

CONGRESO DE LA NACIÓN

República Argentina

LEY 25.212 · 1999

TRABAJO

Boletín Oficial, 6 de enero de 2000 · 21 artículos

Texto actualizado al 16 de noviembre de 2026

ÍNDICE

Trabajo

Anexo I 3

Anexo II 4

- Capítulo 1 4
- Capítulo 2 5
- Capítulo 3 7
- Capítulo 4 8

ARTÍCULO 1° (NORMA). Ratifícase, en lo que es materia de competencia del H. Congreso de la Nación el 'PACTO FEDERAL DEL TRABAJO', suscripto el 29 de julio de 1998 entre el PODER EJECUTIVO NACIONAL y los representantes de las PROVINCIAS y del GOBIERNO DE LA CIUDAD AUTONOMA DE BUENOS AIRES, que como ANEXO 'A' forma parte integrante de la presente ley.

ARTÍCULO 2° (NORMA). Comuníquese al Poder Ejecutivo nacional.

Anexo I

ARTÍCULO 1° (ANEXO I). Créase el Consejo Federal del Trabajo (CFT) —el que reemplazará al Consejo Federal de Administraciones del Trabajo—, integrado por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, las administraciones del trabajo de cada una de las provincias y de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires.

ARTÍCULO 2° (ANEXO I). Son funciones del Consejo Federal del Trabajo:

a) Impulsar las políticas generales en la materia bajo los principios de coordinación, cooperación, coparticipación y corresponsabilidad entre las administraciones del trabajo, procurando la mayor eficacia de la actividad gubernamental y de los actores sociales en las distintas jurisdicciones y competencias.

b) Recabar información, prestar y recibir asesoramiento y formular propuestas ante los cuerpos legislativos y organismos administrativos, nacionales o provinciales, en materia de su competencia o interés.

c) Vincularse con organismos internacionales por intermedio del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y participar en eventos que se realicen en el exterior.

d) Fortalecer las administraciones del trabajo especialmente su equipamiento y capacitación profesional, pudiendo requerir para ello la asistencia de sus propios miembros o de organismos públicos o privados, del país o del exterior.

e) (Inciso derogado por Ley N° 25.250 B.O.2/6/2000. Ratificada la derogación por art. 42 de la Ley N° 25.877 B.O. 19/3/2004)

f) Efectuar o encomendar estudios e investigaciones de interés común, asegurando además un completo, regular y actualizado intercambio de documentación oficial, informes, estadísticas y publicaciones, entre sus miembros.

g) Participar en el diseño de los programas de promoción del empleo y de capacitación laboral y proponer criterios para su financiamiento, procurando su adecuación a las necesidades regionales, evitando tanto exclusiones como superposiciones con programas de otras áreas.

h) Realizar las demás actividades necesarias para el cumplimiento de sus objetivos.

ARTÍCULO 3° (ANEXO I). El Consejo Federal del Trabajo actuará mediante los siguientes órganos: la Asamblea Federal, el Comité Ejecutivo, la Secretaria Permanente y las Comisiones Técnicas, a saber:

a) La Asamblea Federal es el órgano superior del Consejo, determina su acción y política general, aprueba su Estatuto y elige a los miembros del Comité Ejecutivo y de las Comisiones Técnicas. Tendrá al menos una reunión ordinaria cada tres (3) meses y sus resoluciones se adoptarán por el voto de los dos tercios de los miembros presentes. Estará integrada por una representación del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, una de cada provincia y una de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires. El Ministro de Trabajo y Seguridad Social, es el presidente natural del cuerpo. Las representaciones provinciales y de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, elegirán un presidente alterno que ejercerá también las funciones de vicepresidente.

b) El Comité Ejecutivo es el órgano responsable de las acciones necesarias para el cumplimiento de las decisiones de la Asamblea y estará integrado por un presidente, un vicepresidente y tres secretarios, elegidos entre los representantes de las provincias y de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, quienes durarán un (1) año en sus funciones, pudiendo ser reelectos por un período similar.

c) La Secretaría Permanente ejercerá la secretaría de la Asamblea Federal y del Comité Ejecutivo con la misión de conducir las actividades y estudios resueltos por esos cuerpos. Su titular será el Secretario de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, pudiendo delegar total o parcialmente sus funciones.

La Asamblea podrá constituir Comisiones Técnicas permanentes o transitorias, integradas por representantes que pueden o no ser miembros del Consejo, pero cuyo presidente sí deberá serlo.

ARTÍCULO 4° (ANEXO I). El Consejo Federal del Trabajo tendrá sede en la Capital Federal. El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social facilitará los medios necesarios para su funcionamiento, debiendo prever en la Ley de Presupuesto los recursos necesarios para ello. Se incorporará al Consejo Federal del Trabajo el patrimonio del Consejo Federal de Administraciones del Trabajo, del que es continuador.

