

23ª REUNION — 10ª SESION ORDINARIA — SEPTIEMBRE 4 DE 1974

Presidencia de los señores diputados Raúl Alberto Lastiri, Salvador F. Busacca  
y Antonio Pereira

Secretario: señor Ludovico Lavia

Prosecretarios: señores Manuel Rodríguez González y Alberto Rodríguez Gallardo

DIPUTADOS PRESENTES:

ACEVEDO, Carlos Luis  
ACUNA, Hipólito  
AGUIRRE, Mario D.  
ALVAREZ GUERRERO, Osvaldo  
AMAOLO, Mario O.  
AMAYA, Mario Abel  
AMERISE, José Carmelo  
ARAGONÉS, Carlos Osvaldo  
ARANA, Tomás Pedro  
ARATA, Juan Carlos  
ARCE, Rodolfo Juvenio  
ARLANI, Adriano  
ARIGÓS, Ramón Eduardo  
ARRAYA, Jorge Francisco  
ARRÚE, Willebrordo  
ASMAR, Ramón  
AUYERO, Carlos Alberto C.  
AVILA, Agustín Alfredo  
AZURMENDI, Ernesto  
BAJCZMAN, Raúl I.  
BALESTRA, Ricardo Ramón  
BARBARO, Julio D.  
BARRIONUEVO, Roque R.  
BARTOMIOLI, Héctor Luis  
BEHERAN, Arnoldo Mario  
BELLISIO, Victorio Alberto  
BENEDETTI, Osvaldo Ernesto  
BLANCO, Manuel  
BORRÁS, Raúl Antonio  
BRAVO, Carlos Alberto  
BRITO LIMA, Alberto  
BUSACCA, Salvador F.  
CABANA, Manuel I.  
CABEZAS, José Humberto  
CALABRESE, Pablo  
CAMPBELL, Oscar S.  
CAMPOS, Ernesto Manuel  
CAMUS, Jorge M.  
CAPILLO, José  
CÁRDENAS, Juan Carlos  
CARRAL TOLOSA, Humberto  
CARRERAS, Ruperto R.  
CASAZZA, Luis Ángel  
CASTELLANO, Hugo Luis  
CATALANO, José Armando  
CATEULA, Juan Jaime  
CITATI, Ángel  
COLELLO, Clemente J.  
COMÍNGUEZ, Juan Carlos  
COSSY ISASI, Edgar  
COSTARELLI, José

D'ANGELO, Lorenzo Francisco  
DAVICO, Miguel Ángel  
DAY, Alberto Ricardo  
DE APARICI, Ricardo José Manuel  
DE LUCA, Ricardo  
DESPEBASQUES, Rodolfo Eduardo  
EGUIRRE, Enrique  
ESPECHE, Juan Bautista  
ESPONDABURU, Raúl Horacio  
ESQUIVEL, Faustino  
ESTIGARRIA, Agustín Tomás  
FADUL de SOBRINO, Esther Mercedes  
FALABELLA, Francisco José  
FALÚ, Ricardo Munir  
FARIAS, Eduardo Isidro  
FERNÁNDEZ, Dante Dionisio  
FERNÁNDEZ, Juan Máximo  
FERNÁNDEZ BEDOYA, Mariano  
FERNÁNDEZ VALONI, José Luis  
FERREYRA, Jorge Washington  
FLORES, José María F.  
FONTE, Carlos A.  
FRANCO, Hugo Armando  
FUENTES, Pedro Alfredo  
GAITAN, Adelmo Alberto  
GALLO, Carlos R.  
GANEM, Héctor  
GARCÍA, Luis Antonio  
GARONA, Alberto A.  
GARRÉ, Nilda Celia  
GASS, Adolfo  
GIL, Matilde Vedia de  
GIMÉNEZ, Nicolás Alberto  
GOLÉ, Tomás Juan B.  
GONZÁLEZ, Ricardo A.  
GRAU, Mario Agustín  
GUALCO, Jorge Nelson  
GUERRERO, Antonio Isaías  
GUZMAN, María Cristina  
HAIEK, José  
HUEYO, Horacio  
HUGHES, Gilbert  
IMBAUD, Carlos Alfredo  
INSUA, Carlos Raúl  
KELLY, Rodolfo Feliciano  
LASTIRI, Raúl Alberto  
LATRUBESSE, Francisco Alberto  
LAVALLE, Mario  
LAZZARINI, José Luis  
LENCINA, Luis A.  
LÉPEZ, Lysis Augusto  
LIMA, Hugo Ramón  
LITERAS, María Haydée A. de

LONCHARICH FRANICH, Cándido A.  
LÓPEZ, Domingo  
LÓPEZ, Horacio Fidel  
LÓPEZ, Miguel Ángel  
LORENCES, Mariano Rufino  
LUCENA, Luis Arnaldo  
LUMELLO, José Erio  
LLORENS, Roberto Oscar  
MACRIS, Antonio J.  
MALDONADO, Clemente  
MARINO, Rafael Francisco  
MARQUEZ, Alfonso Carlos  
MARTINEZ, Juan Antonio  
MARTOS, Mario Saúl  
MASSOLO, Eduardo A. R.  
MASTOLORENZO, Vicente  
MAUHUM, Fernando Hugo  
MERCHENSKY, Marcos  
MIGLIOZZI, Julio Alberto  
MIGUEL, Pedro Honorio  
MIRA, Jesús  
MOLINA, Gilberto H.  
MOLINA, Manuel Isauro  
MOLINA ZAVALÍA, Armando  
MOLINARI ROMERO, Manuel Ernesto  
MOMBELLI, Fausto J.  
MÓNACO, Horacio Miguel  
MONSALVE, Evaristo A.  
MONTENEGRO, Bernardo H.  
MONTERO TELLO, Régulo L.  
MORAL, Ángel  
MORENO, Antonio E.  
MORENO FERRER, José Carlos W.  
MORINI, María Teresa Merciadri de  
MOYANO, Francisco J.  
MUSACCHIO, Vicente Miguel  
MUSSO, Eufemia  
NATALE, Ricardo T.  
NICOLICHE, Lisardo Oscar  
NOSIGLIA, Plácido Enrique  
ODENA, Isidro J.  
OVIEDO, José  
PALACIO DEHEZA, Carlos  
PARENTE, Rodolfo Domingo  
PASCUAL, Paulino Rubén  
PATALAGOITÍA, Osvaldo E.  
PAZ, Guido Ulises  
PEDRINI, Ferdinando  
PEREIRA, Antonio  
PETRUCCELLI, Agustín  
PONCE, Rodolfo Antonio  
PORTERO, Héctor

PORTO, Jesús E.  
 PUENTE de BONETTO, María Enriqueta  
 RABANAL, Rubén Francisco  
 RACCHINI, Juan Nicolás  
 RAMÍREZ, Juan Manuel  
 RATTI, Luis Carlos  
 RITVO, Miguel  
 RIZO, Eusebio Víctor  
 RODRÍGUEZ, Alfredo S.  
 RODRÍGUEZ FLORES, Argentina  
 ROJAS, Ramón Pablo  
 ROLANDO, Esteban Domingo  
 ROMÁN, Irene Graciela  
 ROMERO, Juana N.  
 ROSAS, Alberto Horacio  
 ROTA, Silvana María I.  
 RUBEO, Luis  
 SALIM, Luis  
 SALOMÓN, Jorge  
 SALVADOR, Nicolás  
 SALVATIERRA, Julio Domingo  
 SÁNCHEZ AHUMADA, Luis Alberto  
 SÁNCHEZ TORANZO, Nicasio  
 SANDLER, Héctor Raúl  
 SANGIACOMO, Ricardo Arturo  
 SANGUINETI, Virginia Luisa  
 SARBOLI, Rubén Juan  
 SARLI, Osvaldo Raúl  
 SAUL, Roberto  
 SERVINI GARCÍA, Clara Cristina  
 SILEONI, Nelo I.  
 SILVA, Analicio

SLAMOVITS, Ludovico  
 SOBRINO ARANDA, Luis Alberto  
 SOLANA, Jorge D.  
 STECCO, Alberto Eleodoro  
 SUÁREZ, Humberto F.  
 SUÁREZ, Leopoldo M.  
 SULETA DE ABRAYA, Arminda  
 TACHELLA, Elbert S. J.  
 TAGLIAFERRO, Jorge  
 TOLLEB, Roberto Lino  
 TRABOULSI, Eduardo Elías  
 TRÓCCOLI, Antonio A.  
 TULA DURÁN, Joaquín  
 URDÍNEZ, Clotilde Isolina  
 VACCAREZZA, Eduardo H.  
 VALENZUELA, Héctor R.  
 VÁZQUEZ POI, José  
 VERGARA, Roque Antonio  
 VIALE, Jorge Omar  
 VILLALBA, Bernardo Samuel  
 VINARDELL MOLINERO, Miguel  
 ZAMANILLO, José Miguel  
 ZAPATA, Hipólito Bernardo  
 ZAVALA RODRÍGUEZ, Miguel Domingo

SAAVEDRA, Roberto O.  
 SAMBUEZA, Osvaldo  
 SUELDO, Horacio Jorge

#### AUSENTES, CON AVISO:

AGUIRRE de SAIBENE, Luisa E.  
 ARDO, Tomás Ameghino  
 BONAS, Abraham Efraín  
 BRAVO, Federico S.  
 CHAQUIREZ de PALACIOS, María  
 FERNÁNDEZ GILL, Guillermo Carlos  
 FRESCCHI, Pedro José  
 LABAKE, Juan Gabriel  
 LÓPEZ de GALLO, Amelia  
 LLANO, Juan Pedro  
 MARTÍNEZ, Pedro Nicolás  
 MERA FIGUEROA, Julio T.  
 NARANJO, Decio B.  
 OSELLA MUÑOZ, Enrique Emilio  
 ROMERO, Carlos Alberto  
 SVRSEK, Enrique A.  
 VALERI, Salvador  
 VINTI, Carmelo

#### AUSENTES, CON LICENCIA:

AMADO SALEME, José  
 CROCCO, Luis Ferdinando  
 GALVÁN, Raúl Alfredo  
 HARRINGTON, Luis José D.  
 RAFAEL, Juan

#### AUSENTES, SIN AVISO:

BARRETO, Hilario  
 BETTANIN, Leonardo  
 BONIFATTI, Arolinda S. A.  
 BUSTOS, Tomás Roberto  
 RUIZ VILLANUEVA, Arturo

### SUMARIO

#### 1.—Izamiento de la bandera nacional. (Pág. 2247.)

#### 2.—Asuntos entrados:

##### 1.—Poder Ejecutivo:

- 1.—**Mensaje y proyecto de ley:** declarar de utilidad y sujeto a expropiación un inmueble ubicado en el partido de Avellaneda, provincia de Buenos Aires, con destino a la ampliación de la central telefónica automática Wilde (89-P.E.-74). (Pág. 2248.)
- 2.—**Mensaje:** contesta una declaración de la Honorable Cámara sobre construcción e instalación de estaciones de piscicultura en la zona de Ushuaia y Puerto Stanley (90-P.E.-74). (Página 2248.)
- 3.—**Mensaje:** contesta una declaración de la Honorable Cámara sobre habilitación de una sucursal del Banco de la Nación Argentina en Chamental, provincia de La Rioja (91-P.E.-74). (Página 2249.)
- 4.—**Mensaje:** contesta una declaración de la Honorable Cámara sobre instalación de una central telefónica automática en Sierra de la Ventana, provincia de Buenos Aires (92-P.E.-74). (Pág. 2249.)

##### 5.—**Mensaje:** contesta una resolución de la Honorable Cámara sobre utiliza-

ción de aeronaves Jet en el servicio semanal que cumple Aerolíneas Argentinas entre las ciudades de Buenos Aires y San Luis (93-P.E.-74). (Pág. 2250.)

- 6.—**Mensaje:** contesta una declaración de la Honorable Cámara sobre incremento de las líneas telefónicas en la central Alcora, provincia de Santa Fe (94-P.E.-74). (Pág. 2250.)
- 7.—**Mensaje:** contesta una declaración de la Honorable Cámara sobre habilitación de una sucursal del Banco Hipotecario Nacional en General Roca, provincia de Río Negro (95-P.E.-74). (Pág. 2251.)
- 8.—**Mensaje:** contesta una declaración de la Honorable Cámara sobre ampliación de las centrales telefónicas de las ciudades de Ushuaia y Río Grande, territorio nacional de la Tierra del Fuego, Antártida e Islas del Atlántico Sur (96-P.E.-74). (Página 2251.)
- 9.—**Mensaje:** contesta una declaración de la Honorable Cámara sobre instalación de una cabina telefónica en Colonia Margarita, provincia de Santa Fe (97-P.E.-74). (Pág. 2252.)
- 10.—**Mensaje:** contesta dos declaraciones de la Honorable Cámara sobre instalación de cabinas telefónicas en sendas localidades de la provincia de Santa Fe (89-P.E.-74). (Pág. 2252.)

- Sr. Presidente (Busacca).** — Por Secretaría se dará cuenta de los asuntos entrados que figuran en el boletín número 11, que obra en poder de los señores diputados.

Corresponde pasar a considerar el orden del día.

24

## CONTRATO DE TRABAJO

Dictamen de comisiones

Honorable Cámara:

Las comisiones de Legislación del Trabajo, de Legislación General y de Previsión y Seguridad Social han considerado el proyecto de ley referido a contrato de trabajo, el cual viniera en revisión del Honorable Senado; y, por el informe que se agrega y las razones que dará el miembro informante, aconsejan la aprobación de los siguientes artículos: 1 al 16, 19 al 21, 24 al 30, 33 al 52, 54 al 79, 81 al 82, 84 al 86, 88 al 119, 121 y 122, 124, 126 al 141, 143 al 153, 155 al 167, 169 al 178, 180 al 187, 189 al 212, 214 al 225, 227 al 242, 244 al 257, 259 al 264, 267 al 272, 274 al 302.

—La modificación del artículo 17 por el siguiente:

Artículo 17. — Los usos y costumbres más favorables al trabajador y, en su caso, los usos de empresa, que revistan igual carácter prevalecen sobre las normas dispositivas de la ley, convenciones colectivas y el contrato de trabajo.

—La aprobación del artículo 18 con el siguiente agregado: «o de edad», a continuación de «gremiales».

—La aprobación del artículo 22 con el siguiente agregado: «o sus derechohabientes», a continuación de «El trabajador».

—La aprobación del artículo 23 con el siguiente agregado: «física», a continuación de «persona».

—La modificación del artículo 31 por el siguiente:

Artículo 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 que sea el acto o estipulación que al efecto concierten, los terceros contratantes y la empresa para la cual los trabajadores presten o hayan prestado servicios responderán solidariamente de todas las obligaciones emergentes de la relación laboral y de las que se deriven del régimen de la seguridad social.

—La aprobación del artículo 32 con el siguiente agregado como último párrafo:

Quando se contrate o subcontrate, cualquiera sea el acto que le dé 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.

—La aprobación del artículo 53 con el siguiente agregado como último párrafo:

No obstante el vicio de forma, el acto no es oponible al trabajador.

—La modificación del artículo 80 por el siguiente:

Artículo 80. — Los reconocimientos médicos, salvo los concernientes a la admisión del trabajador en el empleo y los previstos en materia de higiene y seguridad, sólo podrán efectuarse según lo previsto en el artículo 227 de esta ley.

—La modificación del artículo 83 por el siguiente:

Artículo 83. — El empleador debe hacer observar las pausas y limitaciones a la duración del trabajo establecidas en esta ley y demás normas reglamentarias, y adoptar las medidas que según el tipo de trabajo, la experiencia y la técnica sean necesarias para tutelar la integridad psicofísica y la dignidad de los trabajadores, debiendo evitar los efectos perniciosos de las tareas penosas, riesgosas o determinantes de vejez o agotamiento prematuro, así como también los derivados de ambientes insalubres o ruidosos.

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

—Aprobación del artículo 87 suprimiendo la palabra «además» luego de la conjunción «y».

—La modificación del artículo 120 por el siguiente:

Artículo 120. — En el caso de los artículos 117, 118 y 119 de esta ley se garantizará al trabajador o a 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. 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.

—La aprobación del artículo 123 con el siguiente agregado: «o convenidos por las partes», a continuación de «competente».

—La aprobación del artículo 125 con el siguiente agregado: «educación», a continuación de «vivienda digna».

—La aprobación del artículo 154 con el agregado siguiente: en el inciso g), «expresado en números y letras». Agregar: «inciso k) Fecha de ingreso y tarea cumplida o categoría en que efectivamente se desempeñó durante el período de pago».

—La aprobación del artículo 168, substituyendo «quince días (15)» por «noventa días (90)». Agregar como último párrafo:

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 periodos.

—La aprobación del artículo 179 con el siguiente agregado como párrafo final:

Cuando un matrimonio se desempeñe a las órdenes del mismo empleador, las vacaciones deben otorgarse en forma conjunta y simultánea, siempre que no afecte el normal desenvolvimiento del establecimiento.

—La aprobación del artículo 188 con el siguiente agregado: «y en tanto no establezcan límites inferiores a 44 horas semanales», a continuación de «alcance».

—La aprobación del artículo 213 con el siguiente agregado: «y en tanto no establezcan límites inferiores a 44 horas semanales», a continuación de «alcance».

—La aprobación del artículo 226 con el siguiente agregado: «injustificada», a continuación de «omisión».

—La aprobación del artículo 243, substituyendo calificación por «valoración». Agregar en párrafo segundo: «y en presencia de la calificación administrativa que pudiere haberse dictado», a continuación de «particular».

—Modificar el artículo 258 por el siguiente:

Art. 258. — Salvo lo dispuesto en la última parte del artículo 257, durante el pla-

zo del preaviso el trabajador tendrá derecho, sin reducción de su salario, a gozar una licencia de dos horas diarias dentro de la jornada legal de trabajo, pudiendo optar por las dos primeras o las dos últimas de la jornada.

—Aprobación del artículo 265 con el siguiente agregado: «firme», a continuación de «judicial».

—La aprobación del artículo 266 substituyendo el último párrafo por el siguiente:

En el caso de sistemas indemnizatorios establecidos en razón de la antigüedad en regímenes particulares y estatutos profesionales aprobados por leyes o decretos leyes, se incrementarán en el 50 %.

—La aprobación del artículo 273 con el agregado siguiente: «que pretendiese disponer el cese de la relación», a continuación de «empleador».

Sala de las comisiones, 29 de agosto de 1974.

Rodolfo Antonio Ponce. — José Erio Lumello. — Jorge Salomón. — Hugo Luis Castellano. — Analicio Silva. — Arturo Ruiz Villanueva. — Roque R. Barrionuevo. — Osvaldo E. Patalagoitia. — Mario D. Aguirre. — José Humberto Cabezas. — Domingo López. — Luis Angel Casazza. — Carlos Osvaldo Aragonés. — Miguel Ritvo. — Osvaldo Sambueza. — Bernardo Samuel Villalba. — Eufemia Musso. — Oscar S. Campbell. — José María F. Flores. — Arnoldo Mario Béheran. — Carlos Alberto C. Auyero. — Gilberto H. Molina. — Nilda Celia Garré. — Juan Jaime Cateula. — Edgar Cossy Isasi. — Alberto Brito Lima. — Ramón Pablo Rojas.

En disidencia parcial:

Luis Arnaldo Lucena. — Jorge Francisco Arraya. — Carlos Alberto Bravo. — Osvaldo Raúl Sarli. — Alberto Ricardo Day. — María Teresa Merciadri de Morini. — Plácido Enrique Nosiglia. — Vicente Miguel Musacchio. — Jorge Omar Viale. — Antonio J. Macris. — Luis A. Lencina. — Jesús Mira. — José Costarelli. — Juan Carlos Comínguez. — Carlos A. Fonte.

INFORME

Honorable Cámara:

Las comisiones de Legislación del Trabajo, de Legislación General y de Previsión y Seguridad



Social han considerado el proyecto de ley sobre contrato de trabajo que viniera en revisión del Honorable Senado, y estiman que los fundamentos oportunamente vertidos en el mensaje 784/74 son lo suficientemente explícitos, razón por la cual estas comisiones los hacen suyos.

Ahora, en lo que se refiere a las modificaciones introducidas a la sanción del Honorable Senado, ellas se atienen más a la forma que al fondo de la cuestión, lográndose de esta manera una mejor inteligencia del texto y más ordenada técnica legislativa.

*Rodolfo Antonio Ponce.*

Buenos Aires, 5 de junio de 1974.

*Al señor presidente de la Honorable Cámara de Diputados de la Nación.*

Tengo el honor de dirigirme al señor presidente a fin de comunicarle que el Honorable Senado, en sesión de la fecha, ha sancionado el siguiente proyecto de ley que paso en revisión a esta Honorable Cámara:

*El Senado y Cámara de Diputados, etc.*

Artículo 1º — Apruébase el régimen del contrato de trabajo (L. C. T.), cuyas disposiciones se considerarán incorporadas a la presente y se observarán como ley de la Nación.

Art. 2º — La ley de contrato de trabajo entrará en vigor a partir de la promulgación de la presente y se aplicará aun a las consecuencias de las relaciones y situaciones jurídicas existentes.

Art. 3º — Las disposiciones de los artículos 15, 22, 29, 35, 51, 60, 61, 62, 63, 65 segundo párrafo, 66, 75, 87, 104 primer párrafo, 107, 123, 194, 197, 218, 224, 264 segundo párrafo, 272 con relación a las indemnizaciones que correspondieran a la fecha del despido, 281, 282, 290, 291, 300 y 301, serán de aplicación a las causas judiciales pendientes.

Art. 4º — Las prescripciones en curso en el momento de entrar en vigencia esta ley se entenderán ampliadas a los plazos previstos en la misma.

Art. 5º — Los plazos de caducidad establecidos en la ley de contrato de trabajo, se computarán a partir de la fecha de su vigencia.

Art. 6º — Las disposiciones de los artículos 56, 57, 58, 90, 154, 155, 156 y 158 de la ley de contrato de trabajo serán de aplicación a partir de los noventa (90) días de la promulgación de la presente.

Art. 7º — Quedan derogados por esta ley y substituidos los artículos 154 a 160 del Código de Comercio, según la ley 11.729 y decretos leyes 20.163/73, 18.913/70 y 18.523/69; las leyes 16.593, 16.577, 15.015, 12.383 y el decreto ley 17.709/68; artículos 2º, 44, 45, 46 y 47 del decreto ley 33.302/45 (ley 12.921) y el decreto ley 17.620/68; el decreto ley 18.596/70; artículos 1º, 2º, 3º, 4º,

9º, 11 — primera parte — y 13 de la ley 16.459; ley 11.317 salvo en sus artículos 10, 11 y 19 a 24; decreto ley 1.740/45 (ley 12.921) y el decreto ley 18.338/69, salvo lo dispuesto en su artículo 7º, del que se deroga el último párrafo; decreto ley 2.446/56, salvo en su artículo 1º (ley 14.467), artículo 7º del decreto ley 17.258/67, y toda otra disposición legal o reglamentaria que se oponga a la misma.

Art. 8º — Las partes firmantes de las convenciones colectivas de trabajo que hayan adoptado la forma de retribución prevista en el artículo 118 de la ley de contrato de trabajo deberán ajustar la distribución de las comisiones o porcentajes colectivos en la forma que el mismo prevé dentro del plazo de noventa (90) días a contar de su vigencia.

A falta de acuerdo, la fijación se hará por única vez por el Ministerio de Trabajo de la Nación y substituirá a las cláusulas respectivas de las convenciones colectivas de trabajo aplicables.

De idéntica forma se procederá en el caso previsto en el artículo 121, primer párrafo de la ley de contrato de trabajo.

Art. 9º — El Ministerio de Trabajo de la Nación será autoridad de aplicación de la presente ley. Ello no implica enervar el derecho de ejercer las acciones pertinentes por parte de los interesados para obtener su cumplimiento.

Las infracciones a las disposiciones de la ley de contrato de trabajo serán sancionadas por el régimen del decreto ley 18.694/70, hasta tanto se dicte un nuevo régimen de sanciones.

Art. 10. — Facúltase al Poder Ejecutivo para ordenar las leyes mencionadas en el artículo 7º de la presente ley.

Art. 11. — Comuníquese al Poder Ejecutivo.

## LEY DE CONTRATO DE TRABAJO

### TITULO I

#### Disposiciones generales

#### FUENTES DE REGULACION

Artículo 1º — El contrato de trabajo y la relación de trabajo se rigen:

- a) Por esta ley;
- b) Por las leyes y estatutos profesionales;
- c) Por las convenciones colectivas o laudos con fuerza de tales;
- d) Por la voluntad de las partes;
- e) Por los usos y costumbres.

#### AMBITO DE APLICACION

Art. 2º — 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 aquéllos o consagren beneficios superiores a los establecidos por los

misimos, considerándose en particular cada instituto del 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.

#### LEY APLICABLE

Art. 3º — 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 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 registrarán por las leyes del país en que se cumplan, salvo lo que resulte por aplicación del régimen más favorable al trabajador.

#### CONCEPTO DE TRABAJO

Art. 4º — Constituye trabajo a los fines de esta ley, toda actividad lícita que se preste en favor de quien tiene la facultad de dirigirla, mediante una remuneración.

El contrato de trabajo tiene como principal objeto la actividad productiva y creadora del hombre en sí. Sólo después ha de entenderse que media entre las partes una relación de intercambio y un fin económico en cuanto se disciplina por esta ley.

#### EMPRESA - EMPRESARIO

Art. 5º — A los fines de esta ley, se entiende como «empresa» la organización instrumental de medios personales, materiales e inmateriales, ordenados bajo una dirección para el logro de fines económicos o benéficos.

A los mismos fines, se llama «empresario» a quien dirige la empresa por sí o por medio de otras personas, y con el cual se relacionan jerárquicamente los trabajadores, cualquiera sea la participación que las leyes asignen a éstos en la gestión y dirección de la «empresa».

#### ESTABLECIMIENTO

Art. 6º — Se entiende por «establecimiento», la unidad técnica o de ejecución destinada al logro de los fines de la empresa, a través de una o más explotaciones.

#### CONDICIONES MENOS FAVORABLES - NULIDAD

Art. 7º — Las partes, en ningún caso, pueden pactar condiciones menos favorables para el trabajador que las dispuestas en las normas legales, convenciones colectivas de trabajo o laudos con fuerza de tales, o que resulten contrarias a las mismas. Tales actos llevan aparejada la sanción prevista en el artículo 46 de esta ley.

#### CONDICIONES MAS FAVORABLES PROVENIENTES DE CONVENCIONES COLECTIVAS DE TRABAJO

Art. 8º — Las convenciones colectivas de trabajo o laudos con fuerza de tales, que contengan normas más favorables a los trabajadores, serán válidas y de aplicación. Las que reúnan los requisitos formales exigidos por la ley y que hubieran sido debidamente individualizadas, no estarán sujetas a prueba en juicio.

#### EL PRINCIPIO DE LA NORMA MAS FAVORABLE PARA EL TRABAJADOR

Art. 9º — En caso de duda sobre la aplicación de normas legales o convencionales prevalecerá la más favorable al trabajador, considerándose la norma o 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.

#### CONSERVACION DEL CONTRATO

Art. 10. — En caso de duda las situaciones deben resolverse en favor de la continuidad o subsistencia del contrato.

#### PRINCIPIOS DE INTERPRETACION Y APLICACION DE LA LEY

Art. 11. — Cuando una cuestión no pueda resolverse por aplicación de las normas que rigen el contrato de trabajo o por las leyes análogas, se decidirán conforme a los principios de la justicia social, a los generales del derecho del trabajo, la equidad y la buena fe.

#### IRRENUNCIABILIDAD

Art. 12. — Será nula y sin valor toda convención de partes que suprima o reduzca los derechos previstos en esta ley, los estatutos profesionales o las convenciones colectivas, ya sea al tiempo de su celebración o de su ejecución, o del ejercicio de derechos provenientes de su extinción.

#### SUBSTITUCION DE LAS CLAUSULAS NULAS

Art. 13. — Las cláusulas del contrato de trabajo que modifiquen en perjuicio del trabajador normas imperativas consagradas por leyes o convenciones colectivas de trabajo, serán nulas y se considerarán substituidas de pleno derecho por éstas.

#### NULIDAD POR FRAUDE LABORAL

Art. 14. — Será nulo todo contrato por el cual las partes hayan procedido con simulación o

fraude a la ley laboral, sea aparentando normas contractuales no laborales, interposición de personas o de cualquier otro medio. En tal caso, la relación quedará regida por esta ley.

#### ACUERDOS TRANSACCIONALES CONCILIATORIOS O LIBERATORIOS - SU VALIDEZ

Art. 15. — Los acuerdos transaccionales, conciliatorios o liberatorios sólo serán válidos cuando se realicen con intervención de la autoridad judicial o administrativa, y mediante resolución fundada de cualquiera de éstas que acredite que mediante tales actos se ha alcanzado una justa composición de los derechos e intereses de las partes.

#### APLICACION ANALOGICA DE LAS CONVENCIONES COLECTIVAS DE TRABAJO - SU EXCLUSION

Art. 16. — Las convenciones colectivas de trabajo no son susceptibles de aplicación extensiva o analógica, pero podrán ser tenidas en consideración para la resolución de casos concretos, según la profesionalidad del trabajador.

#### USOS Y COSTUMBRES - PRACTICAS DE EMPRESAS

Art. 17. — Los usos y costumbres más favorables al trabajador prevalecen sobre las normas dispositivas de la ley.

Los usos y costumbres no prevalecen sobre el contrato y la convención colectiva de trabajo; pero los usos de empresa, en cuanto signifiquen un beneficio mayor para el trabajador, rigen la relación de trabajo.

#### PROHIBICION DE HACER DISCRIMINACIONES

Art. 18. — Por esta ley se prohíbe cualquier tipo de discriminación entre los trabajadores por motivo de sexo, raza, nacionalidad, religiosos, políticos o gremiales.

#### DESIGUALDADES CREADAS POR LA LEY

Art. 19. — Las desigualdades que creara esta ley en favor de una de las partes, sólo se entenderán como forma de compensar obras que de por sí se dan en la relación.

#### TIEMPO DE SERVICIO

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.

#### PLAZO DE PREAVISO

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, aun cuando el mismo fuese omitido.

#### GRATUIDAD

Art. 22. — El trabajador gozará 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 sus otros bienes, 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.

## TITULO II

### Del contrato de trabajo en general

#### CAPÍTULO I

#### *Del contrato y la relación de trabajo*

##### CONTRATO DE TRABAJO

Art. 23. — Habrá contrato de trabajo, cualquiera sea su forma o denominación, siempre que una persona se obligue a realizar actos, ejecutar obras o prestar servicios en favor de la otra y bajo la dependencia de ésta, durante un período determinado o indeterminado de tiempo, mediante el pago de una remuneración. Sus cláusulas, en cuanto a la forma y condiciones de la prestación, quedan sometidas a las disposiciones de orden público, los estatutos, las convenciones colectivas o los laudos con fuerza de tales y los usos y costumbres.

##### RELACION DE TRABAJO

Art. 24. — Habrá relación de trabajo cuando una persona realice actos, ejecute obras o preste servicio en favor de otra, bajo la dependencia de ésta en forma voluntaria y mediante el pago de una remuneración, cualquiera sea el acto que le dé origen.

##### PRESUNCION DE LA EXISTENCIA DEL CONTRATO DE TRABAJO

Art. 25. — El hecho de la prestación de servicios hace presumir la existencia de un contrato de trabajo, salvo que por las circunstancias, las relaciones o causas que lo motiven se demostrase lo contrario.

Esa presunción operará igualmente aun cuando se utilicen figuras no laborales, para caracterizar al contrato, y en tanto que por las circunstancias no sea dado calificar de empresario a quien presta el servicio.

##### EFFECTOS DEL CONTRATO SIN RELACION DE TRABAJO

Art. 26. — Los efectos del incumplimiento de un contrato de trabajo, antes de iniciarse la efectiva prestación de los servicios, se juzgarán por las disposiciones del derecho común, salvo lo que expresamente se dispusiera en esta ley.

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



## CAPÍTULO II

*De los sujetos del contrato de trabajo*

## TRABAJADOR

Art. 27. — Se considera «trabajador», a los fines de esta ley a la persona física que se obligue o preste servicios en las condiciones previstas en los artículos 23 y 24 de esta ley, cualesquiera que sean las modalidades de la prestación.

## EMPLEADOR

Art. 28. — Se considera «empleador» a la persona física o conjunto de ellas, o jurídica, tenga o no personalidad jurídica propia, que requiera los servicios de un trabajador.

## SOCIO-EMPLEADO

Art. 29. — Las personas que, integrando una sociedad, prestan a ésta toda su actividad o parte principal de la misma en forma personal y habitual, con sujeción a las instrucciones o directivas que se le impartan o pudieran impartírseles para el cumplimiento de tal actividad, serán consideradas como trabajadores dependientes de la sociedad a los efectos de la aplicación de esta ley y de los regímenes legales o convencionales que regulan y protegen la prestación de trabajo en relación de dependencia. Exceptúanse las sociedades de familia entre padres e hijos. Las prestaciones accesorias a que se obligaren los socios, aun cuando ellas resultasen del contrato social, si existieran las modalidades consignadas, se considerarán obligaciones de terceros con respecto a la sociedad y regidas por esta ley o regímenes legales o convencionales aplicables.

## AUXILIARES DEL TRABAJADOR

Art. 30. — Si el trabajador estuviese autorizado a servirse de auxiliares, éstos serán considerados como en relación directa con el empleador de aquél, salvo excepción expresa prevista por esta ley o los regímenes legales o convencionales aplicables.

## INTERPOSICION Y MEDIACION - SOLIDARIDAD

Art. 31. — Los trabajadores que habiendo sido contratados o reclutados por terceros con vistas a proporcionarlos o cederlos temporaria o definitivamente a las empresas, serán considerados empleados directos de quien utilice su prestación. En tal supuesto, y cualquiera que sea el acto o estipulación que al efecto concierten, los terceros contratantes y la empresa para la cual los trabajadores presten o hayan prestado servicios responderán solidariamente de todas las obligaciones emergentes de la relación laboral y de las que se deriven del régimen de la seguridad social.

## SUBCONTRATACION Y DELEGACION - 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 accesorio, 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, cualquiera que sea el acto o estipulación que al efecto hayan concertado.

## 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 seguridad social, solidariamente responsables.

## CAPÍTULO III

*De los requisitos esenciales y formales del contrato de trabajo*

## CAPACIDAD

Art. 34. — Los menores desde los dieciocho (18) años y la mujer casada, sin autorización del marido, pueden celebrar contrato de trabajo.

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.

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.

## FACULTAD PARA ESTAR EN JUICIO

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.

## FACULTAD DE LIBRE ADMINISTRACION Y DISPOSICION DE BIENES

Art. 36. — Los menores desde los dieciocho (18) años de edad tienen la libre administración y disposición del producido del trabajo que ejecuten, regidos por esta ley, y de los bienes de cualquier tipo que adquirieran con ello, estando a tal fin habilitados para el otorgamiento

de todos los actos que se requieran para la adquisición, modificación o transmisión de derechos sobre los mismos.

#### MENORES EMANCIPADOS POR MATRIMONIO

Art. 37. — Los menores emancipados por matrimonio gozarán de plena capacidad laboral.

#### ACTOS DE LAS PERSONAS JURIDICAS

Art. 38. — A los fines de la celebración del contrato de trabajo, se reputarán actos de las personas jurídicas los de sus representantes legales o de quienes, sin serlo, aparezcan como facultados para ello.

### CAPÍTULO IV

#### *Del objeto del contrato de trabajo*

##### PRINCIPIO GENERAL

Art. 39. — El contrato de trabajo tendrá por objeto la prestación de una actividad personal e infungible, indeterminada o determinada. En este último caso, será conforme a la categoría profesional del trabajador si se la hubiese tenido en consideración al tiempo de celebrar el contrato o en el curso de la relación, de acuerdo a lo que prevean los estatutos profesionales y convenciones colectivas de trabajo.

##### SERVICIOS EXCLUIDOS

Art. 40. — No podrá ser objeto del contrato de trabajo la prestación de servicios ilícitos o prohibidos.

##### TRABAJO ILICITO

Art. 41. — Se considerará ilícito el objeto cuando el mismo fuese contrario a la moral y a las buenas costumbres, pero no se considerará tal si, por las leyes, las ordenanzas municipales o los reglamentos de policía se consintiera, tolerara o regulara a través de los mismos.

##### TRABAJO PROHIBIDO

Art. 42. — Se considerará prohibido el objeto cuando las normas legales o reglamentarias hubieren vedado el empleo de determinadas personas o en determinadas tareas, épocas o condiciones.

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

##### NULIDAD DEL CONTRATO DE OBJETO ILICITO

Art. 43. — El contrato de objeto ilícito no produce consecuencias entre las partes que se derivan de esta ley.

##### NULIDAD DEL CONTRATO DE OBJETO PROHIBIDO - INOPONIBILIDAD AL TRABAJADOR

Art. 44. — El contrato de objeto prohibido no afectará el derecho del trabajador a percibir las remuneraciones e indemnizaciones que se derivan de su extinción por tal causa, conforme a las normas de esta ley y a las previstas en los estatutos profesionales y las convenciones colectivas de trabajo.

##### PROHIBICION PARCIAL

Art. 45. — Si el objeto del contrato fuese sólo parcialmente prohibido, su supresión no perjudicará lo que del mismo resulte válido, siempre que ello sea compatible con la prosecución de la vinculación. En ningún caso tal supresión parcial podrá afectar los derechos adquiridos por el trabajador en el curso de la relación.

##### NULIDAD POR ILICITUD O PROHIBICION - SU DECLARACION

Art. 46. — La nulidad del contrato por ilicitud o prohibición de su objeto tendrá las consecuencias asignadas en los artículos 43 y 44 de esta ley y deberá ser declarada por los jueces, aun sin mediar petición de parte. La autoridad administrativa, en los límites de su competencia, mandará cesar los actos que lleven aparejados tales vicios.

### CAPÍTULO V

#### *De la formación del contrato de trabajo*

##### CONSENTIMIENTO

Art. 47. — El consentimiento debe manifestarse por propuestas hechas por una de las partes del contrato de trabajo, dirigidas a la otra y aceptadas por ésta, se trate de ausentes o presentes.

##### ENUNCIACION DEL CONTENIDO ESENCIAL - SUFICIENCIA

Art. 48. — Bastará, a los fines de la expresión del consentimiento, el enunciado de lo esencial del objeto de la contratación, quedando regido lo restante por lo que dispongan las leyes, los estatutos profesionales o las convenciones colectivas de trabajo, o lo que se conceptúe habitual en la actividad de que se trate, con relación al valor e importancia de los servicios comprometidos.

##### CONTRATO POR EQUIPO - INTEGRACION

Art. 49. — Cuando el contrato se formalice con la modalidad prevista en el artículo 110 de esta ley, se entenderá reservada al delegado o representante del grupo de trabajadores o equipo la facultad de designar las personas que lo integran y que deban adquirir los derechos y contraer las obligaciones que se derivan del contrato, salvo que por la índole de las prestaciones resulte indispensable la determinación anticipada de los mismos.

##### INTERVENCION DE OFICINAS DE COLOCACION

Art. 50. — Cuando el contrato de trabajo se formalizara mediante la intervención de oficinas de colocaciones u otros servicios de empleo autorizados, el consentimiento se entenderá manifestado a través del pedido nominal del empleador y su asignación por aquellas oficinas o servicios, surtiendo todos los efectos del contrato a partir del conocimiento por el empleador del acto de asignación hecho saber por el trabajador

o por el organismo de colocaciones. Para que la asignación surta efectos debe corresponder a la persona requerida.

#### INCORPORACION DEL TRABAJADOR - OBLIGATORIEDAD - RESARCIMIENTO DE DAÑOS

Art. 51. — El empleador, en el caso del artículo 50 de esta ley, estará obligado a incorporar al trabajador o, en su defecto, al resarcimiento de daños.

Si la asignación del trabajador se hiciere para prestar servicios durante un plazo cierto y el empleador no lo incorporase, cargará con la obligación de pagar una suma equivalente a los salarios que aquél hubiere percibido de haberse operado su incorporación.

### CAPÍTULO VI

#### De la forma y prueba del contrato de trabajo

##### FORMA

Art. 52. — Las partes podrán escoger libremente sobre las formas a observar para la celebración del contrato de trabajo, salvo lo que dispongan las leyes o convenciones colectivas en casos particulares.

##### NULIDAD POR OMISION DE LA FORMA

Art. 53. — Los actos del empleador para cuya validez esta ley, los estatutos profesionales o las convenciones colectivas de trabajo exigieran una forma instrumental determinada se tendrán por no sucedidos cuando esa forma no se observare.

##### PRUEBA

Art. 54. — El contrato de trabajo se prueba por los modos autorizados por las leyes procesales y lo previsto en el artículo 25 de esta ley.

##### APLICACION DE ESTATUTOS PROFESIONALES O CONVENCIONES COLECTIVAS DE TRABAJO

Art. 55. — Cuando por las leyes, estatutos profesionales o convenciones colectivas de trabajo se exigiera algún documento, licencia o carné para el ejercicio de una determinada actividad, su falta no excluirá la aplicación del estatuto o régimen especial, salvo que se tratara de profesión que exija título expedido por la autoridad competente.

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

##### LIBRO ESPECIAL - FORMALIDADES - PROHIBICIONES

Art. 56. — Los empleadores deberán llevar un libro especial, registrado y rubricado, en las mismas condiciones que se exigen para los libros principales de comercio, en el que se consignará:

- a) Individualización íntegra y actualizada del empleador;
- b) Nombre del trabajador;
- c) Estado civil;
- d) Fecha de ingreso y egreso;
- e) Remuneraciones asignadas y percibidas;

- f) Individualización de personas que generen derecho a la percepción de asignaciones familiares;
- g) Demás datos que permitan una exacta evaluación de las obligaciones a su cargo;
- h) Los que establezca la reglamentación.

Se prohíbe:

1. Alterar los registros correspondientes a cada persona empleada.
2. Dejar blancos o espacios.
3. Hacer interlineaciones, raspaduras o enmiendas, las que deberán ser salvadas en el cuadro o espacio respectivo, con firma del trabajador a que se refiere el asiento y control de la autoridad administrativa.
4. Tachar anotaciones, suprimir fojas o alterar su foliatura o registro. Tratándose de registro de hojas móviles, su habilitación se hará por la autoridad administrativa, debiendo estar precedido cada conjunto de hojas por una constancia extendida por dicha autoridad, de la que resulte su número y fecha de habilitación.

##### OMISION DE FORMALIDADES - CARENIA DE VALIDEZ PROBATORIA

Art. 57. — Los libros que carezcan de alguna de las formalidades prescritas en el artículo 56 o que tengan alguno de los defectos allí consignados, no tendrán valor en juicio en 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.

##### APLICACION A LOS REGISTROS, PLANILLAS U OTROS ELEMENTOS DE CONTRALOR

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.

##### OMISION DE SU EXHIBICION - INVERSION DE LA CARGA DE LA PRUEBA - DECLARACION JURADA

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 artículos 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.

##### REMUNERACIONES - INVERSION DE LA CARGA DE LA PRUEBA - FACULTAD DE LOS JUECES

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.

#### INTIMACIONES - PRESUNCION

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.

#### RENUNCIA AL EMPLEO - EXCLUSION DE PRESUNCIONES A SU RESPECTO

Art. 62. — No se admitirán presunciones en contra del trabajador ni derivadas de la ley ni de las convenciones colectivas de trabajo, que conduzcan a sostener la renuncia al empleo o a cualquier otro derecho, sea que las mismas deriven de su silencio o de cualquier otro modo que no implique una forma de comportamiento inequívoco en aquel sentido.

#### DESPIDO - PRESUNCION

Art. 63. — Probada por el trabajador la existencia de la relación de trabajo y su cesación, se presume el despido, salvo prueba en contrario.

#### FIRMA - IMPRESION DIGITAL

Art. 64. — La firma es condición esencial en todos los actos extendidos bajo forma privada, con motivo del contrato de trabajo. Se exceptúan aquellos casos en que se demostrara que el trabajador no sabe o no ha podido firmar, en cuyo caso bastará la individualización mediante impresión digital, pero la validez del acto dependerá de los restantes elementos de prueba que acrediten la efectiva realización del mismo.

#### FIRMA EN BLANCO - INVALIDEZ - MODOS DE OPOSICION

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.

#### FORMULARIOS

Art. 66. — Las cláusulas o rubros insertos en formularios dispuestos o utilizados por el empleador, que no correspondan al impreso, la incorporación a los mismos de declaraciones o cantidades, cancelatorias o liberatorias por más de un concepto u obligación, o diferentes períodos acumulados, se apreciarán por los jueces, en cada caso, en favor del trabajador.

#### CAPÍTULO VII

##### *De los derechos y deberes de las partes*

#### OBLIGACION GENERICA DE LAS PARTES

Art. 67. — Las partes están obligadas, activa y pasivamente, no sólo a lo que resulta expresamente de los términos del contrato, sino a todos aquellos comportamientos que sean consecuencia del mismo, resulten de esta ley, de los estatutos profesionales o convenciones colectivas de trabajo, apreciados con criterio de colaboración y solidaridad.

#### PRINCIPIO DE LA BUENA FE

Art. 68. — Las partes están obligadas a obrar de buena fe, ajustando su conducta a lo que es propio de un buen empleador y de un buen trabajador, tanto al celebrar, ejecutar o extinguir el contrato o la relación de trabajo.

#### FACULTAD DE ORGANIZACION

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.

#### FACULTAD DE DIRECCION

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 trabajador.

#### FACULTAD DE MODIFICAR LAS FORMAS Y MODALIDADES DEL TRABAJO

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



**FACULTADES DISCIPLINARIAS - LIMITACION**

Art. 72. — El empleador podrá aplicar medidas disciplinarias proporcionadas a las faltas o incumplimiento 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, substituya por otra o limite, según los casos.

**MODALIDADES DE SU EJERCICIO**

Art. 73. — El empleador, en todos los casos, deberá ejercitar las facultades que le están conferidas en los artículos anteriores, así como la de disponer suspensiones por razones económicas, en los límites y con arreglo a las condiciones fijadas por la ley, los estatutos profesionales, las convenciones colectivas de trabajo, los consejos de empresa y, si los hubiere, los reglamentos internos que éstos dictaren. Siempre se cuidará de satisfacer las exigencias de la organización del trabajo en la empresa y el respeto debido a la dignidad del trabajador y sus derechos patrimoniales, excluyendo toda forma de abuso del derecho.

**MODIFICACION DEL CONTRATO DE TRABAJO - SU EXCLUSION COMO SANCION DISCIPLINARIA**

Art. 74. — No podrán aplicarse sanciones disciplinarias que constituyan una modificación del contrato de trabajo.

**SUSENSIONES DISCIPLINARIAS ANTERIORES**

Art. 75. — Transcurridos doce (12) meses de la aplicación de una sanción disciplinaria no se la podrá tener en cuenta a ningún efecto.

**CONTROLES PERSONALES**

Art. 76. — Los sistemas de controles personales del trabajador destinados a la protección de los bienes del empleador deberán siempre salvaguardar la dignidad del trabajador y deberán practicarse con discreción y se harán por medios de selección automática destinados a la totalidad del personal.

Los controles del personal femenino deberán estar reservados exclusivamente a personas de su mismo sexo.

**CONOCIMIENTO**

Art. 77. — Los controles referidos en el artículo anterior, así como los relativos a la actividad del trabajador, deberán ser conocidos por éstos.

**APROBACION**

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.

**REGLAMENTACIONES**

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.

**RECONOCIMIENTOS MEDICOS**

Art. 80. — Los reconocimientos médicos, salvo los concernientes a la admisión del trabajador en el empleo y los previstos en materia de higiene y seguridad, sólo podrán efectuarse con las formalidades señaladas en el artículo 227 de esta ley.

**ENCUESTAS Y PESQUISAS - PROHIBICION - LIBERTAD DE EXPRESION**

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.

**PAGO DE LA REMUNERACION**

Art. 82. — El empleador está obligado a satisfacer el pago de la remuneración debida al trabajador en los plazos y condiciones previstos en esta ley.

**DEBER DE SEGURIDAD**

Art. 83. — El empleador debe hacer observar las pausas y limitaciones a la duración del trabajo establecidas en esta ley y demás normas reglamentarias, y adoptar en el ejercicio de la empresa 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.

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

**REINTEGRO DE GASTOS Y RESARCIMIENTO DE DAÑOS**

Art. 84. — El empleador deberá reintegrar al trabajador los gastos suplidos por éste para el cumplimiento adecuado del trabajo, y resarcirlo de los daños sufridos en sus bienes por el hecho y en ocasión del mismo.

## DEBER DE PROTECCION - ALIMENTACION Y VIVIENDA

Art. 85. — El empleador debe prestar protección a la vida y bienes del trabajador cuando éste habite en el establecimiento. Si se le proveyese de alimentación y vivienda, aquélla deberá ser sana y suficiente, y la última, adecuada a las necesidades del trabajador y su familia. Debe efectuar a su costa las reparaciones y reparaciones indispensables, conforme a las exigencias del medio y confort.

## DEBER DE OCUPACION

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, garantizándole 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 aquellas 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 fijen al efecto en los estatutos profesionales o las convenciones colectivas de trabajo.

## DEBER DE DILIGENCIA E INICIATIVA DEL EMPLEADOR

Art. 87. — El empleador deberá cumplir con las obligaciones que resulten de esta ley, de los estatutos profesionales, convenciones colectivas de trabajo y de los sistemas de seguridad social, de modo de posibilitar al trabajador el goce íntegro y oportuno de los beneficios que tales disposiciones le acuerdan. No podrá invocar en ningún caso el incumplimiento de parte del trabajador de las obligaciones que le están asignadas y del que se derive la pérdida total o parcial de aquellos beneficios, si la observancia de las obligaciones dependiese de la iniciativa del empleador y, además, no probase el haber cumplido oportunamente de su parte las que estuviese en su cargo como agente de retención, contribuyente u otra condición similar.

## DEBER DE OBSERVAR LAS OBLIGACIONES FRENTE A LOS ORGANISMOS SINDICALES Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL - CERTIFICADO DE TRABAJO

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 así mismo 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.

## IGUALDAD DE TRATO

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 al empleador.

## DERECHOS DE ESCALAFON, ASCENSOS Y PREFERENCIAS

Art. 90. — El empleador está obligado a preferir, en igualdad de condiciones, a los trabajadores del propio establecimiento para cubrir cargos superiores, y a los eventuales, transitorios o de temporada, para los cargos efectivos y de prestación continua. Los estatutos profesionales y convenciones colectivas deberán prever los procedimientos mediante los cuales los trabajadores que se encuentren en tales condiciones podrán optar por los empleos vacantes o de nueva creación.

## INVENCIONES DEL TRABAJADOR

Art. 91. — Las invenciones o descubrimientos personales del trabajador son propiedad de éste, aun cuando se haya valido de instrumentos que no le pertenecen.

Las invenciones o descubrimientos que se deriven de los procedimientos industriales, métodos o instalaciones del establecimiento o de experimentaciones, investigaciones, mejoras o perfeccionamiento de los ya empleados, son propiedad del empleador. Son igualmente de su propiedad las invenciones o descubrimientos, fórmulas, diseños, materiales y combinaciones que se obtengan habiendo sido el trabajador contratado con tal objeto.

## PREFERENCIA DEL EMPLEADOR - PROHIBICION - SECRETO

Art. 92. — El empleador deberá ser preferido en igualdad de condiciones a los terceros, si el trabajador decidiese la cesión de los derechos a la invención o descubrimiento, en el caso del primer párrafo del artículo 91 de esta ley.

Las partes están obligadas a guardar secreto sobre las invenciones o descubrimientos logrados en cualquiera de aquellas formas.

## DEBERES DE DILIGENCIA Y COLABORACION

Art. 93. — El trabajador debe prestar el servicio con puntualidad, asistencia regular y dedicación adecuada a las características de su empleo y a los medios instrumentales que se le provean.

## DEBER DE FIDELIDAD

Art. 94. — El trabajador debe observar todos aquellos deberes de fidelidad que deriven de la índole de las tareas que tenga asignadas, guardando reserva o secreto de las informaciones a que tenga acceso y que exijan tal comportamiento de su parte.

## CUMPLIMIENTO DE ORDENES E INSTRUCCIONES

Art. 95. — El trabajador debe observar las órdenes e instrucciones que se le impartan sobre el modo de ejecución del trabajo, ya sea por el empleador o sus representantes. Debe conservar los instrumentos o útiles que se le provean para la realización del trabajo, sin que asuma responsabilidad por el deterioro que los mismos sufran derivados del uso.

## RESPONSABILIDAD POR DAÑOS

Art. 96. — El trabajador es responsable ante el empleador de los daños que cause a los intereses de éste, por dolo o culpa grave en el ejercicio de sus funciones.

## DEBER DE NO CONCURRENCIA

Art. 97. — El trabajador debe abstenerse de ejecutar negociaciones por cuenta propia o ajena, que pudieran afectar los intereses del empleador, salvo autorización de éste.

## AUXILIOS O AYUDAS EXTRAORDINARIAS

Art. 98. — El trabajador estará obligado a prestar los auxilios que se requieran, en caso de peligro grave o inminente para las personas o para las cosas incorporadas a la empresa.

## TITULO III

## De las modalidades del contrato de trabajo

## CAPÍTULO I

## Principios generales

## INDETERMINACION DEL PLAZO

Art. 99. — El contrato de trabajo se entenderá celebrado por tiempo indeterminado, salvo que su término resulte de las siguientes circunstancias:

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

La formalización de contratos por plazo determinado en forma sucesiva, que exceda de las

exigencias previstas en el apartado b) de este artículo, convierte al contrato en uno por tiempo indeterminado.

## ALCANCE

Art. 100. — El contrato por tiempo indeterminado dura hasta que el trabajador se encuentre en condiciones de gozar de los beneficios que le asignan los regímenes de seguridad social, por límites de edad y años de servicios, salvo que se configuren algunas de las causales de extinción previstas en la presente ley.

## PRUEBA

Art. 101. — La carga de la prueba de que el contrato es por tiempo determinado estará a cargo del empleador.

## CAPÍTULO II

## Del contrato de trabajo a plazo fijo

## DURACION

Art. 102. — El contrato de trabajo a plazo fijo durará hasta el vencimiento del plazo convenido, no pudiendo celebrarse por más de cinco (5) años.

## DEBER DE PREAVISAR - CONVERSION DEL CONTRATO

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. Aquella que lo omitiera, se entenderá que acepta la conversión del mismo como de plazo indeterminado, salvo acto expreso de renovación de un plazo igual o distinto del previsto originariamente, y sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 99, segunda parte, de esta ley.

## DESPIDO ANTES DEL VENCIMIENTO DEL PLAZO - INDEMNIZACION

Art. 104. — En los contratos a plazo fijo, el despido injustificado dispuesto antes del vencimiento del plazo, dará derecho al trabajador, además de las indemnizaciones que correspondan por extinción del contrato en tales condiciones, a la de daños y perjuicios provenientes del derecho común, la que se fijará en función directa de los que justifique haber sufrido quien los alegue o los que, a falta de demostración, fije el juez o tribunal prudencialmente, por la sola ruptura anticipada del contrato.

Cuando la extinción del contrato se produjere mediante preaviso, y estando el contrato íntegramente cumplido, el trabajador recibirá una suma de dinero equivalente a la indemnización prevista en el artículo 271 de esta ley.

En los casos del párrafo primero de este artículo, si el tiempo que faltare para cumplir el plazo del contrato fuese igual o superior al que corresponda al de preaviso, el reconocimiento de la indemnización por daño suplirá al que

corresponde por omisión de éste, si el monto reconocido fuese también igual o superior a los salarios del mismo.

### CAPÍTULO III

#### *Del contrato de trabajo de temporada*

##### CARACTERIZACION

Art. 105. — Habrá contrato de trabajo de temporada cuando la relación entre las partes, originada en necesidades permanentes de la empresa o explotación, se cumpla en determinadas épocas del año solamente y esté sujeta a repetirse por un lapso dado en cada ciclo en razón de la naturaleza de la actividad.

##### EQUIPARACION DE LOS CONTRATOS A PLAZO FIJO - PERMANENCIA

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 este capítulo.

##### COMPORTAMIENTO DE LAS PARTES A LA EPOCA DE LA REINICIACION DEL TRABAJO - RESPONSABILIDAD

Art. 107. — En tiempo útil u oportuno, antes de la iniciación de cada 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 consiente la 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.

### CAPÍTULO IV

#### *Del contrato de trabajo eventual*

##### CARACTERIZACION

Art. 108. — Cualquiera sea su denominación, se considerará que media contrato de trabajo eventual cuando la actividad del trabajador se ejerce bajo la dependencia de un empleador para la satisfacción de resultados concretos, tenidos en vista por éste, en relación a servicios extraordinarios determinados de antemano, o exigencias extraordinarias y transitorias de la empresa, explotación o establecimiento. Se entenderá además que media tal tipo de relación cuando el vínculo comienza y termina con la

realización de la obra, la ejecución del acto o la prestación de servicio para el que fue contratado el trabajador.

