trabajador menor que pretenda acogerse a esta</p>

	<p>excepción a la edad mínima de admisión al empleo, deberá obtener autorización de la autoridad administrativa laboral de cada jurisdicción.</p> <p>Cuando, por cualquier vínculo o acto, o mediante cualquiera de las formas de descentralización productiva, la explotación cuyo titular sea del padre, la madre o del tutor se encuentre subordinada económicamente o fuere contratista o proveedora de otra empresa, no podrá obtener la autorización establecida en esta norma.</p> <p><i>(Artículo sustituido por art. 17 de la Ley N° 26.390 B.O. 25/6/2008)</i></p>
<p>ARTICULO 108.- Los menores desde los catorce (14) años y hasta los dieciocho (18) años de edad, que con conocimiento de sus padres o tutores vivieren independientemente de ellos podrán celebrar contrato de trabajo agrario, presumiéndose la autorización pertinente para todos los actos concernientes al mismo. Los menores, desde los dieciocho (18) años de edad, tendrán la libre administración y disposición del producido del trabajo que ejecutaren y de los bienes que adquirieren con ello, estando asimismo habilitados para el otorgamiento de todos los actos que se requieren para la adquisición, modificación o transmisión de derechos sobre los mismos.</p>	<p>ARTICULO 108.- Las personas desde los dieciséis (16) años y hasta los dieciocho (18) años de edad, que con conocimiento de sus padres, responsables o tutores vivieren independientemente de ellos, podrán celebrar contrato de trabajo agrario, presumiéndose la autorización pertinente para todos los actos concernientes al mismo.</p> <p><i>(Artículo sustituido por art. 18 de la Ley N° 26.390 B.O. 25/6/2008)</i></p>
<p>ARTICULO 109.- Los menores desde los catorce (14) años estarán facultados para estar en juicio laboral, en acciones vinculadas al contrato o relación de trabajo y para otorgar los poderes necesarios a efectos de hacerse representar judicial o administrativamente mediante los instrumentos otorgados en la forma que previeren las leyes procesales locales.</p>	<p>ARTICULO 109.- Las personas desde los dieciséis (16) años estarán facultadas para estar en juicio laboral, en acciones vinculadas al contrato o relación de trabajo y para otorgar los poderes necesarios a efectos de hacerse representar judicial o administrativamente mediante los instrumentos otorgados en la forma que previeren las leyes procesales locales, debiéndose cumplir en cualquier circunstancia las garantías mínimas de procedimiento en los procesos judiciales y administrativos establecidos por el artículo 27 de la Ley 26.061, que crea el sistema de protección integral de los derechos de niños, niñas y adolescentes.</p> <p><i>(Artículo sustituido por art. 19 de la Ley N° 26.390 B.O. 25/6/2008)</i></p>
<p>ARTICULO 110.- La jornada de labor del menor de hasta dieciséis (16) años deberá realizarse exclusivamente en horario matutino o vespertino. La autoridad de aplicación podrá extender la duración de</p>	<p>ARTICULO 110.- La jornada de labor de la persona de hasta dieciséis (16) años deberá realizarse exclusivamente en horario matutino o vespertino.</p> <p>La autoridad administrativa laboral de cada</p>

dicha jornada considerando las circunstancias de cada caso.	jurisdicción podrá extender la duración. No se podrá ocupar a personas menores de dieciocho (18) años en trabajos nocturnos, entendiéndose como tales el intervalo comprendido entre las veinte (20) y las seis (6) horas del día siguiente. <i>(Artículo sustituido por art. 20 de la Ley N° 26.390 B.O. 25/6/2008)</i>
---	--

ASOCIACIONES SINDICALES – LEY N° 23.551

Cuadro Comparativo	
Texto Anterior	Texto Actual
<p>II. – De la afiliación y desafiliación</p> <p>Artículo 13. – Las personas mayores de catorce años, sin necesidad de autorización, podrán afiliarse.</p>	<p>II. – De la afiliación y desafiliación</p> <p>Artículo 13. – Las personas mayores de dieciséis (16) años, sin necesidad de autorización, podrán afiliarse.</p> <p><i>(Artículo sustituido por art. 21 de la Ley N° 26.390 B.O. 25/6/2008)</i></p>