ANEXO II

REGIMEN GENERAL DE SANCIONES POR INFRACCIONES LABORALES

Anexo II

Capítulo I

ARTÍCULO 1°. Esta Ley se aplicará a las acciones u omisiones violatorias de las leyes y reglamentos del trabajo, salud, higiene y seguridad en el trabajo, así como de las cláusulas

normativas de los convenios colectivos.

Capítulo 2

ARTÍCULO 2°. Infracciones leves

Son infracciones leves:

a) El pago de las remuneraciones fuera del plazo legal, cuando el atraso fuere de hasta cuatro (4) días hábiles si el período de pago fuera mensual, y de hasta dos (2) días hábiles si el período fuera menor.

b) No exponer en lugar visible del establecimiento los anuncios relativos a la distribución de las horas de trabajo

c) No otorgar, salvo autorización, el descanso de las mujeres al mediodía cuando correspondiera.

d) Cualquiera otra que viole obligaciones meramente formales o documentales, salvo las tipificadas como graves o muy graves.

e) Las acciones u omisiones violatorias de las normas de higiene y seguridad en el trabajo que afecten exigencias de carácter formal o documental, siempre que no fueren calificadas como graves o muy graves.

ARTÍCULO 3°. Infracciones graves

Son infracciones graves:

a) La falta, en los libros de registro de los trabajadores, de alguno de los datos esenciales del contrato o relación de trabajo.

b) La falta de entrega de los certificados de servicios o de extinción de la relación laboral a requerimiento del trabajador.

c) La violación de las normas relativas en cuanto a monto, lugar, tiempo y modo, del pago de las remuneraciones, así como la falta de entrega de copia firmada por el empleador de los recibos correspondientes, salvo lo dispuesto en el artículo 2º, inciso a)

d) La violación de las normas en materia de duración del trabajo, descanso semanal, vacaciones, licencias, feriados, días no laborables y en general, tiempo de trabajo.

e) La violación de la normativa relativa a modalidades contractuales.

f) La falta o insuficiencia de los instrumentos individuales de contralor de la jornada de trabajo.

g) Toda otra violación o ejercicio abusivo de la normativa laboral no tipificada expresamente en esta Ley, establecida para proteger los derechos del trabajador, para garantizar el ejercicio del poder de policía del trabajo y para evitar a los empleadores la competencia desleal derivada de tales violaciones o conductas abusivas.

h) Las acciones u omisiones que importen el incumplimiento de las obligaciones en materia de salud, seguridad e higiene en el trabajo, siempre que no fueran calificadas como muy

graves.

ARTÍCULO 4°. Infracciones muy graves

Son infracciones muy graves:

a) Las decisiones del empleador que impliquen cualquier tipo de discriminación en el empleo o la ocupación por motivos de: raza, color, ascendencia nacional, religión, sexo, edad, opinión política, origen social, gremiales, residencia o responsabilidades familiares.

b) Los actos del empleador contrarios a la intimidad y dignidad de los trabajadores.

c) La falta de inscripción del trabajador en los libros de registro de los trabajadores, salvo que se haya denunciado su alta a todos los organismos de seguridad social, incluidas las obras sociales, en la oportunidad que corresponda, en cuyo caso se considerará incluida en las infracciones previstas en el artículo 3º, inciso a).

d) La cesión de personal efectuada en violación de los requisitos legales.

e) La violación de las normas relativas a trabajo de menores.

f) La violación por cualquiera de las partes de las resoluciones dictadas con motivo de los procedimientos de conciliación obligatoria y arbitraje en conflictos colectivos.

g) Las acciones u omisiones del artículo 3º, inciso h) que deriven en riesgo grave e inminente para la salud de los trabajadores.

ARTÍCULO 5°. De las sanciones

1. Las infracciones leves se sancionarán de acuerdo a la siguiente graduación:

a) Apercibimiento, para la primera infracción leve, de acuerdo a los antecedentes y circunstancia de cada caso, evaluadas por la autoridad administrativa de aplicación.

b) Multa del veinticinco por ciento (25%) al ciento cincuenta por ciento (150%) del valor mensual del Salario Mínimo, Vital y Móvil vigente al momento de la constatación de la infracción.

2. Las infracciones graves se sancionarán con multa del treinta por ciento (30%) al doscientos por ciento (200%) del valor mensual del Salario Mínimo, Vital y Móvil vigente al momento de la constatación de la infracción, por cada trabajador afectado.

3. Las infracciones muy graves serán sancionadas con multa del cincuenta por ciento (50%) al dos mil por ciento (2.000%) del valor mensual del Salario Mínimo, Vital y Móvil vigente al momento de la constatación de la infracción, por cada trabajador afectado.

4. En casos de reincidencia respecto de las infracciones previstas en los incisos c), d) y h) del artículo 3°, la autoridad administrativa podrá adicionar a los montos máximos de la multa una suma que no supere el diez por ciento (10%) del total de las remuneraciones que se hayan devengado en el establecimiento en el mes inmediato anterior al de la constatación de la infracción.