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

##### APLICACION DE LA LEY - CONDICIONES

Art. 109. — Los beneficios provenientes de esta ley se aplicarán a los trabajadores eventuales, en tanto resulten compatibles con la índole de la relación y reúnan los requisitos a que se condiciona la adquisición del derecho a los mismos.

### CAPÍTULO V

#### *Del contrato de trabajo de grupo o por equipo*

##### CARACTERIZACION - RELACION DIRECTA CON EL EMPLEADOR - SUBSTITUCION DE INTEGRANTES - SALARIO COLECTIVO - DISTRIBUCION - COLABORADORES

Art. 110. — Habrá contrato de trabajo de grupo o por equipo cuando el mismo se celebre por un empleador con un grupo de trabajadores que, actuando por intermedio de un delegado o representantes, se obligue a la prestación de servicios propios de la actividad de aquél.

El empleador tendrá, respecto de cada uno de los integrantes del grupo, individualmente, los mismos deberes y obligaciones previstos en esta ley, con las limitaciones que resulten de la modalidad de las tareas a efectuarse y la conformación del grupo.

Si el salario fuese pactado en forma colectiva, los componentes del grupo tendrán derecho a la participación que les corresponda según su contribución al resultado del trabajo. Cuando un trabajador dejase el grupo o equipo, el delegado o representante deberá sustituirlo por otro, proponiendo el nuevo integrante a la aceptación del empleador, si ello resultare indispensable en razón de la modalidad de las tareas a efectuarse y a las calidades personales exigidas en la integración del grupo.

El trabajador que se hubiese retirado tendrá derecho a la liquidación de la participación que le corresponda en el trabajo ya realizado.

Los trabajadores incorporados por el empleador para colaborar con el grupo o equipo no participarán del salario común y correrán por cuenta de aquél.

##### TRABAJO PRESTADO POR INTEGRANTES DE UNA SOCIEDAD - EQUIPARACION - CONDICIONES

Art. 111. — El contrato por el cual una sociedad, asociación, comunidad o grupo de personas, con o sin personalidad jurídica, se obligue a la prestación de servicios, obras o actos propios de una relación de trabajo por parte de sus integrantes, a favor de un tercero, en forma permanente y exclusiva, será considerado contrato de trabajo por equipo, y cada uno de sus



integrantes trabajador dependiente del tercero a quien se hubieran prestado efectivamente los mismos.

#### TITULO IV

### De la remuneración del trabajador

#### CAPÍTULO I

#### *Del sueldo o salario en general*

##### CONCEPTO

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 éste no preste servicios, por la mera circunstancia de haber puesto su fuerza de trabajo a disposición de aquél.

##### FORMAS DE DETERMINAR LA REMUNERACION

Art. 113. — El salario puede fijarse por tiempo o por rendimiento del trabajo, y en este último caso por unidad de obra, comisión individual o colectiva, habilitación, gratificación o participación en las utilidades, e integrarse con premios en cualquiera de sus formas o modalidades.

##### FORMAS DE PAGO - PRESTACIONES COMPLEMENTARIAS

Art. 114. — El salario puede ser satisfecho en dinero, especie, habitación, alimentos o mediante la oportunidad de obtener beneficios o ganancias.

Las prestaciones complementarias, sean en dinero o en especie, integran la remuneración del trabajador.

##### VIATICOS

Art. 115. — Los viáticos serán considerados como remuneración, excepto en la parte efectivamente gastada y acreditada por medio de comprobantes, salvo lo que en particular dispongan los estatutos profesionales y convenciones colectivas de trabajo.

##### REMUNERACION EN DINERO

Art. 116. — Las remuneraciones que se fijen por las convenciones colectivas deberán expresarse, en su totalidad, en dinero.

El empleador no podrá imputar los pagos en especies a más del 20 por ciento del total de la remuneración.

##### COMISIONES

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

##### COMISIONES COLECTIVAS O PORCENTAJES SOBRE VENTAS - DISTRIBUCION

Art. 118. — Si se hubiesen pactado comisiones o porcentajes colectivos sobre ventas, para ser distribuidos entre la totalidad del personal, esa distribución deberá hacerse de modo tal que aquéllas beneficien a todos los trabajadores, según el criterio que se fije para medir su contribución al resultado económico obtenido.

##### PARTICIPACION EN LAS UTILIDADES - HABILITACION O FORMAS SIMILARES

Art. 119. — Si se hubiese pactado una participación en las utilidades, habilitación o formas similares, éstas se liquidarán sobre utilidades netas.

##### VERIFICACION Y CONTROL

Art. 120. — En los casos de los artículos 117, 118 y 119 de esta ley se garantizará a los trabajadores el libre acceso a los libros y demás documentación, a fin de efectuar las comprobaciones y ejercer los controles pertinentes a las ventas y de las utilidades, designando estos a un representante permanente de control, por intermedio de su organización sindical. 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.

##### SALARIOS POR UNIDAD DE OBRA

Art. 121. — Si se hubiesen establecido salarios por hora, pieza u otra forma de trabajo, 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 observancia 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.

##### PROPINAS

Art. 122. — Cuando el trabajador, con motivo del trabajo que preste, tuviese oportunidad de obtener beneficios o ganancias, los ingresos en concepto de propinas o recompensas serán con-

siderados formando parte de la remuneración, si revistieran el carácter de habituales y no estuviesen prohibidas.

#### DETERMINACION DE LA REMUNERACION POR LOS JUECES

Art. 123. — Cuando no hubiese sueldo o salario fijado por convenciones colectivas o actos emanados de autoridad competente, su cuantía será fijada por los jueces ateniéndose a la importancia de los servicios y demás condiciones en que se prestan los mismos, al esfuerzo realizado y a los resultados obtenidos.

#### ONEROSIDAD - PRESUNCION

Art. 124. — El trabajo no se presume gratuito.

### CAPÍTULO II

#### *Del salario mínimo, vital y móvil*

#### CONCEPTO

Art. 125. — Salario mínimo vital es la menor remuneración que debe percibir en efectivo el trabajador sin cargas de familia, en su jornada legal de trabajo, de modo que le asegure alimentación adecuada, vivienda digna, vestuario, asistencia sanitaria, transporte y esparcimientos, vacaciones y previsión.

#### ALCANCE

Art. 126. — Todo trabajador mayor de dieciocho (18) años, tendrá derecho a percibir una remuneración no inferior al salario mínimo vital que se establezca, conforme a la ley y por los organismos respectivos.

#### MODALIDADES DE SU DETERMINACION

Art. 127. — El salario mínimo vital se expresará en montos mensuales, diarios u horarios.

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

#### PROHIBICION DE ABONAR SALARIOS INFERIORES

Art. 128. — Por ninguna causa podrá 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 jornada de trabajo reducida, no impuesta por la calificación, naturaleza o características especiales del trabajo que se preste.

#### MOVILIDAD Y UNIFORMIDAD

Art. 129. — El salario mínimo vital será reajustado periódicamente, conforme a las variaciones del costo de la vida, y no será objeto de quitas zonales.

#### INEMBARGABILIDAD

Art. 130. — El salario mínimo vital es inembargable en la proporción que establezca la reglamentación, salvo por deudas alimentarias.

### CAPÍTULO III

#### *Del salario mínimo profesional*

#### CONCEPTO - RELACION CON EL SALARIO MÍNIMO VITAL

Art. 131. — Cuando por las formas de remuneración adoptadas o de su liquidación, no se pudieran establecer salarios profesionales en las convenciones colectivas, con relación a todos o algunos de los trabajadores comprendidos, se deberá fijar en las mismas el salario mínimo profesional que asegure al trabajador un ingreso adecuado, atendiendo a su profesión, oficio, categoría o calificación.

Este salario, se establecerá previéndose las distinciones de grado correspondientes a las circunstancias precedentemente indicadas, y constituirá la menor retribución que deba percibir en efectivo el trabajador de que se trate.

El salario mínimo profesional no podrá ser inferior, en ningún caso, al salario mínimo vital más una proporción sobre el mismo que establecerá la reglamentación.

#### OPORTUNIDAD DE SU DETERMINACION

Art. 132. — La determinación de los salarios mínimos profesionales se efectuará, en su caso, al concertarse la convención colectiva de trabajo. Si en dicha oportunidad no hubiere acuerdo, será fijado por el mismo organismo que tenga a su cargo la determinación del salario mínimo vital.

Si durante la vigencia de la convención colectiva de trabajo el salario mínimo vital experimentara modificaciones, los salarios mínimos profesionales se corregirán automáticamente en idéntica proporción y a partir de la misma fecha.

### CAPÍTULO IV

#### *De los salarios profesionales*

#### CONCEPTO - REMUNERACIONES SUPERIORES

Art. 133. — A través de las convenciones colectivas o laudos arbitrales con fuerza de tales, y de los actos dictados por la autoridad competente, se fijarán los salarios profesionales que corresponderán a la naturaleza del trabajo, riesgos del mismo, aptitud técnica exigida, capacidad económica y demás características del sector de la actividad a que corresponda la empresa, explotación o establecimiento.

En caso de modificación de estas remuneraciones, en oportunidad de la renovación de las convenciones colectivas o por acto que haga sus veces, los trabajadores que perciban sueldos superiores a los profesionales previstos en los mismos serán acreedores a un incremento proporcional a los acordados con respecto a los salarios profesionales.

## CAPÍTULO V

*Del sueldo anual complementario*

## CONCEPTO

Art. 134. — Se entiende por sueldo anual complementario la doceava parte del total de las remuneraciones definidas en el artículo 112 de esta ley, percibidas por el trabajador en el respectivo año calendario.

## EPOCAS DE PAGO

Art. 135. — El sueldo anual complementario será abonado en dos cuotas: la primera de ellas el treinta de junio y la segunda el treinta y uno de diciembre de cada año. El importe a abonar en cada semestre, será igual a la doceava parte de las retribuciones devengadas en dichos lapsos, determinados de conformidad al artículo 134 de la presente ley.

## EXTINCION DEL CONTRATO DE TRABAJO - PAGO PROPORCIONAL

Art. 136. — Cuando se opere la extinción del contrato de trabajo por cualquier causa, el trabajador o los derechohabientes que determina esta ley, tendrán derecho a percibir la parte del sueldo anual complementario que se establecerá como la doceava parte de las remuneraciones devengadas en la fracción del semestre trabajado, hasta el momento de dejar el servicio.

## CAPÍTULO VI

*De la tutela y pago de la remuneración*

## MEDIOS DE PAGO - CONTROL - INEFICACIA DE LOS PAGOS

Art. 137. — Las remuneraciones en dinero debidas al trabajador por 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 requiriente.

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

## PAGO EN DINERO - ORDENES DE PAGO

Art. 138. — Salvo lo dispuesto en el artículo 137 de esta ley, el pago de las remuneraciones deberá realizarse, bajo pena de nulidad, en dinero efectivo hasta la suma que fije la reglamentación que dicte el Poder Ejecutivo nacional.

Las remuneraciones cuya cuantía excediere de aquellas cuyo pago debe realizarse en dinero efectivo, salvo las excepciones previstas en el artículo 137 de esta ley, podrán abonarse en cheque a la orden del trabajador, o mediante acreditación en cuenta abierta a su nombre y orden, en institución de ahorro oficial.

Para el supuesto previsto por el segundo párrafo del artículo 137, el Banco Central de la República Argentina instituirá un sistema de cheques u órdenes de pago, no transmisibles por vía de endoso, destinado exclusivamente al pago de salarios, que garantice la efectiva provisión de fondos y su conversión en cualquiera de las entidades que integren el sistema bancario. Dicho sistema, además, deberá asegurar el cumplimiento de la obligación de efectuar aportes y contribuciones a cargo del empleador, así como aquellos respecto de los cuales éste hubiera sido instituido como agente de retención.

Si se adoptare tal sistema de pago para el cumplimiento de las obligaciones de parte del empleador, y fuese el mismo omitido, el pago que realizare sin tales requisitos llevará aparejada la misma sanción prevista en el artículo 137, última parte, de esta ley.

## CONSTANCIAS BANCARIAS - PRUEBA DE PAGO

Art. 139. — La documentación obrante en el banco o la constancia que éste entregare al empleador, constituirá prueba suficiente del hecho del pago.

## PERIODOS DE PAGO

Art. 140. — El pago de las remuneraciones deberá realizarse en uno de los siguientes períodos:

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

## REMUNERACIONES ACCESORIAS

Art. 141. — Cuando se hayan estipulado remuneraciones accesorias, deberán abonarse juntamente con la retribución principal.

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

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 de 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.

#### PLAZO

Art. 142. — El pago se efectuará una vez dentro del período que corresponda, dentro de los siguientes plazos máximos: cuatro (4) días hábiles para la remuneración mensual o quincenal, y tres (3) días hábiles para la semanal.

#### DIAS, HORAS Y LUGAR DE PAGO

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 en 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 aquél, 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 así mismo 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 hubiera fijado más de un (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 uno 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 requiriente.

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.

#### ADELANTOS - AUTORIZACION PREVIA

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 hubiere 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.

#### RETENCIONES - DEDUCCIONES Y COMPENSACIONES

Art. 145. — No podrá deducirse, retenerse o compensarse suma alguna que rebaje el monto de las remuneraciones. Quedan comprendidos especialmente en esta prohibición los descuentos, retenciones o compensaciones por entrega de mercaderías, provisión de alimentos, vivienda o alojamiento, uso o empleo de herramientas, o cualquier otra prestación en dinero o en especie.

No se podrá imponer multas al trabajador ni deducirse, retenerse o compensarse por vía de ellas el monto de las remuneraciones.

#### EXCEPCIONES

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



- a) Adelanto de remuneraciones hechas con las formalidades del 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 en cajas de ahorro de instituciones del Estado nacional, de las provincias, de los municipios, sindicales, o de propiedad de asociaciones profesionales de trabajadores, y pago de cuotas por préstamos acordados por esas instituciones al trabajador;
- g) Reintegro del precio de compra de acciones de capital, o de goce adquirido por el trabajador a su empleador, y que corresponda a la empresa en que presta servicios;
- h) Reintegro del precio de compra de mercaderías adquiridas en el establecimiento de propiedad del empleador, cuando fueran exclusivamente de las que se fabrican o producen en él o de las propias del género que constituye el giro de su comercio y que se expenden en el mismo;
- i) Reintegro del precio de compra de vivienda del que sea acreedor el empleador, según planes aprobados por la autoridad competente. La deducción no podrá exceder del veinticinco por ciento (25 %) del monto del salario.

**PORCENTAJE MAXIMO DE RETENCION - AUTORIZACION ADMINISTRATIVA - CONFORMIDAD DEL TRABAJADOR**

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 practiquen.

Las mismas podrán consistir además, siempre dentro de dicha proporción, en sumas fijas y previamente determinadas. En ningún caso po-

drán 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 del organismo competente, exigencias ambas que deberán reunirse en cada caso particular, aunque la autorización puede ser conferida, con carácter general, a un empleador o grupo de empleadores, a efectos de su utilización respecto de la totalidad de su personal y mientras no le fuese revocada por la misma autoridad que la concediera.

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

**OTROS RECAUDOS - CONTROL**

Art. 148. — Además de los recaudos previstos en el artículo 147 de esta ley, para que proceda la deducción, retención o compensación en los casos de los incisos d), g), h) e i) del artículo 146 se requerirá el cumplimiento de las siguientes condiciones:

- a) Que el precio de las mercaderías no sea superior al corriente en plaza;
- b) Que el empleador o vendedor, según los casos, haya acordado sobre los precios una bonificación razonable al trabajador adquirente;
- c) Que la venta haya existido en realidad y no encubra una maniobra dirigida a disminuir el monto de la remuneración del trabajador;
- d) Que no haya mediado exigencia de parte del empleador para la adquisición de tales mercaderías.

La autoridad de aplicación está facultada para implantar los instrumentos de control apropiados, que serán obligatorios para el empleador.

**DAÑOS GRAVES E INTENCIONALES - CADUCIDAD**

Art. 149. — Exceptúase 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 results de las acciones que sean pertinentes. La acción de responsabilidad caducará a los treinta (30) días.

## CONTRATISTAS E INTERMEDIARIOS

Art. 150. — Sin perjuicio de lo dispuesto en los artículos 31 y 32 de esta ley, los trabajadores contratados por contratistas o intermediarios tendrán derecho a exigir al empleador principal solidario, para los cuales dichos contratistas o intermediarios presten servicios o ejecuten obras, que retengan, de lo que deben percibir éstos, y les hagan pago del importe de lo adeudado en concepto de remuneraciones u otros derechos apreciables en dinero provenientes de la relación laboral.

El empleador principal solidario podrá, así mismo, retener de lo que deben percibir los contratistas o intermediarios los importes que éstos adeudaren a los organismos de seguridad social con motivo de la relación laboral con los trabajadores contratados por dichos contratistas o intermediarios, que deberá depositar a la orden de los correspondientes organismos dentro de los quince (15) días de retenidos. La retención procederá aunque los contratistas o intermediarios no adeudaren a los trabajadores importe alguno por los conceptos indicados en el párrafo anterior.

## MORA

Art. 151. — La mora en el pago de las remuneraciones se producirá por el solo vencimiento de los plazos señalados en el artículo 142 de esta ley, y cuando el empleador deduzca, retenga o compense todo o parte del salario, contra las prescripciones de los artículos 145, 146 y 147.

## RECIBOS Y OTROS COMPROBANTES DE PAGO

Art. 152. — Todo pago en concepto de salario u otra forma de remuneración deberá instrumentarse mediante recibo firmado por el trabajador, o en las condiciones del artículo 64 de esta ley, si fuese el caso, los que deberán ajustarse en su forma y contenido a las disposiciones siguientes.

## DOBLE EJEMPLAR

Art. 153. — El recibo será confeccionado por el empleador en doble ejemplar debiendo hacer entrega del duplicado al trabajador.

## CONTENIDO NECESARIO

Art. 154. — El recibo de pago deberá necesariamente contener, como mínimo, las siguientes enunciaciones:

- a) Nombre íntegro o razón social del empleador y su domicilio;
- b) Nombre y apellido del trabajador y su calificación profesional;
- c) Todo tipo de remuneración que perciba, con indicación substancial de su determinación. Si se tratase de porcentajes o comisiones de ventas, se indicarán los importes totales de estas últimas, y el porcentaje o comisión asignada al trabajador;
- d) Los requisitos del artículo 12 del decreto

17-250/67;

- e) Total bruto de la remuneración básica o fija y porcentual devengado y tiempo que corresponda. En los trabajos remunerados a jornal o por hora, el número de jornadas u horas trabajadas, y si se tratase de remuneración por pieza o medida, número de éstas, importe por unidad adoptado y monto global correspondiente al lapso liquidado;
- f) Importe de las deducciones que se efectúan por aportes jubilatorios u otras autorizadas por esta ley; embargos y demás descuentos que legalmente correspondan;
- g) Importe neto percibido;
- h) Constancia de la recepción del duplicado por el trabajador;
- i) Lugar y fecha que deberán corresponder al pago real y efectivo de la remuneración al trabajador;
- j) En el caso de los artículos 137 y 143 de esta ley, firma y sello de los funcionarios o agentes dependientes de la autoridad y supervisor de los pagos.

## RECIBOS SEPARADOS

Art. 155. — El importe de remuneraciones por vacaciones, licencias pagas, asignaciones familiares y las que correspondan a indemnizaciones debidas al trabajador con motivo de la relación de trabajo o su extinción, 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 a usar un recibo único.

## VALIDEZ PROBATORIA

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.

## CONSERVACION - PLAZO

Art. 157. — El empleador deberá conservar los recibos y otras constancias de pago durante todo el plazo correspondiente a la prescripción liberatoria del beneficio de que se trate.

El pago hecho por un último o ulteriores períodos no hace presumir el pago de los anteriores.

## LIBROS Y REGISTROS - EXIGENCIA DEL RECIBO DE PAGO

Art. 158. — La firma que se exigiera al trabajador en libros, planillas o documentos similares no excluye el otorgamiento de los recibos de pago con el contenido y formalidades previstas en esta ley.

## RENUNCIA • NULIDAD

Art. 159. — El recibo no debe contener renunciaciones de ninguna especie, ni puede ser utilizado para instrumentar la extinción de la relación laboral o la alteración de la calificación profesional en perjuicio del trabajador. Toda mención que contravenga esta disposición será nula.

## RECIBOS Y OTROS COMPROBANTES DE PAGOS ESPECIALES

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.

## CUOTA DE EMBARGABILIDAD

Art. 161. — Las remuneraciones debidas a los trabajadores serán inembargables en la proporción resultante de la aplicación del artículo 130, salvo por deudas alimentarias.

En lo que exceda de este monto, quedarán afectadas a embargo en la proporción que fije la reglamentación que dicte el Poder Ejecutivo nacional, con la salvedad de las cuotas por alimentos o litis expensas, las que deberán ser fijadas dentro de los límites que permita la subsistencia del alimentante.

## CESION

Art. 162. — Las remuneraciones que deba percibir el trabajador, las asignaciones familiares y cualquier otro rubro que configuren créditos emergentes de la relación laboral, incluyéndose las indemnizaciones que le fuesen debidas con motivo del contrato o relación de trabajo o su extinción no podrán ser cedidas ni afectadas a terceros por derecho o título alguno.

## APLICACION AL PAGO DE INDEMNIZACIONES U OTROS BENEFICIOS

Art. 163. — Lo dispuesto en el presente capítulo, en lo que resulte aplicable, regirá respecto de las indemnizaciones debidas al trabajador o sus derechohabientes, con motivo del contrato de trabajo o de su extinción.

## TITULO V

## De las vacaciones y otras licencias

## CAPÍTULO I

*Régimen general*

## LICENCIA ORDINARIA

Art. 164. — El trabajador gozará de un período mínimo y continuado de descanso anual remunerado por los siguientes plazos:

- a) De catorce (14) días corridos cuando la antigüedad en el empleo no exceda de cinco (5) años;
- b) De veintiún (21) días corridos cuando siendo la antigüedad mayor de cinco (5) años no exceda de diez (10);
- c) De veintiocho (28) días corridos, cuando la antigüedad siendo mayor de diez (10) años no exceda de veinte (20);
- d) De treinta y cinco (35) días corridos, cuando la antigüedad exceda de veinte (20) años.

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

## REQUISITOS PARA SU GOCE - COMIENZO DE LA LICENCIA

Art. 165. — El trabajador, para tener derecho cada año al beneficio establecido en el artículo 164 de esta ley, deberá haber prestado servicios durante la mitad, como mínimo, de los días hábiles, comprendidos en el año calendario o aniversario respectivo. A este efecto se computarán como hábiles los días feriados en que el trabajador debiera normalmente prestar servicios.

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

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

## TIEMPO TRABAJADO - SU COMPUTO

Art. 166. — Se computarán como trabajados los días en que el trabajador no preste servicios por gozar de una licencia legal o convencional, o por estar afectado por una enfermedad inculpable o por infortunio en el trabajo, o por otras causas no imputables al mismo.

## FALTA DE TIEMPO MINIMO - LICENCIA PROPORCIONAL

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 (20) días de trabajo efectivo, computable de acuerdo al artículo anterior.

En el caso de cierre del establecimiento por vacaciones, por un período superior al tiempo de licencia que pueda corresponderle 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.

## EPOCA DE OTORGAMIENTO - COMUNICACION

Art. 168. — El empleador deberá conceder el goce de las vacaciones de cada año, dentro del período comprendido entre el 1º 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 quince (15) días, a la autoridad de aplicación y al trabajador, ello sin perjuicio de que las convenciones colectivas puedan instituir sistemas distintos acordes con las modalidades de cada actividad.

La autoridad de aplicación, mediante resolución fundada, y previa intervención de la asociación profesional respectiva, podrá autorizar la concesión de vacaciones en períodos distintos a los fijados, cuando así lo requiera la característica especial de la actividad de que se trate.

## RETRIBUCION

Art. 169. — El trabajador percibirá retribución durante el período de vacaciones, la que se determinará de la siguiente manera:

- a) Tratándose de trabajos remunerados con sueldo mensual, dividiendo por veinticinco (25) el importe del sueldo que perciba al momento de su otorgamiento;
- b) Si la remuneración se hubiere fijado por día o por hora, se abonará por cada día de vacación el importe que le hubiere correspondido percibir al trabajador en la jornada anterior a la fecha en que comience en el goce de las mismas, tomando a tal efecto la remuneración que deba abonarse conforme a las normas legales o convencionales o a lo pactado, si fuere mayor. Si la jornada habitual fuere superior a la de ocho (8) horas, se tomará como jornada la real, en tanto no exceda de nueve (9) horas. Cuando la jornada tomada en consideración sea, por razones circunstanciales, inferior a la habitual del trabajador, la remuneración se calculará como si la misma coincidiera con la legal. Si el trabajador remunerado por día o por hora hubiere percibido además remuneraciones accesorias, tales como por horas complementarias, se estará a lo que prevén los incisos siguientes;
- c) En caso de salario a destajo, comisiones individuales o colectivas, porcentajes u otras formas variables, de acuerdo al promedio de los sueldos devengados durante el año que corresponda al otorgamiento de las vacaciones o, a opción del trabajador, durante los últimos seis (6) meses de prestación de servicios;
- d) Se entenderá integrando la remuneración del trabajador todo lo que éste perciba por trabajos ordinarios o extraordinarios, bonificación por antigüedad u otras remuneraciones accesorias.

La retribución correspondiente al período de vacaciones deberá ser satisfecha a la iniciación del mismo.

## INDEMNIZACION

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 media el valor correspondiente a los períodos adeudados.

## OMISION DEL OTORGAMIENTO - FALTA DE PAGO DE LOS SALARIOS

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.

## CAPÍTULO II

*Régimen de las licencias especiales*

## CLASES

Art. 172. — El trabajador gozará de las siguientes licencias especiales:

- a) Por nacimiento de hijo, dos (2) días corridos;
- b) Por matrimonio, diez (10) días corridos;
- c) Por fallecimiento del cónyuge o de la persona con la cual estuviese unido en aparente matrimonio, en las condiciones establecidas en la presente ley; de hijos o de padres, tres (3) días corridos;
- d) Por fallecimiento de hermano, un (1) día;
- e) Para rendir examen en la enseñanza media o universitaria, dos (2) días corridos por examen, con un máximo de diez (10) días por año calendario.



## SALARIO - CALCULO

Art. 173. — Las licencias a que se refiere el artículo 172 serán pagas, y el salario se calculará con arreglo a lo dispuesto en el artículo 169 de esta ley.

## DIA HABIL

Art. 174. — En las licencias referidas en los incisos a), c) y d) del artículo 172, deberá necesariamente computarse un día hábil, cuando las mismas coincidieran con días domingo, feriados o no laborables.

## LICENCIA POR EXAMEN - REQUISITOS

Art. 175. — A los efectos del otorgamiento de la licencia a que alude el inciso e) del artículo 172, los exámenes deberán estar referidos a los planes de enseñanza oficiales o autorizados por organismo provincial o nacional competente.

El beneficiario deberá acreditar ante el empleador haber rendido el examen mediante la presentación del certificado expedido por el instituto en el cual curse los estudios.

## CAPÍTULO III

*Disposiciones comunes*

## COMPENSACION EN DINERO - PROHIBICION

Art. 176. — Las vacaciones previstas en este título no son compensables en dinero, salvo lo dispuesto en el artículo 170 de esta ley.

## TRABAJADORES DE TEMPORADA

Art. 177. — Los trabajadores que presten servicios discontinuos o de temporada, tendrán derecho a un período anual de vacaciones al concluir cada ciclo de trabajo, graduada su extensión de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 167 de esta ley.

## REGIMENES MAS FAVORABLES

Art. 178. — Lo dispuesto en el presente título no modifica el derecho más favorable que acuerden a los trabajadores los estatutos profesionales o las convenciones colectivas de trabajo.

## ACUMULACION

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.

## TITULO VI

**De los feriados obligatorios y días no laborables**

Art. 180. — Serán feriados nacionales y días no laborables los establecidos en el régimen legal y convencional que los regule.

## APLICACION DE LAS NORMAS SOBRE DESCANSO SEMANAL - SALARIO - SUPLEMENTACION

Art. 181. — En los días feriados nacionales rigen las normas legales sobre el 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 domingo.

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

## DIAS NO LABORABLES - OPCION

Art. 182. — En los días no laborables, el trabajo será optativo para el empleador, salvo en bancos, seguros y actividades afines, conforme lo determine la reglamentación. En dichos días, los trabajadores que presten servicio, percibirán el salario simple.

En caso de optar el empleador como día no laborable, el jornal será igualmente abonado al trabajador.

## CONDICIONES PARA PERCIBIR EL SALARIO

Art. 183. — Los trabajadores tendrán derecho a percibir la remuneración indicada en el artículo 181, párrafo primero, siempre que hubiesen trabajado a las órdenes de un mismo empleador cuarenta y ocho (48) horas o seis (6) jornadas dentro del término de diez (10) días hábiles anteriores al feriado.

Igual derecho tendrán los que hubiesen trabajado la víspera hábil del día feriado y continuaran trabajando en cualquiera de los cinco (5) días hábiles subsiguientes.

## SALARIO - SU DETERMINACION

Art. 184. — Para liquidar las remuneraciones se tomará como base de su cálculo lo dispuesto en el artículo 169. Si se tratase de personal a destajo, se tomará como salario base el promedio de lo percibido en los seis (6) días de trabajo efectivo inmediatamente anteriores al feriado, o el que corresponde al menor número de días trabajados.

En el caso de trabajadores remunerados por otra forma variable, la determinación se efectuará tomando como base el promedio percibido en los treinta (30) días inmediatamente anteriores al feriado.

## CASO DE ACCIDENTE O ENFERMEDAD

Art. 185. — En caso de accidente o enfermedad, los salarios correspondientes a los días feriados se liquidarán de acuerdo a los artículos 181 y 182 de esta ley.

## TRABAJO A DOMICILIO

Art. 186. — Los estatutos profesionales y las convenciones colectivas de trabajo regularán las condiciones que debe reunir el trabajador y la forma del cálculo del salario en el caso del trabajo a domicilio.

## TITULO VII

## Trabajos de mujeres

## CAPÍTULO I

*Disposiciones generales*

## CAPACIDAD - PROHIBICION DE TRATO DISCRIMINATORIO

Art. 187. — La mujer podrá celebrar toda clase de contrato de trabajo, no pudiendo consagrarse por las convenciones colectivas de trabajo, o reglamentaciones autorizadas, ningún tipo de discriminación en su empleo fundada en el sexo o estado civil de la misma, aunque este último se altere en el curso de la relación laboral.

En las convenciones colectivas o tarifas de salarios que se elaboren se garantizará la plena observancia del principio de igualdad de retribución por trabajo de igual valor.

## JORNADA DE TRABAJO

Art. 188. — No podrá ocuparse en ningún tipo de tareas a mujeres mayores de dieciocho (18) años, más de ocho (8) horas diarias o cuarenta y ocho (48) semanales.

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 a adecuar la extensión de la jornada de trabajo de la mujer en sus respectivos ámbitos, se tendrán por incorporadas, con ese alcance, a la normativa federal sobre la materia.

## TRABAJO NOCTURNO - ESPECTACULOS PUBLICOS

Art. 189. — No se podrá ocupar a mujeres en trabajos nocturnos, entendiéndose por tales el intervalo comprendido entre las veinte (20) y las seis (6) horas del día siguiente, salvo en aquellos de naturaleza no industrial que deban ser preferentemente desempeñados por mujeres.

En los establecimientos de espectáculos públicos nocturnos podrán trabajar mujeres mayores de dieciocho (18) años. En caso de establecimientos fabriles, que desarrollen tareas en tres turnos diarios que abarquen las veinticuatro (24) horas del día, el período de prohibición absoluta del primer párrafo será substituido por uno comprendido entre las veintidós (22) y las seis (6) horas del día siguiente.

## DESCANSO AL MEDIODIA

Art. 190. — Las mujeres que trabajen en horas de la mañana y de la tarde dispondrán de un descanso de dos (2) horas al mediodía, salvo que por la extensión de la jornada a que estuviese sometida la trabajadora, las características de las tareas que realice, los perjuicios que la interrupción del trabajo pudiese ocasionar a las

propias beneficiarias o al interés general, se autorizase la adopción de horarios continuos, con supresión o reducción de dicho período de descanso.

## TRABAJO A DOMICILIO - PROHIBICION

Art. 191. — Queda prohibido encargar la ejecución de trabajos a domicilio a mujeres ocupadas en algún local u otra dependencia de la empresa.

## TAREAS PENOSAS, PELIGROSAS O INSALUBRES - PROHIBICION

Art. 192. — Queda prohibido ocupar a mujeres en trabajos que revistan carácter penoso, peligroso o insalubre.

La reglamentación determinará las industrias comprendidas en esta prohibición.

Regirá con respecto al empleo de mujeres lo dispuesto en el artículo 212.

## CAPÍTULO II

*De la protección de la maternidad*

## PROHIBICION DE TRABAJAR - CONSERVACION DEL EMPLEO - DESPIDO POR CAUSA DEL EMBARAZO

Art. 193. — Queda prohibido el trabajo del personal femenino, dentro de cuarenta y cinco (45) días antes del parto hasta cuarenta y cinco (45) días después del mismo. Sin embargo, la interesada podrá optar por que se le reduzca la licencia anterior al parto, que en ningún caso podrá ser inferior a treinta (30) 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 artículo 80 de esta ley.

La trabajadora conservará su 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 de 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 artículo 225 de esta ley.

La mujer que fuere despedida durante los plazos previstos en este artículo tendrá derecho a percibir una indemnización duplicada a la prevista en el artículo 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.

#### PRESUNCION

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 (6) 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 artículo 198 de esta ley.

#### DESCANSOS DIARIOS POR LACTANCIA

Art. 195. — Toda trabajadora madre de lactante podrá disponer de dos (2) descansos de media hora para amamantar a su hijo, en el transcurso de la jornada de trabajo.

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

### CAPÍTULO III

#### *De la prohibición del despido por causa de matrimonio*

#### NULIDAD

Art. 196. — Serán nulos y sin valor los actos o contratos de cualquier naturaleza que se celebren entre las partes, o las reglamentaciones internas que se dicten, que establezcan para su personal el despido por causa de matrimonio.

#### PRESUNCION

Art. 197. — Se considera que el despido responde a la causa mencionada cuando el mismo fuese dispuesto sin invocación de causa por el empleador, o no fuese probada la que se invocare, y el despido se produzca dentro del plazo de seis (6) meses antes o después de celebrado el matrimonio.

#### INDEMNIZACION ESPECIAL

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.

### CAPÍTULO IV

#### *Del estado de excedencia*

#### DISTINTAS SITUACIONES - OPCION EN FAVOR DE LA MUJER

Art. 199. — La mujer trabajadora que, vigente la relación laboral, tuviera un hijo y conti-

nua residendo en el país podrá optar entre las siguientes situaciones:

- Continuar su trabajo en la empresa, en las mismas condiciones en que lo venía haciendo;
- Rescindir su contrato de trabajo, percibiendo la compensación por tiempo de servicio que le asigna esta ley, o los mayores beneficios que surjan de los estatutos profesionales o convenciones colectivas de trabajo;
- Quedar en situación de excedencia por un período no inferior a seis (6) meses ni superior a un (1) año.

Se considera situación de excedencia la que asuma voluntariamente la mujer trabajadora que le permite reintegrarse a las tareas que desempeñaba en la empresa a la época del alumbramiento, dentro de los plazos fijados, u optar en el momento de la finalización de las licencias que pudieren haberle correspondido, por la 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 plazo 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.

#### REINGRESO

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 (60) días del pedido formal que efectúe:

- En cargo de la misma categoría que tenía al momento del alumbramiento o de la enfermedad del hijo;
- 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.

#### REQUISITO DE ANTIGÜEDAD

Art. 201. — Para gozar de los derechos del artículo 199, apartados b) y c), de esta ley, la tra-

bajadora deberá tener un (1) año de antigüedad, como mínimo, en la empresa.

#### COMPENSACION POR TIEMPO DE SERVICIO

Art. 202. — La compensación del artículo 199, apartado b), será equivalente al veinticinco por ciento de la remuneración de la trabajadora, calculada en base al promedio fijado en el artículo 266 por cada año de servicio, la que no podrá exceder de un salario mínimo vital por año de servicio o fracción mayor de tres (3) meses.

#### OPCION TACITA

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.

### TITULO VIII

#### Del trabajo de los menores

##### DISPOSICIONES GENERALES - CAPACIDAD - IGUALDAD DE REMUNERACION - APRENDIZAJE Y ORIENTACION PROFESIONAL

Art. 204. — 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 34 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.

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.

##### CERTIFICADO DE APTITUD FISICA

Art. 205. — El empleador, al contratar trabajadores de uno u otro sexo, menores de dieciocho (18) años, deberá exigir de los mismos o de sus representantes legales, un certificado médico que acredite su aptitud para el trabajo, y someterlos a los reconocimientos médicos periódicos que prevean las reglamentaciones respectivas.

##### MENORES DE 14 AÑOS - PROHIBICION DE SU EMPLEO

Art. 206. — Queda prohibido a los empleadores ocupar menores de catorce (14) años en cualquier tipo de actividad, persiga o no fines

Esa prohibición no alcanzará, cuando medie autorización del ministerio pupilar a aquellos menores ocupados en las empresas en que sólo trabajan los miembros de la misma familia y siempre que no se trate de ocupaciones nocivas, perjudiciales o peligrosas.

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 exigida.

##### JORNADA DE TRABAJO - TRABAJO NOCTURNO

Art. 207. — 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 laborales.

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

No se podrá ocupar 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 189, última parte, de esta ley, pero sólo para los menores varones de más de dieciséis (16) años.

##### DESCANSO AL MEDIODIA - TRABAJO A DOMICILIO - TAREAS PENOSAS, PELIGROSAS O INSALUBRES - REMISION

Art. 208. — 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 190, 191 y 192 de esta ley.

##### AHORRO

Art. 209. — El empleador, dentro de los treinta (30) días de la ocupación de un menor comprendido entre los catorce (14) y dieciocho (18) años, deberá gestionar la obtención de una libreta de ahorro, de la institución de ahorro oficial, la cual permanecerá en su poder y custodia 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 dieciocho (18) años de edad.

##### IMPORTE A DEPOSITAR - COMPROBACION

Art. 210. — El empleador deberá depositar en la cuenta del menor el diez por ciento (10 %)



de la remuneración que le corresponda, dentro de los tres (3) días subsiguientes a su pago, importe que le será deducido de aquélla.

El empleador deberá acreditar ante la autoridad administrativa, el menor o sus representantes legales, el cumplimiento oportuno de lo dispuesto en el presente artículo.

#### VACACIONES

Art. 211. — Los menores de uno u otro sexo gozarán de un período mínimo de licencia anual, no inferior a quince (15) días, en las condiciones previstas en el título V de esta ley.

#### ACCIDENTE O ENFERMEDAD - PRESUNCION DE CULPA DEL EMPLEADOR

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.

### TITULO IX

## De la duración del trabajo y descanso semanal

### CAPÍTULO I

#### Jornada de trabajo

#### DETERMINACION

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, a la normativa federal sobre la materia.

#### CONCEPTO - DISTRIBUCION DEL TIEMPO DE TRABAJO - LIMITACIONES

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 de lo dispuesto 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 del trabajo exclusivamente al cumplimiento de la tarea asignada al trabajador o del acto o conjunto de actos a ejecutar.

#### JORNADA REDUCIDA O DE TIEMPO LIMITADO

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.

#### LIMITE MAXIMO: EXCEPCIONES

Art. 216. — El límite de duración del trabajo admitirá las excepciones que las leyes consagren en razón de la índole de la actividad, del carácter del empleo del trabajador y de las circunstancias permanentes o temporarias que hagan admisibles las mismas, en las condiciones que fije la reglamentación.

#### TRABAJO NOCTURNO E INSALUBRE

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.

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 sobre un determinado período 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.

#### HORAS SUPLEMENTARIAS

Art. 218. — El empleador deberá abonar al trabajador que preste servicios en horas suplementarias, medie o no autorización del organismo administrativo competente, un recargo del cincuenta por ciento (50 %) calculado sobre el salario habitual, si se tratare de días comunes, y del ciento por ciento (100 %) en días sábado después de las trece (13) horas, domingo y feriados.

#### HORARIO - ANUNCIOS

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.

# **OBLIGACION DE PRESTAR SERVICIOS EN HORAS SUPLEMENTARIAS**

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.

## **CAPÍTULO II**

### **Del descanso semanal**

#### **PROHIBICION DE TRABAJAR**

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.

#### **SALARIOS**

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.

#### **EXCEPCIONES - EXCLUSION**

Art. 223. — En ningún caso se podrán aplicar las excepciones que se dicten a los trabajadores menores de dieciséis (16) años.

#### **SALARIOS POR DIAS DE DESCANSO NO GOZADOS**

Art. 224. — Cuando el trabajador preste servicios en los días y horas mencionados en el artículo 221, medie o no autorización, sea por disposición del empleador o por cualquiera de las circunstancias previstas en el artículo 220, o por estar comprendido en las excepciones que con carácter permanente o transitorio se dicten, y se omitiere el otorgamiento de descanso compensatorio en tiempo y forma, el trabajador podrá hacer uso de ese derecho a partir del primer día hábil de la semana subsiguiente, previa comunicación formal de ello efectuada con una anticipación no menor de 24 horas. El empleador, en tal caso, estará obligado a abonar el salario habitual con el ciento por ciento (100 %) de recargo.

## **TÍTULO X**

### **De la suspensión de ciertos efectos del contrato de trabajo**

#### **CAPÍTULO I**

#### **De los accidentes y enfermedades inculpables**

##### **PLAZO - REMUNERACION**

Art. 225. — Cada accidente o enfermedad inculpable que impida la prestación del servicio no afectará el derecho del trabajador a percibir su remuneración durante un período de tres (3) meses, si su antigüedad en el servicio fuere

menor de cinco (5) años, y de seis (6) meses si fuera mayor. En los casos que el trabajador tuviere carga de familia y por las mismas circunstancias se encontrara impedido de concurrir al trabajo, los períodos durante los cuales tendrá derecho a percibir su remuneración se extenderán a seis (6) y doce (12) meses respectivamente, según si su antigüedad fuese inferior o superior a cinco (5) años. La recidiva de enfermedades crónicas no será considerada enfermedad, salvo que se manifestara transcurridos los dos (2) años. La remuneración que en estos casos corresponda abonar al trabajador se liquidará conforme a la que perciba en el momento de la interrupción de los servicios, con más los aumentos que durante el período de interrupción fueren acordados a los de su misma categoría por aplicación de una norma legal, convención colectiva de trabajo o decisión del empleador. Si el salario estuviere integrado por remuneraciones variables, se liquidará en cuanto a esta parte según el promedio de lo percibido en el último semestre de prestación de servicios, no pudiendo, en ningún caso, la remuneración del trabajador enfermo o accidentado ser inferior a la que hubiese percibido de no haberse operado el impedimento. Las prestaciones en especie que el trabajador dejare de percibir como consecuencia del accidente o enfermedad serán valorizadas adecuadamente.

La suspensión por causas económicas dispuesta por el empleador no afectará el derecho del trabajador a percibir la remuneración por los plazos previstos, sea que aquella se dispusiera estando el trabajador enfermo o accidentado, o que estas circunstancias fuesen sobrevinientes.

#### **AVISO AL EMPLEADOR**

Art. 226. — El trabajador deberá dar aviso oportuno al empleador de la enfermedad o accidente. Su omisión 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.

#### **ELECCION DEL MEDICO - CONTROL - CASO DE DISCREPANCIA**

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 cumplierse con este requisito, se estará al certificado presentado por el trabajador.

#### **CONSERVACION DEL EMPLEO**

Art. 228. — Vencidos los plazos de interrupción del trabajo por causa de accidente o enfer-

medad inculpable, si el trabajador no estuviera en condiciones de volver a su empleo, el empleador deberá conservárselo durante el plazo de un (1) año, contado desde el vencimiento de aquéllos. El cumplimiento de este plazo no produce por sí solo la extinción del contrato.

#### REINCORPORACION

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.

#### DESPIDO DEL TRABAJADOR

Art. 230. — Si el empleador despidiese al trabajador durante el plazo de las interrupciones pagas por accidente o enfermedad inculpable, deberá abonar, además de las indemnizaciones por despido injustificado, los salarios correspondientes a todo el tiempo que faltare para el vencimiento de aquella o a la fecha del alta, según demostración que hiciese el trabajador.

#### CAPÍTULO II

##### *Servicio militar y convocatorias especiales*

#### RESERVA DEL EMPLEO - COMPUTO COMO TIEMPO DE SERVICIO

Art. 231. — El empleador conservará el empleo al trabajador cuando éste deba prestar servicio militar obligatorio, por llamado ordinario, movilización o convocatorias especiales, desde la fecha de su convocatoria y hasta treinta (30) días después de concluido el servicio.

El tiempo de permanencia en el servicio será considerado período de trabajo a los efectos del cómputo de su antigüedad, frente a los beneficios que por esta ley, estatutos profesionales o convenciones colectivas de trabajo le hubiesen correspondido en el caso de haber prestado servicios. El tiempo de permanencia en servicio será considerado para determinar los promedios de remuneración a los fines de la aplicación de las mismas disposiciones.

#### CAPÍTULO III

##### *Del desempeño de cargos electivos*

#### RESERVA DEL EMPLEO - COMPUTO COMO TIEMPO DE SERVICIO

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 despedidos 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.

#### DESPIDO O NO REINCORPORACION DEL TRABAJADOR

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

- 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;
- 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.

#### CAPÍTULO IV

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

#### RESERVA DEL EMPLEO - COMPUTO COMO TIEMPO DE SERVICIO - FUERO SINDICAL

Art. 234. — Los trabajadores que se encontraren en las condiciones previstas en el pre-

sente capítulo y que, por razón del desempeño de esos cargos, dejaren de prestar servicios, tendrán derecho a la reserva de su empleo por parte del empleador y a su reincorporación hasta treinta (30) días después de concluido el ejercicio de sus funciones, no pudiendo ser despedidos durante los plazos que fije la ley respectiva, a partir de la cesación de las mismas. El período de tiempo durante el cual los trabajadores hubieran desempeñado las funciones precedentemente aludidas será considerado período de trabajo en las mismas condiciones y con el alcance de los artículos 231 y 232, segunda parte, sin perjuicio de los mayores beneficios que sobre la materia establezca la ley de garantía de la actividad sindical.

#### CAPÍTULO V

##### *De las suspensiones por causas económicas y disciplinarias*

##### REQUISITOS DE SU VALIDEZ

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.

##### JUSTA CAUSA

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.

##### PLAZO MAXIMO - REMISION

Art. 237. — Las suspensiones fundadas en razones disciplinarias o debidas a falta o disminución de trabajo no imputables al empleador, no podrán exceder de treinta (30) días en un año, contados a partir de la primera suspensión.

Las suspensiones fundadas en razones disciplinarias deberán ajustarse a lo dispuesto por el artículo 72, sin perjuicio de las condiciones que se fijaren en función de lo previsto en el artículo 73.

##### FUERZA MAYOR

Art. 238. — Las suspensiones fundadas por fuerza mayor debidamente comprobada 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.

##### SITUACION DE DESPIDO

Art. 239. — Toda suspensión dispuesta por el empleador de las previstas en los artículos 236, 237 y 238 que excedan de los plazos fijados o en su conjunto y cualquiera fuese la causa que la motivare, de noventa (90) días en un (1) año, a partir de la primera suspensión y no aceptada por el trabajador, dará derecho a éste a considerarse despedido.

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

##### SALARIOS DE SUSPENSION

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 mediado impugnación de la suspensión y haya o no ejercitado el derecho que le está conferido por el artículo 239 de esta ley.

##### SUSPENSION PREVENTIVA - DENUNCIA DEL EMPLEADOR Y DE TERCEROS

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.

##### SUSPENSIONES INJURIOSAS

Art. 242. — Las suspensiones dispuestas por el empleador menores de treinta (30) días, que por las circunstancias del caso o la índole o naturaleza de la relación resultasen agraviantes o injuriosas para el trabajador y no fuesen aceptadas por éste, le darán derecho a considerarse en situación de despido.

#### CAPÍTULO VI

##### *Efectos de la huelga y otras medidas de acción directa*

##### ALCANCE - REINTEGRACION DEL TRABAJADOR - PROHIBICION DE TRATO DISCRIMINATORIO

Art. 243. — La huelga y las otras medidas de acción directa que interrumpan la prestación de



los servicios sólo suspenderán los efectos, de la relación laboral por todo el tiempo que duren.

La participación en ella del trabajador en ningún caso puede constituir causa de despido, ni aun mediando intimación del empleador de reintegro al trabajo, salvo que se diese la situación prevista en el artículo 263, según calificación que harán los jueces prudencialmente en cada caso en particular.

Importará trato ilegal y discriminatorio la no reincorporación de parte del personal involucrado en una huelga u otra medida de acción directa, luego de su cesación, invocándose como única razón la participación del trabajador en la misma, hubiese o no mediado intimación del empleador de reintegro al trabajo.

#### SUBSTITUCION DEL TRABAJADOR - PROHIBICION

Art. 244. — El empleador no podrá concertar durante el tiempo de duración de la huelga u otras medidas de acción directa aprobadas por la organización sindical pertinente nuevos contratos de trabajo que tiendan a substituir o reemplazar en su cargo al trabajador, ni adoptar medidas disciplinarias en su contra, ni alterar la situación o condición en que se encontrara revistando en la empresa.

#### HUELGA POR CULPA DEL EMPLEADOR - REMUNERACIONES

Art. 245. — Cuando la huelga u otras medidas de acción directa aprobadas por la organización sindical pertinente obedecieren a culpa del empleador, el trabajador que participe en las mismas tendrá derecho a percibir la remuneración correspondiente al tiempo de su duración.

### TITULO XI

#### De la transferencia del contrato de trabajo

##### TRANSFERENCIA DEL ESTABLECIMIENTO

Art. 246. — En caso de transferencia por cualquier título del establecimiento, pasarán al sucesor o adquirente todas las obligaciones emergentes del contrato de trabajo que el transmitente tuviera con el trabajador al tiempo de la transferencia, aun aquellas que se originen con motivo de la misma. El contrato de trabajo, en tales casos, continuará con el sucesor o adquirente, y el trabajador conservará la antigüedad adquirida con el transmitente y los derechos que de ella se deriven.

##### SITUACION DE DESPIDO

Art. 247. — El trabajador podrá considerar extinguido 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 em-

presa, de modo que se derive de ello disminución de la responsabilidad patrimonial del empleador.

#### ARRENDAMIENTO O CESION TRANSITORIA DEL ESTABLECIMIENTO

Art. 248. — Las disposiciones de los artículos 246 y 247 se aplican en caso de arrendamiento o cesión transitoria del establecimiento.

Al vencimiento de los plazos de éstos, el propietario del establecimiento, con relación al arrendatario y en todos los demás casos de cesión transitoria, el cedente, con relación al cesionario, asumirá las mismas obligaciones del artículo 246, cuando recupere el establecimiento cedido precariamente.

#### SOLIDARIDAD

Art. 249. — Quedarán solidariamente obligados todos quienes, por cualquier título y para surtir efecto en forma permanente o transitoria, cediesen o adquiriesen un establecimiento en cuanto a las obligaciones emergentes del contrato de trabajo, ya sea al tiempo de la transmisión por las que competen al transmitente con relación al adquirente, arrendatario, usufructuario o de cualquier otro modo tenedor precario, y a la de éstos al tiempo de la restitución del establecimiento, conforme a lo dispuesto en la última parte del artículo 248. La solidaridad que se consagra en este artículo, comprende también los supuestos de transferencia de contratos de obra, de explotación u otros análogos, cualquiera sea la naturaleza y el carácter de los mismos.

#### CESION DEL PERSONAL

Art. 250. — La cesión del personal sin que comprenda el establecimiento, requiere la aceptación expresa y por escrito del trabajador.

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

#### TRANSFERENCIA A FAVOR DEL ESTADO

Art. 251. — Lo dispuesto en este título no rige cuando la cesión o transferencia se opere a favor del Estado. En todos los casos, hasta tanto se convengan estatutos o convenios particulares, los trabajadores podrán regirse por los estatutos o convenios de empresa del Estado similares.

### TITULO XII

#### De la extinción del contrato de trabajo

##### CAPÍTULO I

##### Del preaviso

##### PLAZOS

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.

#### INDEMNIZACION SUBSTITUTIVA

Art. 253. — La parte que omita el preaviso o lo otorgue de modo insuficiente, deberá abonar a la otra una indemnización substitutiva equivalente a la remuneración que correspondería al trabajador durante los plazos señalados en el artículo 252.

#### COMIENZO DEL PLAZO - INTEGRACION DE LA INDEMNIZACION CON LOS SALARIOS DEL MES DE DESPIDO

Art. 254. — Los plazos del artículo 252 correrán a partir del primer día del mes siguiente al de la notificación del preaviso.

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

#### RETRACTACION

Art. 255. — El despido no podrá ser retractado, salvo acuerdo de partes.

#### PRUEBA

Art. 256. — La notificación del preaviso deberá probarse por escrito.

#### EXTINCION - RENUNCIA AL PLAZO FALTANTE - EXIMICION DE LA OBLIGACION DE PRESTAR SERVICIOS

Art. 257. — Cuando el preaviso hubiera sido otorgado por el empleador, el trabajador podrá considerar extinguido el contrato de trabajo, antes del vencimiento del plazo, sin derecho a la remuneración por el período faltante del preaviso, pero conservará el derecho a percibir la indemnización que le corresponda en virtud del despido. Esta manifestación deberá hacerse en la forma prevista en el artículo 261.

El empleador podrá relevar al trabajador de la obligación de prestar servicios durante el plazo de preaviso abonándole el importe de los salarios correspondientes.

#### LICENCIA DIARIA

Art. 258. — Salvo lo dispuesto en la última parte del artículo 257, durante el plazo del preaviso el trabajador tendrá derecho a gozar de una licencia de dos (2) horas diarias, sin reducción de

su remuneración, las que coincidirán con las dos (2) primeras horas de la jornada de trabajo.

#### OBLIGACIONES DE LAS PARTES

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.

#### NULIDAD

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 algunas de las licencias previstas en 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.

#### CAPÍTULO II

##### *De la extinción del contrato de trabajo por renuncia del trabajador*

#### FORMA

Art. 261. — La extinción del contrato de trabajo por renuncia del trabajador, medie o no preaviso, como requisito para su validez, deberá formalizarse mediante despacho telegráfico colacionado cursado personalmente por el trabajador a su empleador o ante la autoridad administrativa del trabajo.

Los despachos telegráficos serán expedidos por las oficinas de correo en forma gratuita, requiriéndose la presencia personal del remitente y la justificación de su identidad.

Cuando la renuncia se formalizara ante la autoridad administrativa ésta dará inmediata comunicación de la misma al empleador, siendo ello suficiente a los fines del artículo 256 de esta ley.

#### CAPÍTULO III

##### *De la extinción del contrato de trabajo por voluntad concurrente de las partes*

#### FORMAS Y MODALIDADES

Art. 262. — Las partes, por mutuo acuerdo, podrán extinguir el contrato de trabajo. El acto deberá formalizarse mediante escritura pública o ante la autoridad judicial o administrativa del trabajo.

Será nulo y sin valor el acto que se celebre sin la presencia personal del trabajador y los requisitos consignados precedentemente.

Se considerará igualmente que la relación laboral ha quedado extinguida por voluntad concurrente de las partes, si ello resultase del comportamiento concluyente y recíproco de las mismas, que traduzca inequívocamente el abandono de la relación.

## CAPÍTULO IV

*De la extinción del contrato de trabajo  
por justa causa*

## JUSTA CAUSA

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 aun a título provisorio.

La calificación 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.

## COMUNICACION - CAUSAS DE OPOSICION

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

## DELITOS - ABANDONO DEL TRABAJO

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

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.

## INDEMNIZACION POR ANTIGÜEDAD O DESPIDO

Art. 266. — En los casos de despido dispuesto por el empleador sin justa causa, hubiese o no mediado preaviso, éste deberá abonar al trabajador una indemnización equivalente de un (1) mes de sueldo por cada año de servicio o fracción mayor de tres (3) meses, tomando como base el promedio de las remuneraciones percibidas durante el último año, o durante todo el plazo de la prestación del servicio si éste fuese menor. Dicho promedio 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 (2) meses de sueldo, calculado en base al promedio del párrafo anterior.

Para fijar el promedio de remuneraciones 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 regimenes

particulares, los montos de los mismos se incrementarán en un 50 por ciento.

## DESPIDO INDIRECTO

Art. 267. — Cuando el trabajador hiciese denuncia del contrato de trabajo fundado en justa causa, tendrá derecho a las indemnizaciones previstas en los artículos 253, 254 y 266.

