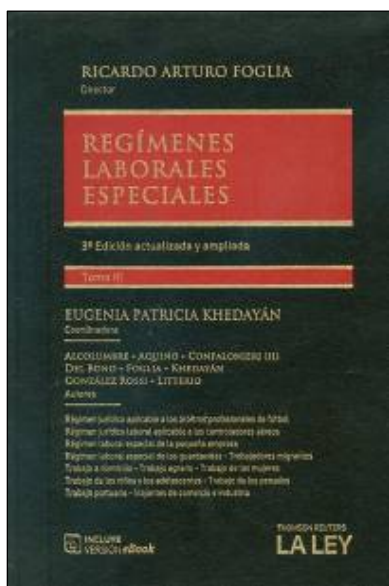


ÍNDICE GENERAL

CAPÍTULO 1 RÉGIMEN JURÍDICO APLICABLE A LOS ÁRBITROS PROFESIONALES DE FÚTBOL Por Juan Ángel Confalonieri (h)



I. Introducción	1
II. Normas aplicables	2
III. Ámbitos de aplicación de los convenios colectivos 126/1975 y CCT 687/2014	3
3.1. Ámbito temporal	3
3.2. Ámbito territorial	3
3.3. Ámbito personal	3
IV. Naturaleza jurídica de la relación entre la AFA y las Ligas de fútbol del interior del país afiliadas con los árbitros de ese deporte. Los convenios colectivos de trabajo. La evolución de la jurisprudencia. La doctrina	4
4.1. La jurisprudencia sobre los árbitros “contratados” conforme con el art. 6° del CCT 126/1975	9
4.1.1. Convalidación implícita de los contratos de servicios arbitrales, por inexistencia de trato discriminatorio en materia salarial entre los árbitros dependientes y los autónomos	10
4.1.2. Convalidación de los contratos de servicios arbitrales, por estar autorizados en el art. 6o del CCT 126/1975	11
4.1.3. Invalidez de los contratos de servicios arbitrales. Ilegalidad del acuerdo colectivo modificatorio del art. 6° del CCT 126/1975	14
4.2. Mi parecer sobre los contratos de servicios arbitrales, y sobre los acuerdos colectivos que los autorizaron	17
4.3. La jurisprudencia sobre los árbitros comprendidos en el derogado CCT 6/1988	18
V. La formación del árbitro. La Escuela de Árbitros. Art. 2° del RICA. El aspirante	22
VI. Forma y duración del contrato de trabajo arbitral. Categorías arbitrales. El árbitro asistente	25
VII. La remuneración del árbitro	26
VIII. Las obligaciones propias del contrato de trabajo arbitral. El deber de dar ocupación. El control de la tarea del árbitro. El régimen sancionatorio	29

CAPÍTULO II RÉGIMEN JURÍDICO LABORAL APLICABLE A LOS CONTROLADORES AÉREOS Por Ricardo Arturo Foglia

I. Concepto de controlador aéreo	31
II. Antecedentes en la República Argentina	32
III. La ley 27.161	33
3.1. Cuestiones incluidas en la ley	33
3.2. El servicio de navegación aérea como servicio esencial	33
3.3. La caracterización del servicio de navegación aérea	36
IV. La Empresa Argentina de Navegación Aérea Sociedad del Estado (EANSA SE)	36
4.1. Objeto de la empresa	36
4.2. Transferencia de los bienes, servicios y personal a EANA SE	37
4.2.1. Servicios transferidos	37
4.2.2. Personal transferido	37

4.3. Época de la transferencia	38
4.4. Forma de la transferencia	39
4.5. Reconocimiento de derechos al personal transferido	39
4.6. Consejo Consultivo	40
4.7. Supuesto de disolución de EANA	40
4.8. Normas aplicables al personal de la EANA	40
4.9. La convención colectiva de trabajo aplicable	41
4.9.1. Sujetos con aptitud negocial	41
4.9.2. La convención colectiva	41

CAPÍTULO III
RÉGIMEN LABORAL ESPECIAL DE LA PEQUEÑA EMPRESA
Por Ricardo Arturo Foglia