Las sanciones previstas en el punto 3 del presente artículo por las conductas tipificadas en el inciso f) del artículo 4° del presente régimen, se aplicarán por cada uno de los trabajadores

integrantes de la nómina del establecimiento o de los establecimientos involucrados.

5. En los supuestos de reincidencia en infracciones muy graves:

a) Se podrá clausurar el establecimiento hasta un máximo de diez (10) días, manteniéndose, entre tanto, el derecho de los trabajadores al cobro de las remuneraciones. En caso de tratarse de servicios públicos esenciales, deberán garantizarse los servicios mínimos.

b) El empleador quedará inhabilitado por un (1) año para acceder a licitaciones públicas y será suspendido de los registros de proveedores o aseguradores de los Estados nacional y provinciales y de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires.

(Artículo sustituido por art. 1° de la Ley N° 26.941 B.O. 02/06/2014)

Capítulo 3

ARTÍCULO 6°. Cada jurisdicción aplicará conforme a sus facultades las normas de procedimiento para las previsiones de esta Ley, garantizando la eficacia de este régimen y el derecho de defensa. El procedimiento administrativo, incluida la iniciación de la etapa ejecutoria, deberá concluir en un plazo no mayor de ciento cincuenta (150) días hábiles a contar desde el acta de infracción o dictamen acusatorio.

ARTÍCULO 7°. Facultades de los inspectores

1. — Los inspectores, en el ejercicio de su función, tendrán las atribuciones establecidas por el artículo 12 del Convenio sobre Inspección del Trabajo, 1947, número 81, por lo que estarán facultados para:

a) Entrar libremente y sin notificación previa en los lugares donde se realizan tareas sujetas a inspección en las horas del día y de la noche.

b) Entrar de día en cualquier lugar cuando tengan motivo razonable para suponer que el mismo está sujeto a inspección.

c) Requerir todas las informaciones necesarias para el cumplimiento de su función y realizar cualquier experiencia, investigación o examen y en particular:

I) Interrogar solos, o ante testigos, al empleador y al personal.

II) Exigir la presentación de libros y documentación que la legislación laboral prescriba y obtener copias o extractos de los mismos.

III) Tomar y sacar muestras de sustancias o materiales utilizados en el establecimiento, con el propósito de analizarlos y realizar exámenes e investigaciones de las condiciones ambientales de los lugares de trabajo y de las tareas que en ellos se realizan.

IV) Intimar la adopción de medidas relativas a las instalaciones o a los métodos de trabajo cuyo cumplimiento surja de normas legales o convencionales referentes a la salud, higiene o seguridad del trabajador.

V) Disponer la adopción de medidas de aplicación inmediata en caso de peligro inminente para la salud, higiene o seguridad del trabajador, incluida la suspensión de tareas.

VI) Requerir la colocación de los avisos que exijan las disposiciones legales.

d) Tendrán las demás facultades que le reconocen las leyes.

2. — Los inspectores de trabajo, cuando no se deriven riesgos, daños o perjuicios directos para los derechos de los trabajadores, podrán emplazar al empleador a cumplir con las normas infringidas, labrando acta al efecto.

3. — Los inspectores estarán habilitados para requerir directamente el auxilio de la fuerza pública a los fines del cumplimiento de su cometido.

Capítulo 4

ARTÍCULO 8°. Obstrucción

1. La obstrucción que de cualquier manera impida, perturbe o retrase la actuación de las autoridades administrativas del trabajo será sancionada, previa intimación, con multa del cien por ciento (100%) al cinco mil por ciento (5000%) del valor mensual del Salario Mínimo, Vital y Móvil, vigente al momento de la constatación de la infracción.

En casos de especial gravedad y contumacia, la autoridad administrativa podrá adicionar a los montos máximos de la multa, una suma que no supere el diez por ciento (10%) del total de las remuneraciones que se hayan devengado en el establecimiento en el mes inmediatamente anterior al de la constatación de la infracción.

2. Sin perjuicio de la penalidad establecida, la autoridad administrativa del trabajo podrá compeler la comparecencia de quienes hayan sido debidamente citados a una audiencia mediante el auxilio de la fuerza pública, el que será prestado como si se tratara de un requerimiento judicial.

(Artículo sustituido por art. 2° de la Ley N° 26.941 B.O. 02/06/2014)

ARTÍCULO 9°. Criterios de graduación de las sanciones

La autoridad administrativa del trabajo, al graduar la sanción tendrá en cuenta:

a) El incumplimiento de advertencias o requerimientos de la inspección.

b) La importancia económica del infractor.

c) El carácter de reincidente. Se considerará reincidencia la comisión de una infracción del mismo tipo dentro del plazo de dos (2) años de haber quedado firme una resolución sancionatoria que imponga multa.

d) El número de trabajadores afectados.

e) El número de trabajadores de la empresa.

f) El perjuicio causado.