## CAPÍTULO V

*De la extinción del contrato de trabajo  
por fuerza mayor o por falta o  
disminución de trabajo*

## MONTO DE LA INDEMNIZACION

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.

## CAPÍTULO VI

*De la extinción del contrato de trabajo  
por muerte del trabajador*INDEMNIZACION POR ANTIGÜEDAD -  
MONTO - BENEFICIARIOS

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 vivido públicamente con el mismo, en aparente matrimonio, durante un mínimo de dos (2) años anteriores al fallecimiento. Tratándose de un trabajador casado y presentándose la situación antes contemplada, igual derecho tendrá la mujer del trabajador cuando la esposa por su culpa o culpa de ambos estuviere divorciada o separada de hecho al momento de la muerte del causante, siempre que esta situación se hubiere mantenido durante los 5 años anteriores al fallecimiento.

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

de previsión, le fuesen concedidos a los mismos en razón del fallecimiento del trabajador.

### CAPÍTULO VII

#### *De la extinción del contrato de trabajo por muerte del empleador*

##### CONDICIONES - MONTO DE LA INDEMNIZACION

Art. 270. — Se extingue el contrato de trabajo por muerte del empleador cuando sus condiciones personales o legales, actividad profesional u otras circunstancias hayan sido la causa determinante de la relación laboral y sin las cuales ésta no podría proseguir.

En este caso, el trabajador tendrá derecho a percibir la indemnización prevista en el artículo 268 de esta ley.

### CAPÍTULO VIII

#### *De la extinción del contrato de trabajo por vencimiento del plazo*

##### MONTO DE LA INDEMNIZACION - REMISION

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

### CAPÍTULO IX

#### *De la extinción del contrato de trabajo por quiebra o concurso del empleador*

##### CALIFICACION DE LA CONDUCTA DEL EMPLEADOR - MONTO DE LA INDEMNIZACION

Art. 272. — Si la conducta del empleador en la quiebra o concurso fuese calificada como culpable o fraudulenta, la indemnización debida al trabajador será igual a la prevista en el artículo 266 de esta ley.

Cuando la quiebra o concurso fuese calificada como causal, la indemnización debida al trabajador se reducirá a la mitad. La calificación que efectúe el juez del concurso determinará la procedencia de una u otra indemnización.

Para que la quiebra o concurso constituya causal de la extinción del contrato de trabajo debe determinar la cesación definitiva de la actividad del empleador.

En todos los casos, y en la pertinente etapa de conocimiento en sede laboral, conforme a lo normado en el artículo 289 de esta ley se reconocerá en favor del trabajador la indemnización a que se refiere el párrafo segundo, sin superarse ello a la calificación de la conducta del empleador en el procedimiento concursal. Hecha tal calificación, y dado el caso previsto en el párrafo primero, las indemnizaciones quedarán reajustadas de pleno derecho. A estos fines, deberán efectuarse las reservas correspondientes en aquel procedimiento.

### CAPÍTULO X

#### *De la extinción del contrato de trabajo por jubilación del trabajador*

##### OBLIGACION DE PREAVISAR - PLAZO DE MANTENIMIENTO DE LA RELACION

Art. 273. — Cuando el trabajador reuniese los requisitos exigidos para obtener la jubilación ordinaria, el empleador 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 quedará extinguido sin obligación del empleador de indemnizar por antigüedad.

##### TRABAJADOR JUBILADO

Art. 274. — En caso de que el trabajador titular de un beneficio previsional de cualquier régimen volviera a prestar servicios en relación de dependencia, sin que ello implique violación a la legislación vigente, el empleador podrá disponer la extinción del contrato invocando esa situación, con obligación de preavisarlo y abonar la indemnización en razón de la antigüedad prevista en el artículo 266 de esta ley o en su caso lo dispuesto en el artículo 268.

### CAPÍTULO XI

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

##### INCAPACIDAD E INHABILIDAD - MONTO DE LA INDEMNIZACION

Art. 275. — Cuando el trabajador fuese despedido por incapacidad física o mental para cumplir con sus obligaciones, y la misma fuese sobreviniente a la iniciación de la prestación de los servicios, la situación estará regida por lo dispuesto en el artículo 229 de esta ley.

Tratándose de un trabajador que contare con la habilitación especial que se requiera para prestar los servicios objeto del contrato, y fuese sobrevinientemente inhabilitado, en caso de despido será acreedor a la indemnización prevista en el artículo 268, salvo que la inhabilitación provenga de dolo o culpa grave e inexcusable de su parte.

### CAPÍTULO XII

#### *De la extinción del contrato de trabajo por causas objetivas que se operen en el seno de la empresa*

##### PROCEDIMIENTO DE CRISIS

Art. 276. — Cuando a consecuencia de un estado de crisis que comprenda a la actividad se



operasen en el seno de la empresa situaciones o circunstancias objetivas de receso que afecten considerablemente a su desenvolvimiento y a una pluralidad de trabajadores, el empleador por los procedimientos que prevea la ley, podrá solicitar se le autorice a adoptar cualquiera de las siguientes medidas:

- a) Cesación de las actividades de la empresa y consiguiente extinción de los contratos de trabajo;
- b) Suspensión de las actividades empresarias y consiguiente suspensión de los contratos de trabajo;
- c) Modificación de las cláusulas contractuales, modificación o reducción de los planteles del personal, jornada u otras condiciones o modalidades de empleo y desenvolvimiento de las relaciones de trabajo.

La ley proveerá los alcances y consecuencias de la resolución que en tales procedimientos se dicte, con relación a la extinción o subsistencia del contrato de trabajo y a las indemnizaciones que en cada caso correspondan al trabajador, de acuerdo a las circunstancias demostradas. Será parte legítima en tales procedimientos la asociación profesional representativa en la actividad de que se trate.

### CAPÍTULO XIII

#### Disposición común

#### REINGRESO DEL TRABAJADOR - DEDUCCION DE LAS INDEMNIZACIONES PERCIBIDAS

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.

### TÍTULO XIII

#### De la prescripción y caducidad

##### PLAZO COMUN

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.

##### CREDITOS POR REMUNERACIONES

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.

##### ACCIDENTES Y ENFERMEDADES PROFESIONALES

Art. 280. — Las acciones provenientes de la responsabilidad por accidente de trabajo y enfermedades profesionales prescribirán a los dos (2) años, a contar desde la determinación de la incapacidad o el fallecimiento de la víctima.

#### SUSPENSION - ACTUACIONES ADMINISTRATIVAS - CONSTITUCION EN MORA DEL EMPLEADOR

Art. 281. — Las actuaciones administrativas o la constitución en mora del empleador, efectuada en forma auténtica, suspenderá el curso de la prescripción por el plazo de un (1) año. La suspensión proveniente de esta última forma podrá operarse por una sola vez.

#### SUSPENSION - DEMANDA CONTRA TERCEROS - INACTIVIDAD PROCESAL GESTION SINDICAL

Art. 282. — Se suspenderá el curso de la prescripción por demanda promovida contra un tercero al que el trabajador atribuyese erróneamente la calidad de empleador, en tanto el error resulte excusable y aun cuando por ello fuese desistida la acción.

La inactividad procesal no puede afectar, por vía de prescripción, derechos indisponibles para el trabajador, debiendo los jueces suplir aquélla, sin perjuicio de la responsabilidad que las leyes les asignen a sus representantes o apoderados.

Se suspende la prescripción por el plazo señalado en el artículo anterior en virtud de las gestiones o reclamos hechos por la asociación profesional con personería gremial, en representación del trabajador o del personal de uno o varios establecimientos o empresas determinados, aun cuando no contase con mandato expreso al respecto.

##### CADUCIDAD

Art. 283. — No hay otros modos de caducidad que los que resultan de esta ley.

##### PAGO INSUFICIENTE

Art. 284. — El pago insuficiente de obligaciones originadas en las relaciones laborales efectuado por un empleador será considerado como entrega a cuenta del total adeudado, aunque se reciba sin reservas, y quedará expedita al trabajador la acción para reclamar el pago de la diferencia que correspondiere, por todo el tiempo de la prescripción.

### TÍTULO XIV

#### De los privilegios

##### CAPÍTULO I

#### De la preferencia de los créditos laborales

##### ALCANCE

Art. 285. — El trabajador tendrá derecho a ser pagado, con preferencia a otros acreedores del empleador, por los créditos que resulten del contrato de trabajo, conforme a lo que se dispone en el presente título.

##### CAUSAHABIENTES

Art. 286. — Los privilegios de los créditos laborales se transmiten a los sucesores del trabajador.

##### ACUERDOS CONCILIATORIOS O LIBERATORIOS

Art. 287. — Los privilegios no pueden resultar sino de la ley. En los acuerdos transaccionales,

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

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

#### IRRENUNCIABILIDAD

Art. 288. — Los privilegios laborales son irrenunciables, medie o no concurso.

#### EXCLUSION DEL FUERO DE ATRACCION

Art. 289. — El concurso preventivo, quiebra, concurso civil u otro medio de liquidación colectiva de los bienes del empleador, no atrae las acciones judiciales que tenga promovidas o promoviére el trabajador por créditos u otros derechos provenientes de la relación laboral; éstas se iniciarán o continuarán ante los tribunales del fuero del trabajo, con intervención de los respectivos representantes legales, cesando su competencia con la etapa de conocimiento, debiendo proseguirse la ejecución ante el juez del concurso, conforme a los procedimientos previstos por las leyes para estos casos.

La sucesión del empleador no atrae las acciones previstas en el primer párrafo de este artículo, que se tramitarán del mismo modo y con intervención de los respectivos representantes legales, incluso en los trámites de ejecución, salvo el caso de concurso.

#### DERECHO DE PRONTO PAGO

Art. 290. — El juez del concurso debe autorizar el pago de las remuneraciones debidas al trabajador, las indemnizaciones por accidente y las previstas en los artículos 253 y 266 a 275 de esta ley que tengan el privilegio asignado por el artículo 292, previa comprobación de sus importes por el síndico, los que deberán ser satisfechos prioritariamente con el resultado de la explotación, con los primeros fondos que se recauden o con el producto de los bienes sobre los que recaigan los privilegios especiales que resulten de esta ley.

#### CONTINUACION DE LA EMPRESA

Art. 291. — Cuando por las leyes concursales o actos de poder público se autorizase la continuación de la empresa, aun después de la declaración de la quiebra o concurso, las remuneraciones del trabajador y las indemnizaciones que le correspondan en razón de la antigüedad, u omisión de preaviso, debidas en virtud de servicios prestados después de la fecha de aquella resolución judicial o del poder público, se considerarán gastos de justicia. Estos créditos no requieren verificación ni ingresan al concurso, debiendo abonarse en los plazos previstos en los

artículos 140 y 142 de esta ley, y con iguales garantías que las conferidas a los créditos por salarios y otras remuneraciones.

#### CAPÍTULO II

##### *De las clases de privilegios*

#### PRIVILEGIOS ESPECIALES

Art. 292. — Los créditos por remuneraciones debidos al trabajador por seis (6) meses y los provenientes de indemnizaciones por accidente de trabajo, antigüedad o despido, falta de preaviso y fondo de desempleo, gozan de privilegio especial sobre las mercaderías, materias primas y maquinarias que integren el establecimiento donde haya prestado sus servicios, o que sirvan para la explotación de que aquél forma parte.

El mismo privilegio recae sobre el precio del fondo de comercio, el dinero, títulos de créditos o depósitos en cuentas bancarias o de otro tipo que sean directo resultado de la explotación, salvo que hubiesen sido recibidos a nombre y por cuenta de terceros.

Las cosas introducidas en el establecimiento o explotación, o existentes en él, no estarán afectadas al privilegio, si por su naturaleza, destino, objeto del establecimiento o explotación, o por cualquier otra circunstancia, se demostrase que fuesen ajenas, salvo que estuviesen permanentemente destinadas al funcionamiento del establecimiento o explotación, exceptuadas las mercaderías dadas en consignación.

#### BIENES EN PODER DE TERCEROS

Art. 293. — Si los bienes afectados al privilegio hubiesen sido retirados del establecimiento, el trabajador podrá requerir su embargo para hacer efectivo el privilegio, aunque el poseedor de ello sea de buena fe. Este derecho caducará a los seis (6) meses de su retiro y queda limitado a las maquinarias, muebles u otros enseres que hubiesen integrado el establecimiento o explotación.

#### PREFERENCIA

Art. 294. — Los créditos previstos en el artículo 292 gozan de preferencia sobre cualquiera otro respecto de los mismos bienes, con excepción de los acreedores preterarios por saldo de precio, y de lo adeudado al retenedor por razón de las mismas cosas, si fueren retenidas.

#### OBRAS Y CONSTRUCCIONES - CONTRATISTAS

Art. 295. — Gozarán de privilegio, en la extensión conferida por el artículo 292 sobre el edificio, obras o construcciones, los créditos de los trabajadores ocupados en su edificación, construcción o reparación.

Este privilegio operará tanto en el supuesto que el trabajador fuese contratado directamente por el propietario, como cuando el empleador fuese un contratista o subcontratista.

Empero, en este último caso, el privilegio sólo será invocable cuando el propietario que ocupe al contratista encargue la ejecución de la obra con fines de lucro, o para utilizarla en una acti-

vidad que desarrolle con tal finalidad y estará además limitado a los créditos por remuneraciones y fondo de desempleo. No se incluyen los que pudieran resultar por reajuste de remuneraciones o sus accesorios.

#### SUBROGACION

Art. 296. — El privilegio especial se traslada de pleno derecho sobre los importes que substituyan a los bienes sobre los que recaiga, sea por indemnización, precio o cualquier otro concepto que permita la subrogación real.

En cuanto excedan de dichos importes, los créditos a que se refiere el artículo 292 gozarán del privilegio general que resulta del artículo 297 de esta ley, dado el caso de concurso.

#### PRIVILEGIOS GENERALES

Art. 297. — Los créditos por remuneraciones y subsidios familiares debidos al trabajador por seis (6) meses y los provenientes de indemnizaciones por accidente del trabajo, por antigüedad o despido y por falta de preaviso, vacaciones y sueldo anual complementario, los importes por fondo de desempleo y cualquier otro derivado de la relación laboral, gozarán del privilegio general. Se incluyen las cosas judiciales en su caso. Serán preferidos a cualquier otro crédito, salvo los alimentarios.

#### DISPOSICIONES COMUNES

Art. 298. — Los privilegios no se extienden a los gastos y costas, salvo lo dispuesto en el artículo 297 de esta ley. Se extienden a los intereses, pero sólo por el plazo de dos (2) años a contar de la fecha de la mora.

#### TITULO XV

##### Disposiciones complementarias

#### EXTENSION DEL ARTICULO 198 AL CASO DEL TRABAJADOR

Art. 299. — Lo dispuesto en el artículo 198 de esta ley podrá extenderse excepcionalmente al caso del trabajador despedido, de acuerdo a las circunstancias de cada caso, apreciado con criterio restrictivo.

#### CONDUCTA MALICIOSA Y TEMERARIA

Art. 300. — Cuando se declarara maliciosa o temeraria la conducta asumida por el empleador que perdiere total o parcialmente el juicio, será condenado a pagar un interés de hasta dos veces y media el que cobren los bancos oficiales, para operaciones corrientes de descuento de documentos comerciales, el que será graduado por los jueces, atendiendo a la conducta procesal asumida.

Se considerarán especialmente comprendidos en esta disposición los casos en que se evidenciaren propósitos obstruccionistas o dilatorios; en reclamos por accidente de trabajo, atendiendo a las exigencias más o menos perentorias provenientes del estado de la víctima, la omisión de los auxilios indispensables en tales casos, o cuando sin fundamento, y teniendo conciencia de

la propia sinrazón, se cuestionase la existencia de la relación laboral, se hiciesen valer actos cometidos en fraude del trabajador, abusando de su necesidad o inexperiencia, o se opusiesen defensas manifiestamente incompatibles o contradictorias de hecho o de derecho.

#### ACTUALIZACION POR DEPRECIACION MONETARIA

Art. 301. — Los créditos provenientes de las relaciones individuales de 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.

Art. 302. — Comuníquese al Poder Ejecutivo.

Dios guarde al señor presidente.

JOSÉ ANTONIO ALLENDE.  
Aldo Hermes Cantoni.

Despacho en minoría de la Comisión de Legislación del Trabajo sobre contrato de trabajo, del señor diputado Jesús Mira.

#### I

##### CONTRATO DE TRABAJO

Art. 7º — Agregar en disposiciones a derogar: decreto ley 17.258/67.

#### LEY DE CONTRATO DE TRABAJO

##### TITULO I

##### Disposiciones generales

#### CONCEPTO DE TRABAJO

Artículo 4º — Suprimirlo.

#### EMPRESA - EMPRESARIO

Artículo 5º — Suprimirlo.

#### ESTABLECIMIENTO

Artículo 6º — Suprimirlo.

#### PRINCIPIOS DE INTERPRETACION Y APLICACION DE LA LEY

Artículo 11. — Suprimir donde dice: «la equidad y la buena fe».

#### ACUERDOS TRANSACCIONALES CONCILIATORIOS O LIBERATORIOS - SU VALIDEZ

Artículo 15. — Reemplazarlo por el siguiente texto:

Los acuerdos conciliatorios sólo serán válidos cuando se realicen con intervención de autoridad judicial, que constate y declare por resolución fundada que con él no se afectan derechos irrenunciables para el trabajador. Cuando el derecho de éste surja de hechos reconocidos por el empleador no podrán celebrarse tales acuerdos.

#### USOS Y COSTUMBRES - PRACTICAS DE EMPRESAS

Artículo 17. — Reemplazarlo por el siguiente texto:

Los usos y costumbres que creen derechos o beneficios para el trabajador se incorpo-

ran a su contrato individual de trabajo, sin perjuicio de ninguno de los que resultan de la ley, convenciones colectivas o laudos con fuerza de tales.

#### PROHIBICION DE HACER DISCRIMINACIONES

Artículo 18. — Agregar después de las palabras «por motivos...» las palabras «de edad»; continúa el artículo igual.

#### DESIGUALDADES CREADAS POR LA LEY

Artículo 19. — Suprimirlo.

#### GRATUIDAD

Artículo 22. — Agregar después de «trabajador» «o sus derechohabientes».

Segundo párrafo: reemplazarlo por el siguiente texto:

Toda suma percibida por el trabajador en actuaciones judiciales o administrativas se encontrará exenta de retenciones impositivas salvo que se tratare de sueldos y retribuciones correspondientes a un ejercicio fiscal o parte de él y aquéllos superaren el monto no imponible por impuesto a las ganancias.

### DEL CONTRATO DE TRABAJO EN GENERAL

#### CAPÍTULO I

#### *Del contrato y la relación de trabajo*

#### CONTRATO DE TRABAJO

Artículo 23. — Reemplazar el primer párrafo por el siguiente texto:

Habrà contrato de trabajo, cualquiera fuere su forma o denominación, cuando una persona física se obligue a realizar actos, ejecutar obras o prestar servicios en favor de una persona física o jurídica y bajo su dependencia, durante un periodo determinado o indeterminado y ésta se obliga a pagarle una remuneración y asegurar que no sufra daño a causa de esos actos, obras o servicios.

Segundo párrafo: suprimirlo desde donde dice: «Sus cláusulas...».

#### PRESUNCION DE LA EXISTENCIA DEL CONTRATO DE TRABAJO

Artículo 25. — Reemplazar el primer párrafo por el siguiente texto:

El hecho de la prestación de servicios hace presumir la existencia de un contrato de trabajo, salvo prueba en caso contrario, que se apreciará restrictivamente.

#### EFFECTOS DEL CONTRATO SIN RELACION DE TRABAJO

Artículo 26. — Reemplazar: «no podrá ser inferior al importe de un (1) mes» por «no podrá ser inferior al importe de tres (3) meses...».

#### INTERPOSICION Y MEDIACION - SOLIDARIDAD

Artículo 31. — Texto de la sanción del Hono-

### DE LOS REQUISITOS ESENCIALES Y FORMALES DEL CONTRATO DE TRABAJO

#### CAPACIDAD

Artículo 34. — Reemplazarlo por el siguiente texto:

Desde los catorce (14) años los menores pueden celebrar contrato de trabajo y realizar todos los actos concernientes al mismo.

#### FACULTAD PARA ESTAR EN JUICIO

Artículo 35. — Reemplazar donde dice: «intervención previa del ministerio público» por «intervención del ministerio público».

#### FACULTAD DE LIBRE ADMINISTRACION Y DISPOSICION DE BIENES

Artículo 36. — Suprimirlo.

#### MENORES EMANCIPADOS POR MATRIMONIO

Artículo 37. — Suprimirlo.

#### ACTOS DE LAS PERSONAS JURIDICAS

Artículo 38. — Reemplazar: «...aparezcan como facultados para ello...» por «tengan la razonable apariencia de tales».

### DEL OBJETO DEL CONTRATO DE TRABAJO

#### PRINCIPIO GENERAL

Artículo 39. — Suprimirlo.

### DE LA FORMA Y PRUEBA DEL CONTRATO DE TRABAJO

#### NULIDAD POR OMISION DE LA FORMA

Artículo 53. — Reemplazar: «los actos del empleador» por «Los contratos de trabajo».

Agregar al final del texto: «...sin que por ello se afecte el derecho del trabajador a percibir las remuneraciones e indemnizaciones que se deriven de su extinción por tal causa».

#### LIBRO ESPECIAL - FORMALIDADES - PROHIBICIONES

Artículo 56. — Agregar después de f) como inciso g) el siguiente: «g) horario cumplido, con exacta determinación de la hora de comienzo y de finalización de la jornada, descansos intercalados y mención del día a que corresponden con indicación de si es hábil, sábado, domingo o feriado».

El inciso g) del artículo pasa a ser h).

El inciso h) del artículo pasa a ser i).

Agregar después del inciso i) el siguiente texto: «Deberá así mismo conservar ordenadamente las planillas, comprobantes u otros elementos de contralor exigidos por las leyes generales, sus reglamentaciones, los estatutos profesionales o las convenciones colectivas de trabajo, así como los necesarios para una justificación clara de todos y cada uno de los actos susceptibles de registración».

#### OMISION DE FORMALIDADES - CARENCIA DE VALIDEZ PROBATORIA

Artículo 57. — Reemplazarlo por el siguiente texto:

Los libros que carezcan de algunas de las formalidades prescritas en el art. 56 o



que tengan algunos de los vicios allí consignados o cuyas anotaciones no concuerden con los registros, planillas, comprobantes u otros elementos de contralor, o por ausencia de éstos, no tendrán valor en juicio en favor del empleador y no servirán para acreditar el cumplimiento de obligaciones y deberes en materia de derecho del trabajo y de la seguridad social.

#### APLICACION DE LOS REGISTROS PLANILLAS U OTROS ELEMENTOS DE CONTRALOR

Artículo 58. — Reemplazarlo por el siguiente texto:

Los empleadores deberán conservar sus libros y registros laborales y la documentación a que se refieren los artículos 56 y 57 hasta 4 años después del cese de su actividad.

#### REMUNERACIONES - INVERSION DE LA CARGA DE LA PRUEBA - FACULTAD DE LOS JUECES

Artículo 60. — Suprimir el segundo párrafo donde dice: «Si por aplicación...».

#### FIRMA - IMPRESION DIGITAL

Artículo 64. — Suprimir el párrafo que dice: «Se exceptúan» hasta el final del artículo.

#### FIRMA EN BLANCO - INVALIDEZ - MODOS DE OPOSICION

Artículo 65. — Reemplazar el primer párrafo por el siguiente texto: «la firma no puede ser otorgada en blanco por el trabajador. Si lo fuese será nulo el instrumento en que se le haya puesto, el que no podrá ser admitido como prueba ni producirá en ningún caso la liberación del empleador».

#### DE LOS DERECHOS Y DEBERES DE LAS PARTES

##### OBLIGACION GENERICA DE LAS PARTES

Artículo 67. — Suprimir «apreciados con criterio de colaboración y solidaridad».

##### PRINCIPIO DE LA BUENA FE

Artículo 68. — Suprimirlo.

#### FACULTAD DE MODIFICAR LAS FORMAS Y MODALIDADES DEL TRABAJO

Artículo 71. — Agregar en el primer párrafo después de la palabra contrato: «o pactos o cláusulas especiales», continuando luego «ni causan» hasta el final del párrafo.

Suprimir en el segundo párrafo: «salvo que éstas sean generales para el establecimiento o sección...».

#### FACULTADES DISCIPLINARIAS - LIMITACION

Artículo 72. — Reemplazarlo por el siguiente texto:

El trabajador podrá impugnar la aplicación de sanciones disciplinarias. En este caso, si el empleador no acreditase la existencia de justa causa, estará obligado a dejar sin efecto la medida y a abonar los salarios que aquel hubiese perdido.

#### MODALIDADES DE SU EJERCICIO

Artículo 73. — Suprimirlo.

#### REGLAMENTACIONES

Artículo 79. — Reemplazarlo por el siguiente texto:

Título - Personal de vigilancia - Funciones. El empleador deberá colocar a la vista una nómina del personal de vigilancia. Las funciones de este personal se limitarán a la protección de los bienes de la empresa, no pudiendo imputarse por los mismos al personal ocupado, actos o hechos que excedan del objeto de tal función.

No podrá emplearse personal policial, particular, o de los organismos de seguridad en los lugares de trabajo, a los fines consignados en este artículo. Su acceso a los lugares de trabajo sólo se autorizará en caso de prevención de delitos o contravenciones, o por motivos graves y determinados que pongan en peligro la seguridad o integridad de los bienes de la empresa.

*Sistemas de control a distancia. Medición del trabajo.* Artículo nuevo: No podrán emplearse sistemas de control a distancia de la actividad de los trabajadores. Para la instalación de equipos de medición del trabajo o rendimiento del trabajador se requerirá la previa aprobación de la asociación profesional firmante de la convención colectiva de trabajo aplicable y de la autoridad administrativa competente. Los resultados de tales comprobaciones no podrán hacerse valer contra el trabajador, si no se han hecho con su intervención y control.

#### DEBER DE SEGURIDAD

Artículo 83. — Agregar tercer párrafo: «Todo accidente de trabajo o enfermedad que reconozca como causa o concausa el incumplimiento de las obligaciones establecidas en este artículo hará por ese solo hecho responsable al empleador, sin admitirse prueba en contrario».

#### DEBER DE OCUPACION

Artículo 86. — Reemplazar su primer párrafo por el siguiente: «El empleador deberá garantizar al trabajador ocupación efectiva durante un mínimo de tiempo que le asegure un ingreso mensual no inferior al contemplado por el artículo 125 de esta ley con la corrección establecida por el artículo 131, párrafo 3º, o a pagarle en su defecto la retribución del tiempo no dispuesto hasta alcanzar ese límite. La ocupación...».

#### INVENCIONES DEL TRABAJADOR

Artículo 91. — Agregar en el segundo párrafo después de la palabra «empleador» el siguiente texto: «... y del trabajador por partes iguales e igualmente lo serán las invenciones o descubrimientos, etcétera». Texto igual hasta el final del artículo.

## AUXILIOS O AYUDAS EXTRAORDINARIAS

Artículo 98. — Agregar al final del artículo: «...pero tan sólo en la medida necesaria para evitar que un inconveniente serio ocurra en la marcha regular del establecimiento y únicamente cuando ello no pueda ser efectuado durante la jornada normal».

## DE LAS MODALIDADES DEL CONTRATO DE TRABAJO

## CAPÍTULO I

*Principios generales*

## INDETERMINACION DEL PLAZO

Artículo 99. — Agregar en tercer párrafo: «La limitación del empleo a sólo el día de la contratación no tendrá validez si la ocupación a que se destinara o para la cual se tomare al trabajador se realizase habitualmente en el establecimiento como propia o complementaria o coadyuvante de su actividad y fuese continuada o susceptible de continuarse en los días sucesivos, ni impedirá que el contrato surta los efectos del tiempo indeterminado, aunque la estipulación del plazo haya sido instrumentada por escrito»

## ALCANCE

Artículo 100. — Suprimirlo.

Artículo 102. — Agregar después de «años» en caso de que se lo celebre por más tiempo se lo considerará como de plazo indeterminado.

## DEL CONTRATO DE TRABAJO A PLAZO FIJO

## DESPIDO ANTES DEL VENCIMIENTO DEL PLAZO - INDEMNIZACION

Artículo 104. — Modificar: «Artículo 271 por artículo 266».

## DEL CONTRATO DE TRABAJO POR TEMPORADA

## EQUIPARACION A LOS CONTRATOS A PLAZO FIJO - PERMANENCIA

Artículo 106. — Suprimir primer párrafo. Agregar después de «prevista en este capítulo» el siguiente texto: «A la extinción de su contrato se aplicarán las disposiciones del título XII de esta ley, con excepción de su capítulo VIII, pero si fuese despedido sin justa causa, pendientes los plazos o ciclos de temporada, percibirá además de las indemnizaciones establecidas en el artículo 266, las remuneraciones que habría devengado hasta el final de la temporada».

## DEL CONTRATO DE TRABAJO EVENTUAL

## CARACTERIZACION

Artículo 108. — Reemplazarlo por el siguiente texto:

Habrá contrato de trabajo eventual cualquiera sea su denominación, cuando tenga por objeto satisfacer necesidades extraordinarias o la ejecución de obra determinada, que no sea propia de la actividad ordinaria

del empleado. No lo configura el aumento transitorio de personal para cubrir requerimientos ocasionales del empleador.

En el caso de obra determinada la modalidad deberá ser notificada por escrito al trabajador antes de la incorporación. En el caso de ser ocupado en tareas distintas a la de su contratación o si continuase en servicio luego de concluidas, el contrato se convertirá automáticamente en uno de tiempo determinado.

El empleador que pretenda que el contrato inviste esta modalidad, tendrá a su cargo la prueba de su aseveración. Tanto el carácter del contrato como la prueba que se intenta se apreciarán como criterio restrictivo.

## APLICACION DE LA LEY - CONDICIONES

Artículo 109. — Reemplazarlo por el siguiente texto:

En caso de conclusión por contrato por desaparición de su causa determinante, el trabajador percibirá la indemnización por antigüedad que fija el artículo 268, y sin perjuicio de la obligación del empleador de preavisarlo cuando la duración de su empleo lo haga posible.

## DE LA REMUNERACION DEL TRABAJADOR

*Del sueldo o salario en general*

Modificar el título: «Formas de determinar la remuneración» por «Formas prohibidas de remuneración».

Artículo 113. — Reemplazarlo por el siguiente texto:

El sueldo o salario no puede fijarse con relación al rendimiento del trabajo en cantidad o calidad, ni integrarse con sistemas de incentivos dirigidos a reducir los tiempos de producción por su mayor actividad o esfuerzo.

## REMUNERACION EN DINERO

Artículo 116. — En el primer párrafo modificar la palabra «expresarse» por «pagarse».

Suprimir el segundo párrafo.

## PARTICIPACION EN LAS UTILIDADES - HABILITACION O FORMAS SIMILARES

Artículo 119. — Agregar al final del artículo, después de la palabra «neta» el siguiente texto: «o brutas según se convenga».

## SALARIOS POR UNIDAD DE OBRA

Artículo 121. — Suprimirlo.

## DEL SALARIO MINIMO VITAL Y MOVIL

## PROHIBICION DE ABONAR SALARIOS INFERIORES

Artículo 128. — Agregar al final del artículo, después de la palabra «preste» el siguiente texto: «los menores que ejecuten igual trabajo que los mayores percibirán el mismo salario que éstos».

**DE LA TUTELA Y PAGO DE LA REMUNERACION****MEDIOS DE PAGO - CONTROL - INEFICACIA DE LOS PAGOS**

Artículo 137. — Agregar al final del artículo «si se pagara con cheque el trabajador dispondrá de una licencia paga de una hora para hacerlo efectivo, el mismo día de pago».

**DIAS, HORAS Y LUGAR DE PAGO**

Artículo 143. — Agregar en segundo párrafo: después de: «donde se asista» «o donde éste indique».

En el séptimo párrafo modificar donde dice: «inmediato posterior» por «inmediato anterior».

**RECIBOS Y OTROS COMPROBANTES DE PAGO**

Artículo 152. — Reemplazarlo por el texto: «Todo pago en concepto de remuneraciones, indemnizaciones o cualquier otro crédito del trabajador deberá instrumentarse mediante recibo firmado por éste, o en las condiciones del artículo 64 de esta ley si fuese el caso, lo que deberá ajustarse en su forma y contenido a las disposiciones siguientes. Los pagos contemplados en este artículo no podrán probarse por otros medios.

**APLICACION AL PAGO DE INDEMNIZACIONES U OTROS BENEFICIOS**

Artículo 163. — Suprimirlo.

**DE LAS VACACIONES Y OTRAS LICENCIAS***Régimen general***EPOCA DE OTORGAMIENTO - COMUNICACION**

Artículo 168. — Modificar donde dice: «entre el 1º de octubre y el 30 de abril del año siguiente» por «entre el 15 de noviembre y el 15 de marzo del año siguiente».

**RETRIBUCION**

Artículo 169. — Agregar al final del artículo el siguiente texto: «El salario correspondiente a cada día de vacación se abonará incrementado en un 30 %. Dicho incremento tendrá carácter de subsidio y no integrativo de la remuneración y, en consecuencia, no estará sujeto a ningún tipo de descuentos ni será tenido en cuenta para aportes o contribuciones.

**DE LOS FERIADOS OBLIGATORIOS Y DIAS NO LABORABLES****APLICACION DE LAS NORMAS DE DESCANSO LABORAL - SALARIO - SUPLEMENTACION**

Artículo 181. — Reemplazar el segundo párrafo desde donde dice «Todo trabajador...», por el siguiente texto: «Todo trabajador que presta servicios en día feriado por estar comprendido en las excepciones previstas en aquellas normas legales percibirá la retribución correspondiente al tiempo trabajado con el 100 % de recargo, y, además, la de la jornada del feriado, si ésta no estuviese incluida en su retribución».

Artículo nuevo: agregarlo después del artículo 185.

**Día del Trabajador en los distintos gremios. Quedan equiparados a los días pre-**

vistos en el artículo 180, a todos sus efectos, los declarados Día del Trabajador en los distintos gremios, instituidos por convenciones colectivas de trabajo.

**TRABAJO DE MUJERES***Disposiciones generales***JORNADA DE TRABAJO**

Artículo 188. — Primer párrafo: modificar donde dice: «más de 8 horas diarias o 48 semanales» por «más de 8 horas o 44 semanales».

**DE LA PROTECCION DE LA MATERNIDAD****PROHIBICION DE TRABAJAR - CONSERVACION DEL EMPLEO - DESPIDO POR CAUSA DEL EMBARAZO**

Artículo 193. — Primer párrafo modificar donde dice: «dentro de 45 días antes del parto y 45 días después del mismo» por «dentro de 60 días antes del parto y 60 días después del mismo».

**DEL TRABAJO DE LOS MENORES****IMPORTE A DEPOSITAR - COMPROBACION**

Artículo 210. — Agregar tercer párrafo: «En caso de mora de dicho depósito no imputable al empleador éste deberá depositar una cantidad equivalente a la deducida de la remuneración del menor».

**DE LA DURACION DEL TRABAJO Y DESCANSO SEMANAL***Jornada de trabajo***DETERMINACION**

Artículo 213. — Reemplazarlo por el siguiente texto:

La duración del trabajo no podrá exceder de ocho horas diarias y cuarenta y cuatro semanales para toda persona ocupada por cuenta ajena en explotaciones públicas o privadas.

Artículo 214. — Suprimirlo.

Artículo 215. — Suprimirlo.

Artículo 216. — Suprimirlo.

Artículo 217. — Suprimirlo.

Artículo 218. — Suprimirlo.

Artículo 219. — Suprimirlo.

Artículo 220. — Suprimirlo.

**DEL DESCANSO SEMANAL****PROHIBICION DE TRABAJAR**

Artículo 221. — Modificar donde dice: «desde las 13 horas del día» por: «desde las 12 horas del día»; modificar donde dice: «o reglamentaciones profesionales prevean...» por: «...nacionales o provinciales o sus decretos reglamentarios prevean para sus respectivas jurisdicciones...».

**SALARIOS POR DIAS DE DESCANSO NO GOZADOS**

Artículo 224. — Reemplazarlo por el siguiente texto:

Cuando el trabajador prestase servicios en los días y horas mencionados en el ar-

título 221 por estar comprendido en algunas de las excepciones autorizadas y tuviese dentro de los cinco días siguientes un descanso compensatorio igual al no disfrutado percibirá su retribución sin recargo alguno. En todos los demás casos, medie o no autorización y tenga o no descanso compensatorio, tendrá derecho a percibir el salario habitual con el ciento por ciento (100 %) de recargo.

#### **DE LA SUSPENSION DE CIERTOS EFECTOS DEL CONTRATO DE TRABAJO**

*De los accidentes y enfermedades inculpables*

##### **PLAZO - REMUNERACION**

Artículo 225. — Suprimir el segundo párrafo desde donde dice: «la suspensión por causas económicas» hasta el final del artículo.

Suprimir en el título 10, capítulo 5, los artículos 233 al 242 inclusive.

Supletoriamente aconsejamos las siguientes modificaciones:

#### **DE LAS SUSPENSIONES POR CAUSAS ECONOMICAS Y DISCIPLINARIAS**

##### **PLAZO MAXIMO REMISION**

Artículo 237. — Agregar después de la palabra «exceder»: «en conjunto».

##### **SITUACION DE DESPIDO**

Artículo 239. — Reemplazarlo por el siguiente texto:

Toda suspensión dispuesta por el empleador que exceda los plazos fijados o en su conjunto y cualquiera fuese la causa que la motivara, de setenta y cinco (75) días en un año, a partir de la primera suspensión y no aceptada por el trabajador, dará derecho a éste a considerarse despedido. La aceptación de la suspensión debe ser expresa y sólo podrá probarse por escrito. Ello sin perjuicio del derecho que le acuerda el artículo siguiente.

##### **SALARIOS DE SUSPENSION**

Artículo 240. — Reemplazar la palabra «impugnación» por «aceptación».

##### **SUSPENSION PREVENTIVA - DENUNCIA DEL EMPLEADOR Y DE TERCEROS**

Artículo 241. — El trabajador sometido a proceso por hechos sancionados con pena privativa de la libertad cuya constatación pudiese dar lugar a despido con justa causa podrá ser suspendido preventivamente durante la sustanciación de aquel, pero si recayese absolucón o sobreseimiento provisorio o definitivo tendrá derecho a la percepción de los salarios correspondientes al período de suspensión, debiendo reincorporarlo el empleador a su requerimiento. Si en razón de las circunstancias el trabajador resultare considerarse en situación de despido, la indemnización que pudiera corresponderle será acumulable a los salarios caídos.

Artículo 243. — Texto de la sanción del Honorable Senado.

#### **DE LA TRANSFERENCIA DEL CONTRATO DE TRABAJO**

##### **TRANSFERENCIA A FAVOR DEL ESTADO**

Artículo 251. — Suprimir desde donde dice: «En todos los casos» hasta el final del artículo. Agregar luego de la palabra Estado: el siguiente texto: «...siempre que el acto de la transferencia, arrendamiento o cesión garantice el pago de todos los créditos del personal derivados del contrato de trabajo y de las indemnizaciones provocadas por su extinción».

#### **DE LA EXTINCION DEL CONTRATO DE TRABAJO POR VOLUNTAD CONCURRENTES DE LAS PARTES**

##### **FORMAS Y MODALIDADES**

Artículo 262. — Suprimir el último párrafo.

#### **DE LA EXTINCION DEL CONTRATO DE TRABAJO POR QUIEBRA O CONCURSO DEL EMPLEADOR**

##### **CALIFICACION DE LA CONDUCTA DEL EMPLEADOR - MONTO DE LA INDEMNIZACION**

Artículo 272. — Reemplazarlo por el siguiente texto:

La quiebra determinante de la cesación definitiva de la actividad del empleador produce la extinción del contrato de trabajo con las indemnizaciones establecidas en los artículos 253 y 266 y el beneficio de pronto pago del artículo 290.

#### **DE LA EXTINCION DEL CONTRATO DE TRABAJO POR JUBILACION DEL TRABAJADOR**

##### **OBLIGACION DE PREAVISAR - PLAZO DE MANTENIMIENTO DE LA RELACION**

Artículo 273. — Modificar donde dice: «por un plazo máximo de un año» por: «por un plazo máximo de dos años».

##### **TRABAJADOR JUBILADO**

Artículo 274. — Reemplazarlo por el siguiente texto: «El trabajador que gozare de jubilación ordinaria íntegra, vuelto al servicio en relación de dependencia, conforme a las excepciones que establezcan las leyes de seguridad social, que fuere despedido no reuniéndose los extremos del artículo 263, tendrá derecho a las mismas indemnizaciones reconocidas en esta ley a quienes no hubieren alcanzado aquel beneficio».

#### **DE LA EXTINCION DEL CONTRATO DE TRABAJO POR CAUSAS OBJETIVAS QUE OPEREN EN EL SENIO DE LA EMPRESA**

##### **PROCEDIMIENTO DE CRISIS**

Artículo 276. — Suprimirlo.

#### **DE LAS CLASES DE PRIVILEGIOS**

##### **OBRAS Y CONSTRUCCIONES - CONTRATISTAS**

Artículo 295. — Suprimir la última parte desde donde dice: «Empero, en este último caso el



privilegio solo será irrevocable... hasta el final del artículo.

### DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS

#### EXTENSION DEL ARTICULO 198 AL CASO DEL TRABAJADOR

Artículo 302. — El Poder Ejecutivo reglamentará la aplicación de los artículos 56, 58, 79, 130, 131, 137, 148 último párrafo, 161, 192, 195, 204, 213 y 221 de esta ley, no pudiendo hacerlo respecto de los demás.

*Jesús Mira.*

#### INFORME

*Honorable Cámara:*

El presente despacho en minoría tiene como objetivo dejar señaladas discrepancias parciales con el proyecto de ley sobre contrato de trabajo, que viene en revisión del Honorable Senado, cuya sanción aconseja la mayoría de las comisiones de Legislación del Trabajo, de Legislación General y de Previsión y Seguridad Social.

Antes de hacer referencia a estas discrepancias, he de señalar mi opinión sobre el proyecto en general. Consideramos que el mismo significa un avance de importancia, constituyendo básicamente un ordenamiento que:

- a) Sistematiza leyes laborales vigentes y dispersas;
- b) Incorpora principios ya admitidos — algunos en forma pacífica — por la jurisprudencia;
- c) Actualiza beneficios en lo que hace a su extensión;
- d) Incorpora nuevos beneficios y/o principios y/o instituciones.

Y ello, aún con sus insuficiencias y omisiones, es un paso significativo en la estructuración de un derecho laboral que proteja más acabadamente las distintas contingencias que se producen a diario en el contrato de trabajo.

Así lo valoramos.

Sin perjuicio de lo expuesto, las discrepancias fundamentales son las que siguen:

1. — En el artículo 7º del proyecto de ley se enumeran diversas disposiciones que son derogadas, omitiéndose toda referencia al decreto ley 17.258/67 (Estatuto de los Obreros de la Construcción), contrario al artículo 14 bis de la Constitución Nacional, en cuanto en ésta garantiza a todos los trabajadores la protección contra el despido arbitrario, y el decreto ley mencionado, por el contrario, permite su cesantía sin motivo alguno, ni preaviso ni indemnización, ya que el «Fondo de desempleo» que establece, según consenso unánime, no es tal, ya que debé ser percibido en igual medida, aun en el caso de retiro voluntario del trabajador.

La vigencia del referido decreto ley liquida para un gran sector de trabajadores de nuestro país toda garantía de estabilidad en el empleo,

quedando en su consecuencia el trabajador de la construcción totalmente sometido a las imposiciones patronales, fundamentalmente en lo que hace a sus condiciones de trabajo y a la expectativa de permanencia y continuidad en el mismo.

La práctica ha demostrado que las únicas beneficiadas son las grandes empresas constructoras, en especial las de capital imperialista, las que mediante un pequeño incremento — en algunos casos — del 4 % sobre los salarios, se colocan al margen de todo riesgo, beneficiándose con la eliminación de los beneficios de todo tipo que la legislación brinda a cualquier trabajador.

No desconocemos la existencia de normas en la ley de contrato de trabajo que podrían contemplar la situación del trabajador de la construcción, pero sin perjuicio de ello y a efectos de evitar cualquier duda al respecto, entendemos que es conveniente la inserción en el artículo 7º de la derogación propuesta.

2. — Artículos 4º, 5º y 6º. La buena técnica legislativa exige que se contemple solamente las definiciones indispensables, ya que las demás pueden complicar el panorama interpretativo, fijando pautas que pueden ser superadas por la dinámica de los hechos y situaciones que se pretenden contemplar.

De tal forma, las definiciones contempladas en estos artículos son irrelevantes, en especial la del artículo 4º, que estimo totalmente innecesarias.

Así mismo ellas formulan concepciones idealistas, que entendemos pueden terminar en el menosprecio de las reivindicaciones económicas del trabajador.

Estas definiciones destacan la filosofía ideológica que informa el proyecto en discusión, la que efectúa llamados a la conciliación de clases, cuando la realidad social nos demuestra la existencia — objetiva — de clases sociales con intereses antagónicos, que no se pueden ocultar a través de definiciones de tipo legislativo.

3. — Jornada de trabajo (título IX, capítulo I, artículos 213 a 220).

Manifiestamos nuestra oposición a los diversos artículos citados. La actual legislación (11.544), no derogada por el proyecto que estamos considerando, es de mayor claridad y precisión y protege más cabalmente el régimen de la jornada de trabajo. Por ello planteamos la sustitución de los artículos citados por los de esta última ley.

La duración de la jornada máxima semanal de trabajo de 48 horas a que hace referencia el despacho, no se adapta a nuestra realidad actual y debe ser modificada.

En efecto, la semana laboral de 48 horas ha quedado superada, por cuanto la gran mayoría de los trabajadores de nuestro país no alcanza a cumplir dicha semana laboral. Sobre la base de 8 horas diarias de lunes a viernes y media jornada los sábados, se alcanzan a trabajar 44 horas, que son las que proponemos concretamente para el artículo 213 del proyecto.

No se puede argumentar que la situación económica del país no permite su adaptación, por cuanto dicha jornada máxima laboral se encuentra avalada por su constante práctica, habiendo sido recogida en varias provincias.

4. — Suspensiones por causas económicas y disciplinarias (título X, capítulo V, artículos 235 al 242).

No compartimos el mantenimiento del régimen disciplinario que trae el proyecto, por lo que hemos de votar por la supresión total de los artículos señalados.

Su mantenimiento no se compadece con los principios del derecho del trabajo, ni aun con los que manifiesta la exposición de motivos que acompaña al proyecto en discusión.

Se invoca el principio protectorio que orienta al derecho del trabajo (ver punto 4 segundo párrafo) y que su primer y central principio está dado por la «...transmisión a la ley de la idea de justicia social...» (ver punto 4, primer párrafo), pero se sanciona al trabajador —que puede o no cometer una transgresión a sus obligaciones contractuales laborales— con la pérdida de su salario.

Ello nos retrotrae a épocas que pensábamos totalmente superadas. No se puede condenar a la inanición, al hambre, al trabajador y a su núcleo familiar por una falta cometida en el trabajo.

El trabajador sólo cuenta con su fuerza de trabajo, convertida en esta sociedad en mercancía, teniendo el salario o remuneración carácter alimentario como lo establece la doctrina y la jurisprudencia en forma unánime. Es la única fuente de recurso que tiene el trabajador y su grupo familiar para la subsistencia, tan dura y dramática en todo sentido y que esta legislación que se proyecta podrá mitigar en algo, pero que en esencia y en definitiva no la superará totalmente.

El mantenimiento de la suspensión que criticamos no está de acuerdo con el alto nivel organizativo del movimiento obrero ni con su elevada conciencia social y jurídica, como tantas veces se ha ponderado, ni con su criteriosa actitud ciudadana.

Las transgresiones en el trabajo que puedan cometer o realizar los trabajadores, no se han de eliminar por más que se establezca una sanción tan dura como es la pérdida del salario en tales casos, solamente han de desaparecer o atenuarse sensiblemente cuando cambien las condiciones materiales de la prestación de trabajo.

Con represión no se solucionan los problemas que se susciten con motivo de trabajo.

No nos oponemos al establecimiento de un régimen disciplinario y consideramos que instituyendo un sistema de amonestaciones, apercibimientos, etcétera, se puede lograr la superación de los diversos problemas que suscitan durante el trabajo, pero nos oponemos firmemente a que se sancione al trabajador con la pérdida de su salario.

La pérdida del salario configura una especie de multa que por lo expuesto no creemos que sea justo su mantenimiento.

Ello con respecto a las suspensiones disciplinarias.

Con referencia a las suspensiones por causas económicas, también manifestamos nuestra oposición y planteamos lisa y llanamente la supresión de los artículos que la reglamentan.

El trabajador es un contratante, un igual teóricamente en la concertación del contrato de trabajo con respecto a su empleador; no es socio de la explotación donde presta servicios.

Su mantenimiento viola un principio rector del derecho laboral que no hace partícipe al trabajador del resultado —positivo o no— de la gestión empresarial, es decir no puede concurrir a soportar el fracaso económico máxime cuando el mismo se debe —como en la mayoría de los casos sucede— a causas no imputables a los trabajadores.

6. — Procedimiento de crisis (capítulo XII, artículo 276).

Nos preocupa seriamente este capítulo. Esta disposición parece destinada a preparar el terreno para liquidar todo el sistema de estabilidad impropia o indirecta que establece el proyecto en revisión o bien puede ser utilizado para tales fines.

Estimamos que el estado de crisis que comprenda a una determinada actividad, debe ser soportado íntegra y exclusivamente por el sector empresarial.

Este es el único que conduce, dirige, administra su actividad y es el único beneficiario de las utilidades que la misma le produce.

No se compagina con la idea de justicia que cuando un sector empresarial se encuentre afectado por una crisis que en muchas oportunidades proviene de su desidia, su afán de lucro, su imprevisión o por actos del poder administrador y en los que nunca tiene participación el trabajador, sus consecuencias deben ser compartidas por el sector obrero.

Lo proyectado es una forma legal, jurídica de reglamentar la inveterada pretensión patronal de descargar cualquier crisis que sufra sobre las espaldas de los trabajadores.

De allí nuestra formal oposición al artículo proyectado.

Lo único inocuo de la disposición, por ahora, es que se refiere a «...los procedimientos que prevea la ley...», de modo que por el momento no resulta aplicable, siendo de necesidad la sanción de una específica normativa posterior, lo que no justifica su mantenimiento en el proyecto de ley de Contrato de Trabajo.

Las mencionadas son las discrepancias fundamentales en lo que hace al proyecto en discusión, pero que no ocultan la existencia de otras, algunas de significativa importancia que constan en el presente despacho.

Por las razones expuestas y por las que daré como miembro informante del despacho en mi-

noría, aconsejo la sanción de las siguientes modificaciones del proyecto venido en revisión del Honorable Senado.

*Jesús Mira*

#### ANTECEDENTES

#### Mensaje del Poder Ejecutivo

Buenos Aires, 8 de marzo de 1974.

*Al Honorable Congreso de la Nación.*

Tengo el honor de dirigirme a vuestra honorabilidad sometiendo un proyecto de ley aprobatorio del texto de la ley de Contrato de Trabajo, que se considerará incorporado a las disposiciones de la presente iniciativa y que regula, además, la extensión y vigencia del régimen y la operatoria de su aplicación.

Las normas que se propenden llevan al plano de la dignidad jurídica positiva concepciones de justicia social insitas en las doctrinas que tienen al hombre como destinatario de sus postulados, no importando para estas filosofías su comportamiento aislado sino como ser que vive comprometido plenamente dentro de la comunidad organizada.

Hay un momento histórico en nuestro país en el que esta concepción cultural y correlativamente un nuevo contenido ético en las relaciones entre el capital y el trabajo, cobran significación profunda e irreversible. Se trata de aquel período que forjó sucesivos avances en el terreno de la justicia social y en el que el hombre argentino toma conciencia de la necesidad de grandes transformaciones colectivas. Se plasman ahora verdaderos ideales igualitarios, cobra cuerpo la fe en un reformismo social que anhela cuajar en nuevas instituciones, y como expresión elevada de política social, la relación armónica entre trabajadores y empresarios comienza a exhibirse como comportamiento prestigioso e instrumento ineludible del cambio social.

Decir que entre los años 1945 y 1955, de su condición de rama jurídica dependiente, la legislación del trabajo pasa gradualmente al rango de doctrina social es sólo enunciar una evidencia que pertenece al campo de las verdades universales. Fue de lejos una filosofía de la acción que combina el conocimiento de la realidad con la pragmática de su transformación.

Ahora legitimado éticamente, el Derecho del Trabajo paseó sus logros a lo largo y a lo ancho del país y en vivo extendió su tutela hasta los más alejados lindes. Todo hombre de trabajo, el más modesto obrero de nuestra fábrica y el más olvidado peón de nuestros campos, supo ya erguirse firme y altivo al percibir el advenimiento de un mundo adecuado para realizar en él su verdadera y absoluta dignidad.

En años siguientes esta legislación lleva una existencia móvida, y a excepción de contadas iniciativas constitucionales de prestigio el proceso se exhaustiva en una elaboración de contenidos recurrentes, falta por lo regular de verdadero rigor normativo. Lo asistemático se hace regla; figuras nuevamente ensayadas se agolpan dentro de un esquema en el que la desagregación se convierte en nota distintiva. En ocasiones las ventajas materiales conferidas no alcanzan a disimular un sesgo paternalista. De todos modos es concluyente la ausencia de preocupaciones originales ante la preponderancia, al cabo más marcada, de hallar bases comunes y sentar criterios de organicidad particularmente en materia relativa al contrato de trabajo.

El Poder Ejecutivo nacional ha asumido la responsabilidad de promover un orden jurídico para la

liberación nacional. Tiene clara conciencia de sus compromisos y en la misma medida que ha de empuñar los mayores esfuerzos para su cabal cumplimiento, aprecia muy en particular que el papel regulador y la solvencia de las estructuras jurídico-laborales no quedan eficientemente legitimados sin la participación activa de sus verdaderos destinatarios. De aquí la especial significación que adquiere esta iniciativa, al consignar que ella es la resultante de una labor interactuada del Ministerio de Trabajo de la Nación con la Confederación General del Trabajo de la República Argentina.

En cuanto a la técnica y metodología en que se asienta la elaboración del texto proyectado de ley de Contrato de Trabajo, adelantamos que sus normas no vienen a legislar a nuevo sobre instituciones de esta rama del derecho. Así se enuncia en la exposición de motivos que se acompaña y forma parte integrante del presente mensaje. En igual sentido son claras sus referencias al puntualizar que ha debido tomarse como punto de partida la normativa vigente así como su entorno jurisprudencial y doctrinario; sin perjuicio de ponerse también de relieve que en correspondencia con las ideas centrales que lo orientan, se ha dotado a todo el dispositivo de una sistemática y concepción común, integrada e inescindible.

Se advertirá que esta programática acentúa una connotación especialmente cualitativa. El texto de la ley configura un elemento de todo un complejo básico de regulación, que se inserta en un orden normativo diagramado jerárquicamente y conforme a una matriz abierta al progreso y sistematización de las instituciones. En ello privan substancialmente criterios de organicidad e integración.

Esto no importa sellar un pacto con lo ya alcanzado. Pues aparte de su propia dinámica interna la iniciativa implica el aporte de realidades inéditas. También ellas constituyen expresión de la singularidad. Convendrá aclarar, sin embargo, que las innovaciones recogidas por el proyecto de ley de contrato de trabajo, y cuya fundamentación sustenta en cada caso la exposición de motivos, no provocarán desvíos en nuestro marco socioeconómico de vigencias. Se ha partido de datos racionales, regularidades de conducta, y es posible adelantar que su correspondencia quedará asegurada al ser la resultante de una intermediación racional de necesidades y comportamientos, previamente indagados y sometidos a hipótesis de eficiencia y criterios de factibilidad.

La ley de contrato de trabajo constituirá, entonces, la normativa integral de una relación que desde el punto de vista ético y del bien común no se reduce a un mero intercambio de prestaciones, sino a una problemática que tiene como centro al hombre que trabaja y su contorno familiar.

El derecho encarna siempre un diálogo con la situación. No se agota en la pura dimensión normativa. También es, y esencialmente, compromiso, creatividad, instrumento del cambio. De ahí la gran fuerza renovadora del principio de la justicia social que en toda su vivencia se transmite a la ley, recordando la total autonomía del derecho del trabajo con respecto a la materialidad económica, al punto de gravitar sobre esta última hasta condicionarla y subordinarla. Consubstanciadas con dicho principio, y del mismo modo operando como verdaderas ideas fuerzas, las notas de solidaridad y colaboración, de que también se nutren las disposiciones del proyecto, delinearán una relación de condicionamientos mutuos, cuya fecundidad reorientará espontáneamente la marcha de las

instituciones hacia el logro de ulteriores y más profundas transformaciones.

Artifice natural de este proceso es el trabajador argentino. El hace el derecho, su derecho, no lo vive pasivamente.