I. Motivo de la regulación especial	43
II. Estructura de la ley 24.467	45
III. Estatuto especial. Caracteres	47
IV. Régimen de la pequeña empresa, Ley de Contrato de Trabajo, convenciones colectivas de trabajo y otros estatutos especiales	48
4.1. Régimen de la pequeña empresa y Ley de Contrato de Trabajo	48
4.2. Régimen de pequeña empresa y convenciones colectivas de trabajo	49
4.2.1. Desplazamiento y bloqueo	49
4.2.2. Descuelgue	49
4.3. Régimen de la pequeña empresa y estatutos especiales	49
V. Normas reglamentarias de la ley	50
VI. Fecha de entrada en vigencia de la ley	50
VII. Definición de "pequeña empresa"	50
7.1. Plantel máximo de trabajadores	51
7.1.1. Núcleo de medición	51
7.1.2. Límite cuantitativo establecido por ley	52
7.1.3. Alteración del número de trabajadores establecidos por la ley por la convención colectiva de trabajo	52
7.1.4. Trabajadores computables	53
7.2. Facturación máxima anual	56
7.2.1. Forma de cálculo del monto de facturación anual	57
7.2.2. Quién fija el límite	57
7.2.3. Límite cuantitativo	57
7.2.4. Prohibición de incrementar los límites por la CCT	58
VIII. Cese de la condición de pequeña empresa	58
8.1. Cese automático de la condición de pequeña empresa por la duplicación de cualquiera de los límites legales	58
8.2. Cese amortiguado de la condición de pequeña empresa	59
8.3. Cese sanción del régimen	59
IX. Metodología	60
X. Modificaciones dispuestas por la ley 24.467 al régimen de la Ley de Contrato de Trabajo	61
10.1. Modificaciones al régimen de registración laboral	61
10.1.1. Motivo de la modificación	61
10.1.2. La registración en el régimen laboral general	61
10.1.3. El Registro Único de Personal de la Pequeña Empresa	64
10.1.4. Utilización voluntaria	64
10.1.5. Forma del libro o registro	65
10.1.6. Rúbrica	65
10.1.7. Contenido	65
10.1.8. Planillas de horario	66
10.1.9. Registro complementario para el trabajo a domicilio	66

10.1.10. Autoridad de aplicación. Convenios	67
10.1.11. Sanciones por incumplimientos registrales	67
10.1.12. Normas de la LCT aplicables en materia de registración	68
10.2. Modificaciones al régimen del preaviso	68
10.2.1. Desde cuándo se cuenta el plazo de preaviso	68
10.2.2. El plazo del preaviso	69
10.2.3. Trabajadores a los que les resulta aplicable el régimen del preaviso	69
10.2.4. Período de prueba	70
10.2.5. Plazo del preaviso correspondiente al trabajador	70
10.2.6. Integración del mes despido	70
10.2.7. Forma de comunicación del preaviso	70
XI. La negociación colectiva de la pequeña empresa. Régimen. Disponibilidad colectiva respecto de la Ley de Contrato de Trabajo y las convenciones colectivas de trabajo. Convenio de crisis	71
11.1. La convención colectiva de trabajo de la pequeña empresa	71
11.1.1. Partes de la convención colectiva de la pequeña empresa	71
11.1.2. Obligación de incluir en los convenios colectivos un régimen específico para las pequeñas empresas	73
11.1.3. Solicitud de negociación de un convenio colectivo para la pequeña empresa	73
11.1.4. Obligación de negociar de buena fe	74
11.1.5. Inclusión de un capítulo sobre capacitación profesional	74
11.1.6. Vigencia de la convención colectiva de la pequeña empresa	75
11.1.7. Homologación o registro	75
11.1.8. Bloqueo de otras convenciones colectivas de trabajo	76
11.2. Disponibilidad colectiva	76
11.2.1. Respecto de la LCT	76
11.2.2. Licencia anual ordinaria	77
11.2.3. Sueldo anual complementario	78
11.2.4. Régimen de despido	79
11.2.5. Respecto de otros CCT	79
XII. Salud y seguridad en el trabajo	85
XIII. Formación profesional	86
13.1. Principio general	86
13.2. Programas de formación	86
13.3. Asistencia a cursos	86
13.4. Capítulo especial sobre capacitación en las convenciones colectivas de trabajo de la pequeña empresa	87
XIV. Aplicación al trabajo agrario	87
XV. Comisión Especial de Seguimiento	87
XVI. Organismo de consulta	88
XVII. Autoridad de aplicación	88
XVIII. La ley 25.300	88
XIX. Necesidad de instauración de un régimen específico para la pequeña empresa	89

CAPÍTULO IV
RÉGIMEN LABORAL ESPECIAL DE LOS GUARDAVIDAS
Por Eugenia Patricia Khedayán