ARTÍCULO 10. Multas a personas jurídicas

En el caso de sanciones con multa a personas jurídicas, éstas serán impuestas en forma solidaria a la entidad y a sus directores, gerentes, síndicos, miembros del consejo de vigilancia, administradores, mandatarios o representantes que hubiesen intervenido en el hecho sancionado.

ARTÍCULO 11. Prescripción

1. — Prescriben a los dos (2) años las acciones emergentes de las infracciones previstas en esta Ley. La prescripción en curso se interrumpirá por la constatación de la infracción, a través del acta pertinente, por el auto de apertura del sumario y por la comisión de nuevas infracciones.

2. — Las sanciones impuestas prescribirán a los dos (2) años de haber quedado firmes, plazo que se interrumpirá por los actos encaminados a obtener su cobro en sede administrativa o judicial.

ARTÍCULO 12. Registro de reincidencia

El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social llevará un registro de reincidencia, el que podrá ser consultado y al cual deberán informar las administraciones del trabajo provinciales y de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires.

ARTÍCULO 13. Del destino de las multas

Los fondos que se recaudaren a raíz de la aplicación de las sanciones previstas en la presente Ley serán destinados a mejorar los servicios de administración del trabajo, en la forma que dispongan las reglamentaciones pertinentes.

ARTÍCULO 14. Del control del destino de las multas.

La Sindicatura General de la Nación tendrá a su cargo el control del cumplimiento del destino atribuido a los fondos que se recaudaren por la aplicación de las sanciones previstas en esta Ley. En el caso de multas percibidas en jurisdicción provincial, dicho control será ejercido por los organismos a los que las leyes locales atribuyeran dicha competencia.

ARTÍCULO 15. Derogaciones y ratificaciones.

1. — Deróganse las Leyes Nº 18.694 y sus modificatorias y Nº 20.767.

2. — Ratifícase lo dispuesto por el artículo 16 del Decreto Nº 342/92, sobre empresas de servicios eventuales. Se aplicarán a estas infracciones las disposiciones de los capítulos 3 y 4 de esta Ley.

3. — Ratifícase la vigencia de los artículos 19 y 26 de la Ley Nº 24.635.

ANEXO III

PLAN NACIONAL DE MEJORAMIENTO DE LA CALIDAD DEL EMPLEO

OBJETIVOS

Promover la mejora de la calidad del empleo, de las condiciones de trabajo y de vida de los asalariados, e incrementar la proporción de trabajadores registrados contribuyendo a reducir la exclusión social.

CARACTERISTICAS

El Plan se desarrolla como una operación integrada, organizada en forma modular y coordinada por el CONSEJO FEDERAL DEL TRABAJO, con la participación y

cooperación de otros organismos nacionales y provinciales.

LINEAS DE ACCION

Considerando la complejidad de los objetivos fijados, el Plan se estructura a través de líneas de acción múltiple, de carácter directo e indirecto, con la participación de otros organismos del Estado Nacional, de las provincias, de las organizaciones de empleadores y de trabajadores y de otras instituciones sociales.

LINEAS DE ACCION DIRECTA

1. — NORMATIVA

Elaborar proyectos de leyes y proponer otras reformas normativas que faciliten el logro de los objetivos del Plan y la consolidación de un sistema integrado de inspección del trabajo y de la seguridad social, para lo cual se constituirán equipos de trabajo con representantes de distintos organismos.

2. — REGULARIZACION DEL EMPLEO

Implementar un Programa de Regularización del Empleo no Registrado, coordinado con otros organismos nacionales, que se oriente a la detección de trabajadores no registrados y a su incorporación al sistema de la seguridad social. Su meta será relevar 500.000 trabajadores en el curso de este año, a fin de verificar su situación en relación al sistema de la seguridad social.

Apoyar la actuación de los servicios provinciales de inspección del trabajo, especialmente en lo relativo a la oportuna atención de las denuncias por incumplimiento de la normativa laboral y la sustanciación en término de las actuaciones correspondientes.

3. — PROMOCION DE OTRAS MEDIDAS GUBERNAMENTALES

Impulsar la adopción de medidas por parte de otros organismos gubernamentales que estimulen la regularización del empleo la simplificación administrativa de trámites y procedimientos para el registro del empleo y la fiscalización del cumplimiento de la normativa laboral.

Desarrollar un programa informático que permita organizar un régimen centralizado de compilación de datos, en el marco de un sistema uniforme y coordinado de estadísticas laborales.

Fortalecer los servicios provinciales de inspección del trabajo, apoyando su actuación y promover, a tal efecto, acuerdos específicos.

Crear las bases técnicas para el desarrollo de la carrera profesional de la inspección del trabajo, definiendo el perfil laboral de los agentes, elaborar las bases de un sistema de certificación de dichas competencias e implementar un registro nacional de inspectores del trabajo.