Dios guarde a vuestra honorabilidad.

JUAN D. PERÓN.

Ricardo Otero. — José B. Gelbard. — Antonio J. Benítez.

#### PROYECTO DE LEY

*El Senado y Cámara de Diputados, etc.*

Artículo 1º—Apruébase el régimen del contrato de trabajo (L.C.T.), cuyas disposiciones se considerarán incorporadas a la presente y se observarán como ley de la Nación.

Art. 2º—La ley de contrato de trabajo entrará en vigor a partir de la promulgación de la presente y se aplicará aun a las consecuencias de las relaciones y situaciones jurídicas existentes.

Art. 3º—Las disposiciones de los artículos 15, 22, 29, 35, 51, 60, 61, 62, 63, 65 2º párrafo, 66, 75, 87, 104 1er. párrafo, 107, 123, 194, 197, 218, 224, 264 2º párrafo, 272 con relación a las indemnizaciones que correspondieran a la fecha del despido, 281, 282, 290, 291 y 300, serán de aplicación a las causas judiciales pendientes.

Art. 4º—Las prescripciones en curso en el momento de entrar en vigencia esta ley, se entenderán ampliadas a los plazos previstos en la misma.

Art. 5º—Los plazos de caducidad establecidos en la ley de contrato de trabajo se computarán a partir de la fecha de su vigencia.

Art. 6º—Las disposiciones de los artículos 56, 57, 58, 90, 154, 155, 156 y 158 de la ley de contrato de trabajo serán de aplicación a partir de los noventa (90) días de la promulgación de la presente.

Art. 7º—Quedan derogados por esta ley y substituidos los artículos 154 a 160 del Código de Comercio, según ley 11.729 y decretos leyes 20.163/73, 18.913/70

y 18.523/69; las leyes 16.593, 16.577, 15.015, 12.383 y el decreto ley 17.709/68; artículos 2º, 44, 45, 46 y 47 del decreto ley 33.302/45 (ley 12.921) y el decreto ley 17.620/68; el decreto ley 18.596/70; artículos 1º, 2º, 3º, 4º, 9º, 11 y 13 de la ley 16.459; ley 11.317 salvo en sus artículos 10, 11 y 19 a 24; decreto ley 1.740/45 (ley 12.921) y el decreto ley 18.338/69 salvo lo dispuesto en su artículo 7º del que se deroga el último párrafo; decreto ley 2.446/56 salvo en su artículo 1º (ley 14.467) artículo 7º del decreto ley 17.258/67, y toda otra disposición legal o reglamentaria que se oponga a la misma.

Art. 8º—Las partes firmantes de las convenciones colectivas de trabajo que hayan adoptado la forma de retribución prevista en el artículo 118 de la ley de contrato de trabajo, deberán ajustar la distribución de las comisiones o porcentajes colectivos en la forma que el mismo prevé dentro del plazo de noventa (90) días a contar de su vigencia.

A falta de acuerdo, la fijación se hará por única vez por el Ministerio de Trabajo de la Nación y substituirá a las cláusulas respectivas de las convenciones colectivas de trabajo aplicables.

De idéntica forma se procederá en el caso previsto en el artículo 121 primer párrafo, de la ley de contrato de trabajo.

Art. 9º—El Ministerio de Trabajo de la Nación será autoridad de aplicación de la presente ley. Ello no implica enervar el derecho de ejercer las acciones pertinentes por parte de los interesados, para obtener su cumplimiento.

Las infracciones a las disposiciones de la ley de contrato de trabajo serán sancionadas por el régimen del decreto ley 18.694/70, hasta tanto se dicte un nuevo régimen de sanciones.

Art. 10.—Comuníquese al Poder Ejecutivo.

Antonio J. Benítez. — Ricardo Otero. —  
José B. Gelbard.

## LEY DE CONTRATO DE TRABAJO (L. C. T.)

### EXPOSICION DE MOTIVOS

#### I. CONSIDERACIONES GENERALES

1. — Este proyecto se integra en un conjunto general de reformas a la legislación laboral vigente, que en materia relativa al contrato de trabajo estará, de ahora en más, regulado por esta ley, como ordenamiento básico, los estatutos profesionales y, a partir de éstos, por las convenciones colectivas de trabajo. Se establece así no sólo un ordenamiento jerárquico de normas, comenzando por las que resultan de la Constitución Nacional, sino que se aspira con ello a conferir organicidad a todo el sistema de regulación del contrato de trabajo.

La ley que se proyecta —excluida la codificación, pero que en realidad constituye un capítulo de ésta— confiere así las bases comunes de regulación, salvo los casos de exclusión expresamente previstos. Sus normas, en las condiciones que la misma ley prevé, serán de por sí aplicables a todos los contratos de trabajo que se celebren en el país, para tener ejecución en él y aun los concertados en el extranjero para ser ejecutados dentro de nuestras fronteras o en los límites de su soberanía (artículo 3º), sin perjuicio de la aplicación de la norma más favorable al trabajador, como principio admitido por la ley, lo que implica sujeción de aquellas relaciones a la que se proyecta como ley de la Nación (artículo 9º).

Los ordenamientos profesionales o estatutos de base recepcionarán los principios fundamentales de la ley que se proyecta, pero atenderán a las modalidades de cada una de las relaciones de trabajo por ellos disciplinadas.

Este orden normativo se integra con el instrumento que se considera más adecuado para la regulación profesional, tal cual es la convención colectiva de trabajo. Sin que sea menester abordar los más amplios temas de la pluralidad de soberanías que coexisten en el Estado moderno, se reconoce a los grupos sociales organizados una autonomía normativa que se compatibiliza con el interés general a través de la intervención del Estado en la concertación de la convención colectiva, que se presenta, así, como un negocio jurídico triangular interconectados sus extremos por las líneas comunicantes de intereses.

Esta ley por consiguiente sólo configura un elemento de todo un complejo de regulación en el que se irá progresando del modo siguiente: a) con el perfeccionamiento de las regulaciones ya existentes, que por lo mismo que van reacionadas con la general que se proyecta, deben simplificarse necesariamente, eliminando todas aquellas disposiciones que ya aparecerán contenidas en la ley de contrato de trabajo, pero manteniendo las mejoras o derechos más extensos incorporados a los estatutos especiales



(artículo 2º del proyecto) y b) dictando aquellos ordenamientos básicos que se haga menester.

#### ESTRUCTURA DEL PROYECTO

2. — La ley de contrato de trabajo se estructura en 15 títulos, los cuales a su vez comprenden capítulos, y cada uno de sus artículos, en los 300 que integran la ley contiene la determinación sumaria de lo que constituye su objeto. Se trata con ello de simplificar la estructura de la ley, lograr la facilidad de su examen, partiéndose de la comprensión de que esta ley no sólo está destinada a personas versadas en derecho y cuya orientación es segura, sino que será abordada por otras sin esa preparación. Por algo el contrato de trabajo es el más vulgarizado en el mundo jurídico.

Se ha tratado de dotar al proyecto de una forma de expresión simple, utilizando en todos aquellos casos en que ha resultado posible la terminología aceptada, sin ingresar en innecesarias innovaciones, por más que ello pueda significar el sacrificar algo de precisión técnico-jurídica, lo que de cualquier modo se ha tratado de preservar. La ley siempre es un instrumento técnico, cuya estricta aplicación exige tales precisiones, pero sin caer en el exceso de extrañarse del mundo que está destinado a regir, y que constituye el mundo del trabajo.

#### FUENTES

3. — Para la concreción del proyecto se han tomado en consideración en primer lugar las ideas fundamentales de justicia social y luego, a partir de las normas constitucionales, el material legislativo acumulado en la estructura vigente; otras derogadas y aun aquellas que habiendo obtenido sanción legislativa como la ley 16.881, no tuvieron vigencia por acto de veto, cuya oportunidad no toca aquí considerar.

Se ha atendido a las enseñanzas de la doctrina nacional y extranjera y a la jurisprudencia del fuero del trabajo en el país e incluso a las previsiones de convenciones colectivas de trabajo, que vienen ahora a tener consagración legislativa y un ámbito de aplicación general.

Se ha tenido en consideración la legislación extranjera en muchas de las disposiciones que ahora se incorporan a la normativa general del contrato de trabajo, las propuestas y recomendaciones de congresos nacionales e internacionales y documentos de la Organización Internacional del Trabajo —OIT—, y proyectos elaborados en el país, en especial el de Código de Trabajo, de los doctores Nápoli Despontín y Tissebaum del año 1966, en la parte respectiva, aunque como se advertirá en el examen en particular se aparte de la sistemática seguida por aquél, con la pretensión de ganar en simplicidad, aunque con iguales alcances.

No parece propio consignar aquí los antecedentes compulsados, pero no debe en cambio dejarse de apuntar que en modo alguno el proyecto viene a legislar a nuevo sobre instituciones de Derecho del Trabajo que tienen en el país una larga y fecunda tradición, tanto en la ley, como en la doctrina y la jurisprudencia en permanente elaboración y reelaboración del concepto y alcance de las mismas. Tampoco ha parecido propio anotar las fuentes de cada artículo o disposición, salvo en determinados casos.

Si alguna pretensión no tiene esta ley, es precisamente la de su originalidad. Es más una obra de recopilación que de creación, con el solo mérito que puedan significar lo primero, en tanto se ha dotado a todo el dispositivo de una sistemática y concepción común e inescindible.

#### PRINCIPIOS GENERALES QUE ORIENTAN EL PROYECTO

4. — El primer y central principio está dado por la transmisión a la ley de la idea de justicia social. La L.C.T. no es sino un instrumento puesto al servicio de su logro, como máxima aspiración del hombre y de los pueblos.

El siguiente es la prolongación de esa idea en el principio protectorio que orienta el Derecho del Trabajo y su destino, el hombre que trabaja. No siendo propio de la ley consignar principios tan generales y difundidos como aquél, que el trabajo no constituye mercancía se ha querido establecer como norma básica orientadora, que el contrato que regula esta ley tiene por objeto la actividad productiva y creadora del hombre en sí. Sólo luego de ello habrá de entenderse que media entre las partes una relación de intercambio y un fin económico. Va implícito en ello la subordinación de la economía al derecho y de allí mismo que no se vacila en consignar, además, que las desigualdades que se crean y consagran por la ley constituyen una forma de compensar las desigualdades que de por sí se dan en la relación objeto de la regulación (artículos 4º y 19 del proyecto). A la igualdad de las partes que suponen otras regulaciones de figuras contractuales, opone la presente la realidad de una desigualdad que la ley intenta corregir.

La ley que se proyecta se ciñe a un estricto criterio de factibilidad de modo de convertirse en un instrumento apto para la realización de su objeto en un determinado estado socioeconómico, lo que no descarta las expectativas de ulteriores y más profundas transformaciones. Es el tercer principio que orienta el proyecto.

Se ha entendido que la ley de contrato de trabajo es una regulación de conductas y modos de obrar, regidos por el principio de la buena fe, inclusive de una buena fe calificada, proveniente de la índole de la relación, que debe observarse tanto al tiempo de la formalización como durante el cumplimiento y extinción del contrato. Con esa cuarta idea básica se ha entendido que el contrato de trabajo configura fundamentalmente una relación a la cual las partes se obligan de modo de complementarse, cada una desde el punto de vista de su especial interés y razón de ser de las obligaciones asumidas, para ser apreciadas con criterio de colaboración y solidaridad (artículo 67 del proyecto).

Sin que ello implique pretender conceptualizar jurídicamente la «empresa», se ha previsto e inclusive caracterizado a los solos fines de esta ley, bien entendido que ella constituye el ámbito natural de exteriorización de aquellos comportamientos. Pero no se ha limitado a ello. Dentro de lo que es objeto de regulación se han insinuado ciertamente las ideas de coparticipación, que no implica prejuzgar sobre los modos de gestión, pero que sí anticipa la idea definida de la urgencia de la transformación de la empresa puesta la misma en función social.

#### II. CONSIDERACIONES EN PARTICULAR

##### TÍTULO I

##### Disposiciones generales

En este título se reúnen ciertos presupuestos generales de la ley que se proyecta, tales como las fuentes de regulación del contrato (artículo 1º), algunas de las cuales han hecho menester las explicaciones que se consideraron convenientes y adecuadas. Se mencionan como fuentes a esta misma ley, las leyes y estatutos especiales, las convenciones colectivas o laudos con fuerza de tales, la voluntad de

las partes y los usos y costumbres. Lo que define inclusive ideológicamente a la ley es lo dispuesto en el artículo 1º, inciso d), al hacerse referencia a la «voluntad de las partes», porque, aun «aceptada la teoría de la relación, la idea del contrato de trabajo como negocio jurídico de derecho privado está dada por el acto de voluntad (idea de libertad del sujeto), por más que la misma se vea rigurosamente limitada por inferencia de la ley con vistas a la consagración del principio protectorio. Este virtual contenido inderogable que se asigna al contrato no por ello hace perder de vista la idea del acto de voluntad.

El artículo 2º contempla la aplicación de los estatutos especiales, garantizando la de esta ley en los casos de beneficios no previstos en aquéllos, o cuando mejore los existentes, considerándose en particular cada instituto del derecho del trabajo.

Se contemplan las exclusiones, sólo referidas al personal del sector público, salvo que se lo incluya en la misma o en el régimen de las convenciones colectivas de trabajo y los trabajadores del servicio doméstico.

El artículo 3º consagra el principio de la *lex loci executionis* para los casos en que el contrato de trabajo se hubiese celebrado en el país, o fuera de él, para ser ejecutado en su territorio, o celebrado en éste, para ser cumplido en el extranjero. Siguiendo el principio del artículo 18 de la ley, no se consiente distinción entre la nacionalidad de los contratantes.

El contenido inderogable que esta ley confiere al contrato de trabajo está reflejado en el artículo 7º de la ley y su mejora a través de las convenciones colectivas de trabajo en su artículo 8º, que se correlaciona así con lo previsto en el artículo 6º de la ley 14.250.

Estas convenciones, cuando han sido individualizadas, no requieren demostración en juicio (el mismo artículo 8º).

Definido en su esencia el concepto de trabajo, el proyecto se detiene en la caracterización de lo que sólo a los fines de esta ley se entenderá por «empresa», o «establecimiento» (artículos 4º, 5º y 6º).

Lo concreto de la enunciación excluye que pueda verse en ello una definición general de lo que no está aún definido para el derecho, como en el caso de la «empresa», o tomado en diversas acepciones y con distinto alcance por otras leyes, en el del «establecimiento», (fondos de comercio en la ley 11.867, etcétera).

El principio de irrenunciabilidad es consagrado tal como se lo admite en la doctrina y reconoce como antecedente lo dispuesto en el artículo 158 del Código de Comercio, ley 11.729, comprendiéndose en la fórmula adoptada toda convención de partes que se celebre con vistas a suprimir o reducir los derechos previstos en esta ley, los estatutos profesionales o las convenciones colectivas de trabajo, tanto sea al tiempo de la celebración, de la ejecución o del ejercicio de los derechos que se deriven de la extinción de un contrato de trabajo (artículo 12).

En el artículo 14 se contemplan las consecuencias propias de los actos de fraude laboral, comprendiendo a toda vinculación que asumiendo formas contractuales no laborales, interposición de personas, etcétera, vaya dirigido a eludir las consecuencias de lo normado en la ley. Se ha preferido establecer una norma amplia con sólo alguna especificación, como la expresada, de modo de permitir la aplicación de la ley a la inagotable gama de formas de fraude y simulación utilizados. Declarada la existencia del acto de fraude, la relación no desaparece del mundo de la realidad y pasa a estar regida como forma laboral por la ley que se proyecta.

En el caso del artículo 15, como en otras disposiciones, se consagran normas comúnmente conocidas como instrumentales, para distinguirlas de las substanciales. La ley se desentiende de tal distinción, considerando a aquéllas como normas de garantía, indispensables para su plena eficacia, lo que no por ello afecta el deslinde de facultades entre lo que es propio de la legislación de fondo y de forma, que corresponde dictar al Congreso de la Nación y a los gobiernos de provincia, según así reiteradamente ha sido resuelto por la Corte Suprema de la Nación (Fallos, 184-490; 190-124; 211-410, entre otros).

La eficacia de los acuerdos transaccionales, conciliatorios o liberatorios son admitidos como excepción al principio de indisponibilidad de los derechos reconocidos por la ley en favor del trabajador por el artículo 15, en tanto se realicen con intervención de la autoridad judicial o administrativa y mediante resolución fundada de cualquiera de éstas en los límites de la competencia que le asignen las leyes a los organismos de mediación. Aun así no se limita la actuación de éstos a una acción mecánica que podría entrañar una forma de renuncia a derechos por parte del trabajador sino que la resolución aprobatoria u homologatoria debe apreciar y tener por acreditado que mediante tales actos se ha alcanzado una justa composición de los derechos e intereses de las partes, lo que le impone cumplir un acto reflexivo y de apreciación del mérito de tales acuerdos, de lo que habrá de depender su validez y la eficacia extintiva de la obligación que se asigna a los mismos.

A los usos y costumbres más favorables al trabajador se le conceden prevalencias sobre las normas dispositivas de la ley, pero no con relación a la convención colectiva de trabajo. Si en cambio a los usos de empresa.

La ley no consiente discriminaciones en razón de sexo, raza, nacionalidad o motivos religiosos, políticos o gremiales (artículo 18).

Por el artículo 22, el principio del mejoramiento de fortuna, para que el trabajador responda por costas, se lleva al derecho de fondo, convirtiendo la obligación en condicional, por lo que no habrá de poder verse en lo sucesivo afectado principio constitucional alguno al supeditar a ello (al mejoramiento de fortuna) el cumplimiento de la obligación proveniente de su condenación en costas.

## TÍTULO II

### Del contrato de trabajo en general

#### CAPÍTULO I

#### Del contrato y la relación de trabajo

La ley consigna en qué situaciones se da la existencia de un contrato de trabajo (sin entrar en definiciones impropias de la ley) o relación de trabajo, reservando para esto último la referencia al trabajo en sí que fuese prestado, con prescindencia del acto que le da origen (artículos 23 y 24). La relación de trabajo presume la existencia del contrato (artículo 25).

El incumplimiento del contrato sin relación de trabajo se juzga por el derecho común a falta del elemento ponderable de la antigüedad o tiempo de servicio, en base al cual se gradúan las indemnizaciones por despido por esta ley. Aun así la indemnización no podrá ser inferior a la prevista para el preaviso en el caso de los trabajadores de menor antigüedad (artículo 26). La obligación, se comprende, es recíproca para las partes.

## CAPÍTULO II

*De los sujetos del contrato de trabajo*

Se ha establecido qué se entiende por «trabajador» y «empleador», a los fines de esta ley, con lo cual se uniforma la denominación de los sujetos (artículos 27 y 28) y se ha previsto la situación del socio empleado de modo similar al contemplado por el artículo 19 de la ley 16.593, que se substituye por ésta (artículo 29). Se contempla la situación de los auxiliares del trabajador, a los que se confiere relación directa con el empleador de aquél (artículo 30).

En los artículos 31, 32 y 33 se atiende a tres distintas situaciones que han servido de base para la comisión de actos de fraude laboral. Guardan por consiguiente relación con lo dispuesto en el artículo 14, si fuese el caso.

El artículo 31 se refiere a la interposición y mediación, la que por involucrar a todos quienes utilicen trabajadores contratados o reclutados por terceros con vistas a proporcionarlos a otros incluye las formas de «conchabo» en el reclutamiento de obreros de cosecha o zafra. Estas formas parasitarias quedan de tal modo suprimidas o reducida su intermediación al acto en sí, sin ninguna trascendencia en la relación empleador-trabajador, del modo que está configurado en los artículos 27 y 28, ya que se da por la ley una relación directa con supresión del intermediario en la contratación y en todo caso y para mayor cautela en favor del trabajador, con la solidaridad que se asigna a quien contrata o recluta, con quien emplea u ocupa efectivamente al trabajador. Se comprenden de por sí las llamadas «empresas de servicio», al punto que se garantiza debidamente la situación jurídica y el crédito del trabajador por dichos medios.

El artículo 32 contempla el caso de la contratación y subcontratación, que es necesariamente distinta de la prevista en el artículo 31. No se prohíbe la contratación y subcontratación, siempre que la misma fuese real. Si mediase simulación (caso del artículo 14) la interposición jurídicamente es inexistente, pero para los casos reales se ha extendido la protección no sólo a los contratos de segundo, tercer y ulterior grado, sino que se lo ha llevado a la cesión total o parcial del establecimiento, para la prestación de servicios o realización de obras, que constituyan el objeto principal o accesorio de la actividad de quien ocupe trabajadores en esas condiciones, asignando al empleador otro modo relacionadas, asignándole la misma responsabilidad solidaria. No se admite la subcontratación si de ello se deriva afectación de la unidad de ejecución del artículo 6º.

En el artículo 33 se contempla por último la modalidad de las empresas subordinadas, vinculadas o de otro modo relacionadas, asignándole la misma responsabilidad solidaria con los trabajadores que ocupan, las unas con las otras, pero sólo a los fines de esta ley. Lo concreto de esta enunciación impide también que pueda extenderse la responsabilidad entre las diversas empresas a otros fines que excedan del objeto de esta ley y de las obligaciones que provengan de la seguridad social.

## CAPÍTULO III

*De los requisitos esenciales y formales del contrato de trabajo*

En los artículos 34 a 37 se trata de la capacidad para contratar a menores y mujeres, la que se equipara a la de los hombres, y en cuanto a los menores a partir de los 14 años con la cautela de la intervención previa del ministerio pupilar. El artículo 36 con-

sagra una real habilitación de edad laboral y modifica en cuanto se refiere a bienes obtenidos con el producto del trabajo personal, lo previsto en el Código Civil en cuanto a la capacidad para adquirir, modificar o transmitir derechos sobre esos bienes.

El artículo 38 de la ley altera en la medida de su alcance lo previsto en el artículo 36 del Código Civil, con respecto a las personas jurídicas, dando plena eficacia a los actos del representante o mandatario aparente.

## CAPÍTULO IV

*Del objeto del contrato de trabajo*

En los artículos 39 a 46 se prevé todo lo referente al objeto del contrato y a su nulidad, distinguiéndose entre el trabajo ilícito y el prohibido. En cuanto al primero no se le asigna consecuencia alguna, mientras que respecto del segundo la prohibición no afectará el derecho del trabajador a las remuneraciones en cuanto al trabajo prestado, consecuencia reconocida por la doctrina a las nulidades propias del derecho del trabajo, pero a ello se agregan las indemnizaciones a que diere lugar la extinción del contrato por prohibición de su objeto (artículo 44), consecuente con lo establecido en el sentido que la prohibición está dirigida al empleador (artículo 42, 2º párrafo).

## CAPÍTULO V

*De la formación del contrato de trabajo*

Se recepta el principio general en cuanto a la forma de perfeccionarse el consentimiento, tanto sea entre ausentes como presentes (artículo 47), pero en cuanto a la enunciación del contenido, basta con lo esencial del objeto de la contratación, quedando lo demás regido por las leyes, los estatutos profesionales o las convenciones colectivas de trabajo e incluso por lo que se conceptúe habitual para la actividad de que se trate, según las circunstancias de tiempo y lugar donde deban cumplirse los servicios comprometidos (artículo 48).

El artículo 49 contempla los casos especiales de los contratos de trabajo de grupo o por equipo. La integración de éstos queda reservada al representante o delegado. La infungibilidad referida a la prestación que debe verse en el artículo 39 de la ley se ve visiblemente atenuada en el caso, salvo que por la índole de las prestaciones resulte indispensable la determinación anticipada de los integrantes del grupo o equipo. Lo dispuesto guarda estricta relación con lo que establece el artículo 110, apartado 4º de la ley, a propósito de la substitución de alguno de los integrantes del grupo o equipo de trabajo. Se parte de la base que el *intuitu personae*, puede no resultar esencial a la formación o cumplimiento del contrato, con referencia a determinados integrantes del grupo o equipo.

Como las anteriores normas, la de los artículos 50 y 51 siendo nuevas en el ordenamiento legal en el país, tienen concretos antecedentes en la doctrina nacional y extranjera y disposiciones con vigencia en otros países. Mediando intervención de oficinas de colocación o servicios de empleo autorizados, el consentimiento se torna un acto complejo, derivado de la intervención de tal órgano y el contrato se formaliza con la «signación», que hace el organismo de colocación y su comunicación de ello al empleador, sea por aquel mismo o por el trabajador interesado.

El artículo 51 contempla aquellos casos en que no se incorporara al trabajador asignado. Tratándose de una situación de contrato sin relación el empleador está obligado al resarcimiento de daños, como en el caso del artículo 26 de esta ley.



La segunda parte del artículo 51 contempla las situaciones donde es más común el empleo de esta forma de contratación, como en tareas de temporalidad o ocasionales. En tales casos si el empleador faltase a la obligación de incorporar al trabajador, vale decir incurre en mora en la obligación que le asigna el primer párrafo, deberá pagar al trabajador una suma equivalente a los salarios que éste hubiera percibido de haber sido incorporado.

## CAPÍTULO VI

### *De la forma y prueba del contrato de trabajo*

El artículo 52 sienta el principio de informalidad del contrato de trabajo. Se admite consiguientemente la amplitud de los medios de prueba, incluso a través de la presunción que se deriva del hecho del trabajo (relación) como lo establece el artículo 25 de la ley. La emisión de carnés, licencias, documentos, etcétera, exigidos por algunas leyes (números 12.908 para periodistas, 12.981 para encargados de casas de renta, etcétera), no excluirá la aplicación del estatuto o régimen especial (artículo 55), salvo que se tratase de profesión que exija título expedido por autoridad competente.

Los artículos 55 a 66 constituyen otras tantas normas de garantía que se ha considerado conveniente incorporar de modo de asegurar el ejercicio de ciertos derechos provenientes de la ley, de los estatutos especiales o de las convenciones colectivas de trabajo. Su validez es incuestionable según ya se lleva dicho (título I, Disposiciones generales).

El libro especial del artículo 56 tiene su antecedente en la norma del artículo 160-B del Código de Comercio, ley 11.729, pero las exigencias ahora contenidas en la ley son mayores y las formas lo equiparan a los libros principales de comercio. Su omisión le priva de valor probatorio (artículo 57). Iguaes requisitos se exigen para la validez de registros, planillas u otros elementos de contralor previstos por estatutos profesionales o convenciones colectivas de trabajo (artículo 58).

Los artículos 59 y 60 constituyen sistemáticamente un conjunto de normas, que pueden referirse incluso a un mismo punto del contrato (por ejemplo lo referente a la remuneración) pero con distinto alcance. El primero comprende a todos aquellos hechos, que debiendo ser objeto de demostración deban resultar de libros, registros o planillas. La falta de exhibición, el adolecer la documentación de defectos u omisiones, invierte la carga de la prueba, debiendo el empleador suministrar la prueba contraria si el trabajador o sus causahabientes prestan declaración jurada sobre los hechos que debieron consignarse en los mismos. Esta inversión de la carga de la prueba es, en cambio, resultante directo de la ley cuando sea motivo de controversia el monto o cobro de las remuneraciones.

Lo ya previsto al respecto en algunas leyes de provincia (ley 7.718, artículo 39), en la provincia de Buenos Aires, o en el estatuto profesional de la ley 14.546 (de viajantes de comercio), ha sido precisado en su alcance, por lo que se establece que lo dispuesto no excluye la demostración por el trabajador del hecho que dio origen al crédito.

La declaración del trabajador, hecha con tal beneficio, no configura un juramento decisivo con eficacia inexcusable y vinculante con el acto de decisión. Los jueces están por ello facultados a apartarse, por decisión fundada, de la petición, aun a falta de prue-

ba contraria, si de la aplicación del primer párrafo del artículo 60 se derivara una conclusión irracional o una manifiesta desproporción en las prestaciones dado el salario pretendido (artículo 60, segundo párrafo).

El artículo 61 asigna eficacia a la intimación hecha por una parte a la otra con relación al contrato de trabajo, si mediare silencio en los plazos que corresponda, adecuado a las circunstancias y nunca inferior a dos días hábiles. La presunción se crea en favor de quien efectuó la intimación y en el sentido de ésta, salvo la prueba en contrario.

El principio del artículo 62 de la ley no admite ningún género de presunciones en el sentido de la renuncia al empleo o cualquier otro derecho, salvo lo dispuesto en el artículo anterior, sea que aquéllas se deriven del silencio, inacción o cualquier otra forma de comportamiento del que pudiere inferirse la renuncia o abdicación al empleo u otro derecho. La norma guarda relación con lo dispuesto en el artículo 261 de la ley (extinción del contrato por renuncia del trabajador) y el artículo 63, cuando establece que probada por el trabajador la existencia de la relación de trabajo y su cesación se presume el despido, salvo prueba en contrario. Se viene así a dotar de adecuadas garantías al trabajador en los casos anormales de extinción del contrato y se excluyen a la par las formas tácitas de renuncia a través del abandono del trabajo atribuido al trabajador.

Los artículos 64 y 65 innovan sobre las normas del derecho común en materia de actos extendidos bajo forma privada relativos al contrato de trabajo. Se mantiene el principio de la esencialidad de la firma, pero se admite por excepción la impresión digital, cuando el trabajador no sepa o no pueda firmar. En tales casos a través de aquélla se logra la individualización del sujeto trabajador, pero la validez del documento dependerá de los restantes elementos de convicción que se aporten para acreditar la efectiva realización del acto de que se trate. Será casi siempre en materia de salario, de lo que se sigue que a criterio del proyecto el documento con la sola impresión digital no configura una prueba completa.

Se consagra expresamente el principio de la inadmisibilidad del otorgamiento de la firma en blanco por el trabajador y se faculta a éste a oponerse al contenido del documento por cualquier medio de prueba. Se separa así el proyecto de lo dispuesto en el artículo 1.017 del Código Civil. Se faculta a los jueces a apartarse del contenido del documento aun cuando la firma haya sido judicialmente reconocida, si dieran otros elementos de convicción que conduzcan a demostrar lo contrario de lo que resulta del documento. Debe verse en esto un deliberado abandono del principio de las pruebas legales en lo que hace al contrato de trabajo.

El uso irregular de formularios dispuestos o utilizados por el empleador, según el artículo 66, se apreciará en caso de duda en favor del trabajador. Este estado debe resultar de otras evidencias aportadas al proceso.

## CAPÍTULO VII

### *De los derechos y deberes de las partes*

Se consignan en los artículos 67 y 68 dos principios generales. Por el primero se declara que las partes están obligadas, activa y pasivamente, a todos aquellos comportamientos que sean consecuencia del contrato, que resulten de la ley o de otras normas que rijan la relación, apreciados con criterio de colaboración y solidaridad. Estas dos últimas notas son las que vie-



nen a definir el criterio de la ley sobre la naturaleza de la relación de empleo, la posición y la actitud de las partes en cuanto a su cumplimiento.

El artículo 68 consagra el principio de la buena fe, que es siempre, además, una buena fe calificada. El deber de conducta que el contrato entraña deberá ser apreciado con criterio de lo que es propio de un buen trabajador, y buen empleador.

Se prevén las facultades de organización (artículo 69), dirección (artículo 70), de modificar las formas y modalidades del trabajo (*jus variandi*, artículo 71) y las potestades disciplinarias reconocidas al empleador a la vez que se garantiza la debida audiencia al trabajador (artículo 72). Se ha considerado que tanto en lo referente al *jus variandi* como a las facultades disciplinarias no basta el derecho de impugnación judicial que reconoce a los trabajadores, sino que la adopción de adecuados procedimientos de queja, a la vez que los orientan con el sentido funcional que le asigna el artículo 73, excluye las formas arcaicas de autocracia patronal para ingresar a la apertura de los sistemas de coparticipación y transformación de la empresa.

Las sanciones disciplinarias no podrán llevar aparejada una modificación del contrato de trabajo (degradación del trabajador) —artículo 74—, y en todo caso, transcurridos 12 meses, las que le hubieran sido aplicadas no serán computables a ningún efecto.

Lo dispuesto en los artículos 76, 77, 78, 79, 80 y 81 constituyen otras tantas formas en que el empleador debe ejercitar sus facultades de dirección y organización. Se prevén así las condiciones en que deben practicarse los controles y registros personales, los sistemas a emplearse y la exigencia en todos los casos de la aprobación de la autoridad de aplicación, la que consultará a la asociación profesional interesada. Lo referente al personal de vigilancia, la prohibición de encuestas y pesquisas y la libertad de expresión tutelan la personalidad del trabajador.

El artículo 82 se refiere al deber del pago de la remuneración, que aparece explícitamente disciplinado en los artículos 137 y siguientes de la ley.

El artículo 83 distingue entre los deberes públicos y privados de seguridad que compete al empleador el que se vincula con el deber de previsión individual, siendo de cualquier modo éste más amplio y comprensivo de otras situaciones también disciplinadas en la ley. Los primeros son ajenos a la misma, pero por lo mismo que no se desvinculan de la acción administrativa referente a higiene y seguridad del trabajo, aun admitiendo que la mora del empleador en el cumplimiento de tales deberes faculta al trabajador a rehusar la prestación laboral, sin que ello le ocasione pérdida o disminución del salario, se lo somete a determinadas exigencias (riesgo de peligro inminente y mora del empleador, no sólo derivada del acto de incumplimiento).

Se garantiza al trabajador el reintegro de gastos y el resarcimiento de daños sufridos en sus bienes por el hecho y en ocasión del trabajo (artículo 84). Estos daños son distintos de aquellos que haya podido sufrir en su salud, lo que es objeto de regulación en los artículos 225 y siguientes, además de lo dispuesto por la ley de accidentes del trabajo y otros institutos de la seguridad social.

Se asigna un deber de protección en favor del trabajador que debe proporcionar el empleador cuando aquél habite en el establecimiento y se fijan condiciones mínimas que debe reunir la prestación de vivienda y alimentación (artículo 85).

El artículo 86 consagra el deber de ocupación efectiva, salvo los casos de excepción que la ley prevea. Se contempla el caso de realización de tareas superiores y por remisión a los estatutos profesionales o convenciones colectivas de trabajo, se prevé cuándo las nuevas tareas deben reputarse asignadas con carácter definitivo.

El artículo 87 contempla un deber de diligencia e iniciativa del empleador de modo tal que permita que el trabajador goce de todos aquellos beneficios que le asignen las leyes, las convenciones colectivas de trabajo o la seguridad social, en cuanto ello dependiera de tal iniciativa y de la observancia por parte del empleador de determinadas obligaciones. Fuera de lo dispuesto en el artículo 283 de la ley en el sentido que no hay otras caducidades que las resultantes de esta ley, la inobservancia por parte del empleador no puede constituirse en fuente de exoneración de las responsabilidades puestas a su cargo, como en el caso de las asignaciones familiares, según alguna jurisprudencia.

El artículo 88 contractualiza la obligación del empleador de retener y depositar los aportes del trabajador y hacer las contribuciones con destino a los fondos sindicales y de la seguridad social. Deberá otorgar al trabajador constancia de ello y dado el caso podrá actuar éste las facultades que le están conferidas por el artículo del decreto ley 20.147/73.

El certificado de trabajo que prevé el segundo apartado del mismo artículo deberá contener las enunciaci-ones generales ya previstas en el artículo 158 del Código de Comercio y las referidas a los aportes y contribuciones con destino sindical y a los organismos de la seguridad social.

El artículo 89 consagra el principio de igualdad de trato, sin que ello pueda afectar condiciones más favorables que goce el trabajador, como ésta que guarda estricta relación con lo establecido en el artículo 133, segundo párrafo, y 243, tercer párrafo, en los casos de aumento de salarios profesionales y reincorporación de trabajadores en huelga, respectivamente.

El artículo 90 consagra el derecho de escalafón, ascenso y preferencia. Los estatutos profesionales y las convenciones colectivas de trabajo deberán prever los procedimientos mediante los cuales los trabajadores podrán ejercitar adecuadamente esos derechos y que escapa, por lo específico de cada situación, a la regulación general que se proyecta.

El artículo 91 contempla lo concerniente a las invenciones del trabajador en la forma clásica, asignando la propiedad del invento o descubrimiento al trabajador o al empleador, según los casos. Como cuestión accesorio, el precepto siguiente prevé la preferencia del empleador para la adquisición del invento o descubrimiento en el caso del primer apartado del artículo 90.

En los artículos 92 a 98 se contemplan otras tantas obligaciones o deberes dirigidos al trabajador y que configuran el otro aspecto de la facultad de organización y dirección del empleador.

### TITULO III

#### De las modalidades del contrato de trabajo

#### CAPÍTULO I

##### Principios generales

Se sienta el principio de la indeterminación del plazo del contrato de trabajo (artículos 99 y 100) estando

la prueba que el contrato es por tiempo determinado a cargo del empleador (artículo 101).

## CAPÍTULO II

### *Del contrato de trabajo a plazo fijo*

No podrá tener una duración mayor de 5 años (artículo 102) y se obliga a las partes a preavisar en los plazos que establece la ley. La parte que omita el preaviso se entiende que acepta la conversión del contrato como de plazo indeterminado. El contrato no se reconduce por consiguiente por un plazo igual al anterior, sino que pasa a estar regido por lo dispuesto en el artículo 100 de la ley y disposiciones concordantes en punto a su extinción, según sea el caso.

El artículo 104 prevé dos supuestos, a saber: a) el del contrato a plazo fijo, cuya extinción se produce mediando preaviso y estando el contrato íntegramente cumplido. Se reconoce la indemnización del artículo 271, equivalente a la mitad de la que corresponde en los casos de despido arbitrario, partiéndose de la base que la extinción es independiente de todo acto del empleador que pueda ser calificado como arbitrario. Ha estado en la intención de las partes que la relación cesara al vencimiento del plazo, por lo que la indemnización corresponde más a la compensación del tiempo de servicio que al acto de despido; y b) el de extinción del contrato por despido injustificado pendiente el plazo. Se reconoce al trabajador las indemnizaciones por antigüedad o despido y falta de preaviso y además la que corresponde por daños y perjuicios provenientes del derecho común, la que se fijará en función de los daños demostrados o los que a falta de tal demostración fije el juez o tribunal prudentemente por la sola ruptura anticipada del contrato. Si el plazo de preaviso fuese igual o menor al tiempo faltante para la expiración del que corresponde al contrato, quedará insumido en el resarcimiento de daños si el monto reconocido fuese también igual o superior a los salarios correspondientes a aquél. De otro modo vendrían a superponerse dos indemnizaciones, lo que no resulta admisible.

## CAPÍTULO III

### *Del contrato de trabajo por temporada*

En el artículo 105 se hace la caracterización de esta modalidad del contrato de trabajo, configurada por la prestación de los servicios en determinadas épocas del año, delimitado el fenómeno por la naturaleza o modalidad de la actividad y sujeto a repetirse en un lapso dado en cada ciclo, lo que le asigna su condición de permanente, aunque de prestación discontinua. No hay otros contratos de trabajo de temporada que no respondan a esa caracterización, por lo que se excluyen aquellas relaciones formalizadas para ser cumplidas durante una sola época, cuando ello viene determinado por la voluntad del empleador, no impuesto por la naturaleza o modalidad de la actividad.

En la nueva figura que se reglamenta, durante los plazos de ejecución previstos del contrato y producido el despido del trabajador es de aplicación lo dispuesto en el artículo 104 de la ley, considerándose al contrato de temporada como de plazo fijo, siendo acreedor el trabajador a las indemnizaciones que esa misma norma prevé. Su antigüedad se medirá conforme al principio del artículo 20. La permanencia se adquiere a partir de la primera contratación (artículo 106, segundo párrafo).

La ley ha previsto en el artículo 107 la situación de las partes a la época de reiniciación del trabajo y se ha decidido por referir al comportamiento de las mismas la responsabilidad en caso de extinción. Ha sentado así la obligación concurrente de las partes de manifestar por cualquier medio su disposición de desempeñar el cargo o empleo de parte del trabajador y de ocuparlo por el empleador, respondiendo por las consecuencias de la extinción del contrato aquella parte que no consienta la reiteración de la relación, punto éste que estará regido por lo dispuesto en los artículos 61, 62 y 63 de esta ley y aun por el artículo 10, por el cual, en caso de duda las situaciones deberán resolverse en favor de la continuidad y subsistencia del contrato y de suyo de la parte que se haya manifestado útil y oportunamente en tal sentido. Al no poder referirse la regulación a pautas concretas, se ha preferido instituir una norma que por su alcance y flexibilidad permita considerar los diversos casos que se crean en la situación prevista en el artículo 107 del proyecto.

## CAPÍTULO IV

### *Del contrato de trabajo eventual*

Por el artículo 108 se caracteriza el contrato de trabajo eventual asignando al empleador también la carga de la prueba sobre esa condición de la relación. A tal modalidad serán aplicables las restantes normas de la ley en cuanto el trabajador reúna los requisitos a que se condiciona la adquisición de los derechos.

## CAPÍTULO V

### *Del contrato de trabajo de grupo o por equipo*

Salvo lo dispuesto en el artículo 2º de la ley 16593, incorporado al artículo 111 del proyecto, la regulación es nueva y viene a incorporar a nuestro ordenamiento jurídico, cubriendo una ineludible necesidad dada la extensión del empleo de esta modalidad de contratación. El artículo 110 establece en qué situaciones nabrà contrato de trabajo de grupo o por equipo. En ellas el empleador asume respecto de cada uno de los integrantes del grupo, individualmente, los mismos deberes y obligaciones previstos en la ley, pero con las limitaciones que resultan de la modalidad de las tareas a efectuarse y la conformación del grupo.

Se admite implícitamente el salario pactado en forma individual y su liquidación por el empleador, pero si lo fuese en forma colectiva los componentes tendràn derecho a la participación que les corresponde según su contribución al resultado del trabajo. Se ha preferido, dada la novedad de la regulación, no ingresar a las disciplinas que rigen las relaciones internas del grupo, puesto que en la variedad de situaciones que esta modalidad de contratación da lugar, parece preferible referirlo a la fuente de regulación del artículo 1º inciso e) de la ley, es decir los usos y costumbres. No se trata de una omisión sino el resultado de una consideración práctica referente a un punto en el que no hay acuerdo ni en la doctrina ni en las leyes que han regulado esta modalidad.

Los colaboradores del grupo o equipo incorporados por el empleador no participarán del salario común y correrán por cuenta de aquél.

## TÍTULO IV

## De la remuneración del trabajador

## CAPÍTULO I

*Del sueldo o salario en general*

En este capítulo se prevé todo lo relativo a la remuneración del trabajador, cuyo concepto se precisa en el artículo 112. Las formas de determinar la remuneración (artículo 113), las de pago (artículo 114) y las prestaciones complementarias, son las reconocidas en la legislación vigente o recomendadas por la doctrina, no siendo menester abundar en consideraciones al respecto.

Dentro de las formas de la remuneración se prevén las que se consignan en el artículo 113, las que pueden ser susceptibles de integrarse por premios en cualquiera de sus formas.

Los viáticos serán considerados remuneración, excepto la parte efectivamente gastada y acreditada por medio de comprobantes, salvo lo previsto en los estatutos profesionales y convenciones colectivas de trabajo (caso de los viajantes de comercio, artículo 7º de la ley 14.546).

Si bien se admite la integración del salario con otras prestaciones (artículo 113), la parte en dinero de la remuneración no podrá ser inferior al 90 % de su remuneración total (artículo 116), con vistas a lo cual las que rijan las convenciones colectivas deberán expresarse en su totalidad en dinero.

Se contemplan los casos de comisiones que se liquidarán sobre operaciones concertadas con prescendencia de su resultado, pero teniéndose por admitido que se trata de operaciones aprobadas, no alterando la facultad del empleador de rechazo en las condiciones y plazos que las leyes o estatutos profesionales prevean (artículo 117).

En los casos de comisiones o porcentajes colectivos sobre ventas, deberán ser distribuidos entre la totalidad del personal a que estén destinados y en la medida de su contribución al resultado económico obtenido (artículo 118).

La participación en las utilidades, habilitación o formas similares se liquidarán sobre utilidades netas (artículo 119). Para los casos de trabajadores remunerados en la forma de los artículos 117, 118 y 119, se les garantiza el libre acceso a los libros y demás documentación con el fin de efectuar las comprobaciones y ejercer los controles pertinentes. Se les faculta, aun sin mediar juicio al respecto, el solicitar la designación de veedor con tal objeto (artículo 120).

Por el artículo 121 se adoptan diversas medidas con relación al trabajo por unidad de obra, pieza u otra forma de destajo, y que tienden: a) a garantizar un salario suficiente con relación al número de piezas producidas a un ritmo normal de trabajo en 8 horas, y b) a garantizar la dación de trabajo previniendo las formas disimuladas de despido por esa vía, cuando ello resultare injustificado.

Las convenciones colectivas o reglamentaciones de salarios deberán recepcionar esos principios, que igualmente se instituyen como derecho del trabajador si de ello resultare una modificación substancial en las condiciones que se tuvieron en vista al formalizarse el contrato.

La oportunidad de ganancia y las propinas o recompensas que en virtud de ello recibe el trabajador son admitidas como formas de remuneración, a condición de que ellas revistan el carácter de habituales y no estuviesen prohibidas (artículo 122).

El artículo 123 contempla los casos en que los juegos son llamados a fijar la remuneración del trabajador, atendiendo entre otros al principio de que el trabajo no habrá de presumirse gratuito, lo que va de acuerdo con la onerosidad reconocida al contrato, salvo los casos de excepción del artículo 25.

## CAPÍTULO II

*Del salario mínimo vital móvil*

El proyecto introduce modificaciones al régimen de la ley 16.459, de la que, empero, no se separa de lo substancial. Por el artículo 125 se establece ahora que el salario mínimo vital es la menor cantidad que en efectivo debe percibir el trabajador en una jornada legal de trabajo, corresponde al mayor de dieciocho años (artículo 126) y se fija para el trabajador sin cargas de familia, al punto que el artículo 127, en su segundo párrafo, establece que los subsidios o asignaciones familiares son independientes del derecho a su percepción.

Por lo mismo de su carácter mínimo se prohíbe abonar salarios inferiores, salvo aquellos que resulten de reducciones para aprendices y menores o para trabajadores de capacidad manifiestamente disminuida o que cumplan jornadas de trabajo reducidas no impuestas por la calificación, naturaleza o características especiales del trabajo que se preste. El artículo 129 consigna el derecho a la movilidad del salario y la prohibición de hacer sobre el mismo quitas zonales. El régimen que se establece no deroga la ley 16.459, salvo en sus artículos 1º, 2º, 3º, 4º, 9º, 11 y 13, por lo que el sistema de fijación del salario mínimo queda siempre reservado al organismo de su creación (el Consejo Nacional de Salario Vital Mínimo y Móvil, artículo 5º de la ley citada), salvo lo que sobre el particular se disponga y que resulta ajeno a la materia regulada por esta ley.

El artículo 130 declara inembargable el salario mínimo vital en la proporción que establezca la reglamentación, salvo por deudas alimentarias.

## CAPÍTULO III

*Salario mínimo profesional*

La ley asigna al trabajador el derecho a percibir un salario mínimo profesional, correlativo a la obligación esencial atribuida al empleador en el artículo 82 de abonar la remuneración en las condiciones previstas en esta ley. El salario mínimo profesional corresponderá a la menor retribución que debe percibir en efectivo un trabajador en una jornada legal de trabajo, conforme a su profesión, oficio, categoría o calificación y que se reserva para aquellos casos en que por la forma de remuneración o de su liquidación no se pudieran establecer salarios profesionales. Por el artículo 131 de la ley, este salario mínimo profesional no será en ningún caso inferior al salario mínimo vital más una proporción sobre el mismo que establecerá la reglamentación. Por su misma forma de determinación y monto se ubica entre el mínimo vital y el salario profesional, de modo de garantizar al trabajador una retribución adecuada a su calificación profesional no susceptible de prever en las convenciones colectivas. Configuran así los conocidos como salarios mínimos garantidos contemplados en ciertas convenciones colectivas de trabajo destinadas a regular actividades en que la remuneración del trabajador adopta aquellas modalidades.



Por el artículo 132 el salario mínimo profesional se fija en las mismas convenciones colectivas de trabajo y se reajusta con el salario mínimo vital, manteniendo las proporciones en más con éste.

#### CAPÍTULO IV

##### *De los salarios profesionales*

Por el artículo 133, son los que resultan de las convenciones colectivas de trabajo y se fijan atendiendo a las circunstancias apuntadas en el proyecto.

En los casos de modificación de las remuneraciones en oportunidad de la renovación de las convenciones colectivas de trabajo, los trabajadores que tengan asignados salarios superiores serán acreedores a un incremento proporcional a los acordados con respecto a los salarios profesionales. Se trata de la aplicación del precepto del artículo 89, último párrafo, de esta ley.

#### CAPÍTULO V

##### *Del sueldo anual complementario*

Es una reproducción, en los artículos 134, 135 y 136, de las normas vigentes previstas en los artículos 45 y 46 del decreto ley 33.302/45, ley 12.921, con la modificación introducida por el decreto ley 17.620/68, que quedan así substituidas por aquéllos.

#### CAPÍTULO VI

##### *De la tutela y pago de la remuneración*

Las disposiciones contenidas en este capítulo, y que comprenden los artículos 137 a 163, constituyen un perfeccionamiento de las normas contenidas en el decreto ley 18.596/70, que queda así substituido, de modo de alcanzar aquellas formas mas aptas de erradicar formas conocidas de fraude que afectan, en algunos casos en forma substancial, el ingreso del trabajador, como el conocido procedimiento de la firma de recibos en blanco. Frente a tal corruptela no resultan suficientes los principios consignados en los artículos 35 y 66, si además no se prevén medios adecuados de control y verificación de la determinación de la cuantía del salario, medios de pago y otras formas instrumentales. A la vez que se instituye el recibo como forma de acreditación del pago con efectos liberatorios, se establecen esas medidas de control para que aquél coincida con la realidad y no se convierta en un medio de fraude.

Por el artículo 137 se mantiene el principio de pago de las remuneraciones en dinero, pero se agrega, tal como lo admite la legislación vigente, el cheque a la orden del trabajador o la acreditación en cuenta en la institución de ahorro oficial. La autoridad de aplicación, empero, podrá ordenar que en determinadas actividades, empresas, explotaciones o establecimientos, o en ciertas épocas o zonas, el pago en dinero al trabajador se haga mediante las dos últimas formas y con el control de funcionarios o agentes de aquella autoridad y de la asociación profesional de trabajadores. Se trata de evitar así formas de fraude que se cumplen en forma generalizada en ciertos lugares, explotaciones o establecimientos, identificados por los directos interesados en el acto de tutela (los propios trabajadores y sus entidades representativas) o en ciertas épocas o zonas, coincidente la mayor parte de las veces con las del trabajo estacional. Establecida esa obligación el pago que se efectúe sin tales requisitos será nulo y carente de eficacia liberatoria.

Por el artículo 138 se prevé la adopción de formas especiales de pago que actúan limitando el principio de la obligación de hacerlo en moneda corriente, contemplándose la posibilidad de establecerse un sistema de órdenes de pago a nombre del trabajador, no transmisibles por vía de endoso que garanticen la íntegra percepción del salario por el trabajador y su conversión en cualquiera de las entidades que integren el sistema bancario del país, lo que no excluiría a la institución de ahorro oficial a través de las oficinas postales, dada su divulgación.

Por el artículo 143, al contemplarse los días, horas y lugar de pago, se prevén aquellos casos en que, medie o no la resolución a que se refiere el artículo 137, el trabajador o las entidades profesionales pueden solicitar que se efectúe un efectivo acto de control y supervisión de los pagos en los días y horas previstos, en cuyo caso éstos deberán cumplirse en presencia de los funcionarios o agentes de la administración y representantes de la asociación profesional. Los que se realicen sin estos requisitos, mediando la comunicación pertinente de la administración, carecen por la ley de eficacia liberatoria. En este caso, como en el del artículo 137, los recibos, como requisito para su validez, deben llevar la firma y sello de quienes efectúen el control de los pagos en la forma dispuesta [artículo 154 inciso j)].

Se contempla por el artículo 144 la obligación de hacer el pago íntegro de las remuneraciones en las épocas previstas, pero se admite el adelanto a cuenta de las mismas, previa la autorización administrativa y documentado su pago en la forma contemplada para aquéllas, salvo el caso de especial gravedad y urgencia, y se reitera la ya conocida prohibición de efectuar retenciones, deducciones o compensaciones que reduzcan el importe de las remuneraciones, sólo admisibles en las condiciones y por los porcentajes que la ley fija (artículos 145 a 148).

La afectación del salario del trabajador en caso de daños, que deben ser graves e intencionales, cometidos en los talleres, instrumentos o materiales, sólo podrá afectar la cuota de retención, la que deberá ser consignada por el empleador en forma judicial a results de la acción de garantía que se intente. Esta acción caduca a los 30 días.

Por el artículo 150 se autoriza al trabajador a solicitar al empleador principal la retención del importe de sus remuneraciones a contratistas o intermediarios, sin perjuicio de lo dispuesto en punto a la solidaridad que le está asignada a aquél por los artículos 31 y 32 de la ley. Se trata, pues de preservar el interés del empleador principal de buena fe, pero la falta de ejercicio del derecho asignado por el artículo 150 de la ley no altera la solidaridad que resulta de los mencionados, pero en cambio facilita al primero el modo de no ver afectados sus intereses, actuando con prudencia las facultades de control que habrá sin duda de reservarse en lo sucesivo al formalizar los subcontratos. La disposición guarda por ello mismo relación con respecto a lo previsto en el artículo 295, actuando el propietario o constructor principal con la prudencia que es recomendable dado el privilegio que se asigna a los créditos por remuneraciones y fondo de desempleo.

Se mantiene el principio de la mora por el solo vencimiento del plazo (artículo 151).

Se han mejorado las previsiones en cuanto a los recibos y otros comprobantes de pago a través de los artículos 152 a 160. El contenido de éstos resulta así necesario, como lo consigna el artículo 154, debiendo ser hechos (en principio) en forma separada para los



distintos tipos de beneficios que se liquiden al trabajador. La omisión de estas formalidades lleva aparejada su nulidad, para demostrar el pago, ya sea total o parcial, de la remuneración (artículo 156).

Los recibos deben ser conservados por el plazo de 4 años que corresponde a la prescripción asignada por la ley a este tipo de créditos (artículo 279). El segundo párrafo del artículo 157 invierte el criterio del artículo 746 del Código Civil, en tanto el último pago no hace presumir los anteriores, salvo prueba resultante de la exhibición de los recibos originales y en su defecto de los libros y demás documentación laboral, llevados de conformidad a lo previsto en los artículos 56 y 58, pero en tal caso los pagos así documentados deben guardar debida correlación con la restante documentación previsional, comercial y tributaria. Se ha tratado de asignar a los recibos de pago la eficacia probatoria que resulta de todo documento privado reconocido, pero a través de esa exigencia de correlación con la restante documentación previsional, comercial y tributaria, no admitirlo como un acto desprendido del contexto de los negocios del empleador sino articulado en él, de modo que a los pagos correspondan las partidas individuales o globales en los libros comerciales, las comprobaciones de los aportes y retenciones efectuadas y el pago de aquellos impuestos sobre ventas, utilidades, etcétera, si la remuneración tuviese relación con ellas. La facultad asignada a los jueces por el segundo párrafo del artículo 65, aun cuando se trate de recibos cuya firma haya sido reconocida por el trabajador, no es independiente de esta forma de apreciar el hecho del pago de las remuneraciones (y su efectiva realización), en el contexto de los que ejecuta ordinariamente el empleador en el ejercicio de su actividad.

La determinación de las cuotas de embargabilidad se fijará por acto del Poder Ejecutivo (artículo 161), pero no podrán afectarse, de por sí, las remuneraciones previstas en el artículo 130 (salario mínimo vital).

Las remuneraciones del trabajador ni los demás derechos que resulten de la relación laboral no pueden ser cedidas o afectadas a terceros por derecho o título alguno (artículo 162).

## TÍTULO V

### De las vacaciones y otras licencias

#### CAPÍTULO I

##### Régimen general

El nuevo régimen de vacaciones innova sobre lo previsto en el vigente artículo 156 del Código de Comercio (ley 11.729) y decreto ley 1.740/45, abandonando el excepcional sistema de beneficios máximos del decreto ley 18.338/69, al permitir también con referencia a dicho instituto aquellos regímenes más favorables, que provengan de los estatutos profesionales o las convenciones colectivas de trabajo (artículo 178).

Los plazos de descanso anual pasan a ser de 14 días cuando la antigüedad del trabajador no exceda de 5 años; de 21 días cuando la antigüedad siendo superior a 5 años no exceda de 10; 28 días cuando la antigüedad siendo superior a 10 años no exceda de 20, y de 35 días cuando la antigüedad exceda de 20 años. Los plazos se computan en forma corrida.

Se mantiene a través de los artículos 165 y 166 la exigencia de la prestación de servicios durante la mitad como mínimo de los días hábiles comprendidos en el año calendario o aniversario (combinándose así

estos dos criterios) para el goce de las vacaciones, en el que se computarán los días de enfermedad inculparable o accidentes del trabajo.