I. Régimen normativo	91
II. El guardavidas como trabajador dependiente	93
III. Modalidades del contrato de trabajo	94
IV. Obligaciones y derechos de los guardavidas	95
V. Sobre la formación y habilitación para actuar como guardavidas	96
VI. Jornada	97
VII. Remuneración	98

VIII. Vacaciones y otras licencias	98
IX. Accidentes y enfermedades	99
X. Protección a la maternidad	100
XI. Estabilidad	100
XII. Obligaciones y derechos del empleador	101
XIII. El Registro Nacional Público de Guardavidas	102
XIV. Aportes y contribuciones	103

CAPÍTULO V
TRABAJADORES MIGRANTES
Por Carlos María Del Bono

I. Introducción	105
II. Una breve reseña histórica	107
III. Distintos supuestos	110
IV. Expatriados, migrantes e itinerantes	112
4.1. Contratación de trabajadores en la Argentina para desempeñarse en el exterior	112
4.2. Contratación de trabajadores en el exterior para desempeñarse en la Argentina y transferencias de trabajadores desde el exterior hacia la Argentina	113
4.3. Transferencias de trabajadores desde la Argentina hacia el exterior	113
4.4. Prestación simultánea de servicios para empresas de un mismo grupo económico, y uno de los lugares de ejecución es la Argentina	115
V. Supuestos especiales	116
5.1. Teletrabajo	116
5.2. Tripulantes de naves y aeronaves	117
5.3. Prestaciones de servicios eventuales en Argentina	118
5.4. Personal dependiente de estados extranjeros (representaciones diplomáticas)	118
VI. Efectos sobre el régimen de la seguridad social	118
VII. Jurisprudencia relacionada	122

CAPÍTULO VI
TRABAJO A DOMICILIO
Por Alejandro González Rossi

I. Antecedentes históricos y concepto	127
1.1. Origen	127
1.2. Naturaleza jurídica	129
II. La ley 12.713	132
2.1. Ambito personal	134
2.1.1. El tallerista	135
2.1.2. Obreros	136
2.1.3. Personas de establecimientos de beneficencia, educación o corrección	136
2.1.4. Ayudantes	137
2.1.5. Patrono	137
2.2. Actividades comprendidas	138
2.3. El convenio 177 OIT. Su aplicación en relación con la Argentina	138
2.4. El registro y la inspección en el trabajo a domicilio	140
2.4.1. Los dadores	140
2.4.2. Los trabajadores	141
2.4.3. Aprendices y ayudantes	142
2.4.4. Rótulo	142
2.5. Control, facultades, seguridad e higiene	143
III. El contrato de trabajo a domicilio	144
3.1. Período de prueba	144
3.2. Remuneraciones	145
3.3. Vacaciones y licencias	147
3.4. Solidaridad por incumplimientos	147