Conformar un equipo técnico entre el MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL y la ADMINISTRACION FEDERAL DE INGRESOS PUBLICOS para impulsar la simplificación administrativa de trámites y procedimientos derivados de la constatación en materia de seguridad social.

LINEAS DE ACCION INDIRECTA

4 — PARTICIPACION SECTORIAL

Fomentar la cooperación de las organizaciones de empleadores y de trabajadores, y estimular la intervención de la sociedad civil para la regularización del empleo asalariado y autónomo.

Impulsar el establecimiento de códigos de conducta de empleadores a fin de asegurar que sus subcontratistas y proveedores respeten los derechos básicos de sus trabajadores: en primer término, el de estar registrados.

Fortalecer la actuación de las asociaciones sindicales de trabajadores a fin de que se constituyan en fuentes de información para el desarrollo del Plan.

Comprometer la participación de otras instituciones sociales, como los colegios profesionales y las universidades, en acciones dirigidas a estimular la regularización laboral.

5. — DIFUSION

Implementar una campaña a través de medios masivos de comunicación, a fin de difundir las normas laborales y concientizar a la sociedad sobre la necesidad de mejorar la calidad del empleo.

Desarrollar acciones específicas de difusión, dirigidas a los grupos más vulnerables de trabajadores tales como discapacitados y servicio doméstico.

6. — EDUCATIVA

Proponer la incorporación de módulos específicos de información a los programas de educación básica, de adultos y de formación comunitaria, que amplíen el conocimiento de los educandos sobre los principales derechos de los trabajadores.

ANEXO IV

PROGRAMA NACIONAL DE ACCION EN MATERIA DE TRABAJO INFANTIL

Este Programa Nacional de Acción en Materia de Trabajo Infantil toma en cuenta la propuesta aprobada en octubre-noviembre de 1993 en el Seminario Nacional sobre Trabajo Infantil, organizado conjuntamente por la ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT), UNITED NATIONS CHILDREN'S FUND (UNICEF) y el MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL.

El CONSEJO FEDERAL DEL TRABAJO intervendrá en los planes, programas, y acciones destinados a la erradicación del trabajo infantil, optimizando el funcionamiento de las estructuras existentes y destinadas a tal fin.

CONSIDERACIONES GENERALES

1. — El trabajo infantil es una realidad cotidiana de larga data cuya magnitud, características y tendencias son insuficientemente conocidas. Contribuyen a esta situación, su relativa invisibilidad, así como la diversidad y complejidad de sus formas. Por otra parte, el trabajo infantil no es reconocido por todos de la misma manera, existiendo diferencias a este respecto entre las instituciones oficiales, las no oficiales, los padres de familia y los propios niños, lo que acrecienta su ocultamiento.

2. — Los instrumentos estadísticos usuales no consideran el trabajo infantil de manera específica, lo que dificulta su conocimiento. Asimismo, ciertas formas de trabajo infantil de alto riesgo personal y social, como la mendicidad, el comercio de drogas y la prostitución, no son captados por esos instrumentos.

3. — Por lo señalado, se requieren estudios apropiados y permanentes de la cuestión, que comprendan investigaciones estadísticas y en profundidad de las modalidades y situaciones características del trabajo infantil, con la finalidad de conocer de manera exhaustiva sus formas, dimensiones, tendencias e implicaciones.

4. — Esas investigaciones deberían comprender el estudio de las variables que permitan explicar las razones por las que la realización de trabajo infantil es negada en alto grado por parte importante de la sociedad. Sus resultados deberían servir de base a acciones destinadas a revertir esa actitud social.

5. — El trabajo infantil, salvo aquel que se realiza en el seno familiar y en condiciones de trabajo apropiadas, se lleva a cabo en la precariedad, tanto en cuanto a su contenido como en lo relativo al contexto legal.

6. — El trabajo infantil es particularmente importante en las actividades informales urbanas y en segundo lugar en las actividades rurales, pudiendo estar vinculado a actividades productivas formales.

CAUSAS

7. — La principal causa del trabajo infantil es la pobreza y su consecuencia natural: la inestabilidad familiar.

Las familias que la afrontan se ven obligadas muchas veces a recurrir al trabajo de todos sus miembros, inclusive a los de escasa edad. Más específicamente, a los ingresos que el niño puede percibir como asalariado o como trabajador independiente, o generar como ayudante —no remunerado— de sus familiares, en el trabajo a domicilio o las tareas agrícolas.

8. — Muchas veces esas decisiones familiares no expresan una estrategia pues no se prevén sus consecuencias. Asimismo, otras veces se recurre al trabajo infantil porque no se conoce o no se tiene otra opción. Así sucede con frecuencia en el caso de la contribución del niño a actividades productivas que tienen lugar en el hogar o la parcela familiar. En otros casos, cuando trabajan a destajo, en particular si son remunerados con bajas tarifas, los padres o familiares del niño suelen recurrir a la ayuda de éste, conforme parecería ser bastante usual entre las familias de trabajadores o de jornaleros agrícolas.