Para los casos en que el trabajador no contara con ese tiempo de trabajo (artículo 167), como en el caso de los trabajadores de temporada (artículo 177), se le asigna el derecho a gozar de un descanso mediante el pago del equivalente de un jornal por cada 20 días de trabajo. En este último caso, aun sin mediar la extinción del contrato de trabajo (ver artículo 105 y siguientes. Del contrato de trabajo de temporada) la situación se torna idéntica a la legislada en el artículo 170 de la ley y admite la compensación en dinero del descanso, debiendo éste ser otorgado al finalizar cada ciclo de trabajo estacional.

No varían las épocas previstas para la concesión de las vacaciones (artículo 168), fijándose por el artículo 169 el modo de calcular el salario de acuerdo a las diferentes modalidades. El último párrafo del artículo 169 determina que la retribución correspondiente al período de vacaciones deberá ser satisfecha a la iniciación del mismo.

Se ha desechado en el proyecto la idea de regular el plazo de duración de las vacaciones con relación al tiempo de trabajo total del trabajador, aun cuando hubiese trabajado a las órdenes de más de un empleador. Sin dejar de admitir que tal criterio parece el más recomendable con referencia a los fines del instituto de que se trata, ello haría menester transferir el mismo al área de la seguridad social previendo los sistemas de compensación correspondientes. Mantenido en lo que es objeto de regulación por esta ley de contrato de trabajo, el plazo no podía sino referirse —al menos en este estado— al tipo de servicio a las órdenes del empleador que debe abonar la remuneración por el descanso que goza el trabajador.

Consecuente con la finalidad higiénica del descanso, se extremen las medidas que signifiquen un decidido estímulo para el empleador al concederlas. De allí que el artículo 171 establezca que si vencido el tiempo para conceder las vacaciones el empleador no las hubiese otorgado, el trabajador podrá hacerlo por sí, previa comunicación hecha al empleador en el plazo de 15 días, que prevé el artículo 168, pero en tal caso el salario fijado de acuerdo al artículo 169, se incrementará en 2 veces y media respecto al valor del mismo. A igual salario será acreedor el trabajador cuando habiéndosele otorgado las vacaciones no se le abonaren las remuneraciones antes de comenzar las mismas.

#### CAPÍTULO II

##### Régimen de licencias especiales

No se ha innovado sobre los plazos de las licencias del decreto ley 18.338/69 en cuanto a las licencias especiales, a las condiciones y requisitos, salvo lo dispuesto en el artículo 172, inciso c), con relación al artículo 1º, inciso d), de la ley citada, dado lo dispuesto en el artículo 269, primer párrafo.

#### CAPÍTULO III

##### Disposiciones comunes

A través de los artículos 176 a 179 se prevén disposiciones comunes, tales como la prohibición de la compensación en dinero (artículo 176), salvo lo ya dicho; el régimen para los trabajadores de tempora-

da por remisión al artículo 167, manteniéndose aquellos sistemas más favorables provenientes de estatutos especiales o convenciones colectivas de trabajo, con lo que se abandona el criterio del artículo 7º del decreto ley 18.338/69, según lo expresado al comienzo.

Se admite por último la acumulación de más de un período de descanso anual, pero sólo por lo que no exceda de la tercera parte de un período inmediato anterior, previéndose además que a solicitud del trabajador se podrán acumular la licencia ordinaria con la que corresponde por matrimonio, aun cuando para ello se altere la oportunidad de su concesión frente a lo dispuesto en el artículo 168 (artículo 179).

#### TITULO VI

##### De los feriados obligatorios y días no laborables

El artículo 180 remite la determinación de los días feriados nacionales y días no laborables al régimen legal y convencional.

Los artículos 181 a 186 reproducen en lo substancial el régimen del decreto ley 2.446/56 y su reglamentación el decreto ley 19.921/44.

#### TITULO VII

##### Trabajo de mujeres

#### CAPÍTULO I

##### Disposiciones generales

Se incorporan a este título todas aquellas disposiciones referentes al contrato de trabajo cuando el sujeto trabajador es una mujer. Se trata de establecer así un régimen de trabajo protegido, configurando las previstas, un verdadero estatuto de la mujer que trabaja por cuenta ajena, sin perjuicio de las otras disposiciones (de derecho público), que contemplan su actividad en general y que hacen menester la protección que se dispensa. Las prohibiciones que a su respecto la ley contempla (como en el caso de los menores) se rigen y vienen a tener así el alcance de lo dispuesto en el artículo 12 y sus concordantes de esta ley.

Por el artículo 187 se establece que la mujer goza de plena capacidad para celebrar contrato de trabajo, no pudiendo consagrarse ninguna discriminación en su empleo fundada en el sexo o estado civil, aunque este último se altere en el curso de la relación laboral. Se anticipa con esto último lo dispuesto en los artículos 196 y siguientes, que son consecuencia de ello.

En el mismo artículo 187, segundo párrafo se consagra con plena eficacia en el derecho nacional lo dispuesto en el convenio número 100 de la Organización Internacional del Trabajo relativo a la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y femenina por trabajo de igual valor, que tuviera aprobación por decreto ley 11.595/56 y que en el artículo 14 de la Constitución Nacional, con la reforma del año 1957, se traduce en la fórmula de "igual remuneración por igual tarea". La ley ha preferido adoptar la fórmula utilizada por aquel convenio del organismo internacional y referir a las convenciones colectivas la efectividad de su aplicación, estableciendo que éstas deben garantizar su plena observancia, entendido el principio que no se autorizan discriminaciones en razón del sexo al fijar los salarios, con lo que se asegura la igualdad de trato en lo que hace a la remuneración. Las restantes distinciones

que pudieran hacerse aparecen eliminadas por el primer párrafo del artículo 187 de la ley.

En los artículos 188 a 192 se contemplan aquellos aspectos referidos a la extensión del trabajo, trabajo nocturno y pausas en el mismo. Se prohíbe con el alcance del artículo 42 de la ley la ocupación de mujeres en trabajos que revistan carácter penoso, peligroso o insalubre, no sólo a estos dos últimos como lo establecía el artículo 9º de la ley 11.317. Se deja así el suficiente campo de actuación a las facultades reglamentarias a cuyas disposiciones se remite la determinación. No habiendo quedado derogados los artículos 10 y 11 de la ley 11.317, se prevé que un ordenamiento de las disposiciones sobre higiene y seguridad en el trabajo debidamente elaboradas incorpore esas normas al ordenamiento respectivo y queden insumidas en la reglamentación general que se dicte según el artículo 192, segundo párrafo.

Por remisión al artículo 212 de la ley se presume, sin admitir prueba en contrario, que el accidente o enfermedad de una mujer responde a culpa del empleador, si se comprueba ser su causa alguna de las tareas prohibidas a su respecto, que se las cumple en condiciones que signifiquen infracción a sus requisitos o el encontrarse la mujer en un sitio de trabajo en el cual es ilícita o prohibida su presencia. Contemplándose la distinción que se hace en los artículos 41 y 42, y comprendiendo tanto a los trabajos ilícitos como los prohibidos se repite la disposición del artículo 12 de la ley 11.317 que queda así substituido.

#### CAPÍTULO II

##### De la protección de la maternidad

En los artículos 193 y 194 se contemplan dos aspectos que van íntimamente unidos en el ordenamiento de la protección que se le presta y su incidencia en el contrato de trabajo, tal cual son la maternidad y el embarazo de la trabajadora.

Se prohíbe el trabajo del personal femenino dentro de los 45 días antes del parto hasta 45 días después del mismo, o a opción de la interesada, de 40 días anteriores y 50 posteriores, con lo que se reproduce la disposición del artículo 20 del decreto ley 18.017/69. La mujer debe dar comunicación al empleador con los alcances y efectos del artículo 227, previsto para las enfermedades inculpables o accidentes.

Se garantiza el goce de la remuneración durante los períodos mencionados a través de subsidios o asignaciones que resulten de los sistemas vigentes de seguridad social y en caso de prolongarse la inasistencia al trabajo por causa de enfermedad proveniente de su estado, se le garantiza la percepción de las remuneraciones del artículo 225, para los casos de accidentes y enfermedades inculpables.

La ley garantiza a la mujer la conservación de su empleo por dichos plazos, tal como lo establecen los artículos 193, último párrafo, por remisión al artículo 230 de la ley, asignándosele el derecho a percibir la indemnización del artículo 198.

Si la mujer fuese despedida durante los plazos previstos en el artículo 193, se presume sin admitir prueba en contrario que por ello responde al embarazo o maternidad.

Se presume en cambio que lo ha sido por estas causas, pero se admite la prueba en contrario, si el despido fuese dispuesto dentro del plazo de 6 meses anteriores o posteriores al parto, sin computarse el tiempo que la licencia del artículo 193 duró. En estos casos (artículo 194), también se reconoce a la

mujer el pago de la indemnización especial del artículo 198.

El artículo 195 prevé las pausas que deben concederse a la trabajadora madre de lactante y la habilitación de salas maternas y guarderías en las condiciones que fije la reglamentación, esto último como especificación del deber del empleador previsto en el artículo 83.

### CAPÍTULO III

#### *De la prohibición del despido por causa de matrimonio*

El despido por tal causa se reputa nulo y carentes de valor los actos o contratos de cualquier naturaleza que establezcan el despido de la mujer por causa de matrimonio (artículo 196). Se presume que el despido responde a tal causa cuando el mismo se opere sin invocación de causa, lo que deberá hacerse en la oportunidad del artículo 264, o no fuese probada la que se invocare, siempre que el mismo se produzca dentro del plazo de 6 meses de celebrado el matrimonio. El despido en tal caso dará lugar al pago de la indemnización del artículo 198.

Tratándose de una situación siempre excepcional la del hombre, cuyo despido se dispusiera por causa de matrimonio, por el artículo 299 (título XV, Disposiciones complementarias) se admite la aplicación de lo dispuesto en el artículo 198, apreciado con criterio restrictivo. No se dan por supuesto en tal caso las motivaciones que informan aquellas otras disposiciones de tutela ni se justificaría el beneficio del artículo 197. Acreditado el caso excepcional, la indemnización que en tal caso correspondería al trabajador no podría ser otra que la del artículo 198.

### CAPÍTULO IV

#### *Del estado de excedencia*

Se trata de una regulación nueva en el ordenamiento del país. El capítulo IV, que comprende los artículos 199 a 203 de la ley, adopta la denominación «del estado de excedencia», que va referido al contrato, mientras que en el artículo 199, inciso c), se habla de «situación de excedencia», referido a la trabajadora. Los alcances de tal situación están dados por esta última disposición considerándose tal la que asume voluntariamente la mujer trabajadora que le permite reintegrarse a las tareas que desempeñaba en la empresa a la época del alumbramiento, en las demás condiciones que determina la ley. El estado del contrato es de interrupción o suspensión y es por ello que en una estricta sistemática de la ubicación del capítulo hubiera correspondido al título X. Se ha preferido mantener la disciplina en el que se refiere al trabajo de mujeres por su inmediata y exclusiva vinculación con este aspecto de la regulación del contrato de trabajo. Las normas contenidas en los artículos 199 a 203 de la ley receptan, por un lado, el hecho innegable e irreversible del empleo de la mujer por lo cual se establece un sistema de derechos que guardan relación con lo dispuesto en los artículos 193 y 194 cuando refieren a la maternidad y embarazo de la mujer trabajadora. Se establece así que la mujer trabajadora que, vigente la relación laboral, tuviere un hijo puede optar por cualquiera de las situaciones previstas en el artículo 199. El cambio que se opera en la mujer no altera su derecho a permanecer en la empresa (artículo 199, inciso a)), como una de las consecuencias de lo dispuesto en los nombrados artículos 187 y 193. Puede optar por res-

cindir el contrato con derecho a percibir la indemnización limitada por tiempo de servicio del artículo 202 [artículo 199, inciso b)] o quedar en situación de excedencia por un periodo no inferior a seis meses ni mayor de un año [artículo 199, inciso c)]. Esto último no le impide desempeñar tareas o formalizar nuevo contrato de trabajo, pero en tal caso caducará de pleno derecho la facultad que la ley le confiere de reintegrarse a la tarea que desempeñaba o percibir la compensación por tiempo de servicios.

Se prevé el reingreso de la trabajadora [artículo 200 y las formas de opción por la percepción de la compensación por tiempo de servicios del artículo 199, inciso b)] en las diferentes situaciones. Para que la trabajadora goce de estos derechos se requiere la antigüedad mínima de un año (artículo 201). El instituto reglado en este capítulo se extiende también a los supuestos de cuidado de hijo enfermo, menor de edad, a cargo de la mujer trabajadora, atendiendo a su contenido humano y profunda repercusión social.

### TÍTULO VIII

#### *Del trabajo de los menores*

A través de los artículos 204 a 212 se prevé lo referente al trabajo de menores en cuanto hace al objeto de la regulación del contrato de trabajo, lo que de por sí no excluye otro género de normas tales como el aprendizaje y orientación profesional (previsto expresamente en el artículo 204, segundo párrafo de la ley) y aquellas que corresponden a leyes de Policía del Trabajo, como en el mismo caso del trabajo de mujeres, según lo ya dicho, y a otras disposiciones de la ley (duración del trabajo, descansos, etcétera).

El artículo 204 substituye al régimen del artículo 1º de la ley 11.317, y por lo mismo que autoriza sólo a los menores de uno y otro sexo mayores de 14 años a celebrar contrato de trabajo, para lo cual se le asigna la capacidad suficiente, reglada por los artículos 34 y siguientes de esta ley, se prohíbe el empleo de menores de 14 años de edad en cualquier tipo de actividad, se persiga o no fines de lucro (artículo 206). Se prevé lo referente al cumplimiento de la instrucción mínima obligatoria y los casos de excepción.

En materia de jornada de trabajo se limita su extensión a 6 horas diarias o 36 semanales en el caso de menores de 14 a 16 años, y para estos últimos se consiente su extensión a 8 horas diarias o 48 semanales, mediando autorización al respecto. En el caso de trabajos por turnos que comprendan las 24 horas del día, se consiente la extensión del trabajo hasta las 22 horas, estando en principio su empleo prohibido entre las 20 y las 6 horas del día siguiente, pero sólo para los menores varones de más de 16 años.

Habiéndose regulado en forma separada el trabajo de mujeres y menores, hasta ahora disciplinado en forma conjunta por la ley 11.317, se hace remisión por el artículo 208 a lo dispuesto respecto de aquellas primeras en cuanto a pausas, trabajo a domicilio y tareas penosas, peligrosas o insalubres.

Se ha previsto en los artículos 209 y 210 lo referente al ahorro, y en el artículo 211 el derecho a vacaciones, cuyo plazo mínimo se fija en 15 días. Ha parecido prudente mantener la disposición del artículo 9º del decreto 32.412/45, que fija tal plazo, aun cuando se han incrementado los que corresponden a los trabajadores mayores (artículo 164), de modo de no crear una traba a la ocupación de menores.



El artículo 212 se refiere a la responsabilidad del empleador en caso de accidentes de menores, en las mismas circunstancias que el trabajo de mujeres (artículo 192) y que corresponde, según lo ya visto, al artículo 12 de la ley 11.317.

#### TÍTULO IX

#### De la duración del trabajo y descanso semanal

##### CAPÍTULO I

##### *Jornada de trabajo*

Como en el caso anterior, y según lo dicho, se incorporan aquellas normas referentes a la duración del trabajo y descanso que hacen estrictamente a lo que debe ser materia de regulación por la ley referida al contrato de trabajo. Las que corresponden a jornada de trabajo son esencialmente disposiciones de policía, en la distinción clásica de normas de derecho público y privado, que el proyecto no abandona, por más que tal regulación corresponda ser dictada por el Congreso de la Nación, al regular el contrato de trabajo, desde el punto de vista de un interés superior protegido que excede al de las partes. No se derogan, pues, las normas de la ley 11.544 ni las reglamentaciones dictadas en su consecuencia, pero el derecho de las partes queda regido por esta ley en lo que hace a su objeto. El artículo 213 establece así que la extensión de la jornada de trabajo será fijada por las leyes, los estatutos profesionales y las reglamentaciones que se dicten conforme a la modalidad o característica de la actividad de que se trate.

En el artículo 214 se da el concepto de jornada de trabajo, refiriéndola al tiempo que el trabajador está a disposición del empleador, cumpla o no tareas, en tanto no pueda disponer de su actividad en beneficio propio. Se prohíbe referir la duración del trabajo exclusivamente al cumplimiento de la tarea asignada o del acto o conjunto de actos a ejecutar; de allí que por el mismo artículo 214, tercer párrafo, se exige que en la diagramación de horarios se observen las pausas o interrupciones que en cada caso se prevean; y si se hubiese adoptado el sistema de ciclos, la duración del trabajo estará siempre sujeta a las limitaciones diarias que en forma predeterminada se fijan en las normas aplicables. Esta disposición se complementa con la exigencia de una pausa mínima de 12 horas entre jornada y jornada. Se ha previsto así un condicionamiento inexcusable a la extensión de la jornada autorizada por el artículo 2º, inciso b), de la ley 11.544, que se ha prestado a abusos en algunas actividades que han adoptado el sistema de ciclos o referencia de la extensión de la duración del trabajo a la tarea asignada al trabajador.

Por el artículo 215 se contempla la adopción de sistemas de trabajo por tiempo limitado, en el caso de ocupación de mujeres con obligaciones familiares, atendiendo a las características de cada actividad.

En los artículos 216 y 217 se reiteran los criterios vigentes sobre duración del trabajo, tanto en actividades normales (8 horas diarias o 48 semanales), nocturnas (7 horas) o insalubres (6 horas).

Por el artículo 218 se consagra el derecho a percibir, las remuneraciones por horas suplementarias, con los recargos previstos, medie o no autorización del organismo competente. Este recargo será del 50 % en días comunes y del 100 % en días sábados después de las 13 horas, domingos y feriados.

El artículo 219 contempla el anuncio de los horarios, ya sea mediante aquellos que se coloquen en lugares visibles u otros medios que se prevean en los reglamentos especiales (libretas de horarios, etcétera).

El artículo 220 prevé la obligación del trabajo en horas suplementarias o extraordinarias, la que se limita a los casos de peligro o accidente ocurrido o inminente, a los que respondan a fuerza mayor o exigencias excepcionales, juzgando el comportamiento de cada parte con criterio de colaboración en la obtención de los fines de la empresa. Esta disposición no es independiente de lo dispuesto en los artículos 67, 93 y 98 de la ley, ajustado a los estándares del artículo 68.

##### CAPÍTULO II

##### *Del descanso semanal*

Con las mismas limitaciones apuntadas al comienzo del capítulo anterior, se ha consagrado por los artículos 221 a 224 lo referente a la obligación de observar las pausas semanales en el trabajo objeto del contrato que regula esta ley. Esta comprenderá entre las 13 horas del día sábado a las 24 del domingo o el compensatorio de la misma duración en los casos de excepción que las leyes o reglamentaciones prevean. La prohibición del trabajo no lleva aparejada la disminución del salario que el trabajador tuviese asignado, previéndose el caso del trabajo prestado en esos días, no gozándose del descanso compensatorio, en el cual corresponderá abonar el salario habitual con el 100 % de recargo (artículo 224). Las excepciones no podrán comprender a menores de 16 años.

#### TÍTULO X

#### De la suspensión de ciertos efectos del contrato de trabajo

##### CAPÍTULO I

##### *De los accidentes y enfermedades inculpables*

El proyecto no ha querido ingresar en la distinción entre interrupción y suspensión del contrato de trabajo, lo que sin perjuicio de sus implicancias prácticas parece más reservado a la doctrina, en tanto sin consagrar una sinonimia que no existe entre ambas, siempre estarán referidas al receso de la obligación esencial a cargo del trabajador (la prestación del trabajo), se derive o no de ello la privación del salario, si se tiene en consideración además que la remuneración puede ser debida al trabajador aunque éste no preste servicios en los casos previstos en la ley (artículo 112, segundo párrafo).

En los artículos 225 a 230 de la ley se contempla lo relativo a los accidentes y enfermedades inculpables, garantizándose la remuneración al trabajador durante 3 o 6 meses según que su antigüedad sea inferior o exceda de los 5 años. Se ha previsto el caso de las enfermedades crónicas, las que no serán consideradas en principio como nuevas enfermedades (cada episodio agudo), salvo que la recidiva se manifieste transcurridos los dos años.

Se garantiza al trabajador el salario que éste hubiera percibido de no haberse dado el impedimento, incluyendo los aumentos que pudieran operarse durante aquellos plazos. Sólo en el caso de remuneraciones variables se mantiene el criterio del promedio del último semestre, pero siempre a condición de que



en base a ello el trabajador no perciba una cantidad menor a la que correspondería de haber prestado servicios.

Por el artículo 226 se contempla la obligación del aviso de la enfermedad o accidente de modo de garantizar el control del empleador, prevista en el artículo 227. Su omisión se considera acto de indisciplina, no alterando el derecho a la percepción de las remuneraciones si la existencia de la enfermedad o accidente resultase inequívocamente acreditada por certificación médica, teniendo en cuenta su carácter y gravedad. Se evita con ello, dada la naturaleza de la prestación salarial debida en estos casos, que la omisión del aviso lleve aparejada su pérdida, en tanto por aquellas circunstancias la enfermedad o accidente resulten inequívocamente demostrados.

Corresponde al trabajador la libre elección del médico, sin perjuicio de las facultades de control que se asigne al empleador previniéndose que en caso de discrepancia este último deberá solicitar a la autoridad de aplicación la designación de un médico oficial que dictaminará al respecto. Si el empleador no diera cumplimiento a este requisito, se estará al certificado que presente el trabajador (artículo 227).

El artículo 228 contempla el receso a la conservación del empleo por el trabajador por el plazo de un año a contar del vencimiento de los plazos previstos en el artículo 225, pero su vencimiento no opera de por sí la extinción del contrato de trabajo. Si esta se operase se contemplar por el artículo 229 las diversas situaciones e indemnizaciones debidas al trabajador. Como principio el empleador está obligado a reincorporar al trabajador asignándole tareas compatibles con su aptitud física o psíquica, sin disminución de su remuneración, pero demostrado que no puede cumplir con tal obligación por causa que no le fuese imputable, deberá abonar al trabajador sólo la indemnización limitada del artículo 268 de la ley, lo mismo que en los casos en que de la enfermedad o accidente se derivara una incapacidad absoluta. No dándose estos casos la indemnización debida por el empleador será igual a la prevista en el artículo 266 de la ley.

Durante los plazos previstos en el artículo 225 el empleador ve suspendida la facultad de denuncia que en principio le asiste. El artículo 230 establece que si el empleador lo despidiese deberá abonar, además de las indemnizaciones por despido injustificado, los salarios correspondientes a todo el tiempo que faltare para el vencimiento de aquellos o el que va hasta la fecha del alta, según demostración que hiciere el empleador. Se ha considerado para esto último que lo que limita la facultad de receso es la enfermedad o accidente. Cesada esta última no halla justificativo extender la obligación del empleador a todo el plazo de 3 ó 6 meses.

## CAPÍTULO II

### *Del servicio militar y convocatorias especiales*

Se reproduce la disposición vigente del artículo 145 del Código de Comercio, ley 11729 y decreto ley 17.531/67. El tiempo que insuma el servicio militar o la convocatoria especial se considerará tiempo de servicio, pero a los fines de establecer los promedios de remuneración no se tomará dicho plazo, durante el cual el trabajador no goza de la remuneración respectiva. Se neutralizan así los efectos de una artificial disminución de la retribución promedio.

## CAPÍTULO III

### *Del desempeño de cargos electivos*

El artículo 232 reproduce la actual disciplina de la ley 15.015, mientras que por el artículo 233 se prevé la situación de despido del trabajador o su no reincorporación a la finalización del ejercicio de sus funciones. Por lo que se le concede, a su opción, la acción de nulidad y reinstalación del artículo 233, inciso a) o el reclamar el pago de las indemnizaciones que le correspondan por despido injustificado y por falta u omisión del preaviso conforme a esta ley, a los estatutos especiales o las convenciones colectivas de trabajo, más todas las remuneraciones que hubiera percibido durante el período de estabilidad de un año posterior a la cesación de las funciones electivas desempeñadas, de no haber mediado su despido o haber sido reincorporado.

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

## CAPÍTULO IV

### *Del desempeño de cargos electivos o representativos en asociaciones profesionales u organismos que requieran representación sindical*

La ley en este punto hace remisión a las normas dictadas en protección de la actividad sindical, siendo el denominado «fuero sindical», en lo convencional de la acepción, aquel conjunto de garantías establecidas por la ley que se otorgan a ciertos trabajadores por la sobreentendida razón de estar expuestos a medidas de represalia con motivo de ejercicio de las funciones sindicales o de otros actos relacionados con éstas. Comprende no sólo aquellos casos de la suspensión del contrato de trabajo, sino otros vinculados con tal actividad que requieren idéntica tutela aunque no medie receso en la obligación de prestar el servicio. El artículo 234 establece aun así el derecho a la reserva del empleo y a la reincorporación del trabajador hasta 30 días después de concluido el ejercicio de sus funciones, con lo cual sólo prevé, como objeto de su disciplina, aquellos casos en que el trabajador interrumpe su prestación de servicios. De allí precisamente que lo dispuesto es «sin perjuicio de lo que disponga la ley de garantía de la actividad sindical», según lo ya visto (artículo 234).

## CAPÍTULO V

### *De las suspensiones por causas económicas y disciplinarias*

Por el artículo 235 se establece como requisito de su validez el fundarse en justa causa, tener plazo fijo y ser notificada por escrito al trabajador. De este último modo se gana en precisión sobre el término «fehaciente», empleado por el artículo 66 del decreto ley 33.302/45 (ley 12.921) que viene disciplinando el instituto. Se exige además que la suspensión sea notificada al trabajador con una anticipación mínima de un día hábil antes de comenzar su ejecución, salvo cuando respondiera a fuerza mayor.

Los plazos de suspensión se fijan por el artículo 237 en 30 días para las suspensiones disciplinarias, las que además deben reunir los recaudos previstos en los regímenes legales o convencionales que se instituyan.

Las que respondan a disminución o falta de trabajo no imputables al empleador se fijan en 30 días. Plazo que podrá extenderse a 75 días en caso de fuerza mayor debidamente comprobada (artículo 238).

En estos dos últimos casos deberá comenzarse por el personal menos antiguo y entre el que hubiese ingresado en el mismo semestre por el de menos cargas de familia, aunque con ello se alterara aquel orden de antigüedad.

Decidiendo cuestiones controvertidas en la jurisprudencia y la doctrina, el proyecto sólo admite la acumulación de suspensiones, siempre dentro del plazo de un año, contado a partir de la primera suspensión, sea que las mismas respondan a causas disciplinarias o económicas (en cualquiera de sus dos tipos), por 90 días, lo que supone que el ejercicio de una cualquiera de ellas viene a limitar en idéntica medida a las otras, de modo de eliminar cualquier posibilidad de que las suspensiones excedan en total, en aquel periodo, de los 90 días en atención a los requerimientos vitales que atiende el salario en el caso del trabajador y que no consiente su privación por mayor plazo que el previsto.

Dado el exceso en el plazo de las suspensiones que le fuesen aplicadas, ya sea en su conjunto excediendo los 90 días, si se tratase de diferentes causas, o de los previstos en los artículos 236, 237 y 238, vale decir los 30 ó 75 días, el trabajador podrá considerarse en situación de despido, si no las aceptase (artículo 239). Otro tanto le está autorizado cuando la suspensión no le fuese notificada por escrito, no expresase plazo o causa, o ésta fuese falsa.

Por el artículo 240, cuando el empleador no observara los requisitos de los artículos 235 a 238, el trabajador tendrá derecho a percibir los salarios de todo el periodo de suspensión, hubiese o no mediado impugnación a la misma, y para el caso de ejercicio del derecho de denuncia del contrato de trabajo, en las circunstancias del artículo 239, acumular a las indemnizaciones que le sean debidas por tal causa las remuneraciones correspondientes al periodo de suspensión.

Por el artículo 241 se prevén los impuestos de suspensiones preventivas del trabajador mediante denuncia del empleador. Dado el caso de sobreseimiento provisorio o definitivo, se establece la obligación de reincorporarlo al trabajo y abonar los salarios perdidos durante la suspensión preventiva, salvo el caso en que el trabajador optase, en razón de las circunstancias, por considerarse despedido. Se entiende que también en este supuesto podrá acumular a las indemnizaciones debidas las remuneraciones correspondientes al periodo de suspensión, en tanto la última parte del primer párrafo del artículo 241 está referida a la reincorporación al trabajo, quedando regido lo referente al cobro de salarios de suspensión por lo previsto en el artículo 240, con mayor razón cuando la suspensión ha respondido a denuncia del empleador y ésta fuese desestimada y el trabajador sobreseído provisorio o definitivamente. Con esta disposición se trata de fijar las consecuencias de dos actos que, como el sobreseimiento provisorio y definitivo, no vinculan al trabajador al proceso.

El primero, sobre todo a los fines del contrato de trabajo, no puede constituir un elemento que descalifique al trabajador, porque no se trata de una absolución a medias sino de un acto procesal, que por lo mismo que no constituye una condena no puede tener influencia en la prosecución del contrato de trabajo con el presupuesto de la inocencia del trabajador.

En el mismo artículo 241, último párrafo, se ha incorporado el caso de la detención del trabajador, lo que no encuadra en la forma de la suspensión preventiva, no proviniendo en el supuesto contemplado de denuncia del empleador, sino de terceros o de actuación de oficio de la autoridad. El empleador no estará obligado en tales casos al pago de la remuneración, salvo que se tratara de un hecho relativo o producido en ocasión del trabajo. Su incorporación en esta parte proviene del interés en reunir situaciones similares.

Por el artículo 242 se prevé el caso de suspensiones injuriosas, las que aun siendo menores de 30 días autorizan al trabajador, en determinadas circunstancias, a hacer denuncia del contrato de trabajo.

## CAPÍTULO VI

### *Efectos de la huelga y otras medidas de acción directa*

Por el artículo 243 se establece que la huelga y las otras medidas de acción directa que interrumpan la prestación de los servicios sólo suspenden los efectos de la relación de trabajo por todo el tiempo que duren las mismas. La ley supera las diferencias creadas por una doctrina y jurisprudencia que se considera deformante de tales fenómenos colectivos en su relación con el contrato de trabajo. Este, por ley, implica un deber de comportamiento (artículo 67); de allí que, si se admite la existencia de medios de autotutela de los derechos, como el caso de la huelga y otras medidas de acción directa, el ejercicio de éstos no sólo puede comprender la supresión del trabajo, sino todas aquellas otras formas válidas de defensa de los propios intereses, tal cual así lo recomienda la mejor doctrina, y que en ningún caso conllevan la voluntad de extinguir el contrato, sino de cumplirlo en otras condiciones o reponer aquellas en que el contrato se venía cumpliendo. Con las reservas que tal criterio supondrá para quienes no ya sostienen que la huelga extingue el contrato de trabajo (concepto al parecer éste superado), sino que la reducen a formas esquemáticas, el proyecto consagra la equiparación de aquella a otras medidas de acción directa, previendo además que la participación en ellas por parte del trabajador en ningún caso puede constituir causa de despido, ni aun mediando intimidación del empleador de reintegro al trabajo, salvo que se dé la situación prevista en el artículo 263, según la calificación que hagan los jueces prudencialmente en cada caso particular.

Progresando en la idea central de la regulación en esta parte, el proyecto declara ilegal y discriminatorio el trato del que resultase la no reincorporación de parte del personal involucrado en una huelga u otras medidas de acción directa, luego de su cesación, invocando como única razón su participación en las mismas, hubiese o no mediado intimidación del empleador de reintegro al trabajo y calificación del conflicto. Si bien ello no descarta también apreciadas las circunstancias de cada caso en particular, la concurrencia de la justa causa de despido previsto en el artículo 233, conforme al segundo apartado del artículo 243, lo que excluiría de por sí el trato discriminatorio reprobado, se excluye aquel que implique la no admisión de uno o algunos de los trabajadores habiendo todos participado de los mismos hechos, invocándose como única razón la participación del trabajador en ellos. Según el artículo 244 se prohíbe al empleador concertar durante el tiempo de huelga u otras medidas de acción directa nuevos contratos de trabajo que tiendan a subs-

tituir o reemplazar al trabajador, ni adoptar medidas disciplinarias en su contra ni alterar la situación o condición en que el trabajador se encontraba revisando en la empresa. La disposición se incorpora a la normativa referida al contrato de trabajo en la medida que resultaría contradictorio el reconocimiento del derecho colectivo de huelga y aislarlo a su vez, concretado su ejercicio, de lo que hace a la situación del trabajador en la empresa o establecimiento afectado por aquella medida. Admitido el efecto suspensivo de la huelga u otras medidas de acción directa, la situación del trabajador debe permanecer inmodificada con respecto al cargo que ocupa o revista en la empresa, aun cuando ello implique alterar temporariamente las facultades del empleador, constituyendo de ese modo una restricción al ejercicio del dominio que por esta ley sólo se establece con miras a salvaguardar otros derechos particulares. Las que en cambio se establezcan con vistas a regular los conflictos colectivos de trabajo, donde se ubica la huelga y aquel otro género de medidas (interés público), deberán ser materia de las leyes respectivas, en un deslinde ya clásico de ordenamientos.

Por el artículo 245 se establece que si la huelga u otras medidas respondieran a culpa del empleador, éste será deudor de las remuneraciones por el tiempo que duren.

#### TÍTULO XI

##### De la transferencia del contrato de trabajo

A través de los artículos 246 a 251 se disciplina todo lo relativo a la transferencia del contrato de trabajo, referida a la transmisión por cualquier título de la empresa o establecimiento, salvo el caso del artículo 250, que contempla la sola cesión del personal, sin que comprenda el establecimiento.

El proyecto se orienta por la aceptación de las obligaciones *propter rem*, por más que la caracterización como tales en los supuestos contemplados se ve alterada por la solidaridad que se asigna al transmitente, mientras que parece ser propio de aquéllas la liberación de quien con la cosa transmite la obligación. Ello sólo responde a una razón de política legislativa y como técnica de aseguramiento de los derechos del trabajador en favor de quien se dirige la tutela. Sin desconocer la división que existe respecto de la existencia de tales obligaciones reales en la doctrina del derecho civil, en lo que es propio del derecho del trabajo, se reconocen antecedentes como el previsto en el artículo 157, inciso 4º, del Código de Comercio, ley 11.729, y 6º, segundo párrafo, de la ley 12.981.

Según el artículo 246, en caso de transferencia por cualquier título del establecimiento, pasarán al sucesor o adquirente todas las obligaciones emergentes del contrato de trabajo, el que continuará con aquéllos conservando el trabajador la antigüedad adquirida con el transmitente y los derechos que de ella se derivan.

Por el artículo 247 viene a quedar sentado el principio de que la transferencia del establecimiento no altera la subsistencia del contrato de trabajo, salvo el caso que por la transferencia se infiera al trabajador un perjuicio actual o futuro que, apreciado con el criterio del artículo 263 (injuria), faculte al trabajador a hacer denuncia del contrato (artículo 267). Con carácter ejemplificativo el mismo artículo 247 contempla diversos supuestos en que se autoriza el acto de denuncia.

Por el artículo 248 se contemplan especialmente los casos de arrendamiento o cesión transitoria del establecimiento, no sólo con relación al cedente con referencia al cesionario al tiempo de la cesión, sino en la oportunidad inversa al operarse la restitución del establecimiento transitoriamente cedido. Según esto último, las obligaciones resultantes del contrato de trabajo acceden al establecimiento, no como resultado de un acto de dominio, sino del que proviene de un derecho al mismo como es su explotación merced a un título precario.

El artículo 249 consagra la solidaridad de las partes.

Por el artículo 250, la sola cesión del personal sin comprender el establecimiento, requiere la aceptación expresa y por escrito del trabajador, pero aun en tal caso cedente y cesionario responden por todas las obligaciones resultantes de la relación de trabajo cedida.

El título no rige cuando la cesión o transferencia se opera en favor del Estado (artículo 251).

#### TÍTULO XII

##### De la extinción del contrato de trabajo

#### CAPÍTULO I

##### Del preaviso

En lo que hace a la extinción del contrato de trabajo, el proyecto recepta los sistemas a que se hará mención seguidamente, los que, en sus diversas modalidades, se aplican de acuerdo a las circunstancias, de modo de hacer efectiva la garantía constitucional que confiere al trabajador protección frente al despido arbitrario. Se parte de la base de que la Constitución Nacional (artículo 14, nuevo, en la reforma del año 1957) no fijó un tipo especial de protección, por lo que ello queda referido a la ley, que es lo que se propone consagrar en sus diversas modalidades la que se proyecta.

Los sistemas consagrados por la ley son los siguientes:

a) El de despido, referido a la sola voluntad del empleador, aun sin mediar justa causa. El reconocimiento de su validez y trascendencia jurídica es distinto de su justificación, cuya falta se sanciona mediante el pago de las indemnizaciones previstas. Es el sistema actualmente consagrado por la ley 11.729 y todos los estatutos vigentes, incluso la regulación proveniente de los artículos 40 y 41 de la ley 11.455 y decreto ley 18.598/70, para empleados de bancos y seguros.

Está previsto en los artículos 252 y siguientes del proyecto.

b) El que la doctrina define como «propuesta de despido», previsto en el artículo 276, inciso a), del proyecto, en cuyo caso, y dadas ciertas situaciones objetivas que se operen en el seno de la empresa, se asigna al empleador un derecho de iniciativa. El mismo artículo 276, último párrafo del proyecto, difiere a la ley que se dicte los efectos «vinculantes» de la resolución que en tales procedimientos se dicte con relación a la extinción o subsistencia del contrato y a las indemnizaciones que en cada caso correspondan.

En los términos del sistema consignado en a), el artículo 252 prevé lo referente al preaviso que una de las partes debe dar a la otra cuando el contrato de trabajo se disuelve por voluntad de una sola de



ellas. Para el trabajador tal plazo se fija en un mes, cualquiera sea su antigüedad, y para el empleador en 1, 2 o 3 meses, según que la antigüedad en el servicio de aquél sea de 5, 10 o más años. Por el artículo 253 y según el sistema vigente de la ley 11.729, cuya experiencia en una aplicación de casi 40 años en el país no parece desaprovechable, la parte que omite el aviso previo debe indemnizar a la otra con el importe equivalente a la remuneración que corresponda al trabajador durante los plazos señalados en el artículo 252.

Los plazos del preaviso, según el artículo 254, corren a partir del primer día del mes siguiente al de su notificación, debiéndose por el empleador los salarios de los días faltantes hasta integrar el mes de despido, cuando el mismo se produzca sin preaviso y en fecha que no coincida con el último día del mes. Es el comúnmente conocido como integrativo del mes del despido, que rige también en los casos de despido indirecto (artículo 267).

Por el artículo 257 se autoriza al trabajador a extinguir el contrato de trabajo antes de la expiación del plazo de preaviso otorgado por el empleador, conservando el derecho a la percepción de la indemnización por despido fijada en relación al tiempo de servicio. El empleador, a su vez, podrá relevar al trabajador de la obligación de prestar servicios durante el plazo del preaviso, abonándole los salarios correspondientes.

Se mantiene el sistema de licencia diaria de 2 horas en favor del trabajador, las que deberán coincidir con las dos primeras de la jornada de trabajo. El artículo 259 contempla lo referente a las obligaciones de las partes durante el plazo del preaviso, y el 260 a los casos de nulidad.

## CAPÍTULO II

### *De la extinción del contrato de trabajo por renuncia del trabajador*

Por el artículo 261 se establece la forma en que debe exteriorizarse la renuncia del trabajador. Se la limita al despacho telegráfico colacionado o manifestación hecha ante la autoridad administrativa. De su observancia depende la validez del acto.

## CAPÍTULO III

### *De la extinción del contrato de trabajo por voluntad concurrente de las partes*

En el artículo 262 se prevé la extinción del contrato de trabajo por voluntad concurrente de las partes, de dos modos: uno, expreso y formal, que debe hacerse por escritura pública o ante la autoridad administrativa del trabajo, declarándose nulo y sin valor el acto que se celebre sin la presencia personal del trabajador.

Otro, de forma tácita, resultante del comportamiento concluyente y recíproco de las partes que traduzca inequívocamente el abandono de la relación. Esta última situación no es independiente, en cuanto a su apreciación, de lo que resulta de lo dispuesto en los artículos 61, en cuanto a la presunción que crea la intimación hecha por una parte a la otra, relativa al cumplimiento o incumplimiento de las obligaciones derivadas del contrato, la exclusión de presunción con respecto a la renuncia al empleo —artículo 62— y a la que deriva del artículo 63, en tanto, probada por el trabajador la existencia de la relación y su cesación,

se presume el despido, salvo prueba en contrario. El comportamiento concluyente y recíproco, por consiguiente, que prevé la última parte del artículo 262, debe resultar de un conjunto de circunstancias apreciadas en cada caso.

## CAPÍTULO IV

### *De la extinción del contrato de trabajo por justa causa*

En el artículo 263 se elabora sobre los antecedentes de la doctrina, la jurisprudencia y la legislación nacional y extranjera, la forma en que se configura la justa causa de despido. Se establece así que una de las partes podrá hacer denuncia del contrato de trabajo en caso de inobservancia (incumplimiento contractual) por la otra de las obligaciones resultantes del mismo que configuren injuria, comprendiéndose por tal las diferentes circunstancias ampliamente calificadas por la doctrina y jurisprudencia nacional con respecto al artículo 159 del Código de Comercio. Tal injuria debe ser, además, de tal gravedad que no consienta la prosecución de la relación, ni aun a título provisorio, fórmula tomada del artículo 2.119 del Código Civil italiano de 1942 cuando se refiere a la separación por justa causa, en el título de la extinción de la relación de trabajo.

La calificación —establece el mismo artículo 263— debe ser hecha prudencialmente por los jueces, teniendo en consideración el carácter de las relaciones que resultan de un contrato de trabajo, según lo dispuesto en la presente ley, y las modalidades o circunstancias de cada caso. La índole de las relaciones es la que resulta de la propia ley, de los estatutos profesionales y convenciones colectivas de trabajo, pero ello no es solamente un concepto abstracto, sino que se combina el principio sentado por los artículos 67 y 68 de la ley con los más concretos provenientes de las circunstancias de las personas, del tiempo y del lugar, según doctrina del artículo 512, última parte, del Código Civil.

El artículo 264 establece que 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, pero la misma no tiene el alcance de tornar inexistente o como no sucedido el despido adoptado con omisión de la comunicación, como podría inferirse de lo dispuesto en el artículo 53. El despido en tanto acto constitutivo (negativo o resolutorio), si es además causado exige la expresión del hecho que lo motiva (además de la fecha, según el artículo 264 del proyecto), la que necesariamente por ello debe permanecer inmodificada de lo que a su vez se deriva la consecuencia asignada por la ley tal cual es no admitir a la demanda que promoviere el trabajador la invocación de otros motivos de oposición que los consignados en la comunicación a que se ha hecho referencia, ni alegarse causa cuando no se lo ha hecho en tal oportunidad.

Por el artículo 265 se prevén los casos de delito y abandono del trabajo.

En el primer caso, si el empleador invocara como causa del despido la comisión de actos calificados como delictuosos, deberá acreditarlos mediante sentencia judicial. En el segundo, el abandono del trabajo como acto de incumplimiento del trabajador, sólo se configurará previa su constitución en mora mediante intimación hecha en forma fehaciente para que se reintegre al trabajo, por el plazo que impongan las modalidades que resulten de cada caso. Esta cir-



cunstancia de la constitución en mora al trabajador es lo que viene a distinguirla de la situación prevista en el artículo 262, última parte del proyecto, y que faculta al empleador a ejercitar válidamente sus facultades de receso.

Por el artículo 266 se determinan los montos de la indemnización por antigüedad o despido. La misma se fija en el importe de un mes de sueldo por cada año de servicios o fracción mayor de 3 meses, como en el régimen actual de la ley 11.729, pero el promedio de las remuneraciones se establece en base a las percibidas durante el último año, o todo el tiempo de la prestación del servicio, si éste fuese menor. La indemnización no podrá exceder del equivalente a tres veces el importe mensual del salario vital mínimo vigente al tiempo de la extinción del contrato.

El importe de la indemnización en ningún caso puede ser inferior a 2 meses de sueldo.

Por el artículo 267 se prevé la situación de despido o despido indirecto, que se opera cuando el trabajador hiciere denuncia del contrato fundado en justa causa apreciada conforme a la pauta del artículo 263 de la ley.

#### CAPÍTULO V

##### *De la extinción del contrato de trabajo por fuerza mayor o por falta o disminución del trabajo*

En tales casos, el monto de la indemnización es equivalente a la mitad de la prevista en el artículo 266, pero la disminución o falta de trabajo no debe ser imputable al empleador, según lo precisa el proyecto.

En este caso, el despido deberá comenzar por el personal menos antiguo.

#### CAPÍTULO VI

##### *De la extinción del contrato de trabajo por muerte del trabajador*

Se reconoce a las personas enumeradas en el artículo 37 del decreto ley 18.037/69 el derecho a percibir la indemnización que contempla el artículo 268 de la ley.

Se considera que, sin afectación a la familia legal, se equipara a la viuda la mujer que hubiese vivido públicamente con el trabajador fallecido, en aparente matrimonio, durante un mínimo de 5 años anteriores al fallecimiento. El carácter asistencial del beneficio que se atribuye a aquellas personas no debe descartar las situaciones de hecho que se derivan de la vida en común, en las condiciones que establece la ley, es decir, matrimonio aparente durante un mínimo de 5 años anteriores al fallecimiento. La persona en tales condiciones excluye, consiguientemente, a la cónyuge legítima separada del trabajador al tiempo del fallecimiento, por los plazos indicados.

Por el mismo artículo 269, segundo párrafo, se establece que la indemnización asignada es independiente de la que se reconozca a los causahabientes del trabajador por la ley de accidentes del trabajo y de cualquier otro beneficio que por las leyes, estatutos profesionales, convenciones colectivas de trabajo, seguros o acto de previsión, le fuesen concedidos a los mismos en razón del fallecimiento del trabajador.

#### CAPÍTULO VII

##### *De la extinción del contrato por muerte del empleador*

Quando el contrato de trabajo se extinga por muerte del empleador, al haberse tenido en cuenta para el

mismo las condiciones personales o legales de aquél, actividad profesional u otras circunstancias, se reconoce al trabajador el derecho a percibir la indemnización prevista en el artículo 268 de la ley (artículo 270).

#### CAPÍTULO VIII

##### *De la extinción del contrato de trabajo por vencimiento del plazo*

Se reconoce al trabajador la indemnización prevista en el artículo 268 de la ley, haciéndose remisión a lo dispuesto en el artículo 104, segundo párrafo, de la misma, al disciplinar el contrato de trabajo a plazo fijo, es decir, en los casos de extinción del contrato mediando preaviso y estando el plazo del contrato íntegramente cumplido (artículo 271).

#### CAPÍTULO IX

##### *De la extinción del contrato de trabajo por quiebra o concurso del empleador*

Por el artículo 272 se establece que si la conducta del empleador fuese calificada como culpable o fraudulenta, la indemnización debida al trabajador será la prevista en el artículo 266.

Cuando la quiebra o concurso fuese calificado como casual, la indemnización se reducirá a la mitad, conforme a lo contemplado en el artículo 268.

En todos los casos el trabajador deberá percibir la indemnización a que se refiere el artículo 268 (media indemnización), reajustándose de derecho la misma, conforme a la calificación que efectúe el juez del concurso y que determinará la procedencia de una u otra indemnización.

Se prevé que la quiebra o concurso, para que constituya causal de la extinción del contrato de trabajo, debe determinar la cesación definitiva de la actividad del empleador.

Quedarán en cambio referidas a la apreciación de los jueces del fuero del trabajo, conforme a la demostración que efectúe el empleador, los casos referidos a la liquidación sin quiebra, para determinar así la procedencia de las indemnizaciones por los montos de los artículos 266 ó 268, según los casos.

#### CAPÍTULO X

##### *De la extinción del contrato de trabajo por jubilación del trabajador*

Por el artículo 273 se reproduce lo actualmente dispuesto en el artículo 71 del decreto ley 18.037/69.

Cuando por las leyes de la seguridad social se autorizase el desempeño por parte del trabajador jubilado de actividades en relación de dependencia, se establece la facultad del empleador de extinguir la relación laboral sin obligación de indemnizar por antigüedad, pero en tal caso el trabajador deberá ser preavisado por un plazo no inferior a 2 meses, de modo de posibilitar la realización de los trámites pertinentes a efectos de denunciar el cese de las actividades que realizaba y reobtener el goce pleno de sus haberes de pasividad (artículo 274).

Si el trabajador, en cambio, fuese despedido sin justa causa, su condición de jubilado no obstará al reconocimiento de las indemnizaciones, por los montos fijados en el artículo 266.

## CAPÍTULO XI

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

Por el artículo 275, y en cuanto a la extinción del contrato de trabajo por incapacidad física o psíquica del trabajador, se hace remisión a lo dispuesto en el artículo 229 de la ley siendo el mismo acreedor a las indemnizaciones de los artículos 266 o 268, según el caso.

Si se tratara de inhabilidad del trabajador por haberle sido suprimido a éste la habilitación de que gozaba para el desempeño del cargo o empleo, el monto de la indemnización será el previsto en el artículo 268, salvo que la inhabilidad provenga de culpa grave e inexcusable de su parte.

## CAPÍTULO XII

*De la extinción del contrato de trabajo por causas objetivas que se operen en el seno de la empresa*

Por el artículo 276 se contemplan los llamados «procedimientos de crisis», los que deberán ser objeto de regulación por ley especial. Según se dice más adelante, se prevé, así, en especial en lo dispuesto en el citado artículo 276, inciso a), con referencia a la extinción del contrato de trabajo, lo que la doctrina define como «propuesta de despido».

En la ley especial que disciplinará los denominados «procedimientos de crisis», se deberá contemplar los alcances y consecuencias de la resolución que en tales procedimientos se dicte, lo que viene a asignar a la misma el efecto vinculante, que determinará el monto y procedencia de la indemnización debida al trabajador, o incluso la subsistencia del contrato, desde que según se ha dicho al comienzo la apertura del procedimiento de crisis sólo implica una propuesta de despido y no la concreción del poder jurídico de despido asignado, en principio, al empleador.

Se confiere el carácter de parte legítima en tales procedimientos a la asociación profesional representativa.

Con el objeto de reunir en una sola disposición (la del artículo 276) lo referente a las causas objetivas que se operen en el seno de la empresa, y aun cuando ellas no den lugar a la extinción del contrato de trabajo, se prevé en los incisos b) y c) de dicho artículo, los alcances de la resolución que se dicte en los procedimientos que al efecto contemple la ley con relación a la suspensión de las actividades empresariales y consiguiente suspensión de los contratos de trabajo y la modificación de las cláusulas contractuales, reducción de planteles de personal, jornada, condiciones de empleo, etcétera.

Se determina en el artículo 277 que la antigüedad del trabajador en el caso de los artículos 266, 267, 268, 271, 272, 274 y 275, se establecerá conforme a lo dispuesto en los artículos 20 y 21, pero si hubiese mediado reingreso a las órdenes del empleador, se deducirá de las indemnizaciones previstas en los mencionados artículos, lo percibido por igual concepto por despidos anteriores, es decir, los importes referidos a las indemnizaciones por antigüedad o despido.

## TÍTULO XIII

*De la prescripción y caducidad*

Por el artículo 278 se establece el plazo común de 4 años para la prescripción de las acciones derivadas

del contrato de trabajo, el que se computará a partir de la extinción del mismo, salvo el caso de los créditos por remuneraciones que según el artículo 279, se habrá de fijar a partir del momento establecido por la ley para su pago. Se ha tratado de lograr un equilibrio entre las ideas de seguridad y de justicia, excluyendo la posibilidad de reclamos que excedan el plazo máximo de prescripción en cuanto a remuneraciones devengadas por el trabajador.

Contra la tendencia del decreto ley 17.709/68 (que se deroga), que fija un plazo de prescripción uniforme para todos los créditos, se ha adoptado el criterio de establecer aquel plazo general, pero admitiendo las excepciones que permitan contemplar las características particulares de algún instituto, como en el caso de la responsabilidad por accidentes y enfermedades profesionales. La prescripción, en este último caso, se fija en 2 años a contar de la determinación de la incapacidad o el fallecimiento de la víctima.

Por el artículo 281 se prevén los casos de interrupción de la prescripción por actuaciones administrativas y por constitución en mora del empleador. Aquellas primeras operan la interrupción de la prescripción por el plazo de un año, lo mismo que la constitución en mora del empleador, efectuada en forma auténtica, pero esta última sólo podrá operarse por una sola vez. Progresando sobre lo dispuesto en el decreto ley 17.709/68, se incorpora en la regulación lo dispuesto en el artículo 3.986 del Código Civil, según el decreto ley 17.711/68.

Por el artículo 282 se asignan efectos interruptivos de la prescripción, a la demanda promovida contra un tercero al que el trabajador atribuyese erróneamente la calidad de empleador, en tanto el error resulte excusable y la acción fuese desistida por tal causa.

Se establece en el mismo artículo 282, segundo párrafo, que la inactividad procesal no puede afectar por vía de prescripción, derecho, indisponibles del trabajador, debiendo en tal caso los jueces suplir aquélla (la inactividad procesal), de modo de neutralizar los efectos que la deserción de la instancia pueda tener sobre los derechos asignados al trabajador y que resultarían de lo dispuesto en el artículo 3.987 del Código Civil.

Se asignan, por último, efectos interruptivos de la prescripción, a las gestiones o reclamos efectuados por una asociación profesional con personería gremial en representación del trabajador o del personal de uno o varios establecimientos o empresas determinadas, aun cuando no contase con mandato expreso al respecto. La gestión sindical, en tales casos, asume los alcances del artículo 281 de esta ley, si fuese ratificada por el trabajador.

Por el artículo 283 se establece que no existen otros modos de caducidad que los que resulten de esta ley.

Por el artículo 284 se reproduce la disposición vigente en la ley 16.577. Si bien ello se refiere al pago de obligaciones laborales, por lo mismo que se establece que el pago insuficiente sólo será considerado como entrega a cuenta del total adeudado, aunque se reciba sin reservas, y que queda expedita al trabajador la acción para reclamar el pago de la diferencia que correspondiera por todo el tiempo de la prescripción, se ha preferido ubicarla en el presente título.

## TÍTULO XIV

## De los privilegios

## CAPÍTULO I

*De la preferencia de los créditos laborales*

Por el artículo 285 se establece que el trabajador tendrá derecho a ser pagado con preferencia a otros acreedores del empleador, por los créditos que resulten del contrato de trabajo, conforme a lo que establece el presente título. Los privilegios asignados a los créditos laborales se transmiten a los sucesores del trabajador (artículo 286).

El artículo 287 viene a dar solución a la cuestión que se crea cuando, mediando acuerdos transaccionales, conciliatorios o liberatorios, se incluyen en una sola suma más de un rubro o crédito que gozan de distinta preferencia y que hubiesen sido objeto de acumulación en la demanda promovida por el trabajador. Conciliando los principios de aconvencionalidad e irrenunciabilidad de los privilegios que podrían estar comprometidos en la cuestión, se establece que en aquellos acuerdos transaccionales, conciliatorios o liberatorios podrá imputarse todo o parte del crédito reconocido a uno o varios rubros incluidos en los mismos, de modo de garantizar el ejercicio de los derechos reconocidos en este título si se diese el caso de concurrencia de acreedores y, por supuesto, los diversos rubros o créditos gozarán de distinto grado de preferencia. Los acuerdos que no tuviesen tal requisito podrán ser declarados nulos a instancia del trabajador, dado el caso de concurrencia de acreedores sobre bienes del empleador, sea con carácter general o particular. Los acuerdos transaccionales, conciliatorios o liberatorios constituyen un modo de conclusión del proceso; de allí que para reponer la plena vigencia de aquellos dos principios se autoriza excepcionalmente la revocación de la cosa juzgada que la aprobación de tales acuerdos entraña, siempre que se diese el caso de concurrencia de acreedores en la forma prevista en el artículo 287, segundo párrafo, de la ley.

Por el artículo 289 se excluye el fuero de atracción en la etapa de conocimiento en las acciones promovidas por el trabajador por créditos u otros derechos provenientes de la relación laboral. Su ejecución deberá continuarse ante el juez del concurso, por los procedimientos previstos en las leyes para tales casos.

En caso de sucesión del empleador, no solamente no se atraen las acciones previstas en el primer párrafo del artículo 289, por el fuero del sucesorio, sino que los trámites de ejecución se continuarán en sede laboral, salvo el caso de concurso.

Por el artículo 290 se consagra el derecho de pronto pago en favor del trabajador por los créditos que tengan asignado el privilegio especial del artículo 292 previa comprobación de sus importes por el síndico, afectándose a los mismos los primeros fondos que se recauden, o el producido de los bienes sobre los que recaiga el privilegio especial resultante de esta ley.