3.5. Sanciones	149
IV. Conclusiones	149

CAPÍTULO VII
TRABAJO AGRARIO
Por María Gabriela Alcolumbre

I. Antecedentes legislativos	151
II. Ámbito de aplicación del Estatuto del Trabajador Agrario	152
2.1. Ámbito de aplicación temporal de las leyes 22.248 y 26.727	152
2.2. Ámbito de aplicación de la ley 22.248 —RNTA—	155
2.3. Ámbito de aplicación de la ley 26.727	160
III. Fuentes de regulación del contrato de trabajo agrario	163
3.1. Fuentes de regulación previstas en el RNTA por la ley 22.248	163
3.1.1. RNTA y normas que en su consecuencia se dicten	163
3.1.2. Voluntad de las partes	164
3.1.3. Usos y costumbres	164
3.1.4. Fuentes omitidas	164
3.2. Fuentes de regulación previstas en el RTA por la ley 26.727	167
IV. Sujetos del contrato de trabajo agrario	170
4.1. Clasificación de trabajadores agrarios en el RNTA	170
4.1.1. Trabajadores permanentes	171
4.1.2. Trabajadores no permanentes	172
4.2. Clasificación de trabajadores agrarios en el RTA	176
4.2.1. Trabajadores permanentes	177
4.2.2. Trabajadores temporarios	177
4.2.3. Trabajador permanente discontinuo	179
4.2.4. Trabajo por equipo o cuadrilla familiar	180
4.2.5. Forma de contratación del personal temporario. Coexistencia de un régimen estatal de contratación y de bolsas de trabajo sindicales	181
4.3. Solidaridad derivada de la forma de contratación	182
4.3.1. Solidaridad prevista en el RNTA	182
4.3.2. Solidaridad prevista en el RTA de la ley 26.727	183
4.4. Contratación de menores y protección del trabajo adolescente	187
V. Derechos y deberes de las partes contemplados en ambos regímenes estatutarios	188
5.1. Derechos y deberes atinentes a relaciones de trabajadores permanentes y no permanentes	188
5.1.1. Obligaciones genéricas de las partes	189
5.1.2. Facultades del empleador	189
5.1.3. Deberes del empleador	192
5.1.4. Deberes del trabajador	199
5.1.5. Derechos del trabajador	201
VI. Régimen indemnizatorio contemplado en ambos estatutos	207
6.1. Trabajador permanente	209
6.2. Trabajador permanente discontinuo	209
6.3. Trabajador temporario	209
VII. Ley de emergencia 25.561	210
VIII. Aplicación de la ley 24.013 y del art. 1º ley 25.323	211
IX. Aplicación de las leyes 25.013, 25.323, art. 2º, y 25.345	212
X. Libreta del trabajador rural y registración del contrato de trabajo agrario	212
XI. De los registros nacionales de trabajadores y empleadores agrarios - Renatre y Renatea	216
XII. De la Comisión Nacional de Trabajo Agrario y comisiones asesoras regionales	218
XIII. Otros ordenamientos de la faena rural	219
13.1. Las aparcerías y medierías	220
13.2. Contrato asociativo de explotación tambera	223

13.3. Contrato de viñas y frutales	225
------------------------------------	-----

CAPÍTULO VIII
TRABAJO DE LAS MUJERES
Por Liliana Hebe Litterio

I. Presentación del tema	229
II. La protección integral de la ley 26.485 en el aspecto laboral	230
2.1. Tipos y modalidades de violencia: la violencia laboral	230
2.2. Procedimiento judicial	235
2.3. La intervención de los órganos públicos	238
III. La protección especial de la Ley de Contrato de Trabajo	239
3.1. Igualdad	239
3.2. Otros aspectos	243
3.3. La maternidad	250
3.3.1. La protección en algunas normas internacionales	250
3.3.2. Notificación y conocimiento del embarazo por el empleador	251
3.3.3. Presentación del certificado médico y comprobación del embarazo	253
3.3.4. Distintos supuestos de licencias y pago de asignaciones familiares	256
3.3.5. Estabilidad de la mujer embarazada en el empleo	262
3.3.6. Posibles situaciones después de la licencia postmaternidad	276
3.3.7. Posibles situaciones después de la excedencia	291
3.3.8. Descansos diarios por lactancia	295
3.4. El matrimonio	303
3.4.1. Protección especial	303
3.4.2. Prohibición del despido por matrimonio	303
3.4.3. Comunicación del matrimonio	304
3.4.4. Presunción legal	306
3.4.5. Despido durante el período de sospecha	309
3.4.6. Aplicabilidad de la presunción al trabajador varón	312
3.4.7. Matrimonios entre personas de igual sexo	315

CAPÍTULO IX
TRABAJO DE LOS NIÑOS Y LOS ADOLESCENTES
Por Liliana Hebe Litterio

I. Presentación del tema	317
II. La prohibición general del trabajo infantil por debajo de los 16 años	318
III. El trabajo excepcionalmente permitido antes de los 16 años	324
3.1. Los dos únicos supuestos	324
3.2. Niños que desarrollan trabajos ligeros	325
3.3. Niños que desarrollan trabajos artísticos	328
IV. El trabajo adolescente regulado entre los 16 y los 18 años	336
4.1. Protección especial	336
4.2. La edad mínima de 16 años para comenzar a trabajar	337
4.3. La edad mínima de 16 años y la escolaridad obligatoria hasta los 18 años	339
4.4. La capacidad	340
4.5. La salud	343
4.6. Las condiciones de trabajo	344
4.6.1. La remuneración	344
4.6.2. La jornada de trabajo, las horas extras y los descansos	345
4.6.3. Las vacaciones	349
4.7. El trabajo a domicilio	350
4.8. El trabajo penoso, peligroso o insalubre	350
4.9. Los accidentes y las enfermedades del trabajo	351
4.10. El contrato de aprendizaje	354
V. Las peores formas de trabajo infantil y adolescente	357