9. — En el caso del niño que ha roto sus vinculaciones familiares, el trabajo es una opción individual e ineludible.

10. — En la medida que generan pobreza en sectores de población o en el conjunto de una sociedad, la desocupación y la disminución de los ingresos, salariales o no de los miembros adultos de las familias, propenden al trabajo infantil.

11. — Las lógicas o estrategias de sobrevivencia parecen legitimar lo ilegal. Así sucede la mayor parte de las veces con el trabajo infantil.

IMPLICACIONES

12. — Entre las implicaciones del trabajo infantil, deben subrayarse en primer término aquellas relativas a la educación y la formación profesional del niño. El trabajo infantil puede dar lugar al analfabetismo absoluto o al analfabetismo funcional, provocar la deserción escolar, fomentar el ausentismo a clases o la impuntualidad en la asistencia a éstas y contribuir a la repetición de grado y a una baja calidad del aprendizaje.

13. — Asimismo, el trabajo infantil es una importante fuente de peligro para la integridad y el desarrollo físico, psíquico y social del niño, deteriora muchas veces su salud y puede ser riesgoso para su vida. El niño que trabaja habitualmente para subsistir, cuando lo hace en malas condiciones o no concurre a la escuela o no prosigue sus estudios, está hipotecando su futuro. Debido a ello se hipoteca al mismo tiempo el futuro del país.

14. — Al dificultar o impedir la calificación, y restringir consiguientemente las oportunidades de empleo y la movilidad ocupacional del futuro trabajador adulto, el trabajo infantil contribuye a la amplificación y la perpetuación del círculo de la pobreza.

GRUPOS PRIORITARIOS

15. — Entre los niños que deben ser atendidos con prioridad se deben señalar, por un lado, aquellos que realizan trabajos o tareas que impiden u obligan a la interrupción del ciclo de educación formal; por otro, aquellos que realizan tareas o trabajos que ponen en riesgo la salud y el desarrollo psicosocial de quienes lo ejecutan; y fundamentalmente, aquellos que se ven forzados —por razones estructurales u otras causas— a realizar trabajos o tareas de elevado riesgo social tales como todas las modalidades de esclavitud y similares, la venta y trata de niños, el trabajo forzoso u obligatorio, incluidas la servidumbre general y por deudas, la utilización de niños en la producción y el tráfico ilícito de estupefacientes y sustancias psicotrópicas, la explotación del niño en la prostitución u otras prácticas sexuales ilegales, en espectáculos o materiales pornográficos, y el empleo de niños en cualquier tipo de trabajo que, por sus características o las circunstancias en que se efectúa pueda poner en peligro su salud, su seguridad o su moral.

CONSIDERACIONES GENERALES DE POLITICA

16. — Este documento tiende a establecer y poner en ejecución una estrategia nacional destinada a prevenir y erradicar el trabajo infantil, en particular aquel que es de elevado riesgo social o perjudicial para quien lo ejecuta, y a proteger a los niños que trabajan.

17. — La estrategia mencionada podría ser particularmente exitosa de comprender adecuadas medidas de compensación social en favor de los trabajadores y en general de los sectores de bajos ingresos, previniendo el trabajo infantil y estimulando la reinserción en el sistema educativo de los menores que trabajan.

LEGISLACION

18. — Recientemente la Argentina ha dado un importante paso en materia de normas sobre el trabajo de menores al ratificar el Convenio Nº 138 de la ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT), sobre la edad mínima. Sin embargo, aún la

legislación actual en materia de trabajo infantil se caracteriza por su fragmentación y dispersión, y por comprender disposiciones contradictorias entre sí, al igual que normas, que si bien es cierto pueden ser positivas, no son aplicadas pese a estar vigentes.

19. — Sería conveniente la elaboración de una nueva legislación para la infancia que se adecue a los Derechos del Niño, que han adquirido jerarquía constitucional a partir de la reforma de 1994 y que sea de orden público en todos sus aspectos. Asimismo, se debería considerar la unificación o codificación de las diferentes disposiciones vigentes en materia de trabajo infantil, la revisión o derogación de aquellas que sean inapropiadas o inconsistentes y la inclusión de las que se impongan para la consecución de los objetivos propuestos.

APLICACION DE LA LEGISLACION

20. — Particular importancia debería ser otorgada, con las restricciones señaladas, a la aplicación de la legislación vigente en materia de trabajo infantil. Las disposiciones que prohíben la realización de trabajos peligrosos, nocivos o penosos para los niños que los realizan, así como aquellas que protegen al niño contra la explotación económica y el maltrato, deben ser materia de una aplicación rigurosa.