Por el artículo 291 se prevé el caso de continuación de la empresa, asignándose el carácter de «gastos de justicia» a las remuneraciones del trabajador y las indemnizaciones que le correspondiesen en razón de la antigüedad u omisión del preaviso, debidas en virtud de servicios prestados después de la resolución judicial o del poder público que autorizase la continuación de la empresa. Estos créditos no requieren

verificación ni ingresan al concurso, debiendo ser abonados en los plazos previstos en los artículos 140 y 142 de esta ley.

## CAPÍTULO II

*De las clases de privilegios*

Por el artículo 292 se asigna privilegio especial a los créditos por remuneraciones debidas al trabajador por 6 meses y los provenientes de indemnización por accidente del trabajo, antigüedad o despido, falta de preaviso y fondo de desempleo. Tal privilegio recaerá sobre las mercaderías, materias primas y maquinarias que integren el establecimiento donde hubiese prestado aquéllos. El privilegio recae, igualmente, sobre el precio del fondo de comercio, el dinero títulos de crédito o depósitos en cuentas bancarias que sean directo resultado de la explotación, salvo que hubiesen sido recibidos a nombre y por cuenta de terceros.

Las cosas introducidas en el establecimiento o explotación, o existentes en él, quedarán afectadas al privilegio si estuviesen permanentemente destinadas al funcionamiento del mismo, aun cuando se demostrase que fuesen ajenas, exceptuadas las mercaderías dadas en consignación. Por el artículo 293 se prevé la posibilidad de la persecución de los bienes en poder de terceros, afectados al privilegio.

El artículo 294 subordina el privilegio asignado por el artículo 292, al que corresponde al acreedor prendario, pero sólo por el saldo de precio, y lo adeudado al retenedor por razón de las mismas cosas, si fuesen retenidas. Salvo los mencionados, los créditos debidos al trabajador previstos en el citado artículo 292 gozan de preferencia sobre cualquier otro sobre los bienes objeto de privilegio.

Por el artículo 295 se extiende el privilegio especial del artículo 3.931 del Código Civil al trabajador contratado por contratistas o subcontratistas, estando limitado en la actualidad solamente a los contratados directamente por el propietario del edificio, si el trabajador fuese ocupado en la edificación, reconstrucción o reparación del mismo.

En razón de las disposiciones mencionadas, los créditos del trabajador vienen a gozar del privilegio especial resultante de la ley y ejercitables en las ejecuciones particulares que se hagan de los bienes objeto del privilegio, siendo la vía procesal adecuada la de la tercera de mejor derecho. No es menester, en lo sucesivo, la existencia de concurso o quiebra del empleador.

Por el artículo 297 se contemplan los privilegios generales, ejercitables en concurso o quiebra del empleador. Los créditos laborales son preferidos a cualquier otro, salvo los alimentarios.

Por último, por el artículo 298, se establece que los privilegios no se extienden a los gastos y costas, salvo lo dispuesto por el artículo 297 pero en cambio se extienden a los intereses por el plazo de dos (2) años a contar de la fecha de la mora.

## TÍTULO XV

## Disposiciones complementarias

Por el artículo 299 se extiende excepcionalmente la protección del artículo 198 al caso del trabajador, según ya se lo ha visto.

Por el artículo 300 se sanciona la conducta maliciosa y temeraria del empleador especificándose diversos casos que ponen en evidencia los propósitos obstruccionistas y dilatorios que se sancionan. Tales

los referidos a la conducta procesal que se asuma en reclamos por accidentes del trabajo, atendiendo a las exigencias más o menos perentorias provenientes del estado de la víctima, la omisión de los auxilios indispensables en tales casos, o cuando sin fundamento y teniendo conciencia de la propia sinrazón, se cuestione la existencia de la relación laboral, se hiciesen valer actos cometidos en fraude del trabajador abusando de su necesidad o inexperiencia, o se opusiesen defensas manifiestamente incompatibles o contradictorias de hecho o de derecho.

Ricardo Otero. — Antonio J. Benítez. — José B. Gelbard.

**Sr. Presidente (Busacca).** — En consideración en general el dictamen de las comisiones de Legislación del Trabajo de Legislación General y de Previsión y Seguridad Social.

Tiene la palabra el señor diputado Ponce.

**Sr. Ponce.** — Señor presidente: lamento el incidente que acaba de protagonizarse y pido disculpas a la Presidencia. No fue nuestra intención producir este hecho lamentable.

Paso ahora a referirme al proyecto en consideración.

En primer lugar gracias al general Juan Domingo Perón es que los trabajadores argentinos vamos a tener en el día de la fecha la profunda satisfacción de poder legar algo que va a sintetizar para la Argentina y para el mundo el ejemplo de lo que es el derecho de los trabajadores argentinos.

La finalidad perseguida por el proyecto venido en revisión del Honorable Senado de la Nación, y que esta Cámara entra a considerar, tiende a lograr en forma total la efectiva protección del trabajador y, por extensión, al núcleo familiar que integra, en sus relaciones laborales futuras. La política gubernamental, imbuida de la filosofía justicialista, resorte motor de todo su proceder, tiene como objetivo fundamental hacer de nuestra patria una auténtica democracia orgánica, social y eficiente con el vigor necesario para superar las resistencias que opongan intereses poderosos que eventualmente aparecieran y lograr de esta manera la afirmación de una solidaria sociedad de intereses, cuya síntesis es el imperio de la justicia social, paradigma — como se sabe — de los postulados justicialistas.

Larga ha sido la lucha de los trabajadores argentinos por el logro de sus aspiraciones, y podemos decir sin temor a equivocarnos que ella fue jalonada por la sangre de muchos de sus integrantes. Pero no obstante ello, el día de hoy será de júbilo en la historia del movimiento obrero unificado, pues el cuerpo legal que se ofrece a nuestra consideración ha recogido y modificado notablemente la legislación actual, la jurisprudencia sentada y la doctrina de los más ilustres tratadistas, sintetizándose de esta manera la lucha por una Argentina Potencia.

— Ocupa la Presidencia el señor vicepresidente de la Honorable Cámara, don Antonio Pereira.

**Sr. Ponce.** — Considero innecesario abundar en mayores argumentos en cuanto a la importancia del proyecto de referencia, pues el compañero senador Pennisi ya dicho cuanto pudiera manifestarse al respecto, así como los sólidos argumentos de la exposición de motivos que remitiera en su oportunidad el Poder Ejecutivo nacional, con la firma del teniente general Juan Domingo Perón, que son más convincentes que cuanto pudiera agregarse aquí.

Paso, en consecuencia, a referirme a las modificaciones introducidas por las comisiones encargadas de su estudio, donde recepcionaron, dentro del criterio dispuesto por la mayoría, todas las opiniones que fueron vertidas por los distintos sectores partidarios que las integran. Algunas de las reformas sólo alteran la redacción originaria a fin de lograr una mayor inteligencia del texto. En otras, se han agregado términos adecuados a una mejor técnica legislativa y, finalmente, hay modificaciones que hacen al fondo de la cuestión.

Creo inoportuno abundar en detalles con referencia a los artículos 17, 31, 80, 87, 120 y 257, pues sólo se ha cambiado su redacción y suprimido palabras con el objeto, como se dijo, de aclarar su texto.

En lo que respecta al artículo 18 se agregan las palabras «o de edad» a continuación de «gremiales». Se ha querido de esta manera ampliar las prohibiciones discriminatorias de los trabajadores, y así mismo conjugar la redacción con la del artículo 274, que se refiere a las tareas que eventualmente pueda realizar el trabajador jubilado.

El agregado al artículo 22 extiende los beneficios de litigar sin gastos a los derechohabientes del trabajador. Esta comisión no ignora que el trabajador integra un núcleo familiar y, por ende, considera que la desaparición de aquél debe implicar necesariamente una mayor protección a éste.

El agregado dispuesto en el artículo 32 refuerza el criterio sentado en lo que se refiere a la solidaridad que activa y pasivamente se extiende entre aquellos que contraten, y conjuga así mismo con el criterio sentado en el artículo 31.

Al considerar el artículo 53 convinimos en agregar que el vicio de forma no es oponible al trabajador, entendiendo que siendo éste la parte más débil en la relación laboral no puede ni debe ser perjudicado por el incumplimiento del empleador.

Se agrega al artículo 83 la obligatoriedad por parte del empleador de arbitrar todos los medios legales para evitar los efectos perniciosos de las tareas insalubres o realizadas en tales ambientes. La modificación indicada es concordante con la del artículo 217, lográndose de esta manera, además de los grandes beneficios que de ello resultará, una mejor técnica legislativa.



Hemos considerado más equitativo añadir al artículo 123 la exigencia de que los salarios no hubiesen sido convenidos por las partes para dar lugar a la fijación judicial de los mismos. Esta modificación no suscita mayores comentarios.

Es importante el agregado introducido al artículo 125, por el que se exige que el salario mínimo cubra necesariamente las necesidades educacionales del trabajador. Entiendo que el simple enunciado del agregado tiene más argumentos que cuanto pudiera decirse al respecto, pues la única forma de lograr la liberación nacional es con una clase trabajadora instruida.

Se añade al artículo 154, inciso g), la obligatoriedad por parte del empleador de expresar en números y letras la remuneración realmente percibida por el trabajador. Se evitará de este modo una serie de abusos que desgraciadamente aún subsisten, y se logrará así mismo una mayor certeza en las obligaciones emergentes del contrato. Se agrega también un nuevo inciso, justificando su inclusión con el objeto de evitar que los convenios celebrados puedan en alguna forma no ser observados, exigiéndose por tal razón que el empleador determine expresamente las tareas efectivamente cumplidas por el trabajador, así como también la categoría en que se desempeñó. Elevamos considerablemente las pautas establecidas en el artículo 168, fijando en noventa días de antelación la comunicación con respecto a la fecha en que deben otorgarse las vacaciones al trabajador. Entendemos que los quince días fijados por el Senado constituyen un término demasiado breve para la realización de los preparativos de las vacaciones. Así mismo, la reforma establecida implicará una mayor organización por parte de la empresa, pues ésta deberá tener previstas todas las necesidades que por tal artículo se determinan. Por otra parte, el párrafo que se agrega tiende al logro de una mejor y equitativa distribución de las fechas vacacionales, evitándose también discriminaciones irritantes, cuando no persecutorias, en perjuicio de determinados trabajadores.

La modificación referida conjuga con la efectuada en el artículo 179, donde se exige la simultaneidad en el otorgamiento de vacaciones en aquellos supuestos en que un matrimonio trabaje a las órdenes de un mismo empleador. Se tiende de este modo a una mayor cohesión del núcleo familiar.

Se añade al artículo 226 el requisito de que la omisión sea injustificada, pues consideramos que el principio general de la sanción debe ser el dolo, culpa o negligencia por parte del sancionado, y estos supuestos no se darían si se justificara el acto omitido.

En el artículo 243 se añade en el segundo párrafo lo siguiente: «y en presencia de la calificación administrativa que pudiera haberse dictado». La reforma introducida exige como presupuesto fáctico la huelga y, por ende, la calificación que a tal efecto dicte el órgano admi-

nistrativo correspondiente. Ello significará mayor seguridad y preciso juzgamiento por parte del órgano judicial, al tener a su vista todos los elementos que pudieran dar lugar a la eventual sanción.

Con respecto al artículo 265, se añade la exigencia de que la sentencia judicial esté firme. Consideramos imprescindible que dicho pronunciamiento pase en autoridad de cosa juzgada, por aplicación del aforismo de que toda persona es inocente hasta tanto se pruebe su culpabilidad. Por consiguiente, no estando firme el fallo, desde el punto de vista legal, el imputado sería inculpable.

Por último, se agrega en el artículo 273, a continuación de «empleador», la frase: «que pretendiese disponer el cese de la relación». Ello es así, pues de la lectura del texto originario surgiría la facultad del empleador de jubilar de oficio a todo aquel que estuviese en condiciones, y en realidad no ha sido ése el espíritu de la ley.

He querido dejar para el final de mi exposición la referencia a los artículos 188 y 213. La comisión ha querido respetar a todas las provincias que desde hace mucho tiempo tienen regímenes de horarios inferiores a los establecidos en la ley 11.544. Por ello, se propone agregar en el artículo 188 del texto sancionado por el Honorable Senado las palabras «y en tanto no establezcan límites inferiores a cuarenta y cuatro horas semanales», a continuación de la palabra «alcance». Se tiende así a dar tranquilidad en aquellos casos en que se han sancionado leyes, convenios colectivos o estatutos especiales, pues no se cercena el derecho a lo establecido en los regímenes enumerados con anterioridad a la sanción de esta ley. Lo mismo ocurre respecto de los regímenes que pudieran sancionarse.

Esto, sin lugar a dudas, constituye un avance positivo para la clase trabajadora argentina. El establecimiento de la jornada de 44 horas semanales en todo el país es un principio justicialista, basado en la justicia social, para beneficiar a quienes con su esfuerzo han estado y están al servicio de la reconstrucción nacional, a la que se han comprometido. En este estado de emergencia es necesario concretar las aspiraciones lógicas tal cual lo ha establecido el líder indiscutido de los argentinos, el teniente general Perón —hoy encarnado en la pequeña gigante de América, la compañera presidente Isabel de Perón—, es decir, todo a su tiempo y armoniosamente.

Nadie sabe mejor que nosotros, los hombres de extracción gremial, cuáles son los verdaderos objetivos que debemos alcanzar en cumplimiento del mandato histórico que nos encomendara el teniente general Perón, pero nada ni nadie nos apartará del camino de la prudencia y de la mesura que debemos seguir para concretar en concordia y en paz este proceso de reconstruc-

ción y liberación en que, sin lugar a dudas, todos los argentinos estamos empeñados.

Esta de más, pues, querer levantar banderas reivindicatorias o de tipo proselitista, dado que ello constituirá para nosotros no pretender lo lógico en las circunstancias de emergencia que vive el país sin que no se rompa el Pacto Social, que establece las pautas generales a que deben ajustarse los trabajadores y los empresarios.

Los trabajadores tienen perfectamente en claro esta clase de situación y saben que llegado el momento en que las condiciones estén dadas, el gobierno popular, a través de la señora presidente de la Nación, Isabel de Perón, habrá de llevar amplia satisfacción a los humildes de la patria con una jornada laboral adecuada en compensación por todos los esfuerzos realizados para la reconstrucción y liberación de nuestra querida República.

Con estas palabras deseo finalizar el informe en general, no sin antes formular reserva en el sentido de que habremos de introducir algunas modificaciones al dictamen conjunto de las comisiones, para los representantes del Frente Justicialista de Liberación en la Comisión de Legislación del Trabajo las han considerado convenientes. Sin lugar a dudas, ello no será óbice para que las demás bancadas ejerciten su derecho a proponer las modificaciones que consideren convenientes.

A los efectos de que a esta regulación del contrato de trabajo se le dé el mismo tratamiento, con las mismas técnicas y procedimientos que mereciera la sanción que el Senado nos remitiera en revisión, sugiero que no se lo trate en particular y que se lo apruebe conforme con el texto primitivo sancionado por la Cámara de origen. De allí que proponga a todos los sectores que las cuestiones en particular que quieran plantear respecto del asunto en debate se expresen en el preciso momento de considerar el artículo 1º del proyecto, que incluye el texto general del contrato de trabajo. (Aplausos.)

**Sr. Presidente (Pereira)** — Tiene la palabra el señor diputado Salomón.

**Sr. Salomón.** — Señor presidente: el proyecto de contrato de trabajo que viene en revisión del Honorable Senado marca, sin lugar a dudas, un hito de avanzada en la legislación obrera argentina.

Su importancia radica tanto en el hecho del ordenamiento en un solo cuerpo legal de toda la legislación sobre contrato de trabajo, como en los adelantos que introduce en la materia.

La ley que incorpora el régimen de contrato de trabajo consta de 11 artículos; por el primero de ellos se aprueba ese régimen, cuyas disposiciones comprenden, a su vez, 302 artículos distribuidos en 15 títulos, que se consideran incorporados a la ley en consideración y se manda sean observados como ley de la Nación.

Por el artículo 2º del proyecto de ley se dispone que este régimen entrará en vigor a partir

de la promulgación, aplicándose a las consecuencias de las relaciones y situaciones jurídicas existentes.

A su vez, el artículo 6º establece una excepción a la inmediata vigencia en su totalidad del régimen de contrato de trabajo, al explicitar que determinados artículos de este último serán de aplicación a partir de los 90 días de promulgada la ley. Se trata de las disposiciones referidas al libro especial que debe llevar el empleador (artículo 56); validez probatoria de los libros que carecen de algunas formalidades (artículo 57) y de los registros y planillas (artículo 58), derechos de escalafón, ascensos y preferencias (artículo 90); contenido del recibo de pago (artículo 154); otorgamiento de recibos separados por conceptos distintos a los de la remuneración ordinaria (artículo 155); validez probatoria de los recibos que no reúnan los requisitos legales (artículo 156), y exigencia de recibos de pago aun cuando se hayan firmado libros o planillas (artículo 158). La finalidad principal de este plazo es la de dar tiempo para adecuar las situaciones actuales a las exigencias de dichas disposiciones legales.

Por el artículo 7º se derogan las leyes y decretos cuyos institutos se han incorporado al contrato de trabajo, dejando vigente los artículos de algunas de las disposiciones legales que no se refieran al contrato de trabajo. Por ejemplo, en la ley 16.459, sobre salario vital, mínimo y móvil, que deja vigentes los artículos que tratan sobre el Consejo Nacional del Salario Vital, Mínimo y Móvil, pero por el artículo 10 se faculta al Poder Ejecutivo para ordenar las leyes mencionadas en dicho artículo.

Por el artículo 3º se determina que se aplicarán a las causas judiciales pendientes los artículos del régimen de contrato de trabajo que en él se consignan. En general, se trata de disposiciones que no perjudican derechos de terceros y tienden a que mediante su aplicación inmediata se proteja al trabajador contra arbitrariedades que pudieran cometerse por el empleador ante la inminencia de la sanción de esta ley. Así mismo se trata de no demorar legítimos beneficios para la clase trabajadora.

Haré una breve referencia a los nuevos institutos y mejoras que se incorporan al régimen de contrato de trabajo.

El artículo 2º establece las situaciones que no están comprendidas en el régimen de contrato de trabajo, los empleados públicos y los trabajadores del servicio doméstico, y aclara que las actividades regladas por estatutos o regímenes particulares, leyes generales y/o especiales, estarán comprendidas en esta ley siempre que ella contemple situaciones no previstas en aquéllos o consagre beneficios superiores, y siempre que la aplicación de sus disposiciones resulte compatible con la naturaleza y modalidad de la actividad de que se trate.

Es decir, que para esos institutos especiales se aplicará la ley cuando los mejore o cuando

contemple situaciones no establecidas o consideradas en esos regímenes especiales.

El artículo 79 fulmina con la sanción de nulidad las condiciones menos favorables al trabajador que se pacten por sobre lo dispuesto en las normas legales, convenios colectivos o laudos.

El artículo 89 establece la validez de aplicación de los convenios colectivos y laudos que contengan normas más favorables al trabajador, y en caso de duda sobre la aplicación de las normas legales o convencionales deberá aplicarse la que le resulte más favorable. Esto es lo que establece el artículo 99. Por el artículo 10 se determina que en caso de duda deberá estarse a la vigencia del contrato de trabajo.

El teniente general Perón estableció los principios esenciales que orientaron la política de la Nación en esta materia y una de las tres banderas de la doctrina peronista consagra el principio rector de la justicia social buscando corregir la realidad de la desigualdad visible en la relación laboral. Esto se plasma en el artículo 11 del proyecto cuando establece que, en primer término, se decidirán conforme con los principios de la justicia social las cuestiones que no puedan resolverse por aplicación de las normas que rigen el contrato de trabajo o de las leyes análogas.

El artículo 18 prohíbe la discriminación entre los trabajadores en razón del sexo raza, nacionalidad, religión, ideas políticas, gremiales o por la edad. Se coloca a todos los trabajadores en un pie de igualdad para que todos contribuyan con su trabajo a esta gran empresa de la reconstrucción nacional.

En razón de la realidad de la desigualdad visible en la relación laboral, por el artículo 19 se admite un principio de compensación.

Por el artículo 22 se sanciona al profesional actuante con el pago de costas en casos de plus petición inexcusable, como una forma de remediar la anormal situación creada desde algunos estudios jurídicos al abultar los montos de los conceptos reclamados en los juicios laborales.

El título segundo referido al contrato de trabajo y la relación de trabajo, regula en el capítulo segundo la responsabilidad solidaria de terceros contratantes de trabajadores y las empresas para las que éstos trabajan o en cuyos establecimientos presten servicios, aunque solo hayan cedido el local de trabajo responsabilidad solidaria que se extiende a los supuestos en que se contrata o subcontrata con otros la realización de obras, etcétera, y alcanza igualmente al conjunto de empresas que, aun con personería jurídica propia, tienen una misma dirección, control o administración. Con eso se asegurará al trabajador contra los personeros o subcontratistas insolventes.

El artículo 35 faculta a los menores, desde los catorce años, para estar en juicio laboral y otorgar poder exclusivamente en lo relacionado con acciones vinculadas al contrato o relación de

trabajo, como medida de protección del derecho del menor, que muchas veces trabaja en lugares distantes del domicilio de sus padres, o que simplemente no los tiene.

Se incorpora la figura jurídica del contrato por equipo que se celebra entre un empleador y un delegado que representa a un grupo de trabajadores. El empleador es responsable respecto a cada uno de los integrantes del equipo (artículo 110).

Con referencia a remuneraciones, se incluyen la participación en las utilidades, la habilitación u otras formas similares (artículo 119), y para estas figuras y para el trabajador remunerado por comisiones (artículos 117 y 118) se garantiza al trabajador el libre acceso a los libros para control, en la forma que determina el artículo 120.

También se legisla sobre la figura del estado de excedencia, que es una regulación nueva y que se produce cuando la mujer, luego de tener el hijo, interrumpe voluntariamente la relación laboral por un tiempo, a cuyo vencimiento puede reintegrarse a las tareas que desempeñaba en la empresa a la fecha del alumbramiento (artículo 199).

En el título XIII se trata de la prescripción y caducidad y se establece un plazo especial de cuatro años para la prescripción de los créditos para remuneraciones y para las acciones derivadas del contrato de trabajo. Con ello se amplía el término de la prescripción de los créditos por remuneraciones y para los derivados del contrato de trabajo, que era de dos años (artículos 278 y 279). En cuanto a la responsabilidad por accidentes del trabajo y enfermedades inculpables el plazo de prescripción se fija en dos años (artículo 280).

El artículo 284 determina que el pago insuficiente, aun cuando haya sido recibido sin reservas, se considerará como entrega a cuenta.

En el título XIV se trata del derecho del trabajador a ser pagado con preferencia a otros acreedores del empleador por los créditos resultantes del contrato de trabajo, privilegio que se transmite a sus sucesores (artículo 286) y que son irrenunciables (artículo 288).

En el concurso del empleador se faculta al juez por la sola comprobación previa de sus importes por el síndico a pagar prioritariamente las remuneraciones debidas al trabajador, las indemnizaciones por accidentes, por falta de preaviso y despido, las que deben hacerse efectivas con los resultados de la explotación, con los primeros fondos que se recauden o con el producto de los bienes sobre los que recaen los privilegios especiales que resultan de esta ley (artículo 290).

Tales créditos se pagarán aun cuando se autorice la continuación de la empresa en cuyo caso se considerarán gastos de justicia y no requerirán verificación, debiendo abonarse en los plazos que comúnmente se pagan los sueldos y



jornales. Son medios de defensa al derecho al cobro de su remuneración del trabajador.

Tienen privilegio especial las sumas debidas por seis meses de sueldo y ahora se agregan las indemnizaciones por accidentes, antigüedad, falta de preaviso y fondo de desempleo. Este privilegio recae sobre los bienes que determina el artículo 292. Estos créditos gozan de privilegio sobre cualquier otro, con excepción de los acreedores prendarios por saldo de precio y los adeudados al tenedor en razón de las mismas cosas si fueran retenidas (artículo 294).

Los créditos del artículo 292 que no alcancen a cubrirse con los bienes que allí se especifican, gozarán de privilegio general. Con estas disposiciones se mejora indudablemente la situación del trabajador al dar privilegio a sus créditos.

En la disposición complementaria del artículo 300 se sanciona con el pago de intereses la conducta maliciosa o temeraria del empleador, y por el artículo 301 se autoriza la actualización de los créditos si se hubiera operado depreciación monetaria.

Oportunamente, al tratarse en particular este proyecto, propondré reformas a los artículos 32, 120, 168, 179, 225, 263, 266 y 272.

Señor presidente: hoy, en este recinto de las leyes debemos dejar bien aclarado que este hecho revolucionario que será la sanción de la ley de contrato de trabajo no es un acto aislado, sino que se acelera ante el deseo de la señora presidente de la Nación, María Estela Martínez de Perón, para contar con esta importante herramienta legislativa como culminación de una etapa en la elaboración de la legislación obrera argentina iniciada en 1943 por inspiración de nuestro siempre genial conductor, el extinto general Juan Perón.

Por eso, para que no se pretenda por algunos sectores aparecer como campeones de la defensa de los derechos del trabajador y para los que con una paternidad que no les corresponde y tienen mala memoria, recordaré aspectos de una historia muy reciente que revelan que en el movimiento peronista existe una recta línea de conducta en la materia, que arranca del año 1943.

La revolución nacional peronista donde caló más hondo fue en la legislación social argentina y fue así porque hasta el advenimiento del peronismo, salvo buenas intenciones aisladas de mejoras sociales, lo normal era la explotación económica y social del pueblo, en especial, la clase trabajadora.

Perón tuvo clara visión de esta situación mucho antes de que el peronismo fuera gobierno y por eso ya en la proclama escrita por él el día de la revolución, consignaba que quería establecer los principios generales que orientaran la conducta de nuestra Nación. También por ello enarbó, como una de las tres banderas gloriosas de la doctrina peronista, el principio rector de la justicia social.

Toda la legislación en materia laboral dictada durante el gobierno peronista tiene el valor imponderable de la autenticidad, toda vez que no se elabora en forma imprevista o ante situaciones circunstanciales sino que el entonces coronel Perón supo comprender, primero, el estado de explotación que vivía el trabajador ante una legislación obrera colonialista, para luego guiar y realizar este derecho obrero, empezando su acción en 1943 desde la Secretaría de Trabajo y Previsión.

Es así que hasta 1955 se creó en el país, bajo el principio rector de la justicia social, un cuerpo de leyes sociales que gracias al dinamismo del extinto presidente Perón permitió al pueblo trabajador gozar de sus innumerables beneficios, que se trasuntaron principalmente en el fortalecimiento de la personalidad humana y en el bienestar general de la clase necesitada.

No podemos pasar por alto una referencia especial a aquella admirable declaración de los derechos del trabajador, volcados luego en la Constitución peronista de 1949, para que fueran garantía suprema de los obreros.

La justicia social que hemos conseguido para nuestros trabajadores en el contrato de trabajo no implica injusticia ajena porque, como lo expresara nuestro extinto líder y genial conductor, si el trabajador es el que construye y realiza hay que respetarlo y dignificarlo, y además hay que cuidarlo y llevarlo adelante porque es en síntesis la grandeza de la Nación.

Nuestro aserto emerge del hecho auspicioso de que el trabajador satisfice todas sus aspiraciones en un balanceo de justas reciprocidades con el otro factor fundamental del quehacer económico del país: el capital.

Esta ley referida a la actividad productiva y creadora del hombre pretende humanizar el trabajo corrigiendo la realidad de la desigualdad visible en la relación laboral, porque está impregnada de la idea de justicia social.

En resumen, esta ley de contrato de trabajo cumplimenta en relación con el trabajador los siguientes pilares básicos: encuentra sus fundamentos en valores reales y nuestros, mediante la aplicación de los principios de la justicia social, la ecuanimidad y el sentido lógico de su compatibilidad en relación con el capital y con los demás objetivos esenciales de las instituciones públicas. Este proyecto de contrato de trabajo contiene los principios de la mayor parte de la legislación obrera o laboral dictada entre 1943 y 1955, como también los principios más adelantados en la materia realizados bajo la guía e inspiración del extinto presidente de la Nación y líder indiscutido de la nacionalidad, teniente general Perón.

Nada se ha hecho apremiado por situaciones circunstanciales sino aplicando la filosofía de la doctrina peronista, que prohíbe la explotación del hombre por el hombre, con su lógico corolario: la dignificación de los trabajadores, y



que señala inexorablemente una función social a la propiedad disponiendo que el capital debe estar al servicio de la economía nacional y ser su objeto el bienestar social.

Entre los principios básicos de este proyecto se enuncia como expresión elevada de política social la relación armónica entre trabajadores y empresarios. Debemos recordar que desde 1943 estaba en la mente del entonces coronel Perón la unidad nacional. Decía en aquella época: «La unidad nacional debe ser como la estrella polar para el pueblo argentino: la unión de todos, única razón de la grandeza de los pueblos. La unidad nacional —agregaba— no significa la unión de todos los habitantes de la Nación a la sombra de una sola bandera política. Tal vez ello puede ser contrario a la unidad nacional. En cambio, la unidad nacional es la coincidencia fundamental de todos en orden a los principios esenciales que deben orientar la marcha de la Nación».

Aquí, al reclamar ya en 1943 la necesidad de la unión nacional, al igual que cuando en esa época lanzó al mundo la teoría de la tercera posición justicialista, está el líder visionario que alcanzó treinta años después a ver en ejecución estos principios en el país y en gran parte de los países nuevos.

Hoy vemos aquel principio de la unidad nacional hecho realidad cuando todos los sectores del quehacer nacional, partidos políticos y organizaciones económicas y sociales aúnan esfuerzos para la concreción del fin último de la doctrina que aplica el gobierno justicialista: la felicidad del pueblo y la grandeza de la Nación.

Señor presidente: Perón vive a través de su esposa y, a pesar de los agoreros y de los fabricantes de rumores, se seguirán aplicando los principios que emergen de la doctrina peronista, y en esta nueva etapa que vive la Nación todo el pueblo peronista estará monolíticamente rodeando a su jefe político, la señora María Estela Martínez de Perón, para alcanzar mediante la revolución en paz la meta soñada por el general Perón, de una Argentina Potencia con un pueblo feliz. (Aplausos.)

**Sr. Presidente (Busacca).** — Tiene la palabra el señor diputado Arraya.

**Sr. Arraya.** — Señor presidente: una de las últimas encíclicas papales contiene una frase breve pero de un extraordinario significado social, porque ha captado con elocuencia impresionante los sentimientos y aspiraciones de los trabajadores en la hora actual; dice: «El trabajador quiere más, pero también quiere sentirse más». Pensamiento profundo, donde comulgan lo material y lo espiritual; encendido reclamo de una justiciera distribución de la riqueza para disfrutar de los bienes que proporcionan la técnica y la ciencia. Pero también exigencia legítima de que de una vez por todas se reconozca al trabajador como un valor humano, como una unidad como una categoría moral.

Solamente interpretando estos dos aspectos de las aspiraciones del trabajador podrán crearse o perfeccionarse las instituciones que integran el derecho laboral. Por eso, en el mundo nuevo que están forjando los pueblos, creadores y artífices de la realidad social, ya resulta anacrónica la concepción dominical de la empresa, en el sentido de que el titular del sustrato material, o sea del capital, sea el único beneficiario y de que su responsabilidad y la del Estado terminan con el otorgamiento de ciertos y reducidos beneficios económicos.

Se olvida muchas veces que el trabajador también «quiere sentirse más», elevando su nivel de vida cultural y participando activamente en el planeamiento de una sociedad donde se conjuguen la seguridad en todos sus aspectos, el derecho como expresión de justicia y la libertad como valor eterno del hombre. El trabajador quiere sentirse más, pero también debemos significar palabras que adquieren en un mundo conmocionado por la técnica los perfiles de un mandato que el tiempo nuestro lo vuelve sagrado. Todo el esfuerzo del estado moderno debe estar al servicio del hombre, como ha dicho Harvey Cox, pero de ese hombre —ser portador de un espíritu— que en la concepción de Scheler le singulariza su puesto en el cosmos; o como en las palabras angustiadas del gran Unamuno: hombre que sepa en verdad de dónde viene, dónde va y que no quiere morir del todo.

Estoy seguro, señor presidente, que éste es el pensamiento que moviliza las inquietudes reparadoras de todos los diputados que integramos esta Honorable Cámara. Por ello, nuestro bloque anticipa que votará afirmativamente, en general, el proyecto que consideramos. En este caso, lo hacemos porque consideramos a este proyecto como una primera etapa del código del trabajo, que anhelamos se dicte antes de que finalice nuestro mandato legislativo.

Antes de comenzar el examen del proyecto, estimo necesario y oportuno dar las razones que justifican por qué somos partidarios de la inmediata codificación de esta rama del derecho. Lo hacemos porque durante muchos años y aun actualmente, persiste la discusión entre los *justicialistas* sobre la conveniencia o no de codificar esta disciplina del derecho. Los que se oponen, sostienen que la codificación inmoviliza las instituciones, evitando su adecuación a irresistibles exigencias de los nuevos tiempos.

El tratadista Moreno, ubicándose entre los opositores, en expresiones recordadas por Guillermo Cabanellas, hace una comparación que impresiona a primera vista y estudiada sin mayor análisis. Dice que un código es como una fotografía, que refleja exactamente el estado actual, pero como el retrato, cuando pasan los años, no coincide con el original. Vale decir, que un código, con el transcurso de los años, es inadecuado para atender los reclamos de un pueblo

que al evolucionar quiere la aplicación de las instituciones que responden a una nueva política social.

Por su parte, los partidarios de la codificación se afirman en el criterio de que la misma posibilidad que las instituciones se integren en un cuerpo orgánico que, al eliminar las dispersiones y las contradicciones, unifique conceptos y facilite su aplicación e interpretación, al tiempo que otorga a las instituciones una base firme para proyectarse en la comunidad con el máximo de jerarquía social.

Ahora bien: nosotros no tenemos por qué enrolarnos en una u otra corriente que fundamentan su tesitura en razonamientos generales, que de manera alguna pueden constituirse en un molde para todos los países. Sostenemos que la codificación exige un presupuesto esencial que no es otro que el de que las instituciones del derecho laboral hayan adquirido la madurez jurídica suficiente para darles estabilidad durante un largo tiempo.

Y en nuestro país, las instituciones principales se han incorporado definitivamente al derecho laboral, al caracterizarse por un alto grado de estabilidad jurídica, de manera tal que nada se opone a que se las sistematice y se les dé unidad científica por medio de la codificación. Nadie puede discutir con fundamento la realidad del vigor social de las normas sobre contrato de trabajo, de las vacaciones, de la jornada, de la higiene y seguridad, de la remuneración, de las asociaciones profesionales, etcétera.

Ello no significa desconocer que estas instituciones son de naturaleza dinámica y que, en ciertos períodos de la vida de un pueblo deben ser actualizadas para no perder vigencia.

Cabe preguntarse —desde el punto de vista de nuestro criterio— si es posible realizar la codificación sin que se inmovilice la legislación laboral, al tiempo que facilite su desenvolvimiento para que no quede a la zaga de exigencias que provienen especialmente de la incorporación de nuevas técnicas en la actividad industrial, con la secuela de problemas que se originan en el automatismo o por transformaciones operativas en los medios de trabajo, o por la necesidad de información y preparación profesional de los menores; pero esencialmente contemplando la permanente aspiración del trabajador a que se humanicen las tareas en preservación de su salud.

El Primer Congreso Nacional de Derecho del Trabajo, celebrado en la ciudad de Tucumán en 1960, ajustándose a la realidad argentina, nos da las pautas básicas para el dictado de un código como el que propugnamos y que son las que orientaron la redacción del anteproyecto de código de los doctores Tissembaum, Desportin y Nápoli, anteproyecto cuya redacción fuera encomendada por el ex presidente doctor Arturo Illia y cuyos autores lo elevaron al Poder Ejecu-

tivo en el mes de mayo de 1966, que lamentablemente no tuvo entrada en esta Honorable Cámara porque un mes después se producía la ruptura del orden constitucional.

El plan seguido por los autores fue el siguiente: concentración de las normas vinculadas al derecho laboral; determinación de los principios básicos y fundamentales que puedan tener carácter de perdurabilidad; adecuación de las normas a los procesos ejecutivos de índole económico-social; reglamentación dictada por el Poder Ejecutivo de la Nación que determine las modalidades del ejercicio y aplicación de los aspectos generales del código, de manera que dichas normas tengan flexibilidad suficiente para adecuarse a las transformaciones sociales, y, por último, delimitación de las facultades que corresponden al Poder Ejecutivo de la Nación en el dictado de las reglamentaciones, y a las provincias en la fiscalización de las normas.

Es decir, un código que se caracterice por su flexibilidad, que realice una coordinación sistematizada de las normas y principios fundamentales, dejando margen a nuevas necesidades. En otras palabras, un código como lo pretendía Rafael Caldera, que sea una especie de legislación central, que no incluya materias de reglamentación o de especialismo que lo convierta en un instrumento complicado y minucioso.

En síntesis, un código de trabajo que determine los beneficios mínimos que el Estado asegura a los trabajadores; un estatuto básico de las instituciones, definitivamente incorporadas a la relación de trabajo, porque, como lo expresa de la Cueva, «el derecho del trabajo que realmente se practica no vive, ni puede vivir en los códigos sino en los contratos colectivos o prácticas de las empresas».

Sentado este criterio sobre el código a que aspiramos, paso a examinar el proyecto sobre contrato de trabajo, tratamiento que también lo realizarán los diputados integrantes de este bloque Bravo y Massolo.

El artículo 5º del proyecto da una definición de empresa que no compartimos. Hemos dicho al principio que ya no puede tener vigencia la concepción de que la empresa es gobernada exclusivamente por el titular del capital. Bien dice el tratadista Alonso García que la empresa es un centro de relación de factores humanos o, en otras palabras, nosotros diríamos que es una comunidad organizada de factores humanos de trabajo que con fines económicos o benéficos produce bienes o servicios para satisfacer exigencias sociales.

Partiendo de este concepto y ubicándonos en un país como el nuestro, de signo y producción capitalista, y atendiendo a las transformaciones que en lo económico y en lo político se han producido en el tiempo que nos toca vivir, se impone la necesidad de articular los derechos y responsabilidades de los factores que componen la empresa, y la responsabilidad de los factores

que componen la misma frente a la comunidad. Por eso la definimos como una comunidad de trabajo. Este nuevo enfoque de la empresa es el que ha fundamentado la participación del trabajador en la economía empresarial, ya sea por la vía de la participación en el capital, en las utilidades o en la conducción.

La reforma de la empresa, señor presidente, es el gran desafío que ha planteado nuestro tiempo. La propia Iglesia Católica sostiene que la libertad humana será una realidad cuando se dé participación a todos los niveles de las estructuras económicas. Ya en 1956 Pío XII decía: «La función social que todo hombre aspira a llenar exige que el desarrollo de la actividad de cada uno no esté totalmente sometida a la voluntad del otro», y se preguntaba si «el empleador reducirá sus colaboradores de cada día a un papel de simples ejecutores silenciosos que no puedan hacer valer su propia existencia como ellos desearían y queden enteramente pasivos respecto de las decisiones que regulan su propia actividad».

Señor presidente: sin una nueva concepción de la empresa no hubiera sido posible establecer la participación de los trabajadores en la gestión y en los frutos de la empresa en Alemania, ni tampoco en Francia, ni la creación en Bélgica de un organismo mixto de consulta y colaboración del personal, ni en Holanda la participación de obreros en la gestión y en los beneficios de las empresas.

En el año 1970, el Tercer Congreso Iberoamericano de Derecho del Trabajo, realizado en Sevilla, estableció que en cuanto el trabajo concurre en la empresa como factor esencial, ésta debe ser reformada partiendo de un doble objetivo. Por un lado, obtener el máximo nivel de vida para los trabajadores que en ella presten servicios, y, por otro, garantizar el desenvolvimiento y ejercicio de los derechos fundamentales inherentes al trabajo; agregando que todo intento de reforma de la empresa ha de tener en cuenta la dignidad personal de los trabajadores y sus legítimas expectativas de promoción social.

En cuanto a la segunda parte del artículo 59, al señalar qué se entiende por empresario, marcamos nuestra disidencia. Nuestro concepto difiere de dicha definición, porque si partimos de la base de que la empresa es una comunidad de trabajo o, como lo expresa Alonso García, es una «comunidad de aportaciones», constituida por el factor capital, factor trabajo y actividad organizadora del empresario, corresponde definir al empresario —y así lo proponemos— como la persona que organiza y coordina las aportaciones que integran la comunidad de trabajo para que ésta cumpla su finalidad.

En cuanto al concepto de contrato de trabajo, Pérez Paton, en su obra *Derecho social y legislación del trabajo*, anota: «El contrato de trabajo es la institución jurídica de mayor im-

portancia en los tiempos modernos, pues abarca y regula todas las actividades humanas de producción y distribución de la riqueza». Evidentemente, el contrato de trabajo se refiere a todas las cuestiones vinculadas con la producción, jornada de labor, salarios, régimen de vacaciones, indemnizaciones, participación en las utilidades, prima, higiene y seguridad, conflictos colectivos de trabajo, etcétera. Es decir, interesan a la producción y —lógicamente— a toda la colectividad. En consecuencia, se encuentra plenamente justificada la intervención del Estado en todo lo que hace a la celebración del contrato de trabajo, su alcance, sus características especiales, etcétera. Desde este punto de vista, estimamos que la definición consignada en el artículo 23 del proyecto es aceptable.

En lo que respecta al concepto de «relación de trabajo», estamos de acuerdo en que se establezca una distinción con el contrato de trabajo, pero debemos señalar que cada vez y en mayor grado la relación de trabajo substituye la voluntad externa de las partes, lo que ha llevado a muchos especialistas a sostener que la relación de trabajo desborda y excede el marco del contrato laboral y que el contenido del derecho del trabajo no es otro que el que determina la extensión efectiva de la relación de trabajo, con prescindencia de la figura contractual. En otras palabras, el derecho del trabajo protege al trabajador, independientemente de la voluntad de éste y del empleador, o, como lo dice el gran maestro mexicano, «la esencia del derecho del trabajo está en la protección del hombre que trabaja, independientemente de la causa que haya determinado el nacimiento de la relación jurídica». Los ejemplos abundan: convención colectiva, reglamento de taller, disposiciones legales, etcétera.

En otras palabras, una nueva concepción del derecho laboral se va alejando de la tesis contractualista, expresión de la época liberal, para ser substituida en muchos casos por la concepción de la «relación de trabajo». Y si pensamos que esta disciplina laboral tiene como finalidad esencial proteger al empleado y obrero en su integridad física y moral comprenderemos mejor la necesidad de no aferrarnos tanto a la tesis contractualista, que prácticamente nació considerando al trabajo como una fuerza que se vende. Ya lo dijo bien Legaz y Lacambra que el trabajo no puede ser objeto de contrato porque el contrato obliga a prestaciones y el trabajo no es una prestación del tipo usual de las prestaciones, sino una proyección total de la fuerza de la personalidad, que lejos de ser objeto de la relación de trabajo, la constituye y domina por entero.

Ratificando este concepto, supo afirmar Antonio Sobral: «Por nuestra concepción del hombre pleno, concepción esencialmente argentina de seculares raíces, el trabajo es un esfuerzo tendiente a la realización del destino personal; es mi acción, pero impulsada desde adentro, por-



que ella es el desenvolvimiento de la libertad misma. Este quehacer me humaniza, y esta categoría moral la voy logrando a medida que voy comprendiendo y sintiéndome solidario en un destino común. El trabajo no es un objeto mío que lanzo al mercado él en sí no tiene valor económico, sino humano, porque él crea todos los valores que el hombre debe aprovechar para su desenvolvimiento».

Este, señor presidente, es el pensamiento de nuestro bloque y, en consecuencia, de la organización política a la que pertenecemos. Por ello proponemos, en substitución de la proyectada por la mayoría, la siguiente definición: «El trabajo es una función social; goza de la protección del Estado, y no se considera artículo de comercio».

En lo que concierne al artículo 164, sobre vacaciones anuales, estimamos que debe comenzar estableciendo que el trabajador, por razones de orden fisiológico, sociales y técnico-económicas, tiene derecho a gozar de un período mínimo y continuado de descanso anual remunerado por los siguientes plazos..., y aquí aceptamos la escala de plazos que señala el proyecto que fuera sancionado por el Honorable Senado.

Igualmente estimamos que en esta cláusula se ha omitido considerar los casos especiales en que la vacación puede fraccionarse. Desde el punto de vista teórico y práctico, las vacaciones anuales se otorgan con la finalidad de que el trabajador recupere la capacidad funcional disminuida por el transcurso de un año de actividad laboral. Sin embargo, señor presidente, ocurren ciertos casos que es indispensable resolver; por ejemplo, un trabajador que en pleno goce de sus vacaciones se enferma o accidenta. Esta situación no fue contemplada por la legislación vigente; pero si lo fue, de manera uniforme, por todos los tribunales del trabajo del país, y la solución no es otra que, una vez que el trabajador supera la dolencia y es dado de alta, tiene derecho a completar los días de licencia que le corresponden. Por ello propugnamos, con el respaldo de lo aconsejado por el Congreso Iberoamericano de 1970 —decisión que se tomó por unanimidad y con la presencia de los jusbatalistas más famosos y prestigiosos del mundo—, el siguiente concepto: el descanso por vacación anual podrá fraccionarse cuando el mismo se interrumpa por una enfermedad o accidente inculpa o un accidente del trabajo.

En cuanto al capítulo referente a la jornada de trabajo, debo recordar que ya en 1935 la Conferencia Internacional del Trabajo planteó el problema de la semana de 40 horas. El artículo 19 del respectivo convenio estableció que «todo miembro de la Organización Internacional del Trabajo que ratifique el presente convenio se declara en favor: a) del principio de la semana de 40 horas, aplicado en forma tal que no implique una disminución del nivel de vida de los trabajadores; b) del fomento de las me-

didadas que se consideren apropiadas para lograr esta finalidad».

Pareciera contradictorio que en esta época en que la ciencia y la técnica han facilitado la realización de las tareas se procure reducir la duración de la jornada de trabajo. Pero en la medida en que en un establecimiento se incorporan las máquinas más modernas, es mayor el desgaste de energía del trabajador. Esto explica que en países donde el perfeccionamiento industrial ha adquirido proporciones impresionantes se tienda cada vez más a reducir la jornada. Tenemos como ejemplo a los Estados Unidos, Inglaterra, la Unión Soviética y Francia, países donde ya se anuncia para dentro de pocos años una semana de trabajo inferior a las cuarenta horas.

Bien dice Luigi de Litala que la cuestión del horario de trabajo es, desde el punto de vista social, la más importante con que se choca en la exposición del contrato de trabajo: «La lucha por la disminución del horario de trabajo es la lucha humana por la vida» y Montenegro Vaca nos da un expresivo concepto al sostener que la «jornada de trabajo constituye la vagina en la cual ha sido gestado el derecho del trabajo». Es que, señor presidente, casi todos los institutos laborales son consecuencia y proyección de la jornada de trabajo.

Pero hay un aspecto que tiene extraordinaria significación para determinadas provincias. Quiero aclarar, ante todo, que el proyecto informado por la mayoría constituye un avance en cuanto significa que las provincias pueden determinar una jornada laboral inferior, si así lo estiman conveniente; de manera tal que el planteo que voy a formular no proviene de una discrepancia absoluta, pues la solución que se ha adoptado constituye una mejora. Pero estimo indispensable exponer cuál es la situación real que viven las provincias de San Juan, Mendoza, San Luis, Santiago del Estero, Córdoba, Tucumán y Jujuy.

Me referiré concretamente a la provincia de Córdoba, y lo haré porque hay un fundamento que tiene raíces muy hondas en lo que hace a la limitación de la jornada de trabajo. Aunque parezca que incurro en inmodestia —no es así, por cierto—, me voy a permitir decir de dónde provienen las cuarenta y ocho horas.

Se ha generalizado el criterio de que las 44 horas, por ejemplo, surgen en la provincia de Córdoba por la ley 3.546, denominada del sábado inglés. Este es un grave error, señor presidente, porque en todo el país existen leyes que establecen que en la jornada del día sábado no se presten servicios por la tarde.

La explicación es muy otra. Cuando no existía ley que limitara la jornada de trabajo en el país, la provincia de Córdoba —junto con la de Mendoza— dicta una ley que limita la jornada a 8 horas diarias. Vale decir que todavía en 1919



la jornada semanal podía ser de 48 horas, porque ambas leyes provinciales solamente precisaban una limitación para la tarea diaria.

Pero en 1932 en la provincia de Córdoba se dicta la denominada ley del sábado inglés, que establece que la jornada laboral del día sábado termina a las 12, pero que debe pagarse la jornada completa.

Vale decir que la jornada de 44 horas semanales surge de una combinación entre la ley de 1919 —que fijaba en forma estricta que la jornada diaria no podía prolongarse por más de 8 horas— y la ley 3.546, de sábado inglés —que establecía 4 horas para el día sábado—, pero yendo más allá de esto último, porque así resultan las 44 horas semanales, abonándose además 48 horas, vale decir, con un recargo del 9,1 por ciento sobre las tareas realmente desempeñadas.

Yo anoto esta circunstancia, señor presidente, porque la Nación recién se da la ley sobre jornada de trabajo en el año 1929. Es decir que las provincias de Córdoba y Mendoza se anticiparon a todo el país en esta legislación, y lo hicieron sin violar precepto constitucional alguno, aun a posteriori de la ley nacional 11.544, que estableció la jornada de 48 horas semanales.

La Conferencia de Washington, celebrada en virtud de lo prescripto por el Tratado de Versalles, reunida en 1919, estableció la jornada de 8 horas diarias y 48 horas semanales, mientras que la ley 11.544 dispuso la jornada de 8 horas diarias o 48 horas semanales.

Las provincias de Córdoba y Mendoza, en virtud del poder de policía local que tienen acordado para dictar normas sobre higiene del trabajo, resuelven esa limitación en la jornada horaria y semanal.

Lamentablemente —y éste es un punto de vista personal— se ha puesto en práctica últimamente, aunque aclaro que desde hace ya varios años, el criterio de que puede extenderse la jornada diaria a más de 8 horas siempre y cuando no se presten servicios los días sábado. Según mi criterio, ello importa una tremenda violación al concepto de higiene del trabajo. Y en la provincia de Córdoba, de seguirse con esta práctica, a pesar de lo establecido por la ley 2.784 en el sentido de que la jornada diaria no puede exceder del término de 8 horas, podriase, el día de mañana, intentar establecer jornadas de 9 o 10 horas diarias con tal de que no se prestaren servicios los días viernes y sábado.

Esto en cuanto al origen y a los fundamentos de esta ley de jornada. Pero también se plantea un caso que es en cierto modo de una irritante desigualdad, no sólo para la actividad empresarial sino también para el trabajador, porque las provincias que he mencionado no pueden realizar ninguna acción competitiva con la mayoría de las restantes, que pueden hacer prestar servicios al personal en relación de dependencia du-

rante 48 horas semanales, abonándoles esas 48 horas por semana.

—Ocupa la Presidencia el señor presidente de la Honorable Cámara don Raúl A. Lastiri.

**Sr. Arraya.** — Y hay un ejemplo muy conocido, que es el caso de la ciudad de San Francisco, en la provincia de Córdoba. A mil metros de esta ciudad se encuentra la zona de Santa Clara de Saiguier, donde el industrial puede trabajar 48 horas y pagar las 48, mientras que en San Francisco sólo se pueden trabajar 44 horas. Se recarga la prestación del servicio en un 9,1 por ciento y se pagan las 48 horas. La desigualdad también se plantea con respecto a los trabajadores de otras provincias argentinas, porque perciben solamente un salario que equivale al número de horas trabajadas y sin ningún recargo.

Nosotros pensamos que ésta hubiera sido la oportunidad adecuada para uniformar en todo el país la jornada de 44 horas con el recargo de la bonificación por efecto del porcentual que acabo de señalar. Sin embargo, nuevamente destaco que en el dictamen firmado por la mayoría se introduce una variante que, en cierto modo, tiene el carácter de una sugerencia para que las otras provincias adopten medidas destinadas a evitar esa desigualdad.

**En síntesis:** el derecho del trabajo constituye una rama jurídica que con el correr de los tiempos y frente a la proyección social de los problemas laborales se fue integrando progresivamente en su contenido y en las instituciones que han debido encarar las soluciones consiguientes.

El advenimiento de este nuevo derecho originariamente se manifestó mediante un sistema parcelario, que motivó la sanción de normas aisladas y desconectadas entre sí, sin coordinación y que no respondían a una sistemática metodológica legislativa.

En lo que hace a nuestro país, y con relación al derecho laboral, se puede decir que hay una proliferación de leyes y decretos leyes que exceden el centenar. Todas estas normas legales están dispersas, no guardan ningún nexo entre sí y no responden a una orientación uniforme. Puede afirmarse sin exagerar que el sistema vigente en nuestro país en materia de derecho laboral se caracteriza por un caos legislativo que distorsiona esta rama del derecho en lo que hace a su eficacia.

Frente a esa anomalía legislativa surge como proceso institucional que tiende a superarla el sistema de la codificación, propugnado en nuestro país en diversos certámenes jurídicos. En este aspecto merece señalarse en forma especial el pronunciamiento del Primer Congreso Nacional de Derecho del Trabajo realizado en el año 1960 en la Universidad Nacional de Tucumán.

Con anterioridad al citado pronunciamiento se proyectaron varias iniciativas tendientes a la

sanción de un código de trabajo. Y esta referencia retrospectiva no puede omitir la iniciativa que surgiera por decreto del presidente Illia del 9 de marzo de 1965. Por este decreto se encomendó a tres juristas argentinos, los doctores Tissembaum, Despontin y Nápoli, la redacción de un anteproyecto de código de trabajo, que no pudo ser considerado por el Congreso de la Nación en virtud del golpe de Estado del año 1966.

El proyecto que se somete a la consideración de la Honorable Cámara es evidente que no constituye un código, ni tampoco una consolidación al estilo brasileño. Esta iniciativa enfoca un aspecto parcial referido a la figura del contrato de trabajo de carácter individual.

No se involucran en el mismo, por consiguiente, los institutos jurídicos sociales vinculados al derecho colectivo del trabajo, que adquieren en la actualidad suma importancia y trascendencia en el ámbito del derecho laboral.

Aparte de ello se excluyen en la iniciativa algunas figuras jurídicas especiales del contrato de trabajo. Frente a este enfoque parcial del derecho del trabajo en la iniciativa, estimamos que hubiera sido más conveniente encararla con un sentido integral y armónico, incorporando a sus disposiciones todas las instituciones y figuras del derecho del trabajo, para concretar un proceso de reforma que implique un avance en el ordenamiento legislativo laboral.

Pensamos, señor presidente, que es propicia la oportunidad para ello, aun cuando se requiera una dedicación intensiva en la elaboración del código del trabajo.

Pero que quede bien en claro, señor presidente, que no objetamos la iniciativa, pero reiteramos que ella adquiriría mayor cohesión y eficacia si se comprendiera dentro del futuro código del trabajo, para consolidar un proceso de renovación jurídica laboral que importe una etapa del avance progresivo en el orden legislativo. (Aplausos.)

**Sr. Presidente (Lastiri).** — Tiene la palabra el señor diputado Carlos Alberto Bravo.

**Sr. Bravo (C. A.).** — Excelentísima Cámara: el interesante tema de los contratos de trabajo se vincula necesariamente con la historia del trabajo humano, tema apasionante e impresionante, desde los albores de la humanidad hasta nuestros días que ha merecido la atención de los historiadores y de los tratadistas.

Pero superando la lentitud de los siglos del pasado con la velocidad de las máquinas modernas, me ubico en los albores del presente siglo, en el que al modificarse el concepto del valor jurídico de los derechos individuales y sociales, se va elaborando el derecho del trabajo que llega a adquirir primerísima categoría en la actualidad, como lo ha destacado el distinguido correligionario diputado Arraya.

Los derechos individuales y sociales se transforman y se transforman de manera rápida y

fundamental, lo que no importa admitir que estos derechos estén en pugna, que sean antagónicos, sino por el contrario, que se integran y armonizan, porque los derechos individuales que proyectan su dinámica en lo social tienen en los derechos sociales la afirmación de su defensa y de su realización, porque el hombre que goza de derechos individuales es un ser eminentemente social.

En este aspecto, los derechos sociales e individuales llegan a confundirse, a confundirse de tal modo que al destacar lo social el derecho laboral va adquiriendo categoría primerísima en la legislación moderna, primero como reacción frente a la crueldad del trabajo y van dictándose normas aisladas para procurar atemperar las condiciones del trabajo y sus jornadas, y finalmente, el derecho del trabajo deja de ser simplemente un conjunto de normas aisladas para adquirir la categoría de un derecho constitucional que en la actualidad tiene vigencia en toda América, no obstante algunos retrocesos que le toca vivir en estos momentos a algunos pueblos de Latinoamérica.