VI. La inspección del trabajo infantil y adolescente	364
6.1. Panorama normativo general	364
6.2. La necesaria ampliación de las funciones de fiscalización	366
VII. Conclusiones	368

CAPÍTULO X
TRABAJO DE LOS PENADOS
Por Ricardo Arturo Foglia

I. Introducción	371
II. La pena	372
2.1. Concepto. Pena y medidas de seguridad	372
2.2. Fundamentación de la pena	373
2.2.1. Doctrina absoluta de la pena	373
2.2.2. Teoría relativa	373
2.2.3. Teorías mixtas	374
2.3. Imputado, procesado y condenado	374
2.3.1. Imputado	374
2.3.2. El procesado	374
2.3.3. El condenado	375
2.4. Pena privativa de libertad	375
2.4.1. Concepto	375
2.4.2. ¿La crisis de las penas privativas de libertad?	376
2.4.3. El art. 18 de la Constitución Nacional	377
2.4.4. Los tratados internacionales	378
2.5. La ley 24.660	378
III. El trabajo de los penados	378
3.1. Normas de la OIT	378
3.2. Finalidad	380
3.3. El trabajo forzoso y voluntario de los penados. Distinción	380
3.3.1. El trabajo obligatorio	381
3.3.2. El trabajo voluntario	382
IV. Normas nacionales que regulan el trabajo voluntario de los penados	383
4.1. Detalle de las normas	383
4.2. A quiénes se aplican procesados-condenados	383
4.3. Estructura de la ley	383
4.4. Las normas de la Ley de Contrato de Trabajo no son de aplicación a la relación ente el penado y el Estado, salvo remisión expresa	384
V. Régimen del trabajo voluntario de los penados	385
5.1. Marco general	385
5.2. Naturaleza de la relación	385
5.2.1. Planteo de la cuestión	385
5.2.2. Doctrina restrictiva. La relación del penado con el Estado no es de naturaleza laboral	386
5.2.3. Doctrina amplia. La relación del penado con el Estado es de naturaleza laboral	386
5.2.4. Nuestra opinión	387
5.3. Principios generales del trabajo de los penados	393
5.3.1. Finalidad de tratamiento y formación del interno	393
5.3.2. Voluntario	393
5.3.3. En función de las capacidades del interno	394
5.3.4. Productivo	394
5.3.5. Remunerado	395
5.3.6. Prestado para entes públicos o privados	395
5.4. Prohibiciones	395
5.5. Formación profesional	395

5.6. Organización del trabajo	396
5.7. Régimen de la remuneración	396
5.7.1. Principios generales para el trabajo voluntario y el obligatorio	396
5.7.2. Aplicación de la LCT	397
5.7.3. Monto del salario	397
5.7.4. Distribución del salario	398
5.8. El fondo propio. Fondo de reserva	399
5.8.1. Plazo de pago del salario	400
5.8.2. Habilitados para cobrar el salario	400
5.9. Responsabilidad por daños	400
5.10. Régimen de jornada y horarios de labor	401
5.11. Infortunios	401
VI. Cómputo del trabajo de los penados a los fines previsionales	402
VII. Representación sindical de los penados. Los fallos de la Corte Suprema de Justicia de la Nación	402
7.1. Antecedentes	402
7.2. Sentencia del 10/11/ 2015 “Sindicato Único de Trabajadores Privados de la Libertad Ambulatoria c. Estado nacional - Ministerio de Justicia y Derechos Humanos y otros s/amparo”	403
7.2.1. Antecedentes	403
7.2.2. Sentencia de primera instancia	404
7.2.3. Sentencia de la sala IX de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo	404
7.2.4. Dictamen de la Procuración General de la Nación	405
7.2.5. Sentencia de la Corte Suprema de Justicia de la Nación	405
7.3. Sentencia del 7 de marzo del 2019 "Sindicato Único de Trabajadores Privados de la Libertad Ambulatoria c. Estado nacional -Ministerio de Justicia y Derechos Humanos y otros s/amparo”	406
7.3.1. Antecedentes	406
7.3.2. Sentencia de primera instancia	407
7.3.3. Sentencia de la sala VI de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo	407
7.3.4. Dictamen del procurador general	407
7.3.5. Sentencia de la Corte Suprema de Justicia de la Nación	408
7.4. Conclusión de los fallos referidos	408
VIII. Conclusiones	408