21. — En materia de inspección del trabajo, es de gran utilidad la realización de tareas preventivas así como el concurso de la sociedad civil. La dotación de personal calificado, de recursos suficientes y capacitación específica en materia de trabajo infantil son elementos de fundamental importancia para una inspección eficaz.

EDUCACION

22. — Se requiere, por una parte, educar para el trabajo, considerando en los programas y los métodos de estudio los requisitos del mercado de trabajo y, por otra parte, que el alumno aprenda a trabajar en el marco de programas educativos, en especial como parte de cursos de enseñanza o formación del que sea primordialmente responsable una escuela o institución de formación.

23. — Un esfuerzo particular debería ser realizado en favor de la reintegración en la escuela de los niños que la han abandonado, así como en relación con la prevención de su abandono, en especial mediante programas educativos destinados a apoyar la construcción de los conocimientos que se requieran o el refuerzo del aprendizaje escolar.

24. — Deberían agotarse todas las posibilidades de reinserción escolar del niño trabajador, especialmente en las áreas rurales, que ha abandonado el ciclo de educación formal, inclusive mediante la adopción de una posición flexible en lo relativo a la correspondencia entre edades y grados escolares, así como en el calendario escolar. Cuando el niño no pueda ser reintegrado debido a la importancia de sus déficits en conocimientos o su retraso escolar, debería realizarse un esfuerzo especial para otorgarle una formación profesional, tanto de base como especializada.

25. — Los programas educativos, en particular aquellos destinados a sectores sociales que afrontan la pobreza extrema, necesitan una articulación apropiada y permanente con

programas de promoción social que favorezcan la retención escolar, como es el caso del suministro de alimentos básicos de la medicina escolar, la recreación y el deporte.

26. — Se debería incorporar a la currícula escolar el conocimiento de los derechos de los niños en materia de protección contra la explotación económica, inclusive la legislación; los riesgos del trabajo infantil; las alternativas existentes a éste, y las instituciones y los mecanismos a los que se puede invocar en búsqueda de información y protección. Programas educativos específicos, destinados a las familias de los alumnos, deberían incorporar los mismos contenidos.

SALUD

27. — La actividad laboral es una importante fuente de riesgo para la salud y la integridad del niño. Dada su fragilidad, inexperiencia y falta de información o de conocimientos sobre la materia, el niño afronta riesgos laborales bastante mayores que los que afronta el trabajador adulto que ejecuta tareas similares. Incluso aquello que usualmente no constituye un riesgo para un adulto, representa, con bastante frecuencia, un grave peligro para el niño.

28. — Una incorporación prematura en el trabajo ocasiona un desgaste precoz y la aparición temprana de patologías crónicas. Así sucede incluso cuando el niño realiza tareas ligeras, si las lleva a cabo antes de la edad apropiada o durante un número de horas excesivo, más aun teniendo en cuenta que realiza al mismo tiempo actividades domésticas y escolares. El niño es particularmente sensible a las condiciones de vida y al ambiente de trabajo.

29. — Deberían llevarse a cabo investigaciones apropiadas y permanentes acerca de los riesgos que plantean las actividades laborales que el niño realiza, que atentan contra su seguridad y salud física y mental, con miras al establecimiento de programas preventivos y curativos en la materia.

30. — Al establecerse esos programas se debería asegurar una adecuada distribución de sus coberturas y recursos entre las áreas urbanas y rurales y entre las distintas regiones y provincias del país y de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires.

CONCIENTIZACION Y MOVILIZACION SOCIAL

31. — Promover el planteamiento de los problemas que suscita el trabajo infantil, al igual que la definición y ejecución de las acciones necesarias para la superación de esos problemas, exige que la sociedad tenga plena conciencia de ellos y participe activamente en la búsqueda de soluciones y en la puesta en marcha y en el seguimiento de las acciones requeridas.

32. — Promover y llevar a cabo una amplia discusión en el ámbito nacional acerca de la situación actual, las tendencias, las formas y las implicaciones para el niño y la sociedad del trabajo infantil, así como sobre las posibles soluciones a los problemas que se plantean en este campo.

33. — Esta discusión debe tener como principales finalidades promover el Programa Nacional de Acción y, contribuir a que las organizaciones de empleadores y de trabajadores, las organizaciones no gubernamentales y en términos generales las instituciones de la

sociedad civil, las familias y los niños —en particular aquellos que trabajan — tomen conciencia de los problemas que suscita el trabajo infantil, planteen soluciones a estos problemas en el marco del Programa Nacional y contribuyan en su ejecución.

34. — La discusión y la movilización señaladas serán llevadas a cabo en los diferentes ámbitos del país, tanto a nivel nacional como provincial, municipal o local, otorgando especial importancia a la difusión de la Convención sobre los Derechos del Niño, en particular aquellos relativos a la educación y el tiempo libre, y su artículo 32, relativo a la protección del niño contra la explotación económica.