Mirkine Guetzevitch ha expresado que se ha operado una transformación de los derechos individuales y sociales promoviéndose el desarrollo del constitucionalismo social que es una realidad debido a la transformación de los derechos individuales y sociales; es lo que ha dado al derecho laboral la categoría que ya he señalado.

Hay un autor moderno que me voy a permitir leer. Jacques Maritain, en su obra *Los derechos del hombre*, dice: «La adquisición de conciencia de una dignidad humana ofendida y humillada, la adquisición de conciencia de la misión del obrero en la historia moderna significa la ascensión hacia la libertad y la personalidad tomadas en su realidad interior y en su expresión social, de una comunidad de personas, de la comunidad a la vez más próxima a las bases materiales de la vida humana y más sacrificada, la comunidad del trabajo material, la comunidad de las personas humanas afectadas al trabajo».

Las expresiones de los autores citados ponen de manifiesto la importancia y relevancia que ha adquirido en la hora actual el derecho laboral para la dignificación de la persona humana.

Tanto en el orden internacional como en el nacional hay antecedentes que ponen de relieve la importancia que ha adquirido el derecho laboral para los hombres de nuestra época, para los legisladores y para los funcionarios del gobierno. En doctrina abundantemente mencionada por el doctor Arraya es numeroso lo escrito con respecto a la legislación laboral.

En el orden internacional menciono la Carta del Trabajo de Berna de 1919, a la que se hizo mención; la parte XIII del Tratado de Paz de Versalles que creó la Organización Internacional del Trabajo que tan interesantes aportes ha hecho para la lucha de los trabajadores; la Carta de las Naciones Unidas de 1945, en plena guerra mun-

dial; la Declaración de los Principios Sociales de Chapultepec, México, 1945; la Declaración de los Derechos del Hombre de las Naciones Unidas aprobada en París de 1948; la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre de la IX Conferencia Interamericana de Bogotá de 1948, y, por último, la Carta Social Europea de Turín, de 1961.

En el país, está ya lejano aquel día de 1905 en que en este Parlamento mi maestro en la universidad primero y mi compañero en el Parlamento después, el distinguido diputado Alfredo Palacios, proyectara lo que después fue la ley 4.661, de descanso dominical. También está el proyecto de Código de Trabajo de Joaquín V. González, en 1904, año desde el cual y hasta nuestros días se ha ido afirmando la preocupación por la dignidad del hombre y por los derechos de la clase trabajadora.

No quiero fatigar a la Honorable Cámara con la enunciación de todas las leyes que se dictaron en estos largos periodos de nuestra historia, pero he de solicitar que se inserte a continuación de mis palabras —estoy seguro que han de acceder a ello los señores diputados— la enunciación de todas las leyes dictadas desde 1905 hasta 1942, que he extraído de una obra del doctor Juan D. Pozzo, titulada *El derecho del trabajo* (páginas 235 y siguientes, tomo I, Buenos Aires, 1948).

—Asentimiento.

### *Legislación argentina sobre el trabajo*

Desde 1905, año en que se sancionó la primera ley obrera, los diversos gobiernos sucedidos (dice Alejandro M. Unsain, *Ordenamiento de las leyes obreras argentinas*, Buenos Aires, 1947, página 15) han contribuido en medida diversa y con diferente ritmo al notable desarrollo de aquella legislación.

—Ley 4.349, sobre jubilación y pensiones de empleados civiles de la Nación (20 de septiembre de 1904).

—Ley 4.661, sobre descanso dominical en la Capital Federal (31 de agosto de 1905), completada por la 9.104 del 12 de agosto de 1913, que la extiende a los territorios nacionales.

—Ley 8.999, sobre creación del Departamento Nacional del Trabajo (30 de septiembre de 1912).

—Ley 9.105, sobre descanso obligatorio los días 25 de mayo y 9 de julio.

—Ley 9.148, sobre agencias públicas gratuitas de colocaciones (25 de agosto de 1914).

—Ley 9.511, sobre inembargabilidad de sueldos.

—Ley 9.661, sobre agencias particulares de colocaciones.

—Ley 9.688, sobre accidentes de trabajo (29 de septiembre de 1915).

—Ley 10.650, sobre jubilaciones de empleados ferroviarios (24 de abril de 1919).

—Ley 11.110, sobre jubilaciones y pensiones de empleados de empresas particulares (11 de febrero de 1921).

—Ley 11.125 y 11.126, que ratificaron tratados con España e Italia sobre reciprocidad en el pago de indemnizaciones por accidentes de trabajo.

—Ley 11.127, sobre represión del fosforismo (8 de junio de 1921).

—Ley 11.728, sobre forma y pago de los salarios (30 de octubre de 1923).

—Ley 11.317, sobre trabajo de mujeres y menores (30 de septiembre de 1924).

—Ley 11.337 (19 de septiembre de 1926), ampliatoria de la ley 11.278.

—Ley 11.338 (19 de septiembre de 1926), sobre trabajo nocturno en las panaderías.

—Ley 11.544, sobre jornada de trabajo (29 de agosto de 1929).

—Ley 11.575, sobre jubilaciones y pensiones de empleados de empresas bancarias (5 de diciembre de 1929).

—Ley 11.591, sobre pasajes gratuitos a desocupados (29 de julio de 1932).

—Ley 11.640, sobre descanso en la tarde del sábado (29 de septiembre de 1932).

—Ley 11.722, que ratifica el Tratado de Versailles (25 de septiembre de 1933).

—Ley 11.729, modificando los artículos 154 a 160 del Código de Comercio (26 de septiembre de 1933).

—Ley 11.837, sobre cierre de establecimientos comerciales.

—Ley 11.896, sobre Junta Nacional para Combatir a la Desocupación (21 de agosto de 1934).

—Ley 11.933, sobre seguro obligatorio de maternidad (29 de septiembre de 1934).

—Ley 12.111, sobre protección a la maternidad de empleadas y obreras dependientes del Estado.

—Ley 12.205, sobre obligación de proporcionar asientos con respaldos (23 de septiembre de 1935).

—Ley 12.232, que ratifica convenciones internacionales sobre la materia.

—Ley 12.383, sobre despido por causas de matrimonio (9 de agosto de 1938).

—Ley 12.637, sobre estatuto de empleados bancarios (4 de septiembre de 1942).

—Ley 12.651, sobre régimen de los viajantes de comercio.

—Ley 12.713, sobre trabajo a domicilio (3 de octubre de 1941).

—Ley 12.789, sobre conchabadores de obreros (29 de septiembre de 1942).

También debo hacer mención a las disposiciones dictadas en Constituciones de las provincias y la Nación y a los antecedentes que con respecto a la legislación laboral argentina existen desde los albores de nuestros gobiernos patrios. Para ahorrar a la Cámara el tener que escuchar esta mención, solicito que se inserte en el Diario de Sesiones la publicación realizada en el Cuaderno Nº 2 del Instituto del Derecho del Trabajo Juan B. Alberdi, de la

Universidad Nacional de Tucumán, Facultad de Derecho y Ciencias Sociales, por el doctor Mariano Tissebaum, denominada *El constitucionalismo social en la República Argentina*. Pido sólo la inserción del capítulo II, que habla de la evolución del constitucionalismo social en la República Argentina desde 1810 a 1957. No está contemplada allí la reforma del año 1957, oportunidad en la que se sancionó el artículo 14 bis y donde tuvo principal intervención nuestro partido, porque considero que en este momento no hace a la cuestión planteada.

Expresado ello, me adelanto a manifestar que la sanción de este proyecto constituye, evidentemente, un paso adelante en la legislación laboral argentina, y como tal merece ser reconocido. Como ya lo ha señalado nuestro miembro informante, la bancada del radicalismo no tiene ningún inconveniente en manifestar que, no obstante algunas observaciones de forma o disidencias parciales, este proyecto, que tiende a la organicidad de la legislación dispersa relativa a los contratos individuales de trabajo, es un paso positivo que se da en estos momentos por la Honorable Cámara y por quien lo ha proyectado, que es el Poder Ejecutivo nacional.

Es cierto que en algunos aspectos este proyecto toca, en instituciones nuevas, algunos derechos que pueden ser legítimos o no de las clases empresarias pero también es verdad que al corregir los abusos y absurdas injusticias está proponiendo, en gran medida la dignificación del hombre y, más que ello, la paz social y la tranquilidad de la República. Todos debemos congratularnos por este aspecto positivo, ya que se está demostrando que no son necesarias la violencia ni la reacción incontrolada para defender los derechos de la clase trabajadora y que legislando de manera constructiva en beneficio de ella es como mejor se construye el país que queremos para el futuro.

Este proyecto de ley, en gran medida, da respuesta adecuada a las ponencias y declaraciones de las Jornadas Extraordinarias del Derecho Laboral, realizado en Carlos Paz, Córdoba, los días 6, 7, 8 y 9 de julio de 1973, en las que en el tema III, referente al ente integral sobre contrato individual de trabajo, declara: «a) La elaboración de una ley general de contrato de trabajo que sistematice orgánicamente el material legislativo disperso; b) Lo actualice a tenor del nivel alcanzado por la conciencia jurídica nacional; c) Dé respuesta a las nuevas necesidades de los trabajadores». Y en el punto 2º, dice: «La ley general de contrato de trabajo deberá contener normas protectoras de los derechos del trabajador a lo largo de todo el desarrollo de la relación laboral, desde su inicio, a través de su ejecución y hasta el fin de la vida útil laboral del trabajador. Esencialmente debe instituir sistemas de protección de la estabilidad en el empleo, cuestión que aparece como la preocupación fundamental de la hora presente».

En gran medida estos propósitos han sido satisfechos por esta ley, cúmplame reconocerlo, en los tres aspectos a que se refieren las ponencias de las jornadas laborales de Córdoba.

Existe en la actualidad un abundante derecho positivo que regula las relaciones del trabajo. La labor de la legislación, que fue ya mencionada por el señor diputado Arraya —quien dijo que era dispersa—, fue la tarea de los legisladores, de la doctrina y de la jurisprudencia, de acuerdo con las posibilidades, conforme a las necesidades y la oportunidad del momento. Quiénes gestaron su sanción hicieron lo posible en el momento en que les tocó vivir, salvo la excepción de algunos gobiernos de fuerza que se negaron sistemáticamente a reconocer el valor del trabajo en la vida de la humanidad.

En este sentido se satisface ahora la primera exigencia señalada porque esta ley, no obstante algunas observaciones que se le pueden formular, no obstante omitir aspectos institucionales que están considerados en otras leyes —que tal vez ha derogado o tal vez no, porque el enunciado no es claro—, tiene el valor fundamental de establecer una ley orgánica que debe ser aplicada por nuestros jueces. Así, en la elaboración de nuestra jurisprudencia, no han de darse las circunstancias actuales en las que los tribunales de una provincia dictan jurisprudencia en contrade respecto de las mismas normas con la que es dictada por los tribunales de la Capital Federal.

Se mejoran también institutos existentes. Esto fue mencionado abundantemente en el largo e interesante debate que hubo en el Senado, y también el señor diputado Salomón enunció recientemente muchos de estos institutos, que, así mismo, fueron aclarados por el señor diputado Arraya.

Establece también la ley ciertas innovaciones y nuevos institutos. Se avanza —lo reconocemos— en la medida en que lo permiten las circunstancias actuales. La ley, en este sentido, es bastante transformadora o, si se quiere —como algunos sostienen—, revolucionaria. Transformadora o revolucionaria, esta ley es en el momento actual un paso hacia adelante, y cumple reconocerlo.

Cabe destacar que muchos han contribuido a obtener este resultado. Merece, en primer término, mencionarse a los legisladores, como lo he dicho anteriormente, desde Alfredo Palacios hasta el presente, que en esta Cámara presentaron honrosos e interesantes proyectos al respecto.

Merece también ser especialmente citada la doctrina, copiosa y abundante en nuestro país, y extensa en el orden internacional. Merecen ser recordados los jueces de nuestro país, que bajo todos los gobiernos juzgaron equitativamente y con sus creaciones jurisprudenciales concretaron interpretaciones de leyes que eran verdaderos adelantos jurídicos para el momento en que estaban aplicándolas. Esas creaciones jurisprudenciales están en extraordinaria medida



—y esto es inteligente— volcadas en este proyecto de ley. Esos jueces no sólo merecen ser mencionados en las exposiciones o discursos parlamentarios con respecto a las leyes de trabajo sino que hubiera sido menester un capítulo aparte por su conducta.

Las circunstancias no permiten más. Merecen ser recordados y mencionados —esto es justo decirlo— los dirigentes obreros que a través de todas las épocas —desde las postrimerías del siglo anterior, cuando llegaron al país los primeros obreros extranjeros, influenciados por los conceptos europeos de las luchas de clase y las agitaciones a que habían de dar lugar las reivindicaciones de las clases obreras en aquel entonces— hicieron un sindicalismo de lucha en el que más que defensores de clases trabajadoras eran, en alguna medida, agitadores en las luchas sociales, pues las circunstancias así se lo exigían.

Merecen ser recordados los hijos de esos dirigentes que llenaron también una etapa importante de la legislación argentina, llegando muchos a ser brillantes legisladores representando a distintos partidos políticos. Y también, por qué no decirlo —y en esto le ruego a los señores diputados que comprendan que voy a hablar con toda objetividad, sin hacer referencia a una u otra fracción de las direcciones obreras que puedan existir en nuestro país, pues mi exposición será netamente objetiva, lo más impersonal que se pueda concebir—, merecen, decía, ser recordados los dirigentes obreros que llegaron con el aluvión migratorio de las provincias hacia la Capital Federal para engrosar las filas de los trabajadores argentinos que trajeron desde sus provincias la fuerza telúrica del suelo que los vio nacer. A su vez, trajeron el fervor a la patria e hicieron decrecer la influencia extranjera de los primeros dirigentes, pues estaban consustanciados con el sentido de la nacionalidad. De esa manera le dieron al trabajo y a sus luchas otro sentido más nuestro, más argentino, que el que había tenido hasta ese momento, sin importar su militancia política. Eso trajo aparejado que las luchas sociales no se hiciesen más entre obreros agitadores sino entre profesionales de las clases trabajadoras con conciencia, responsabilidad e idoneidad.

En ese sentido se fueron dando pasos positivos, y también merecen ser mencionados los empresarios argentinos que abandonaron el concepto del patrón, ese patrón de las primeras épocas, el patrón del *laissez faire, laissez passer*, que creía que pagando un salario tenía todo el derecho a ser retribuido con el trabajo que compraba, olvidándose de la influencia social que en la organización de las naciones tenía y tiene el trabajo. Y se transformaron en los auténticos empresarios, de los que hay muchos hoy, con conceptos sociales y modernos de la empresa, que contemplan al trabajo como una relación entre el patrón y el trabajador y no como una

relación de dependencia, que es una deformación —para nosotros, los radicales— del auténtico sentido del trabajo.

Llegamos así a este proyecto que, como lo he expresado recientemente, constituye un paso positivo en la legislación argentina. En sus quince capítulos están contemplados lo más minuciosamente posible —aunque perfectible— todos los aspectos de las relaciones del trabajo. Entre los institutos nuevos que crea me voy a permitir mencionar el que figura en el capítulo segundo, en sus artículos 31, 32 y 33, relativo a los contratistas y subcontratistas, que destruye al «hombre de paja», al intermediario insolvente que se interponía para negar a los trabajadores derechos que les adjudicaban las normas jurídicas existentes. El principio de solidaridad —como me acota gentilmente el señor diputado Arraya— es muy bueno, y merece la aprobación de la bancada radical, como también lo merecen los artículos 25 y 33, por los que se presume la existencia de trabajo cuando hay una relación de dependencia. Este es el reconocimiento más exacto de la labor de la jurisprudencia de nuestros tribunales volcada en la ley.

También se establece la igualdad del trato y muchas otras disposiciones que voy a obviar porque ya han sido mencionadas y son conocidas por todos los legisladores.

Sin perjuicio de que antes de votar en general el proyecto formulemos observaciones a numerosos artículos, voy a señalar dos observaciones de carácter general. Nosotros vamos a votar la ley en general, pero entendemos, como lo expresara el presidente de la Comisión de Legislación del Trabajo, que al votar el artículo 1º votamos la totalidad de la ley dado que en él se consigna que los contratos de trabajo se regirán en lo sucesivo por esta ley. De ahí que antes de la votación en general hagamos algunas observaciones que podrán ser o no aceptadas, pero que constituirán nuestra modesta contribución a esta positiva ley que estamos considerando. Una, está relacionada con el artículo 3º, que se refiere a la ley aplicable. Dice el artículo: «Esta ley regirá en 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 que resulte más favorable al trabajador». En este aspecto cumple a mi lealtad señalar que las observaciones las ha hecho llegar a nuestra bancada el vicedecano de la Universidad de Belgrano de esta Capital, profesor asociado a la cátedra de derecho internacional privado, doctor Eduardo L. Fermé. En este aspecto, hay que señalar que el concepto de validez es complejo y comprende la del contrato en sí, la de la capacidad de las partes para contratar, la de la forma de los contratos, la de la legitimidad de

los contratos, la del sujeto y la de la causa, o sea, la validez intrínseca de los contratos.

La ley no es clara; deja dudas sobre si se aplicarán a todas las situaciones planteadas que acabo de enunciar las normas de los contratos de trabajo, desplazando a las del derecho internacional privado relativas a la capacidad, a las que la Argentina está adherida, que tienen vigencia, o si se aplicarán subsidiariamente.

Es decir que cuando se presenten los casos —aunque pocos— de pronunciarse en cuanto a la validez, nos encontraremos frente a una laguna.

Lo mismo ocurre en cuanto al lugar en que se celebran los contratos. El proyecto en consideración dice que los contratos celebrados en el extranjero se regirán por esta ley según las partes contratantes. Una de las cuestiones en la que cabe un interrogante es en cuanto a las partes contratantes respecto a los contratos a celebrarlos y a cumplirse en el extranjero. De acuerdo a las normas del derecho internacional privado corresponde aplicar la ley de la nacionalidad del demandado. En el proyecto no se establece con claridad cuál es la norma que deben aplicar los jueces.

Lo mismo se presenta en cuanto a la aplicación de oficio a la norma más favorable.

De todas maneras, todas éstas son observaciones que dejo formuladas para que, en el futuro, estos aspectos sean contemplados y subsanados en la medida de lo posible.

Pero donde nosotros, los radicales, aparte de las modificaciones sugeridas por el señor diputado Arraya, manifestamos nuestra preocupación, es en lo que hace al principio de la estabilidad. El proyecto, con bastante justicia, triplica las indemnizaciones en caso de despido. Pero el instituto queda exactamente igual, que es el establecido por las leyes 11.729, 33.302 y las que se dictaron en lo sucesivo sobre la materia. Nosotros proponemos el verdadero concepto de estabilidad, porque estabilidad sin permanencia no es estabilidad. Cuando se permite a la parte patronal la ruptura del contrato de trabajo y el despido del obrero, aunque la indemnización sea muy alta, no estamos frente al instituto de la estabilidad, sino que sólo se trata de una garantía en cuanto a un despido arbitrario.

Como sabemos, la disposición del artículo 14 bis de la Constitución tiende a la protección contra el despido arbitrario en la actividad privada. En lo que hace a los funcionarios y empleados públicos el discrecionalismo es la excepción, al contrario de lo que ocurre en la actividad privada. Nosotros proponemos que se procure la estabilidad de los empleados privados, al estilo de alguna legislación extranjera, limitando el discrecionalismo patronal.

En este aspecto, he de decir que para nosotros no se puede hablar de estabilidad propia o absoluta y de estabilidad impropia o relativa. Hay una sola estabilidad. Si los patrones no pueden

despedir a los obreros a su arbitrio sino de acuerdo a ciertas normas establecidas en la ley y después de una declaración judicial al respecto, como existe en Francia, hay estabilidad. Si se procede tal como está proyectado en el dictamen, no hay estabilidad, sino protección contra el despido arbitrario.

Puedo mencionar el hecho de que en el país hay unos pocos sectores, fuera de los servidores del Estado, en que existe estabilidad. Así, por ejemplo, la estabilidad se halla establecida en la ley 12.637 para los empleados de banco, que fuera extendida después al personal de seguros y reaseguros por decreto 15.335/46. La estabilidad se encuentra también determinada en la ley 12.981, para el personal de casas de renta. Así mismo se halla prevista en la ley 12.833, que prohíbe el despido por causa de matrimonio.

Entendemos que aquella es la estabilidad a que debió propenderse, para asegurar a la clase trabajadora el verdadero derecho de permanencia en el trabajo, de manera que éste no sea simplemente una relación de dependencia, sino una verdadera «función divina», como decía Santo Tomás de Aquino. Hay autores que entienden que así como el empresario es el dueño del capital de la empresa, los trabajadores son dueños de una función dentro de la empresa en su relación con los empresarios y que, como dueños de esa función a la que tienen derecho, sólo pueden ser despedidos previo pronunciamiento de las leyes al respecto.

No obstante estos aspectos, que en alguna forma enunció el señor diputado Arraya —aspectos que he mencionado en mi exposición y que serán completados luego por nuestro compañero el señor diputado Massolo—, nosotros, como lo he señalado a lo largo de mi breve intervención, votamos esta ley porque es un paso adelante; porque significa introducir una mayor organicidad con respecto a la dispersión que existe actualmente; votamos esta ley porque el país la necesita, y lo hacemos en la esperanza de que a la brevedad se perfeccione, o que se dicte el Código del Trabajo, que siempre constituyó una sana aspiración de los radicales.

Con estas consideraciones y ese anhelo dejo cumplida mi exposición y expresado mi modesto pensamiento en esta materia de las leyes de trabajo. (¡Muy bien! ¡Muy bien! Aplausos.)

**Sr. Presidente (Lastiri).** — Tiene la palabra el señor diputado Falabella.

**Sr. Falabella.** — Señor presidente: el señor miembro informante, al concluir su exposición, nos adelantó que iba a proponer algunas modificaciones al despacho de la comisión. Debimos entender entonces —era lo lógico— que no se refería al despacho mismo sino a alguna iniciativa particular del exponente o de alguno de los miembros de la comisión. Pero ocurre, según me lo ha manifestado el señor diputado Salomón, que estas modificaciones vendrían a im-

portar un cambio del dictamen. Si ello es así, resulta indispensable que esas modificaciones —si no están impresas— por lo menos sean leídas por Secretaría, antes de la continuación del debate, ya que no puede tratarse ningún asunto sin el dictamen completo de la comisión, como lo prescribe el artículo 128 del reglamento.

Por estos motivos solicito muy cordialmente al señor diputado Salomón que, como coinformante, tenga la amabilidad de facilitarnos las modificaciones que, como miembros de la mayoría de la comisión, van a proponer o han propuesto ya, para que luego el debate transcurra con el conocimiento del dictamen auténtico y completo.

**Sr. Presidente (Lastiri).** — Se toma nota de la indicación del señor diputado.

Tiene la palabra el señor diputado Salomón.

**Sr. Salomón.** — Ante el requerimiento del señor diputado Falabella, hemos ordenado hacer copias de las distintas modificaciones que vamos a pedir. Mientras tanto, hemos facilitado una copia al señor diputado Mira, a quien le corresponde ahora hacer uso de la palabra, a fin de que pueda desarrollar su exposición con esas propuestas de modificación a la vista.

Creo que de esta forma daremos satisfacción al requerimiento del señor diputado Falabella, a quien le rogaría manifieste si está de acuerdo con este temperamento.

**Sr. Falabella.** — ¿Es decir que podríamos disponer de las copias, aproximadamente, en el término de media hora?

**Sr. Salomón.** — Sí, señor diputado.

**Sr. Falabella.** — Siendo así, estoy de acuerdo.

**Sr. Presidente (Lastiri).** — Tiene la palabra el señor diputado Mira.

**Sr. Mira.** — Señor presidente: creo que el día de hoy es de importancia tanto para esta Cámara de Diputados como para la clase obrera argentina, ya que estamos legislando justamente para ese importante sector social que, en definitiva, es quien todo lo produce en nuestro país.

Como ya se ha expresado aquí, en otras oportunidades también hubo intentos de codificar o aglutinar las leyes laborales argentinas, introduciéndoles a la vez mejoras. Pero nunca llegaron a esta Cámara esos códigos, sino leyes aisladas que valoramos en toda su significación, pero que no tenían la importancia de la que hoy estamos considerando.

Creemos los comunistas que en este proceso hacia la liberación nacional que se ha iniciado en el país la clase obrera debe ser la vanguardia de todo este diario accionar y que sus reivindicaciones y aspiraciones, que las viene postergando desde hace años, deben ser tenidas en cuenta por un Parlamento que debe interpretar el sentir de los trabajadores. Damos, pues, nuestro voto de aprobación en general a esta ley que regula en forma más completa y uniforme el contrato de trabajo. Fundamos nuestra posición en que el despacho en discusión significa un avance en la

estructuración de un derecho que contemple más acabadamente las necesidades más acuciantes de nuestra clase obrera. Pero, si bien hemos dicho que consideramos que es éste un positivo paso hacia adelante con respecto al estado actual de nuestra legislación, sin dejar de reconocer el sentido progresista de las modificaciones que se proyectan señalaremos nuestras discrepancias con respecto a artículos que consideramos confusos, incompletos o perjudiciales en algunos casos.

—Ocupa la Presidencia el señor vicepresidente 2º de la Honorable Cámara, don Antonio Pereira.

**Sr. Mira.** — El proyecto en discusión constituye básicamente un ordenamiento que: a) completa la sistematización de las leyes laborales vigentes; b) incorpora principios ya admitidos, algunos en forma pacífica, por la jurisprudencia; c) actualiza beneficios en lo que hace a su extensión y; d) incorpora nuevos beneficios y/o principios y/o instituciones. Todo ello, aun con sus insuficiencias u omisiones, es un paso positivo en la construcción de un derecho laboral que proteja más acabadamente al trabajador en las distintas circunstancias que se dan a diario durante la vigencia del contrato de trabajo, y así lo valoramos nosotros. Creemos que dentro de la legislación laboral de los países con régimen capitalista será ésta una ley positiva, considerando que puede ser mejorada, pero la propiedad privada de los medios de producción no nos permite avanzar más en algunos aspectos, como hubiéramos querido los comunistas.

Pensamos también que la aprobación del proyecto en discusión es oportuna. En efecto, nadie ignora que en nuestro país la legislación laboral ha sido el producto de un incesante, y a veces doloroso bregar de la clase obrera; su concreción no ha sido fácil, y se consiguió a través de penosas jornadas de lucha, de incertidumbre, de promesas incumplidas y muchas veces de dura represión.

No obstante ello, se obtuvo una legislación que en parte contribuyó a mitigar la dureza de un sistema económico-social de tipo capitalista, de injusta estructuración. Pero esta legislación se encuentra actualmente dispersa en un cúmulo de normas cuya interpretación ha quedado muchas veces y en numerosos casos o instituciones, librada al arbitrio de la jurisprudencia, la que no siempre —forzoso es reconocerlo— tuvo en cuenta la alta finalidad de la disciplina del derecho laboral. Interpretación de principios o derechos rectores de esta disciplina de auténtica autonomía científica, que por tal circunstancia se han incorporado al acervo del derecho del trabajo, aunque siempre sujetos a la posibilidad de su modificación, creándose así una notoria inseguridad jurídica, cuando no una manifiesta desigualdad en el tratamiento de los trabajadores. A esta última característica se une la insufi-



ciencia del bagaje normativo —insuficiencia en cuanto a las instituciones del derecho laboral, e insuficiencia para la protección de la clase obrera—, que en general son los aspectos más salientes que presenta el complejo normativo, que procura la protección del trabajo y del trabajador en relación de dependencia.

No se duda acerca de que las circunstancias que han dado origen a nuestro derecho laboral se han modificado. Otras son las condiciones que justifican la existencia de estas normas, las que conforman esta rama del derecho. De allí que entendamos que, en principio y en general, es correcta la intención que preside el proyecto del Poder Ejecutivo, en el sentido de estructurar en un solo cuerpo orgánico el conjunto de leyes dispersas que regulan el trabajo prestado en relación de dependencia.

Pero también señalamos que esta inquietud no es nueva ni patrimonio del proyecto en discusión. En efecto; por no referir sino los más recientes antecedentes, señalo que el Plenario Nacional de Asesores Letrados de los Empleados de Comercio, celebrado en Mar del Plata del 3 al 6 de mayo de 1963, resolvió propiciar una reforma integral de la ley 11.729, que permitiera normar el contrato de trabajo en un cuerpo orgánico e independiente. Así mismo, dicha inquietud por lograr una mayor protección de los derechos de los trabajadores mediante un complejo normativo que recogiera los más avanzados aportes de la doctrina y de la jurisprudencia —poniendo fin a la dispersión legislativa, con su secuela de insuficiencia, contradicciones y jurisprudencia contradictoria— fue receptada por las Jornadas Extraordinarias de Derecho Laboral convocadas por la Asociación de Abogados Laboralistas, que tuvieron lugar en Córdoba, en Villa Carlos Paz, entre el 6 y el 9 de julio de 1973; allí, la comisión número tres, que estudiara el tema «ley integral sobre contrato individual de trabajo», aprobó por unanimidad la elaboración de una ley integral de contrato de trabajo que sistematice orgánicamente todo el material legislativo disperso y lo actualice a tenor del nivel alcanzado por la conciencia jurídica laboral, dando respuesta a las nuevas necesidades de los trabajadores (revista *Derecho Laboral*, número 7, año 1973).

Hemos de analizar en esta parte de mi exposición los aspectos salientes que fundamentan nuestro voto de apoyo para el despacho en consideración, sin perjuicio de que en su oportunidad señalemos algunas falencias del proyecto así como algunas facetas que conceptuamos negativas, y también algunas omisiones.

Es particularmente importante el establecimiento del principio de solidaridad en los casos de interposición y mediación en la concertación del contrato de trabajo. Hemos visto últimamente cómo pseudoempresas reclutan —con una difusa, vasta y cara publicidad— personal para realizar diversas ocupaciones, trabajos u

oficios no para ellas, sino para otras empresas que recurren a este medio para cubrir sus necesidades en tal sentido.

El trabajador así ocupado, en algunos casos percibe un sueldo o jornal superior al establecido en el convenio colectivo de trabajo para su misma categoría laboral. Pero, fundamentalmente, carece de permanencia en su empleo y lo más importante es que se encuentra privado de todas las instituciones que consagra el derecho de trabajo; es decir, de las vacaciones, del salario familiar y de la atención de las enfermedades no culposas.

Si reclama esos beneficios, la mentada agencia no lo ocupa más, y si el reclamo lo plantea judicialmente se encuentra en dificultades para probar la relación jurídica de tipo laboral que lo vincula con la agencia o con la empresa en la que efectivamente prestó sus servicios. Cuando puede probar esa relación jurídica se encuentra con la insolvencia de la agencia, que sólo posee lujosas oficinas pero ningún patrimonio, porque, por lo general, no son sociedades de las reconocidas por nuestra legislación, y menos aún están constituidas legalmente.

Es decir que el trabajador, por las exigencias de obtener ocupación, se encuentra sometido a una situación por demás dura y discriminatoria con respecto a los trabajadores de su misma categoría o calificación profesional. Esto configura una nueva forma de fraude o de burla a los derechos laborales para aquellos trabajadores que deben recurrir a este sistema para obtener ocupación.

Esa situación es padecida por algunos sectores de trabajadores de nuestro país y será remediada por esta ley, por cuanto se dispone la solidaridad de la persona o agencia que realiza los contratos para colocar a estos trabajadores al servicio de terceros y de estos últimos, que son las empresas que los ocupan.

De esta manera cuando se violen algunos de los derechos que la legislación otorga al trabajador, éste podrá recurrir contra el tomador del trabajo y contra el tercero que efectivamente utilizó sus servicios. Así se evitará que las grandes empresas, que son las que utilizan con mayor frecuencia este tipo de intermediarios, eludan el cumplimiento de las cargas tributarias, previsionales y asistenciales de origen legal y convencional que se determinan por las convenciones colectivas de trabajo.

He realizado un muestreo entre algunas empresas que tienen trabajadores en estas condiciones y por sus resultados me animo a decir que en nuestro país más de un millón de obreros se encuentran en esta situación. Con la sanción de esta ley se dará solución definitiva a este grave problema que afecta a un sector importante de trabajadores argentinos. Se concreta así una norma legal que impedirá esta moderna forma de fraude laboral, y la modifica-



ción que se introduce la apoyamos sin reserva alguna.

Iguales consideraciones nos merecen los artículos 32 y 33 del proyecto sometido a la consideración de la Honorable Cámara. Es sabido que grandes empresas nacionales o multinacionales, eufemismo que encubre a los grandes monopolios, utilizan a los denominados «hombres de paja», como recientemente señalara el señor diputado preopinante, y que vulgarmente se los conoce como «testaferros», para consumir otra manera de fraude laboral. De esta manera encubren la verdadera relación jurídica con la intermediación de una persona o de una empresa, para el caso es lo mismo, para realizar una permanente expoliación de sus trabajadores. Obtienen recibos firmados en blanco y así no abonan las remuneraciones que son correctas ni otros beneficios, dejando totalmente de lado la protección que nuestra legislación laboral brinda a los trabajadores en relación de dependencia.

En esa forma se descargan del cumplimiento de las obligaciones propias del contrato individual de trabajo y de la legislación sobre seguridad social. Si bien es cierto que ante la proliferación de estas situaciones la jurisprudencia había determinado los recaudos formales y materiales que debía reunir el subcontratista o contratista principal, en su caso, estableciendo los recaudos de «profesionalidad», «establecimiento» y «solvencia», no avanzaba mucho más en la acción protectora del derecho laboral.

Mas aun: cuando dichas notas podían ser de difícil o imposible determinación por parte del trabajador, por cuanto partiendo de una hipótesis como la de una irreal «igualdad» procesal, se ponía a cargo del mismo la prueba de la simulación fraudulenta de la que era objeto.

Esta norma que se propone, creemos que puede poner fin a la intermediación fraudulenta. Quienes quieran excepcionarse ante el requerimiento de sus trabajadores por el cumplimiento de sus obligaciones laborales y previsionales deberán probar la verdadera existencia de dichas personas o empresas intermedias. En caso contrario, ellas serán responsables, solidariamente con el supuesto empleador, de los créditos que reconozcan su origen en el contrato de trabajo individual.

Entendemos que ello constituye un serio golpe a esta muy común y también desgraciada forma de burla de los derechos de los trabajadores, de sus instituciones gremiales representativas y de los órganos de la seguridad social. De allí nuestro caluroso apoyo al artículo en su actual redacción.

Creo que la institución más novedosa que presenta el proyecto en debate es la que se refiere al «estado de excedencia», que legisla los artículos 199 y siguientes.

Entiendo que es una fecunda mejora para la situación de la madre trabajadora, tan olvidada en nuestra legislación, la que espera una fron-

dosa y específica legislación que contemple expresamente el trabajo de las mujeres mayores o menores, casadas o solteras.

Saludamos esta novedad a tono con los conceptos más avanzados de la legislación laboral.

Entendemos, así mismo, como una innovación muy importante, la recepción normativa que se proyecta para el ejercicio del derecho de huelga en el artículo 243. Y en ese sentido nos inclinamos por el despacho del Senado y no por el despacho de la comisión.

Como es sabido, el derecho de huelga ha sufrido una trayectoria azarosa que se puede comparar a la seguida por el movimiento obrero en general. Primeramente fue desconocido y, más aún, su ejercicio fue considerado como delito, es decir que no solamente se lo prohibió, sino que también fue declarado como delito. Si bien es de reconocer que ello fue en los albores del movimiento obrero en general, su incorporación a las constituciones recién se logra promediando el presente siglo, luego de arduas y sangrientas luchas que para su reconocimiento realizó la clase obrera, no solamente en el plano nacional, lo que configuró una importantísima reivindicación, sino que también en el orden mundial.

Alcanzado su reconocimiento constitucional, en el caso concreto de nuestro país a través del artículo 14 bis, su ejercicio y su práctica no sólo sufrieron el embate de las patronales, sino del Estado coligado con las mismas, además de la restrictiva interpretación que de tan fundamental derecho para los trabajadores se hizo por vía de los órganos de justicia, lo que hizo prácticamente una utopía su normal y pacífico ejercicio.

Limitado su concepto por algunos tratadistas, atados más que a sus concepciones jurídicas a los intereses económicos o políticos que representaban en el quehacer de su ejercicio profesional, no se comprendió, o fundamentalmente no se quiso comprender, que el clásico derecho de huelga, definido como concertación voluntaria de la no prestación del trabajo, y utilizado para la obtención de mejoras profesionales, adquiriría nuevas modalidades que reclamaban su inserción dentro de ese derecho.

Los paros de «brazos caídos», las quitas de colaboración, el trabajo a reglamento, los paros por solidaridad, fueron algunas de las nuevas formas que las necesidades que padece la clase trabajadora obligaron a ésta a poner en práctica para lograr el resguardo de sus intereses, siempre amenazados por la voracidad patronal.

Estas nuevas formas que adquirió el ejercicio del derecho de huelga, que son las denominadas medidas de acción directa, no fueron comprendidas como práctica de ese derecho. Una frondosa jurisprudencia puso una traba al ejercicio de ese legítimo derecho por parte de sus auténticos usufructuarios. Quienes partimos de un análisis de la composición de clases de nuestra sociedad, comprendemos que la lucha por la extensión del derecho de huelga, abarcando las

distintas modalidades que el mismo presenta en la actualidad, refleja una situación más profunda y de fondo. En ese entendimiento, creemos que son de importancia los artículos 244 y 245, así como el 243, y, como dije anteriormente, nos inclinamos por el texto aprobado por el Honorable Senado, por entender que configuran formas prácticas de efectivizar el ejercicio del derecho y las medidas de huelga.

Estimamos muy positiva la prohibición concreta de concertar nuevos contratos de trabajo durante el período de la huelga y otras medidas de acción directa, ya que los obreros no hacen huelga por capricho sino por una necesidad, ya que se arriesgan a perder jornales que son el sustento para ellos y para sus familias.

¿Por qué nos inclinamos en el artículo 243 por la sanción del Honorable Senado? Porque entendemos que la facultad que se concede a la autoridad administrativa para realizar la calificación —según el despacho de la mayoría de la comisión de esta Cámara— de los conflictos colectivos de trabajo en que le toque intervenir, no está de acuerdo con los más sanos principios que informan la dogmática constitucional en cuanto a la división de los poderes que hace nuestra Carta Magna.

En las controversias jurídicas, es decir, cuando existen intereses encontrados, la facultad decisoria de las mismas está conferida al Poder Judicial en general. En este caso, en cuanto la ley permite hacer la calificación a un organismo administrativo, otorga una facultad de naturaleza judicial, por lo que la modificación propuesta avanza sobre principios de la división de los poderes, ya que es notoria la jurisprudencia que niega a la autoridad judicial revisar la previa calificación que hace el Poder Ejecutivo, y ello viola elementales principios de derecho, por cuanto cuando el poder administrador realiza funciones de carácter judicial jurisdiccional en lo contencioso administrativo siempre queda abierta a la instancia judicial atribuyéndose una facultad revisoria a las cámaras de apelaciones.

La sanción del Senado no solamente garantiza este ejercicio, el que siempre se trató de cercenar mediante la vía de su regulación —ley 14.186— o de su interpretación jurisprudencial, sino que sirve como elemento altamente moralizador para aquellos que no comprendiendo la importancia de estas medidas de lucha, el sacrificio y el esfuerzo de los trabajadores que se encuentran embarcados en una lucha, pretenden servir a los elementos patronales y que en el lenguaje popular son los denominados «carneros».

También destacamos como de fundamental importancia para el ejercicio y satisfacción integral de las reparaciones intentadas por los trabajadores cuando se ven obligados a llegar a la instancia jurisdiccional, el acogimiento que hace el proyecto de ley en debate en su artículo 301 principio de la desvalorización mo-

netaria. Es decir que con su recepción normativa se deja de lado la jurisprudencia que no hacía lugar a la misma. De tal forma, eran tan repetidos como constantes estos rechazos que en la práctica judicial de nuestros días no se interpretaba en las contiendas de tipo laboral dicho principio, el que sí era recepcionado por la jurisprudencia en el orden civil y comercial. Esto nos demuestra el carácter de clase de todo el ordenamiento jurídico; no teníamos duda alguna, pero si faltaba algún ejemplo, vaya éste de la depreciación monetaria. Con el proyecto que estamos tratando, este problema queda definitivamente solucionado.

Es justo señalar que en estas interpretaciones de la jurisprudencia argentina existieron honrosas excepciones tanto entre los doctrinarios como entre los magistrados que, a pesar de su comprensión de la alta finalidad del derecho del trabajo, no pudieron hacer valer hasta hoy sus opiniones cuando se planteaba la reparación integral de los derechos del trabajador en función del valor del dinero en el momento en que se cumplía, a través de la justicia y de la pertinente sentencia, con las obligaciones que las leyes ponían a cargo de los empleadores.

Es también de mucha importancia el artículo 120 del despacho que estamos tratando. Bastaría leer su primera parte para señalar lo que ello significa. Dice: «En el caso de los artículos 117, 118 y 119 de esta ley se garantizará al trabajador (remunerado a base de comisión, porcentajes, etcétera), o a 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». Todos sabemos cómo las grandes empresas, en forma muy especial, falsean estos libros y también los utilizan en muchos casos para sabotear la propia producción del país.

Creemos que estos aspectos son los más salientes, y de significativa importancia y trascendencia, en el proyecto en discusión cuya sanción significará un evidente avance en la legislación laboral de nuestro país. Esto no implica que subestimemos o dejemos de contemplar el valor que poseen también otros capítulos, títulos y artículos del proyecto de ley en debate, como ser el reconocimiento del principio de «la duda en favor del obrero», pero ahora, como substancial avance progresivo, alcanza no solamente a los casos de duda en la interpretación de normas legales o convencionales, sino también cuando la duda existe en la apreciación de la prueba en los casos concretos, como dice el artículo 99.

No recordamos que alguien haya elevado su voz en contra de este principio que informa, caracterizando el derecho laboral, pero su limitación a los casos de duda en la aplicación de las leyes prácticamente lo convertía en inoperante. Nuestra jurisprudencia, de raigambre laboral, reconoce pocos casos de interpretación favorable

de las leyes en beneficio del trabajador, cuando se hizo de imprescindible aplicación este principio; en cambio, recoge infinita cantidad de casos en que no se aplicó cuando se trataba de la interpretación de hechos sometidos a consideración jurisdiccional.

Creemos que no se puede ni se debe minimizar esta reforma que trae el proyecto en discusión, siendo la misma anhelo de los profesionales juslaboralistas y motivo de resoluciones expresas en algunos de sus congresos.

Así mismo, se expresa reconocimiento de tipo legislativo de la necesidad de protección para la parte económicamente más débil en la contratación individual de trabajo: todo el sistema de presunciones en diversas instituciones, y la inversión de la carga probatoria que se establece en diversos títulos es un paso significativo. Es importante también la presunción del artículo 25 del despacho en cuanto hace a la inversión de la prueba, fundamentalmente cuando, existiendo prestación de servicios, se pretenda que ésta se encuentre amparada o regulada por normas de otro origen que las del derecho laboral. También lo es la presunción de la continuidad de la relación laboral, que prescribe el artículo 10 del proyecto, lo que podrá permitir poner fin al remanido abandono del trabajo esgrimido comúnmente por los empleadores. Es fecunda la presunción que surge del artículo 61, ante el silencio guardado por el empleador ante una intimación del trabajador tendiente a reactualizar algunas de las circunstancias que hacen al contrato de trabajo. En este sentido, se pone fin a las vacilantes decisiones jurisprudenciales, en cuanto ora se hacía jugar el silencio como manifestación de voluntad tácita del patrono en favor del trabajador, ora éste no poseía entidad por sí mismo, haciéndose de tal forma una restrictiva y entendemos equivocada interpretación del Código Civil en su artículo 919. Creemos que con la norma tal cual está redactada no habrá duda alguna: el silencio del empleador será el consentimiento del mismo. Respecto de la reclamación efectuada, operará como una expresión de consentimiento tácito, como dice el artículo, pero manifestación de voluntad que lo obligará ante el requerimiento obrero.

Alcanza también realce la presunción del despido —artículo 63—; la no gratuidad u onerosidad del trabajo —artículo 124—; del despido dispuesto dentro de los seis meses anteriores a la fecha en que debe comenzar su licencia por maternidad la mujer trabajadora —artículo 194—; o cuando el despido es dispuesto sin invocación de causa dentro de los seis meses de celebrado el matrimonio del trabajador —artículo 197—.

Es también importante la inversión de la carga probatoria en los casos en que los libros o registros que la ley determina como obligatorios para el empleador no sean llevados conforme con las exigencias del artículo 56 del proyecto, reconociendo en ese sentido la jurisprudencia de

los tribunales del trabajo de la Capital Federal y de la provincia de Buenos Aires, aun cuando hay que reconocer que en este caso existe el artículo 39 de la ley 7.718, que así lo prescribe de manera terminante.

El reconocimiento expreso en el texto de la ley del trabajador de temporada —título III, capítulo III, artículos 105 y siguientes— y del contrato de trabajo eventual —título III, capítulo IV, artículos 108 y siguientes—, aun cuando no compartamos integralmente el texto del articulado que contempla el segundo tipo de contrato a que me refiero en este apartado, creemos que es un avance en relación a lo que tenemos actualmente. Tampoco compartimos que en caso de despido de estos trabajadores en ambos supuestos se los indemnice con la denominada indemnización simple del artículo 266. Propugnamos que lo sea con la prescrita en el artículo 268.

Entendemos también significativo el capítulo que reglamenta la tutela y el pago de la remuneración. En cuanto comience su aplicación, en especial cuando el pago se instrumente mediante cheques, se pondrá coto a todos los abusos de los empleadores, que muchas veces obtienen recibos firmados en blanco, abonan sumas inferiores a las que figuran en los pertinentes recibos y evaden el cumplimiento de sus obligaciones previsionales.

El régimen de vacaciones aumenta en algo la duración del período de descanso anual de que deberán gozar los trabajadores.

Pero es significativa una omisión. Es la que preveía un aumento en la remuneración del salario —«suplementación del salario» se llamaba en el artículo 172 del proyecto de contrato de trabajo que no llegó a esta Cámara— y que alcanzaba a un 30 por ciento con respecto a lo que se fijaba en el primitivo artículo 171, actual 169. Ello responde a una elevada finalidad social. Si el trabajador utiliza realmente sus vacaciones para trasladarse a otro lugar, sus gastos aumentan sensiblemente, y a ello se tendía con la suplementación salarial prevista anteriormente y ahora omitida en el despacho en discusión. En la disidencia que yo he presentado en esta Cámara reproducimos justamente este principio que existía en el anterior proyecto.

También se ha omitido algo que estaba en el anterior proyecto, que es una extensión de la duración del descanso anual del 30 por ciento para los casos en que el trabajador se haya desempeñado en tareas declaradas penosas e insalubres. También nosotros reproducimos ese principio, que no es una iniciativa nuestra sino que estaba en el anterior proyecto.

Tenemos discrepancia y proponemos la anulación de los artículos 49, 59 y 69 de este proyecto, porque entendemos que desvía el concepto del contrato de trabajo a una concepción de tipo idealista, que puede terminar por menospreciar, con la interpretación que allí se hace



del contrato de trabajo, las reivindicaciones obreras. Finalmente, creemos que son artículos innecesarios y que pueden ser suprimidos.

Tenemos otra disidencia en lo que se refiere al artículo 74. Nosotros planteamos agregar entre las leyes, artículos y decretos que se derogan, el decreto 17.258/67 de la dictadura de Onganía, el llamado «estatuto de los obreros de la construcción», ya que entendemos, como lo hemos dicho en otras oportunidades, que viola el artículo 14 bis de la Constitución, que garantiza taxativamente la protección contra el despido arbitrario y este decreto faculta el despido sin ningún motivo. Es tal la situación que se crea con este llamado «fondo de desempleo» que lo recibe también quien se retira voluntariamente del trabajo.

Con respecto al título IX, capítulo I, que trata de la jornada de trabajo, manifestamos nuestra oposición a algunos artículos. Creemos que la actual legislación —no derogada por el proyecto en discusión— de la ley 11.544 es de mayor claridad y precisión y que protege más cabalmente el régimen de la jornada de trabajo. Por ello hemos de plantear su substitución por los artículos de esta ley.

También creemos que la duración de la semana máxima de trabajo de cuarenta y ocho horas, a la que se alude en otros artículos de este despacho, no se adapta a nuestra realidad actual y debe ser modificada. Entendemos en este sentido que las comisiones de la Cámara de Diputados han mejorado este artículo, ya que permite que las siete provincias argentinas que tienen el régimen de cuarenta y cuatro horas puedan continuar con ella sin que los obreros pierdan esta conquista. Pero consideramos que debe establecerse la semana laboral de cuarenta y cuatro horas en todo el país, ya que en casi todo el mundo podríamos decir que ha quedado superada la semana laboral de cuarenta y ocho horas. La gran mayoría de los trabajadores de nuestro país, por otro lado, no alcanzan a cumplir dicha semana de trabajo. Sobre la base de ocho horas diarias de lunes a viernes y medio día los sábados, se alcanza a trabajar cuarenta y cuatro horas, que son las que proponemos concretamente para el artículo 213 del proyecto.

No se nos podrá argumentar que la situación económica de nuestro país no permite su adaptación, por cuanto dicha duración máxima del trabajo semanal se encuentra avalada por su constante práctica, día a día, a lo largo y a lo ancho de nuestro país, y constituye una de las más caras reivindicaciones de la clase obrera. Por lo demás, en las provincias de Córdoba, Mendoza, San Juan, San Luis, Tucumán, Santiago del Estero y Jujuy existe esta semana laboral. De no ser así, como se ha dicho también por otros diputados preopinantes, habría un trato desigual para los obreros de las restantes

con el mantenimiento del régimen disciplinario que trae el proyecto. Por ello hemos de votar por la supresión total del capítulo V del título X, que trata de las suspensiones por causas económicas y disciplinarias. Creemos que su mantenimiento no se compadece con los principios del derecho del trabajo y ni aun con los que manifiesta la exposición de motivos que acompaña al proyecto en discusión.

El trabajador sólo cuenta con su fuerza de trabajo, convertida en mercancía, teniendo el salario o remuneración carácter alimentario. Es la única fuente de recursos que tienen él y su grupo familiar para la subsistencia, tan dura y dramática en todos los sentidos y que esta legislación que se proyecta podrá mitigar en algo, pero que en esencia y definitivamente, no la eliminará.

No nos oponemos al establecimiento de un régimen disciplinario. Solamente pensamos que estableciendo un sistema de amonestaciones, apercibimientos, se puede lograr la superación de los diversos problemas que se suscitan durante el trabajo, pero nos oponemos a que se sancione al trabajador con la pérdida de su salario, que constituye, repito, su único sustento. La pérdida del salario constituye una especie de multa que, por lo expuesto, no creemos que sea justo su mantenimiento. Ello con respecto a las suspensiones disciplinarias.

Con referencia a las suspensiones económicas, también planteamos su supresión. El trabajador es un contratante, un igual en la concertación del contrato de trabajo con respecto a su empleador. El trabajador no es socio de la explotación donde presta sus servicios. Si la situación económica del empleador no es reluciente o es difícil, se le hace compartir esta problemática. Es socio, hablando comúnmente, en las malas, pero cuando el éxito sonríe al empleador, cuando sus ganancias son jugosas, desarrolla su negocio o su empresa sin que se acuerde del trabajador. En este caso, no es socio alguno de ninguna forma.

**Sr. Presidente (Pereira).**— La Presidencia advierte al señor diputado que ha vencido el término de que disponía para hacer uso de la palabra.

**Sr. Mira.**— Reglamentariamente, mi tiempo no ha concluido; y en pocos minutos más voy a dar por terminada mi exposición.

**Sr. Presidente (Pereira).**— El señor diputado Mira disponía de cuarenta y cinco minutos, y ese término ya se ha vencido.

**Sr. Mira.**— Señor presidente: estoy fundamentando un despacho en disidencia y, por lo tanto, el tiempo reglamentario de que dispongo es de una hora. De cualquier manera, en ese lapso voy a terminar con mi exposición.

Prosigo, señor presidente. Creemos que su mantenimiento viola un principio del derecho laboral que no hace partícipe al trabajador del resultado —positivo o no— de la gestión del



empleador, es decir, no puede concurrir a soportar el fracaso económico, máxime cuando el mismo se debe —como en la mayoría de los casos— a causas imputables a los empleadores y no a los obreros y empleados.

Por ello, hemos de votar por la supresión de este capítulo.

Interpretamos como positivo el aumento de los plazos del preaviso, como estatuye el artículo 252, y el aumento que significa para las indemnizaciones por despido sin justa causa lo reglado por el artículo 266.

Es positivo que se compute para obtener el promedio del mes de sueldo que se deberá abonar por cada año de servicio o fracción mayor de tres meses, las remuneraciones percibidas por el trabajador durante el mes más favorable del último año. Con respecto a este tema, el señor diputado Salomón me ha hecho conocer la información de que su bancada propondrá la modificación del artículo en este sentido, lo que aún lo hace más positivo.

—Ocupa la Presidencia el señor vicepresidente 1º de la Honorable Cámara, doctor Salvador F. Busacca.

**Sr. Mira.** — También es un aumento interesante el establecer que la indemnización mínima no puede ser inferior a dos meses de sueldo y su adecuación automática.

Pero, si bien no podemos señalar grandes quejas con respecto a la forma en que se reglamenta el despido sin causa justa y debemos saludar el aumento de las indemnizaciones, no podemos decir lo mismo ante una muy importante omisión que presenta el proyecto en debate.

**Sr. Presidente** (Busacca). — De conformidad con lo resuelto en la reunión celebrada ayer por la Comisión de Labor Parlamentaria, a la que no he podido asistir, le corresponde al señor diputado disponer de cuarenta y cinco minutos si habla en representación de su bloque.

**Sr. Marino.** — Como estimo que el tiempo de mi exposición va a insumir muchos minutos menos de los cuarenta y cinco que le corresponden al bloque que integro, solicito a la Presidencia que compense el tiempo en que se pueda exceder el señor diputado Mira en su exposición con el que yo le aseguro no utilizaré.

**Sr. Presidente** (Busacca). — Así se hará, señor diputado.

Continúa en el uso de la palabra el señor diputado Mira.

**Sr. Mira.** — Se ha omitido reglamentar lo que se ha denominado «estabilidad absoluta» o «en sentido propio», contrariamente a lo que establecía el proyecto originariamente, en sus artículos 282 y siguientes. En efecto, en un anteproyecto del Poder Ejecutivo nacional se establecía en el capítulo XIII esa forma de proteger al trabajador en su tarea. No entendemos tal omisión. En el anteproyecto no se implantaba dicha esta-

bilidad absoluta y solamente se preveía que en los casos en que la misma se estableciera «por las leyes o las convenciones colectivas de trabajo... éste gozará de la garantía a la permanencia en el empleo...», pero no la regulaba expresamente; solamente se limitaba a regular el funcionamiento de la misma, siempre sujeta a su previa aprobación, como se señala en las leyes o en los convenios colectivos.

El trabajador no quiere la indemnización; desea conservar su fuente de trabajo. La clase obrera, imbuida de sano y rebosante patriotismo, está dispuesta siempre a los mayores sacrificios sectoriales y, por ende, personales, para que los graves problemas que se detectan en nuestra querida patria se puedan solucionar.

Nuestro país, en la concreta realidad diaria que viven en especial los trabajadores, requiere se contemplen no solamente los aspectos reivindicativos de sus necesidades más apremiantes, sino que también se establezcan las condiciones objetivas para la transformación del ordenamiento económico-jurídico en que le toca vivir y se comiencen a elaborar las pautas del desarrollo integral de la persona, tanto en su individualidad como en su relación social, en su tránsito a formas más elevadas de convivencia humana.

Las instituciones jurídicas y en especial las del derecho laboral, deben modificarse total o parcialmente, sin ninguna aversión, si de esta forma las compatibilizamos con el arduo presente y las concebimos como una avanzada del derecho del futuro.

Creemos sinceramente que ello puede comenzar, y sería una buena prueba la implantación del sistema de la estabilidad absoluta en el empleo privado, pues, como se sabe, la misma ya se encuentra legislada y con alcance constitucional para el empleado público, aunque suspendida provisionalmente por la ley llamada «de prescindibilidad».

La legislación que se proyecta avanza tímidamente sobre el régimen actual, pero fundamentalmente sigue sus pasos y su orientación: no se prohíbe el despido; se concreta un sistema más o menos cautelar, estableciéndose un sistema tarifario mayor cuando el mismo es violado.