CAPÍTULO XI
TRABAJO PORTUARIO
Por Marcelo G. Aquino

I. Antecedentes	411
1.1. Autorización	413
1.2. Derecho a la permanencia hasta la finalización de la tarea	413
1.3. Obligación de prestar servicios sin interrupción	413
1.4. Interrupción de la actividad por fuerza mayor	413
1.5. Derechos y obligaciones de las partes	414
1.6. Jornada de trabajo	414
1.7. Jornada en tareas especiales	415
1.8. Remuneración	415
1.9. Garantía de jornales	415
1.10. Estibadores y garantía de jornales. EI ENGAR	416
1.11. Salarios por enfermedad	417
II. Reglamento del trabajo portuario	418
2.1. Marco legal	418
2.2. Personal comprendido	419
2.2.1. Encuadramiento sindical	419
2.2.2. Encuadramiento convencional	420

2.3. Jornada de trabajo	421
2.3.1. Facultades del empleador	421
2.3.2. Turnos rotativos	422
2.4. Capacitación	422
2.5. Remuneración	422
2.6. Comisión de Seguridad y Salud en el Trabajo	423
III. Estibadores	423
IV. Autoridad competente	424
V. Normas internacionales	424

CAPÍTULO XII
VIAJANTES DE COMERCIO E INDUSTRIA
Por María Gabriela Alcolumbre

I. La ley 14.546	431
1.1. Antecedentes legislativos	431
1.2. La ley 14.546 y su cuestionamiento constitucional	432
1.3. La ley 14.546 y su compatibilidad con la LCT	433
1.4. La ley 14.546 y su compatibilidad con las convenciones colectivas de trabajo	434
1.5. La ley 14.546 y su compatibilidad con otros estatutos especiales	435
1.6. La ley 14.546 y su compatibilidad con el Código Civil y Comercial de la Nación	436
II. Concepto y caracteres de los viajantes de comercio. Modalidades propias	438
2.1. Relación de dependencia y subordinación	438
2.2. Encuadramiento y caracterización del vínculo. Exclusividad como nota tipificante	440
2.3. La CCT 308/1975 y la venta de servicios por parte de viajantes de comercio	443
III. Figuras contractuales especiales. Inclusión y exclusión del régimen	445
3.1. Agentes de propaganda médica o visitadores médicos	445
3.2. Analista de ventas	446
3.3. Gestores de licitaciones	446
3.4. Jefes, supervisores o inspectores de venta o de equipos de ventas	446
3.5. Productores de seguros	447
3.6. Productores de publicidad	449
3.7. Productores de contratos de ahorro y préstamo	450
3.8. Vendedores domiciliarios	450
3.9. Empleados de call center	451
3.10. Comercializadores de bebidas gaseosas	451
3.11. Ventas a supermercados	452
3.12. Empleados que ceden a perpetuidad parcelas de cementerios privados	452
3.13. Promotores de viajes estudiantiles	453
IV. Diferencias entre viajantes y agentes de comercio	453
V. Remuneración del viajante	454
5.1. Devengamiento de la comisión. Aceptación de la nota de pedido. Su rechazo. Impugnación por el trabajador	455
5.2. Requisitos de la nota de pedido para liquidar la comisión del viajante. Base de cálculo de la comisión	456
5.3. Pedido aceptado pero con cumplimiento posterior al desempeño de la función del viajante	457
5.4. Inejecución de la nota de pedido. Causas imputables al vendedor. Causas imputables al comprador. Causas imputables al viajante	458
5.5. Época de pago de las comisiones	460
5.6. Monto de las comisiones	461
5.7. Remuneración exclusiva a sueldo fijo	463
5.8. Remuneración por bultos, unidades o medidas	464
5.9. Concepto de zona. Cambio o traslado	464
5.10. Lista de clientes. Reducción	465

5.11. Comisiones indirectas	466
5.12. Comisiones por cobranzas	468
5.13. Viáticos y gastos	469
5.14. Feriados nacionales	471
5.15. Asignaciones no remuneratorias	471
5.16. Cómputo del aporte obligatorio del empleador a las cajas de asignaciones familiares	472
5.17. Libro especial de los viajantes de comercio	472
VI. Jornada de trabajo del viajante	476
VII. Extinción del contrato de trabajo	476
7.1. Indemnización por clientela	477
7.2. Indemnización del art. 1° de la ley 25.323	480
7.3. Indemnizaciones ley 24.013	480
7.4. Indemnización art. 16, ley 25.561	481
VIII. Prescripción	481