CONTRATO DE APRENDIZAJE-LEY N° 25.013

Cuadro Comparativo	
Texto Anterior	Texto Actual
<p>ARTICULO 1º- (Contrato de trabajo de aprendizaje). El contrato de aprendizaje tendrá finalidad formativa teórico-práctica, la que será descripta con precisión en un programa adecuado al plazo de duración del contrato. Se celebrará por escrito entre un empleador y un joven sin empleo, de entre quince (15) y veintiocho (28) años.</p> <p>Este contrato de trabajo tendrá una duración mínima de tres (3) meses y una máxima de un (1) año.</p> <p>A la finalización del contrato el empleador deberá entregar al aprendiz un certificado suscripto por el responsable legal de la empresa, que acredite la experiencia o especialidad adquirida.</p>	<p>ARTICULO 1º- Contrato de trabajo de aprendizaje. El contrato de aprendizaje tendrá finalidad formativa teórico-práctica, la que será descripta con precisión en un programa adecuado al plazo de duración del contrato. Se celebrará por escrito entre un empleador y un joven sin empleo, de entre dieciséis (16) y veintiocho (28) años.</p> <p>Este contrato de trabajo tendrá una duración mínima de tres (3) meses y una máxima de un (1) año.</p> <p>A la finalización del contrato el empleador deberá entregar al aprendiz un certificado suscripto por el responsable legal de la empresa, que acredite la experiencia o especialidad adquirida.</p>

<p>La jornada de trabajo de los aprendices no podrá superar las cuarenta (40) horas semanales, incluidas las correspondientes a la formación teórica. Respecto de los menores se aplicarán las disposiciones relativas a la jornada de trabajo de los mismos.</p> <p>No podrán ser contratados como aprendices aquellos que hayan tenido una relación laboral previa con el mismo empleador. Agotado su plazo máximo, no podrá celebrarse nuevo contrato de aprendizaje respecto del mismo aprendiz.</p> <p>El número total de aprendices contratados no podrá superar el diez por ciento (10%) de los contratados por tiempo indeterminado en el establecimiento de que se trate. Cuando dicho total no supere los diez (10) trabajadores será admitido un aprendiz. El empresario que no tuviere personal en relación de dependencia, también podrá contratar un aprendiz.</p> <p>El empleador deberá preavisar con treinta (30) días de anticipación la terminación del contrato o abonar una indemnización sustitutiva de medio mes de sueldo.</p> <p>El contrato se extinguirá por cumplimiento del plazo pactado; en este supuesto el empleador no estará obligado al pago de indemnización alguna al trabajador sin perjuicio de lo dispuesto en el párrafo anterior. En los demás supuestos regirá el artículo 7º y concordantes de la presente ley.</p> <p>Si el empleador incumpliera las obligaciones establecidas en esta ley el contrato se convertirá a todos sus fines en un contrato por tiempo indeterminado.</p> <p>Las cooperativas de trabajo y las empresas de servicios eventuales no podrán hacer uso de este contrato.</p>	<p>La jornada de trabajo de los aprendices no podrá superar las cuarenta (40) horas semanales, incluidas las correspondientes a la formación teórica. Respecto de las personas entre dieciséis (16) y dieciocho (18) años de edad se aplicarán las disposiciones relativas a la jornada de trabajo de los mismos.</p> <p>No podrán ser contratados como aprendices aquellos que hayan tenido una relación laboral previa con el mismo empleador. Agotado su plazo máximo, no podrá celebrarse nuevo contrato de aprendizaje respecto del mismo aprendiz.</p> <p>El número total de aprendices contratados no podrá superar el diez por ciento (10%) de los contratados por tiempo indeterminado en el establecimiento de que se trate. Cuando dicho total no supere los diez (10) trabajadores será admitido un aprendiz. El empresario que no tuviere personal en relación de dependencia, también podrá contratar un aprendiz.</p> <p>El empleador deberá preavisar con treinta (30) días de anticipación la terminación del contrato o abonar una indemnización sustitutiva de medio mes de sueldo.</p> <p>El contrato se extinguirá por cumplimiento del plazo pactado; en este supuesto el empleador no estará obligado al pago de indemnización alguna al trabajador sin perjuicio de lo dispuesto en el párrafo anterior. En los demás supuestos regirá el artículo 7º y concordantes de la presente ley.</p> <p>Si el empleador incumpliera las obligaciones establecidas en esta ley el contrato se convertirá a todos sus fines en un contrato por tiempo indeterminado.</p> <p>Las cooperativas de trabajo y las empresas de servicios eventuales no podrán hacer uso de este contrato.</p> <p><i>(Artículo sustituido por art. 22 de la Ley N° 26.390 B.O. 25/6/2008)</i></p>
--	---

Atte.
Gerencia
Legales