35. — Deberán jugar un papel importante en la concientización y movilización planteada, las organizaciones representativas de empleadores y trabajadores, como así también, los medios de comunicación social.

SEGUIMIENTO

36. — Se constituirá una comisión de seguimiento interinstitucional.

ASISTENCIA TECNICA

37. — Se requerirá la cooperación técnica de UNITED NATIONS CHILDREN'S FUND (UNICEF) y ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT).

ANEXO V

PLAN PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE VARONES Y MUJERES EN EL MUNDO LABORAL

La Nación, las Provincias y la Ciudad Autónoma de Buenos Aires se comprometen a impulsar, en el marco de sus respectivas competencias, el Plan para la Igualdad de Oportunidades entre Varones y Mujeres en el Mundo Laboral aprobado por el Decreto Nº 254/98 del PODER EJECUTIVO NACIONAL, y desarrollar las siguientes líneas de acción:

1. — Diseñar e implementar políticas, planes y programas operativos que promuevan la incorporación de la mujer al trabajo en igualdad de oportunidades y de trato con los varones.

2. — Promover la formación profesional y técnica de las mujeres para la diversificación de sus opciones profesionales para que amplíen sus posibilidades de inserción laboral.

3. — Promover la participación de las mujeres en la producción, estimulando su actividad emprendedora.

4. — Difundir los derechos de las mujeres trabajadoras y estimular su ejercicio.

5. — Generar instancias administrativas que garanticen la igualdad de oportunidades y de trato de las mujeres en las relaciones laborales.

6. — Promover la conciliación de la vida familiar y laboral.

7. — Analizar y difundir la situación y el aporte de las mujeres trabajadoras.

ANEXO VI

PLAN NACIONAL PARA LA INSERCION LABORAL Y EL MEJORAMIENTO

DEL EMPLEO DE LAS PERSONAS DISCAPACITADAS

La Nación, las Provincias y la Ciudad Autónoma de Buenos Aires desarrollarán este Plan en forma conjunta y en el ámbito de sus respectivas competencias, a través de las siguientes líneas de acción:

Promover la participación de las personas con discapacidad en los programas de empleo y capacitación laboral nacionales y provinciales, creados o a crearse, a fin de asegurar su incorporación y avanzar en su integración socio laboral.

Crear y/o fortalecer los servicios de empleo nacionales y provinciales para personas con discapacidad. Sus funciones serán el registro e intermediación entre la oferta y demanda de empleo de este sector. Asimismo ofrecerán información a las empresas acerca de los trabajadores con discapacidad, sus calificaciones y posibilidades de utilización de esta fuerza de trabajo (trabajo a domicilio, teletrabajo, etc.).

Fortalecer el Registro de la Ley Nº 24.308 (de concesionarios, de aspirantes y de lugares disponibles para la instalación de pequeños comercios), reglamentada por el Decreto Nº 795/94 y la Resolución del MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL Nº 1298 de fecha 15 de diciembre de 1994. Preparación y dictado de cursos para los aspirantes a instalar pequeños comercios respecto de sus técnicas de explotación y administración, de acuerdo a lo establecido en el artículo 17 de la Ley Nº 24.308 y en la mencionada Resolución. En el ámbito provincial se desarrollarán iniciativas encaminadas en este mismo sentido.

Impulsar acciones encaminadas al cumplimiento de la normativa establecida en el Decreto Nº 1027/94, adoptando las medidas necesarias para realizar, en los ámbitos de dependencia nacional, obras que permitan el acceso de las personas con discapacidad. Por su parte las provincias realizarán dichas obras en los edificios de la administración pública provincial.

Impulsar con otros organismos gubernamentales nacionales, provinciales, municipales y no gubernamentales (CONSEJO FEDERAL DE DISCAPACIDAD, COMISION NACIONAL ASESORA PARA LA INTEGRACION DE LAS PERSONAS DISCAPACITADAS, MINISTERIOS, INSTITUTO NACIONAL DE ESTADISTICAS Y CENSOS INDEC), la creación de padrones de desocupados que permitan la coordinación y promoción de la reinserción laboral de los mismos.

Estudiar la posibilidad de mejorar los beneficios que por hijo discapacitado perciban los trabajadores en relación de dependencia, los beneficiarios del Sistema Integrado de Jubilaciones y Pensiones y el personal dependiente del sector público provincial.

A fin de promover la inserción laboral de personas con discapacidad, las partes firmantes propiciarán mecanismos que permitan establecer incentivos para aquellos empleadores que celebren contratos de trabajo con personas discapacitadas.

La Nación, las Provincias y la Ciudad Autónoma de Buenos Aires evaluarán periódicamente el grado de cumplimiento de estas cláusulas.



VEREDICTA LEYES

Trabajo. Texto actualizado al 16 de noviembre de 2026.

Datos: Base InfoLEG de Normativa Nacional, Ministerio de Justicia de la Nación (CC BY 4.0).