La estabilidad en el empleo es un largo y acariciado anhelo de las masas trabajadoras de nuestro país. Lo proyectado originalmente, con muy pocas modificaciones de detalle, para hacerlo altamente viable y de aplicación en nuestro derecho, tendría que procurar satisfacer es a reivindicación. Entonces sí podríamos señalar que nos encontramos a la altura de los países capitalistas más desarrollados del mundo en lo que se refiere a la protección del trabajador por vía de la específica legislación y por el derecho de la seguridad social. El temperamento que propugnamos no solamente se encuentra

avalado por la doctrina de los tratadistas más ilustrados y destacados de nuestro país, sino también del mundo.

Para no agobiar a este Honorable Cámara y para citar solamente algunos antecedentes más recientes, puedo señalar que en el Quinto Congreso Nacional del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, celebrado en Buenos Aires en el mes de octubre del año próximo pasado, el relator del tema 1, que estudiara esta cuestión, dijo que el derecho del trabajo progresa en esta vía, reforzando la vigencia práctica del principio de conservación del contrato de trabajo o de estabilidad del contrato de trabajo como medio de asegurar el interés social prevalente. Este despacho fue aprobado por la inmensa mayoría de los congresistas, con pocas voces disonantes. También en el mismo sentido de propugnar la estabilidad absoluta se expidió el plenario de asesores letrados de empleados de comercio en el despacho de la comisión número 5.

Pero no solamente nos preocupa la expuesta omisión, sino también el capítulo XII, que establece la extinción del contrato de trabajo por causas objetivas que se operen en el seno de la empresa, regulando el denominado procedimiento de crisis (artículo 276). Nos preocupa seriamente este capítulo, y pedimos su anulación. Esta disposición parece destinada a preparar el terreno para liquidar todo el sistema de estabilidad impropia o indirecta que establece el proyecto en debate, o bien puede ser utilizada para tales fines.

Creo que el estado de crisis que comprende a una determinada actividad debe ser soportada íntegra y exclusivamente por la patronal. Esta es la única beneficiaria de las utilidades que la misma le produce. Bastaría ver las ganancias de las grandes empresas para poder constatar lo que yo estoy afirmando. No es justo que cuando se encuentren afectadas por una crisis que en muchas oportunidades les viene del variamiento, del cambio de actividad, de quiebras fraudulentas, de desidia o de desmesurado afán de lucro, de su imprevisión, o por actos del poder administrador, sus consecuencias deban ser compartidas por el trabajador. Esta es una forma legal —diríamos jurídica— de reglamentar la pretensión patronal de descargar la crisis sobre las espaldas de los trabajadores. Creemos que ello no debe ser aprobado por este Parlamento, y planteamos su modificación. El principio debe ser que si cuando hay ganancias para la patronal no se acuerdan de los obreros, cuando tienen pérdidas tienen que acusar ellos el impacto de estas pérdidas.

Señor presidente: creemos que a pesar de las observaciones, modificaciones y anulaciones de artículos que he planteado, como dije al principio, ésta es una ley altamente positiva para la clase obrera, que es la clase social que en el proceso actual debe tener la hegemonía y debe

ser vanguardia de la liberación nacional. A la clase obrera no le interesa un proceso constitucional en abstracto, le interesa un proceso constitucional en función de que se resuelvan sus problemas, y esta ley en ese sentido sale al encuentro de inquietudes de los trabajadores de la República Argentina.

La lucha contra la dependencia y por una Argentina liberada debe tener al frente de todos las clases y sectores sociales que son la inmensa mayoría de la Argentina, a la clase obrera en primer lugar. Si junto con ello se afianza el proceso institucional y se conquista la democracia sindical, además de una mayor participación de los obreros en la renta nacional, agregado a la ley que vamos a votar hoy, podremos decir que se habrán incorporado en este sentido mejoras substanciales para el proletariado argentino, para la clase trabajadora, que es quien todo lo produce, quien todo lo realiza y constituye ciertamente la base fundamental para lograr el proceso de liberación en nuestra patria.

**Sr. Presidente** (Busacca). — Tiene la palabra el señor diputado Marino.

**Sr. Marino.** — Señor presidente: en claro contraste con la opinión manifestada por el ministro de Trabajo, señor Otero, al señalar que el presente proyecto de ley constituye un verdadero código del trabajo, quiero recordar que el propio Poder Ejecutivo, con la firma del extinto presidente general Perón y de los ministros Otero, Gelbard y Benítez, en el mensaje y en la exposición de motivos con que acompañó al proyecto de ley fijó con exactitud el alcance que debe atribuirse a la llamada ley de contrato de trabajo.

En la aludida exposición de motivos se citan las diferentes fuentes que se han tomado en consideración para la concreción del proyecto, afirmándose que «en modo alguno el proyecto viene a legislar a nuevo sobre instituciones del derecho del trabajo que tienen en el país una larga y fecunda tradición, tanto en la ley, como en la doctrina y la jurisprudencia en permanente elaboración y reelaboración del concepto y alcance de las mismas». Y agrega más adelante la exposición de motivos: «Si alguna pretensión no tiene esta ley, es precisamente la de su originalidad. Es más una obra de recopilación que de creación, con el solo mérito que pueda significar lo primero, en tanto se ha dotado a todo el dispositivo de una sistemática y concepción común e inescindible».

También se admite en la exposición de motivos que «la ley que se proyecta se ciñe a un estricto criterio de factibilidad de modo de convertirse en un instrumento apto para la realización de su objeto en un determinado estado socioeconómico, lo que no descarta las expectativas de ulteriores y más profundas transformaciones».

Se reconoce también que aun las innovaciones recogidas en el proyecto no provocarán desvíos en nuestro marco socioeconómico en vi-

gencia. A no confundir entonces y, más aún, a no contribuir a engañar a los destinatarios de esta ley. El Poder Ejecutivo ha sido suficientemente claro tanto en su mensaje como en la exposición de motivos: el proyecto de ley está destinado a insertarse en el actual sistema socioeconómico, sin pretensión de modificar su vigencia.

—Ocupa la Presidencia el señor vicepresidente 2º de la Honorable Cámara, don Antonio Ferreira.

**Sr. Marino.** — No es herejía admitir hoy que nuestro sistema socioeconómico se fundamenta en la existencia de la propiedad privada sobre los instrumentos y medios de producción, y que ello implica que la sociedad está dividida en clases sociales, categorías que según el eminente laboralista mexicano Mario de la Cueva tienen un contenido esencialmente económico conforme con la posición que guardan los hombres en el proceso de la producción, a lo cual deben agregarse los elementos de carácter político e ideológico.

En efecto, dice el mismo De la Cueva: «La propiedad privada de la riqueza confiere a sus dueños el privilegio de detentar, al margen del poder económico y social, el ejercicio directo o por intermedio del poder público, siendo por ende el Estado el instrumento de que se vale la clase dominante para defender y conservar sus privilegios, en evidente actitud política». A ello se suma el tercer elemento, de naturaleza ideológica, y que consiste en el conjunto de ideas morales, religiosas y jurídicas que sirven de sostén al régimen social establecido.

Y yo digo por mi parte que el derecho es, precisamente, una forma de expresión que refleja la estructura económica y las relaciones de producción de la sociedad dividida en clases antagónicas. Para participar en el fenómeno de la producción, dice De la Cueva: «Desde hace muchos años la clase trabajadora viene, a través de una brecha que no tiene intervalos, conquistando condiciones de trabajo cada vez más favorables, y en tanto subsistan la injusticia, el régimen capitalista y la sociedad dividida en clases, el derecho del trabajo será un derecho protector de los trabajadores fundado en la necesidad del proletariado de mejorar su nivel de vida en espera —y esto es lo fundamental— de que se opere la transformación hacia un régimen más justo».

En el siglo pasado la burguesía consiguió imponer las llamadas garantías individuales que en un principio constituyeron un freno al poder del Estado absolutista pero que luego se transformaron en el estatuto de la clase social dominante que en nombre de la propiedad privada, de la libertad de contratación y de empresa, y de la igualdad civil, impone su interés individual por sobre el de la comunidad, contribuyendo a profundizar la división de la sociedad en clases.

Como consecuencia de esta situación empezó a moverse un nuevo sector social. Apareció el

proletariado, que exigió sus garantías con la doble finalidad de atenuar la explotación de que venía siendo víctima por parte de la burguesía, y la de intentar suprimirla en el futuro; estos son los dos propósitos, las finalidades inmediatas y mediatas del derecho del trabajo. Con el primer objetivo se pretende restringir la injusticia social, con el propósito de asegurar su aplicación con el título de garantías sociales, inscribiéndose las mismas en las Constituciones de los Estados modernos.

El actual proyecto de ley de contrato de trabajo significa, en líneas generales, un importante avance legislativo, al sistematizar en un solo cuerpo normativo numerosas y diversas disposiciones legales actualmente en vigencia, junto a otras que se incorporan o que ya fueron elaboradas por la doctrina y la jurisprudencia.

El elogio más relevante para este proyecto es su intento de recopilar orgánicamente en un dispositivo legal único todo lo atinente al contrato de trabajo, aunque en este propósito debemos reconocer que los alcances del proyecto no han satisfecho las expectativas creadas después de setenta años de legislarse en la materia al ritmo de vigencias y necesidades perentorias, ajenas a una concepción técnica que sólo puede plasmarse cuando se aborda la tarea de manera integral con el objeto de ordenar en un conjunto general la legislación laboral vigente.

Por eso también se puede afirmar que este proyecto no corrige la dispersión legislativa que en el tema presenta nuestro país, pues el nuevo texto no agota el examen exhaustivo que hubiera merecido su estudio a fin de no dejar abiertas las válvulas de escape que han quedado, y que deberán obturar la justicia, los profesores, los especialistas del derecho laboral y los abogados que, en una permanente lucha por la defensa de los intereses obreros, habrán de lograr evitar todos estos grandes vacíos.

Por ejemplo, cuando deba determinarse definitivamente en casos concretos cuál es la norma de vigencia efectiva, o si se ha modificado o no, se apreciará que se delega en el Poder Ejecutivo, en virtud de lo dispuesto en el artículo 10, la facultad de ordenar las leyes mencionadas en el artículo 7º como derogadas. Esto, más que un ordenamiento, constituye la facultad de expedirse sobre la vigencia o no de determinadas normas legales, y no olvidemos que ésta es una atribución propia, específica e indelegable del Congreso nacional.

Por otra parte, sin conocerse aún el «modelo argentino» de país, que el extinto presidente de la Nación anunciara en su mensaje al Poder Legislativo el 1º de mayo de este año, se proyecta la presente ley, que no cumple con la facultad que el inciso 11 del artículo 67 de la Constitución Nacional confiere al Congreso de la Nación en lo relativo a dictar un Código de Trabajo y Seguridad Social. Tampoco contiene en su texto la totalidad de los derechos sociales

incorporados en el artículo 14 bis de la Carta Magna.

Considero, entonces, que la reforma no agota, ni mucho menos, las exigencias constitucionales actualmente vigentes, ni tampoco, como es lógico, puede adaptar su texto al nuevo «modelo argentino», aún no conocido, ni a las futuras modificaciones institucionales que se vienen anunciando. Apoyamos su aprobación en general para que se convierta en ley porque significa un progreso respecto a la legislación actualmente vigente, dado que consolida conquistas ya logradas e incorpora como normas antecedentes legislativos, doctrinarios y jurisprudenciales que contemplan aspiraciones legítimas de la clase trabajadora.

No obstante ello, el proyecto —aun con los limitados alcances que se le reconocen en el mensaje y exposición de motivos— tal vez hubiera podido extender sus beneficios e incorporar nuevas instituciones que la doctrina laboral argentina recepta si este anteproyecto hubiera sido sometido previamente al conocimiento público para su examen por los organismos interesados de los medios laborales de nuestro país.

Quiero señalar —como lo han destacado los señores diputados que me han precedido en el uso de la palabra— que fue eliminado el régimen de estabilidad propio, contemplado en el anteproyecto original de la C.G.T., y suprimido en la enunciación del artículo 7º, que se refiere a las normas derogadas. En ese artículo no se incluye el decreto 18.598/70, que figura en el anteproyecto de la C.G.T., y que si estuviera incluido entre los enunciados del artículo 7º, hubiera hecho que los trabajadores bancarios y de seguros readquirieran la estabilidad propia. Hay que resaltarlo, porque ésta es la responsabilidad que tenemos todos los legisladores...

**Sr. Massolo.** — ¿Me permite una interrupción, señor diputado?

**Sr. Marino.** — Sí, señor diputado.

**Sr. Massolo.** — Eso es tan exacto, señor diputado y señor presidente, que entre las normas no derogadas se encuentra el decreto 18.528/70. Podríamos decir, en consecuencia, que el proyecto de contrato de trabajo que estamos considerando mantiene el régimen establecido por la dictadura militar, que fue la que dictó el decreto citado.

**Sr. Marino.** — Agradezco la intervención del señor diputado porque abona las afirmaciones que estoy haciendo, que no tienen ningún sentido polémico para con los miembros informantes de las comisiones, sino simplemente cumplir la obligación que tenemos de obrar con plena responsabilidad y conocimiento de los hechos.

Como decía, se mantiene el sistema del despido de la ley 11.729, quedando a la libre disposición empresarial la potestad de romper el contrato de trabajo, con o sin causa, y sin someter tal facultad a ningún género de limitaciones o prohibiciones, retornándose así a la

caduca noción liberal civilista de la libre contratación y, consecuentemente, a la disolución vincular por la sola voluntad del empleador.

Continúa vigente el decreto ley 17.258/57, que establece el régimen de trabajo para la industria de la construcción, elaborado de acuerdo con el convenio celebrado entre la Unión Obrera de la Construcción de la República Argentina y los representantes de las entidades empresarias, y por el cual las partes celebrantes requirieron del Poder Ejecutivo su sanción positiva, sistema que priva del beneficio constitucional establecido en el artículo 14 bis de la Carta Magna, a trescientos mil trabajadores, contra el despido arbitrario, al instaurar un instituto totalmente ajeno a nuestra tradición legislativa.

**Sr. D'Angelo.** — ¿Me permite una interrupción, señor diputado?

**Sr. Marino.** — ¡Cómo no, señor diputado!

**Sr. Presidente** (Pereira). — Tiene la palabra el señor diputado D'Angelo.

**Sr. D'Angelo.** — El señor diputado conoce perfectamente el texto de la ley 17.258, que es el régimen por el cual se legisla al gremio de la construcción y también los alcances del fondo de desempleo.

**Sr. Marino.** — A eso me estaba refiriendo, señor diputado.

**Sr. D'Angelo.** — Ya vamos a tener oportunidad de tratar en este recinto el problema de la ley 17.258 y el señor diputado verá que no es tal cual él lo manifiesta.

**Sr. Marino.** — Le agradezco al señor diputado la interrupción pero deseo refirmar ese concepto jurídico que es absoluto e indiscutible: los obreros de la construcción no están amparados por el régimen de la ley de despidos. He dicho eso, nada más ni nada menos.

El fondo de desempleo se lo lleva el trabajador de la construcción, ya sea por haber sido despedido o se vaya por su propia decisión.

En definitiva, el fondo de desempleo es el propio dinero del trabajador que él recibe nuevamente a pesar de que la depreciación monetaria durante el tiempo de la retención le ha disminuido su poder adquisitivo.

Al referirse a los principios generales que orientan el proyecto se dice en la exposición de motivos que lo guía la idea de justicia social, protegiendo al destinatario del derecho del trabajo, es decir, al hombre que trabaja. Norma básica orientadora es que el contrato que regula esta ley tiene por objeto la actividad productiva y creadora del hombre en sí. Luego dice que media entre las partes una relación de intercambio y un fin económico (artículo 4º). Y se agrega que en ello va implícita la subordinación de la economía al derecho.

Es evidente que la referida norma de ese artículo que contiene tal afirmación abstracta se contradice con el texto del artículo 2º cuando define, sin necesidad y a los fines de la aplicación de la ley, que se entiende como «empresa»



la organización instrumental de los medios personales, materiales e inmateriales, ordenados bajo una dirección para el logro de fines económicos o benéficos.

Esta afirmación desvirtúa el significado que pretende otorgársele al contrato en el artículo 49, ya que su texto traduce más apropiadamente lo que se ha denominado como ideología de inspiración patronal que intenta corregir y rever a la doctrina liberal. Según alguna opinión, se la llama también ideología de la empresa y tiene por objeto diluir en un interés común el de la empresa con los intereses, a menudo o permanentemente divergentes, de los trabajadores.

Esta doctrina, que ha tenido diferentes manifestaciones en el derecho positivo, como en Alemania entre 1933 y 1939 y en otros países, tiene de común en todas sus distintas fórmulas considerar que la empresa tiene intereses específicos propios que se encuentran por encima de los del asalariado y de los del empresario, y conduce a la afirmación de la identidad de los contrarios, es decir, a la identidad de los trabajadores y los capitalistas.

Su origen primitivo podemos encontrarlo en el paternalismo, que expresa un sentimiento de pertenencia a la familia en el caso de la empresa, donde el padre es el jefe de la fábrica y a quien los obreros le deben obediencia. La definición que formula la segunda parte del artículo 59 responde a tales designios ya que llama empresario a quien dirige la empresa por sí o por medio de otras personas y con el cual se relacionan jerárquicamente los trabajadores, cualquiera que sea la participación que las leyes asignan a éstos en la gestión y dirección de la empresa. Como se aprecia, sin necesidad en el ordenamiento normativo, se define conceptualmente a la empresa dentro de esta ley. La definición no tiene aplicación práctica. Ello impone decir que es conveniente eliminar el artículo 59 porque la definición mediatiza la actividad creadora y productiva del hombre, que se intenta resaltar en el artículo 49 al subordinarla como un elemento más de la empresa al referirse a los medios personales y a los fines de la misma, que siendo económicos son, en definitiva, ajenos a los que tiene el hombre en sí en el proceso productivo.

Más aún; la última parte del artículo 59 remarca el carácter paternalista que se le adjudica al empresario al expresar que con él se relacionan jerárquicamente los trabajadores sin que pueda disminuir o desvirtuar esa jerarquización la participación que las leyes asignan a éstos en la gestión de la empresa.

Es evidente que con esta definición de la empresa y del empresario el trabajador queda relegado a ocupar una posición totalmente subordinada a los intereses de aquélla y de aquél, en tal medida que incluso los principios de control de la producción y colaboración en la dirección, que han adquirido jerarquía constitucional en el artículo 14 bis de nuestra Cons-

titución, no podrían de ningún modo mitigar los alcances de la pirámide erigida por esta norma, por la que el empresario queda en el vértice superior mientras que los trabajadores constituyen la base que soporta en sus espaldas el peso del edificio empresarial.

Yo sé que se ha dicho —y el Poder Ejecutivo ha sido muy claro y muy sincero— que este proyecto no significa una revolución laboral en el campo del derecho social. Tampoco es menos cierto que tengamos que conformarnos con definiciones que, además de innecesarias por su inaplicabilidad, denotan conceptualizaciones socioeconómicas con vigencia sólo donde la sociedad se entiende que se verá eternamente dividida en clases y dirigida por los dueños de los instrumentos y medios de producción, y con los cuales se relacionan jerárquicamente bajo dependencia también permanente los trabajadores. Con ello se niegan la transformación y el cambio social que, por distintos caminos nacionales, van conduciendo a los pueblos a su liberación.

No es posible —tampoco pretendo hacerlo— un análisis y un examen pormenorizado del extenso articulado que constituye todo este proyecto en estudio. Pero esto no me impide señalar algunas observaciones respecto a dos instituciones de la mayor importancia en el contrato de trabajo, que han nacido precisamente con su existencia misma y que a pesar de ello constituyen hasta hoy, no obstante los años transcurridos, objetivos permanentes de lucha por parte de las clases trabajadoras de todos los países. Me refiero a la jornada de trabajo y a los salarios.

En el título IX, capítulo I, relativo a la jornada de trabajo, se incurre en una omisión que resulta inexplicable. Sé que se ha tratado de salvar este profundo y tremendo vacío, tanto en la comisión como en la discusión del Honorable Senado. El artículo 213 del proyecto, tal cual viene redactado, expresa que la extensión de la jornada laboral será fijada por las leyes, los estatutos profesionales y las convenciones colectivas, y que las sancionadas o a sancionarse por las provincias se tendrán por incorporadas a la normativa federal sobre la materia. Pero los señores diputados sabemos que esa expresión resulta insuficiente.

Los trabajadores sin matices de ocupación, los hombres que laboran de una u otra forma —de ahí mi referencia a la clase trabajadora—, los obreros, los talleristas, los profesionales, los que tienen ingresos fijos, los dependientes, los del comercio, los administrativos de la industria, todos estos hombres estaban esperando de este Parlamento nuevo —que realmente lo es— una respuesta concreta y directa a un viejo reclamo de las cuarenta y cuatro horas semanales.

Digo que necesitamos hacer este esfuerzo. Es un pedido de un hombre que también es un trabajador; trabajador de escritorio, que desde las

siete de la mañana hasta las doce de la noche está trabajando, que tal vez en otro momento deba tener relación de dependencia. Por eso reclamo desde esta banca un derecho que es legítimo, porque algunas veces cuando hablamos de estos temas que nos duelen, que los sentimos en carne viva, porque son propios, porque nos pertenecen, algunos buenos amigos del sector obrero nos miran con cierta burla. Y yo expreso que estamos reclamando en este asunto de las cuarenta y cuatro horas una cuestión que es común para el trabajador fabril como para el trabajador de cuello y corbata, trabajador al fin de ingresos fijos.

Pero lo que es más grave aún es que se omite fijar con relación a la uniformidad de la jornada de trabajo en toda la República una facultad que es exclusiva, absolutamente exclusiva del Congreso de la Nación. Así lo fijan el artículo 14 bis y el artículo 67, inciso 11 de la Constitución Nacional.

**Sr. Tula Durán.** — Más aún teniendo en cuenta que en muchas provincias —como en San Luis desde 1934— la semana de trabajo es de cuarenta y cuatro horas.

**Sr. Presidente (Pereira).** — Continúa en el uso de la palabra el señor diputado Marino, a quien la Presidencia le hace notar que ha vencido el término de que disponía, por lo cual lo invita a concluir en breves minutos.

**Sr. Marino.** — Agradezco a la Presidencia la advertencia y he de procurar abreviar todo lo que pueda porque ya he abusado del tiempo que me correspondía.

Agradezco la observación que ha formulado el señor diputado Tula Durán. En San Luis, en Córdoba, en Mendoza, en San Juan, en Jujuy, en Tucumán, la semana laboral es de cuarenta y cuatro horas. Yo digo, entonces, que los hombres de la Capital y del Gran Buenos Aires, los hombres de los sectores fabriles de mi provincia de Buenos Aires, así como los de otras provincias, deben sentirse afectados por esta tremenda desigualdad, porque el trabajador, cualquiera que sea el tipo de labor que realice, tiene las mismas necesidades, las mismas inquietudes y el mismo derecho respecto a la extensión de su jornada, tanto si vive en San Luis, en Tucumán, en Merlo, en San Martín, en Avellaneda o en la Capital Federal.

Quiero ser justo, señor presidente, porque hay una sanción del Honorable Senado que modifica la ley 11.544, por la cual se establece que la jornada de labor no puede superar las cuarenta y cuatro horas semanales. En efecto, el Senado ha dado una sanción a un proyecto de ley que modifica la ley 11.544 y establece la uniformidad de las cuarenta y cuatro horas semanales. Y esto, en lugar de constituir un obstáculo para el proyecto que tratamos, facilita la adopción de ese criterio.

La otra observación que formulo se refiere a la materia salarial. Interesa sobremanera que

el proyecto de ley de contrato de trabajo haya dedicado el capítulo II del título IV al salario mínimo, vital y móvil, con el cual siempre se pretende asegurar el derecho de los trabajadores a un salario que satisfaga sus necesidades mínimas y vitales, y que además —esto es lo importante— sea móvil, es decir, que siempre pueda, a través del tiempo, adecuarse a las cambiantes situaciones económico-sociales que alteran el poder adquisitivo del trabajador. Este instituto está contemplado en el artículo 14 bis de la Constitución Nacional, teniendo además su correspondencia actual con la vigencia de la ley 16.459, sancionada en 1964. Sin embargo, es mi obligación denunciar que en lugar de significar las nuevas disposiciones proyectadas en este aspecto un adelanto, sus omisiones, modificaciones y derogaciones de algunas normas de la ley 16.459, dispuestas según el texto del artículo 7º del proyecto de ley, significan —repetido— un evidente retroceso respecto de la legislación vigente.

En primer lugar, y a título de ejemplo, el artículo 125 define el salario mínimo, vital y móvil como la remuneración que debe percibir el trabajador sin cargas de familia, substituyendo el concepto del mismo salario para las familias tipo de los trabajadores, que incluye a las asignaciones familiares por esposa y por hijo. La ley 16.459 contemplaba la movilidad periódica a la que estaban sujetas también las asignaciones familiares, aspecto que ahora se elimina limitándose entonces la movilidad a la remuneración del trabajador individualmente considerado.

Por lo tanto, ruego a los señores integrantes de la comisión que tengan la gentileza de prestar atención a este aspecto que he dejado señalado. Además, y esto es lo más irritante, al derogarse el artículo 9º de la ley 16.459, por el referido artículo 7º del proyecto de ley, si bien en el artículo 129 luego se determina que el salario será reajustado periódicamente, conforme con las variaciones del costo de la vida, se han eliminado las pautas objetivas que establecían que cada año el Consejo Nacional del Salario Mínimo, Vital y Móvil debía fijar el salario para la familia tipo del trabajador.

Entonces, es motivo de preocupación que en el proyecto de ley no se hayan determinado las oportunidades en que se procederá al reajuste periódico del citado beneficio, dejando la incertidumbre acerca del cumplimiento futuro de tan importante logro social para los trabajadores. Y es nuestra duda, señor presidente, la que provoca la consideración del serio problema que se presenta en la actualidad con el incumplimiento de muchísimas leyes laborales en vigencia. A pesar de que en la exposición de motivos se diga que lo económico debe siempre subordinarse al derecho, la verdad es que la realidad nos demuestra, por lo contrario, que muchas veces el derecho, y en este caso el de la protección de los trabajadores, es decir el derecho la-

boral, es el que se subordina en su aplicación al previo cumplimiento de las políticas económicas; que se dicen de coyuntura, pero con las que muchos ya han comprometido opinión, asegurando que la filosofía de las mismas debe inculcarse en nuestra Carta Magna, pues le adjudican valores permanentes y las dan como integrantes de la cuestión social de nuestro tiempo. Nadie ignora que me estoy refiriendo al llamado Pacto Social. A pesar de que el artículo 6º de la ley 20.517, sancionada en julio del año pasado, dispuso un aumento de doscientos pesos a partir del 1º de junio y fijó el salario vital, mínimo y móvil en mil pesos por mes, estableció que el régimen de las convenciones colectivas de trabajo, previstas por la ley 14.250, tendrá plena vigencia y que dichas convenciones se estipularán en concordancia con los artículos sustentados en el Acta de Compromiso Nacional.

Sin embargo, el señor ministro de Trabajo de la Nación —esto es público y notorio— desde la celebración de dicha acta no ha dado curso a las peticiones de las asociaciones profesionales de trabajadores para renovar las convenciones colectivas de trabajo, dándose como razón valdiera la vigencia del Pacto Social que —se dice— lo impide.

Es claro entonces que el Pacto Social impide el libre funcionamiento de las comisiones paritarias dentro del marco de la ley 14.250, a pesar de lo dispuesto en el artículo 6º de la ley 20.517 que sancionáramos el año pasado.

Por supuesto que la realidad es la única verdad y, mientras la política dictada a partir del año 1967, durante los gobiernos militares que se sucedieron, impidió por vía de la «coerción legislativa» la posibilidad de regular la renovación y modificación de las convenciones colectivas de trabajo y, consecuentemente, los incrementos salariales que no fueran los admitidos legalmente —me estoy refiriendo a los decretos

leyes 17.224, 18.016, 18.337, 18.396, 18.752 y 18.886, todos del gobierno militar—, actualmente el impedimento se ejerce por medio de las políticas concertadas entre los organismos máximos de la representación de los empresarios y de los trabajadores y autoridades de la Nación, que instrumentaron ese paquete de medidas económicas denominado Acta de Compromiso Nacional.

Estas reflexiones no tienen otro propósito que recordar una vez más que hay que tratar por todos los medios posibles que las leyes que se dicten en resguardo de los derechos de los trabajadores sean efectivamente cumplidas en todo el territorio del país.

Señor presidente: apoyamos en general este proyecto de ley de contrato de trabajo porque significa un avance legislativo de importancia para proteger los intereses del proletariado en la permanente búsqueda para mejorar sus condiciones de labor. Pero recordamos también que somos conscientes de que este nuevo ordenamiento legal no puede más que mitigar, morigerar en parte, la explotación de que son víctimas los trabajadores en esta sociedad. Cuando se opere la transformación de este sistema de opresión, por las vías nacionales que los argentinos encontraremos en el camino común que nos conduzca a nuestra liberación, recién entonces podremos decir que somos una república de trabajadores, libres de opresión interna y de dependencia foránea. (*¡Muy bien! ¡Muy bien! Aplausos.*)

**Sr. Presidente (Pereira).** — Conforme con lo resuelto por la Honorable Cámara en esta reunión, la Presidencia invita a los señores diputados a pasar a cuarto intermedio hasta el día de mañana, a la hora 9, recomendando especial puntualidad, ya que es propósito reanudar la sesión exactamente a la hora establecida.

—Se pasa a cuarto intermedio a la hora 22.

## 25

## APENDICE INSERCCIONES

## 1

### INSERCCIONES SOLICITADAS POR EL SEÑOR DIPUTADO SARLI

#### HISTORIA DE ENTRE RIOS, TOMO III, POR BENIGNO T. MARTINEZ

Nómina de ex alumnos del Colegio de la Epoca del Rectorado del Doctor Larroque y de la actuación de algunos de ellos, confeccionada tan sólo por recuerdos personales, por el doctor Luis F. Aráoz, ex alumno del colegio. — Teniente general Julio A. Roca, presidente de la República en dos periodos. Ministro de Guerra y Marina en la Presidencia de Avellaneda. Ministro del Interior Presidencia Pellegrini.

General don Benjamín Ferreyra, presidente de la República del Paraguay. Ministro de Guerra de dicha República anteriormente.

General Eduardo Vázquez, ministro de Guerra y Marina de la República Oriental, en dos periodos.

Doctor José S. Decoud, ministro plenipotenciario de la República del Paraguay ante varias naciones, en distintas épocas.

Doctor Onésimo Leguizamón, ministro de J. C. e I. Pública, Presidencia Avellaneda.

Doctor Félix Amadeo Benítez, ministro ante el gobierno del Paraguay.

Doctor Victorino de la Plaza, ministro de Hacienda Presidencia Avellaneda. De Relaciones Exteriores en

Pueblo Entre Riano á la respetuosa admiracion del mundo. Os las ofrezco, pues, con toda la efusion de mi alma en este día clasico para la juventud estudiosa, memorable para toda una jeneracion de patriotas, y consolador en alto grado para los espíritus abatidos bajo el peso de recuerdos amargos escritos en toda la estension de la tierra Argentina con hondos caracteres de sangre ¿Qué no habeis comprendido la mision del jenio que nos manda, y el gran prodigio hechura de su mano? Vedlo ahí en un solo rasgo de pluma, y esperad con confianza el colorido animador que dan los hechos. El pensamiento augusto concebido entre los fulgores del Sol de Mayo de 1810, sofocado en el segundo periodo de la revolucion, que es siempre de anarquía en la historia de las naciones, vuelve á aparecer lleno de esperanza y de vida, y está representado por aquel, cuyo gran nombre es solo concedido á vuestra Patria señalar en el calendario de su gloria. Ese velo de sangre y luto estendido sobre el horizonte politico de los pueblos del Plata —rasgado por mitades con la punta de una espada bendecida de la Providencia, deja entrever ya esa aurora serena y apacible, que disipando las tinieblas de la tempestuosa y oscura noche de la revolucion Argentina, dora con sus rayos divinos la esfera nacional, y avanza magestuosa sentada sobre su trono de nubes hacia el medio día de su esplendorosa carrera.

Este cuadro lisongero y hermoso será acabado por la inteligencia; y sois vosotros, jóvenes amigos, los elementos de esa organizacion suspirada, y la rica esperanza de ver un día espectáculos tan consoladores.

En armonía perfecta con la marcha grandiosa de la Provincia heroica á que pertenecéis, vuestros adelantos han sido solidarios del progreso universal de la nativa tierra. Y á la par de su comercio, industria, agricultura, sociabilidad y perfeccionamiento en todo, su ilustracion, y el cultivo de las ciencias, artes y conocimientos útiles se han desarrollado con la segu-

ridad, estension é importancia que la sabiduría de su gobierno ha sabido proporcionarles. Vosotros sois un elocuente testimonio de esta verdad. Pero vuestra mision principia ahora, una vez dado el impulso á la generacion contemporánea por ese hombre por tantos títulos venerable. Heroica y liberalmente ha llenado él la suya. Llenad la vuestra, y la revolucion sublime del pensamiento, de la Libertad y de la Independencia Argentina os numerará entre sus hijos y os deberá en el porvenir algunas flores de su corona. Representais el alba de toda una época: *la del orden - la del saber - la de la Libertad*. Sois el escordio de una historia brillante: *la del reinado de las instituciones*. Sois el claro de un cuadro alucinador, porque simbolizais el mejor término del contraste constitutivo de su belleza... ¡Qué los tintes combinados con los recursos de vuestra educacion y cultura sean tan vivos, tan vehementes, variados y divinos, como grandes y sublimes son los rasgos en que está dibujada la historia militar de vuestra invencible Patria! Para que la ilustrada humanidad contemporánea, y la posteridad de las gentes puedan ofrecer á la primera notabilidad del Río de la Plata, al mayor de los hijos de este suelo, al genio del General Urquiza, dos coronas de inmortales emblemas del valor y la sabiduría, consagrando á su memoria este elogio merecido. *Su corazón enérgico fuente de valor indomable, resistió á la opresión y libertó á la Patria. Su filantropía le conquistó las afecciones de los hombres. Su inteligencia hizo de la juventud una palanca de poder Nacional. Su inteligencia y su denuedo completaron la obra, restaurando el dominio del pensamiento que en 1810 convirtió en nacionalidad el degradante coloniage de medio mundo. He dicho.*

[La Regeneración, año I, número 42, Concepción del Uruguay, domingo 20 de abril de 1851.]

## 2

## INSERCIÓN SOLICITADA POR EL SEÑOR DIPUTADO CARLOS ALBERTO BRAVO

### CAPÍTULO II

#### EVOLUCION DEL CONSTITUCIONALISMO SOCIAL EN LA REPUBLICA ARGENTINA (1810-1957)

Aun cuando las disposiciones que responden al nuevo concepto del constitucionalismo social se dictan en el país a mediados del presente siglo, es necesario reconocer que ellas comienzan por manifestarse desde el siglo pasado al iniciarse el proceso de la organización del mismo.

En tal virtud, puede concretarse el citado proceso en varias etapas de acuerdo a los períodos que a continuación se expresan: 1º) de 1810 a 1853; 2º) de 1853 a 1949; 3º) de 1949 a 1956; 4º) de 1956 a 1957, y 5º) de 1957 hacia el presente.

#### I. Del año 1810 a 1853

1º) *El Estatuto Provisional del Gobierno Superior de las Provincias Unidas del Río de la Plata*, dictado en Buenos Aires el 22 de noviembre de 1811, consignó en el Art. 14 del mismo, que formaba parte de éste, el decreto en que se establecía un régimen de *la seguridad individual*, por constituir *el fundamento de la felicidad pública*. Fue suscripto por Feliciano An-

tonio Chiclana, Manuel de Sarratea, Juan José Paso y Bernardino Rivadavia (1).

El citado decreto de seguridad individual, dictado en Buenos Aires el 23 de Nov. de 1811, concreta los derechos que integran la seguridad individual en los siguientes: vida, honor, libertad y propiedad, y se halla redactado en los términos que a continuación se transcriben:

“Si la existencia civil de los ciudadanos se abandona a los ataques de la arbitrariedad, la libertad de la imprenta publicada en 26 de Octubre del presente año no sería más que un lazo contra los incautos, y un medio indirecto para consolidar las bases del despotismo. Todo ciudadano tiene un derecho sagrado a la protección de su vida, de su honor, de su libertad y de sus propiedades. La posesión de ese derecho, centro de la libertad civil y principio de todas las instituciones sociales, es lo que se llama seguridad individual. Una vez que se haya violado esta posesión, ya no hay seguridad, se adormecen los sentimientos nobles del hombre libre, y sucede la quietud funesta del egoísmo. Sólo la confianza pública es capaz de

(1) *Estatutos, Reglamentos y Constituciones Argentinas*, 1811-1898, Edic. Universidad de Buenos Aires, página 24, año 1856.



curar esta enfermedad política, la más peligrosa de los estados, y sólo una garantía, afianzada en una ley fundamental, es capaz de restablecerla. Convencido el gobierno de la verdad de estos principios, y queriendo dar a los pueblos americanos otra prueba positiva y real de la libertad que preside a sus resoluciones, y de las ventajas que les prepara su independencia civil, si saben sostenerla gloriosamente y con honor contra los esfuerzos de la tiranía ha venido sancionar la seguridad individual por medio del siguiente decreto".

Suscriben el decreto: Feliciano Antonio Chiclana, Manuel de Sarraute, Juan José Paso, Bernardino Rivadavia, Secretario (2).

2º) *La Asamblea General Constituyente del año 1813* adoptó a su vez algunos pronunciamientos que por su naturaleza y en razón de la época en que fueron formulados responden a la orientación que venimos señalando.

El 2 de febrero del año citado dictó el siguiente bando declarando libres a los hijos de los esclavos: "Siendo tan desdorado, como ultrajante a la humanidad, el que en los mismos pueblos, que con tanto tesón y esfuerzo caminan hacia la libertad, permanezcan por más tiempo en la esclavitud, los niños que nacen en todo el territorio de las Provincias Unidas del Río de la Plata, sean considerados y tenidos por libres, todos los que en dicho territorio hubiesen nacido desde el 31 de Enero de 1813 inclusive en adelante, día consagrado a la libertad por la feliz instalación de la Asamblea general"... El pronunciamiento fué suscrito por Carlos Alvear como presidente, e Hipólito Vieytes como secretario (3).

Dos días después, el 4 de febrero de 1813, complementando el bando que se conoce comúnmente en la historia con el nombre de la "libertad de vientres" al declarar libres a los hijos de los esclavos, la misma Asamblea Constituyente reaccionando contra el comercio infamante de la esclavitud, libera a los esclavos que se introducen en el país, mediante el siguiente pronunciamiento: "La Asamblea General, ordena que todos los esclavos de países extranjeros que de cualquier modo se introduzcan, desde este día en adelante, queden libres, por sólo el hecho de pisar el territorio de las Provincias Unidas (4).

Consideró también la Asamblea la situación social de los trabajadores indígenas, con el fin de suprimir el sistema de explotación de los mismos que se había instituido en la época de la colonia con un fin distinto al que la realidad deformó en su aplicación, adoptó el siguiente pronunciamiento: "La Asamblea General sanciona el decreto expedido por la Junta Provisional Gubernativa de estas Provincias, en 1º de Septiembre de 1811, relativo a la extinción del tributo, y además deroga la mita, las encomiendas, el yanaconazgo y el servicio personal de los indios, bajo todo pretexto y sin exceptuar aún el que prestan a las iglesias y sus párrocos o ministros, siendo la voluntad de esta soberana corporación, el que del mismo modo se les haya y tenga a los mencionados indios de todas las provincias unidas, por hombres perfectamente libres y en igualdad de derechos, a todos los demás ciudadanos que las pueblan, debiendo imprimirse y publicarse este Soberano decreto en todos los pueblos de las mencionadas provincias traducción-

dose al efecto fielmente en los idiomas Guaraní, Quichua y Aimará para la común inteligencia" (5).

3º) *El Estatuto Provisional para la Dirección y administración del Estado de 1815*, dictado por la Junta de Observación el 5 de mayo en la ciudad de Buenos Aires y suscrito por el Dr. Estéban Agustín Gascón, Dr. Pedro Medrano, Dr. Antonio Sáenz, Dr. José Mariano Serrano y Tomás Manuel de Anchorena, contiene capítulos denominados "Del Hombre en la Sociedad", "De la ciudadanía" y "Deberes del cuerpo social".

El capítulo I que integra la Sección denominada "Del Hombre en la Sociedad" se titula "*De los derechos que competen a todos los habitantes del Estado*" y en el se hace una enumeración de los derechos de todos los habitantes y se explica la naturaleza de los mismos conforme al siguiente texto:

Sec. Primera. *Del Hombre en la Sociedad. Cap. I. "De los derechos que competen a todos los habitantes del Estado.*

Art. I. — Los derechos de los habitantes del Estado son: la vida, la honra, la libertad, la igualdad, la propiedad y la seguridad.

"II. El primero tiene un concepto tan uniforme entre todos, que no necesita de más explicación. El segundo resulta de la buena opinión que cada uno se labra para con los demás por la integridad y rectitud de sus procedimientos. El tercero es la facultad de obrar cada uno a su arbitrio, siempre que no viole las leyes, ni dañe los derechos de otro. El cuarto, consiste en que la ley, bien sea preceptiva, penal o tuitiva, es igual para todos y favorece igualmente al poderoso, que al miserable para la conservación de sus derechos. El quinto es el derecho de gozar de sus bienes, rentas y productos. El sexto es la garantía que concede el Estado a cada uno para que no se viole la posesión de sus derechos, sin que primero se verifiquen aquellas condiciones que estén señaladas por la ley para perderla".

"III. Todo hombre gozará de estos seis derechos en el Territorio del Estado, sea Americano o Extranjero, sea ciudadano o no".

En el capítulo relacionado con la ciudadanía, luego de enumerarse los modos de adquisición y las prerrogativas, se determinan también, las circunstancias que origina la suspensión de la ciudadanía.

Las normas que a tal efecto se consignan, deben ser destacadas por la vinculación o nexo que se establece entre el trabajo como actividad profesional, vinculada al ejercicio de los derechos de la ciudadanía.

Dispone el apartado II del Art. 1º del Cap. V que "La ciudadanía se suspende... por ser doméstico asalariado, por no tener propiedad u oficio lucrativo y útil al país...".

Un capítulo interesante, digno de ser destacado en relación a la función que deben cumplir los gobernantes, se consigna con el título "*Deberes de todo hombre en el Estado*". Sus disposiciones se destacan porque están inspiradas en un alto y noble sentido ético de la función pública.

Consideramos oportuna su reproducción por la función social que ella trasunta en la misión del gobernante:

Art. 1. — Todo hombre en el Estado debe primero sumisión completa a la ley haciendo el bien que ella prescribe, y huyendo del mal que prohíbe.

(2) *Estatutos, Reglamentos y Constituciones Argentinas, 1811-1898.* Edic. Universidad de Buenos Aires, págs. 29 y 30, año 1936.

(3) *Asambleas Constituyentes Argentinas.* Instituto de Investigaciones Históricas de la Facultad de Filosofía y Letras, Buenos Aires, tomo I, pág. 7, año 1937.

(4) Obra citada, pág. 23.

I. Obediencia, honor y respeto a los Magistrados y funcionarios públicos, como Ministros de la Ley y primeros ciudadanos.

"III. Sobrellevar gustoso cuantos sacrificios demanda la Patria en sus necesidades y peligros, sin que se exceptúe el de la vida, sino es que sea extranjero.

"IV. Contribuir por su parte al sostén y conservación de los derechos de los ciudadanos, y a la felicidad pública del Estado.

"V. Merecer el grato y honroso título de hombre de bien, siendo buen padre de familia, buen hijo, buen hermano y buen amigo".

Pero donde se encuentran normas de evidente contenido social, es en el capítulo VII titulado "*Deberes del cuerpo social*" en el que se consignan disposiciones que responden a un sentido de solidaridad social.

Dice el Art. 1 de este capítulo: "El Cuerpo social debe garantizar y afianzar el goce de los derechos del hombre", y agrega en el apartado II "Aliviar la miseria y desgracia de los ciudadanos, proporcionándoles los medios de prosperar e instruirse" (6).

4º) El *Estatuto Provisional de la Junta de Observación de 1816*, aprobado el 22 de noviembre "7 años de la libertad y 1º de la Independencia con modificaciones por el Congreso de Tucumán, se halla suscrito por el Dr. Antonio Sáenz como Presidente y José Mariano Serrano como Secretario.

El citado Estatuto reprodujo las disposiciones del anterior estatuto del año 1815 precedentemente citado, en relación a los derechos de los habitantes del Estado, su concepto, los deberes de los hombres de Estado y los deberes del cuerpo social.

El Estatuto Provisional dado por la Junta de Observación y aprobado por el Congreso de Tucumán con fecha 22 de noviembre de 1816 fué rechazado por el Director Supremo, no obstante lo cual, constituyó un evidente ensayo en el que se insinuaron normas que hoy caracterizan al constitucionalismo social, tales como las que se consignan en el capítulo de los deberes del cuerpo social, al igual que el Estatuto Provisional de 1815 citado precedentemente.

5º) La "*Constitución de las Provincias Unidas en Sud-América de 1819*" dictada en Buenos Aires el 22 de abril, consignó en la Sec. V. titulada "Declaración de derechos, el cap. II, con el subtítulo Derechos particulares. En el mismo se consignó el siguiente Art. 109 "Los miembros del Estado deben ser protegidos en el goce de los derechos de su vida, reputación, libertad, seguridad y propiedad. Nadie puede ser privado de alguno de ellos sino conforme a las leyes".

El Art. 127. consigna la siguiente disposición "A ningún hombre o corporación se concederán ventajas, distinciones o privilegios exclusivos, sino los que sean debidos a la virtud o los talentos; no siendo estos transmisibles a los descendientes, se prohíbe conceder nuevos títulos de nobleza hereditaria".

El problema de los indios fué considerado en el Art. 128, mediante la siguiente disposición protectora: "Siendo los indios iguales en dignidad y en derechos a los demás ciudadanos, gozaran de las mismas preeminencias y serán regidos por las mismas leyes. Queda extinguida toda tasa o servicio personal bajo cualquier pretexto o denominación que sea. El cuerpo legislativo promoverá eficazmente el bien de los naturales por medio de leyes que mejoren su condición hasta ponerlos al nivel de las demás clases del Estado".

Finalmente se reiteran las disposiciones relacionadas con la prohibición de la esclavitud conforme al siguiente artículo 129: "Queda también constitucionalmente abolido el tráfico de esclavos, y prohibida para siempre su introducción en el territorio del Estado" (7).

6º) La *Constitución del Congreso General Constituyente de 1826*, aprobada el 24 de diciembre se publicó con un manifiesto dirigido por el "Congreso General Constituyente a los Pueblos de la República Argentina", en el que se consignan algunos conceptos de sumo interés, reproduciendo por nuestra parte sólo aquellos que interesan a este trabajo y que dicen:

"Los derechos del hombre, aquellos derechos esenciales que no puede renunciar sin degradar su naturaleza, y por cuya conservación ha sacrificado su independencia natural, asociándose a sus semejantes, ¡cuán respetados han sido por vuestros representantes! Leed la sección octava de la constitución, y allí los hallaréis todos consagrados: la seguridad personal, la igualdad legal, la inviolabilidad de las propiedades, la libertad de la opinión, el reposo doméstico, el derecho de petición, y el pleno goce de todas aquellas facultades, que la ley no prohíbe. En este orden ya no es posible apeteer, ni conseguir más. Una sola línea separa la virtud del vicio; y una vez traspasada, la libertad degeneraría en licencia" (8).

En la Sección Segunda de la referida Constitución, al enunciarse las disposiciones relacionadas con la ciudadanía, se estableció en el art. 6 que la misma se suspendía entre otras causas, conforme al inciso séptimo, al "criado a sueldo, peón jornalero" ... al "notoriamente vago" (9).

Esta disposición tiene antecedentes dentro del historial constituyente argentino.

En el proyecto de Constitución de la Sociedad Patriótica del año 1813, se consignó que la ciudadanía se suspendía, cuando se "es doméstico asalariado" o cuando no se tiene "propiedad u oficio lucrativo", conforme a los artículos 29 y 30 (10).

En igual modo el Estatuto Provisional de la "Junta de Observación" del año 1815, tal como se consignó precedentemente establecía la suspensión de la ciudadanía por idénticas causales, en el que se agregó al referirse al oficio lucrativo que debía ser "útil al país". Estos conceptos se reprodujeron en el "Estatuto Provisional" aprobado por el Congreso de Tucumán en 1816, que también se citó precedentemente, como en el Reglamento Provisional dictado por el Congreso de Tucumán en 1817 (11).

En cambio en el proyecto de Constitución para las Provincias del Río de la Plata del año 1812 se consignó con mucha más amplitud el planteo de la suspensión de la ciudadanía, en razón de que se condicionó su ejercicio al trabajo como actividad profesional, sin hacer distinción excluyente en cuanto al modo de su prestación, tal como lo establecieron los anteriores estatutos. La citada iniciativa de 1812 estableció en el capítulo VI, titulado "De los ciudadanos" la cláusula tercera que suspendía la ciudadanía conforme al inc. 5, "por no tener empleo, arte o profesión que le asegure su subsistencia de un modo independiente y conocido" (12).

(7) Obra citada, págs. 128-130, y también, la obra mencionada, *Asambleas Constituyentes*, tomo I, pág. 719.

(8) *Estatutos, Reglamentos y Constituciones Argentinas*, obra citada, pág. 156.

(9) *Estatutos, Reglamentos y Constituciones Argentinas*, obra citada, pág. 162.

(10) *Asambleas Constituyentes*, obra citada, pág. 617.

(11) *Asambleas Constituyentes*, obra citada, pág. 665.

(12) *Asambleas Constituyentes*, obra citada, pág. 603.

La adopción, por la constitución del 24 de diciembre de 1826, del principio de la suspensión de la ciudadanía al "criado a sueldo, peón, jornalero", originó en el seno del Congreso General Constituyente un interesante y vivo debate en el que, frente a las impugnaciones formuladas al proyecto originario que suspendía la ciudadanía al "doméstico a sueldo o jornalero", se llegó a una transacción, sustituyendo estas palabras originariamente proyectadas, por las de "criado a sueldo, peón jornalero".

Del debate que se sintetiza en la nota que se inserta en este trabajo, se puede afirmar que el propósito que inspiró la suspensión de la ciudadanía a los trabajadores mencionados, no fue el relativo a la actividad en sí como profesión desdorosa o indignante en punto a la ciudadanía sino que, conforme a la época y circunstancias como ella se cumplía, podía implicar una restricción al pleno ejercicio de la libertad en el uso de las facultades electorales. Otro significado y alcance no se le asignó al citado precepto (13).

En otra disposición de la constitución de 1826 se refiere a la igualdad de los hombres y se consigna

(13) El proyecto originario, formulado por la comisión de negocios constitucionales en agosto de 1826 establecía en el art. 6, inciso 6º, la suspensión de la ciudadanía entre otras causas por la de ser «doméstico a sueldo o jornalero». Fundó esta disposición el diputado D. M. A. Castro quien «sostenía que para ejercer el derecho de la ciudadanía en cuanto a la elección por sufragio de las autoridades, debía ejercerse el mismo con voluntad propia y en tal sentido, consideraba que un hombre «en el estado ó condición de doméstico a sueldo, no se debe presumir que tiene voluntad propia, antes al contrario, se presume que está bajo la inmediata influencia del patrón a quien sirve y que no es capaz de sufragar con libertad, pues de él depende su subsistencia y hasta el pan que come». Expresó el informante que existía una especie de coacción que le privaba de la independencia. Objeció esta cláusula el diputado Dorrego, quien hizo referencia de los empleados de gobierno, que también podían ser objeto de coacción similar y en cambio se los consideraba en forma distinta. Agregó en favor de su argumentación, que «los domésticos asalariados exigen su sueldo por su trabajo y este trabajo lo pueden ejercer en otra parte; no se han comprometido a estar dependientes de su patrón de tal modo que sea una coacción su intervención en esta clase de asuntos. ¿Y qué es lo que resulta de aquí, una aristocracia, la más terrible, si se toma esta resolución por que es la aristocracia del dinero. Y desde que esto se sostenga se echa por tierra el sistema representativo que fija su base sobre la igualdad de los derechos». Luego de desarrollar el diputado Dorrego interesantes argumentos sobre la independencia personal finalizó diciendo: «Por lo tanto, soy de opinión que ni los jornaleros ni los asalariados deben excluirse, por que creo haber demostrado que estos tienen libertad necesaria para poder sufragar, por que sino se establece una aristocracia de dinero, y en igual caso deben excluirse también los empleados que tienen más dependencia del Gobierno que los demás individuos». Impugnó en igual forma el artículo propuesto, el diputado: Galisteo quien argumentando por el rechazo expresaba que era injusta la cláusula, pues los domésticos y jornaleros en caso de guerra debían concurrir al servicio militar y agregaba, «si están obligados por la República para cumplir con uno de los principales deberes, cual es, el de sacrificar su vida en beneficio de la patria, me parece que esta debe corresponderles con no privarles el derecho en los actos públicos». También el diputado Paso, consideraba inoportuno el artículo por que estimaba que la dependencia por razón del trabajo no inducía a la servilidad. Los que sostenían el despacho de la comisión, solo se limitaban a fundar la cláusula propuesta dentro del aspecto exclusivo de la falta de independencia para la emisión del voto, sin que esta suspensión afectara el concepto del trabajo en punto a su indignidad. El debate producido es interesante, por que refleja cierta modalidad conceptual propia de la época. No es posible por la naturaleza de este trabajo hacer una referencia más detallada de la discusión, que terminó mediante una transacción de los diputados y por la cual se substituyó la frase «doméstico a sueldo» por la de «criado a sueldo», y la de «jornalero» por la de «peón jornalero», en virtud de algunas definiciones o conceptos que se dieron para restringir el contenido de la acepción, «criado» y «peón», en base a la modalidad con que se realizaban entonces las mencionadas actividades profesionales. (Véase *Asambleas Constituyentes Argentinas*, tomo III, pág. 733 y 756, *Formación Parlamentaria*).

en el Art. 180 mediante el siguiente texto: "A ningún hombre o corporación se concederán ventajas, distinciones o privilegios exclusivos, sino los que sean concedidos a la virtud, o los talentos; y no siendo estos transmisibles a los descendientes, se prohíbe conceder título alguno de nobleza", disposición concordante con la de la Constitución de 1819 precitada, art. 127.

En igual modo, por el Art. 181, la Constitución de 1826, vuelve a referirse al problema de la esclavitud, mediante el siguiente principio: "Se ratifica la ley de libertad de vientres, o las que prohíben el tráfico de esclavos, y su introducción en el país, bajo cualquier pretexto", disposición también concordante con la Constitución de 1819, Art. 129.

7º) El pensamiento de la "Asociación de Mayo" durante el período que venimos analizando, debe destacarse por la gravitación que tuvo en la elaboración de la directiva político social del país, especialmente a través de sus mentores, dentro de los cuales debe destacarse en modo especial a Esteban Echeverría, precursor del planteo de los problemas sociales del trabajo en este continente.

La situación social del trabajador, el régimen exiguo y limitado del salario, las consecuencias del industrialismo con motivo de la incorporación de las máquinas, los derechos inalienables como ser humano, la crítica al sistema de la distribución y retribución, se condensan en páginas escritas por Echeverría, llenas de sugerencias de rigurosa actualidad, a pesar de haber sido escritas en 1837 (14).

El "Dogma Socialista de la Asociación de Mayo", constituye un documento de evidente importancia en el análisis de las fuentes orientadoras del constitucio-

(14) En virtud de lo que se expresa considero oportuno reproducir los siguientes párrafos de Esteban Echeverría: «El proletariado trabaja día y noche para enriquecer al propietario ocioso; cambia el sudor de su rostro por el sustento para él y su familia. La retribución de su trabajo no es equitativa; apenas le basta para alimentarse; no puede aglomerar fondo alguno de ahorros para educar a sus hijos, curarse en las enfermedades, proveer a las necesidades imprevistas y prepararse una cómoda vejez; el propietario no puede, en una palabra, ser nunca propietario, ni salir de su miserable condición, ni habilitarse para ejercer derecho alguno social.

«El poseedor de los instrumentos de producción lo explota, pues lo hace servir a su provecho como un animal de carga por un misero salario, cuando no lo arroja de sus talleres ya enfermo o impotente para el trabajo. Y cuántos en momento de crisis industrial o comercial o por la invención de una máquina, no hallando empleo a sus brazos, se ven impelidos a la mendicidad y muchas veces al crimen, o inscriben desesperados en su bandera de emancipación, esta terrible divisa de los obreros de León: "Vivir trabajando o morir combatiendo".

«El proletariado, entre tanto, es hombre como los demás hombres, y en virtud de la ley de Dios, y de su naturaleza, en virtud de su derecho inviolable a la comunión con sus semejantes y el universo, tiene derecho igual al de todos, a los goces de la familia, de la patria y de la propiedad; tiene sobre todo derecho a vivir y alimentarse con su trabajo. Vosotros ricos, dominadores, que organizais la sociedad a vuestro modo y disponéis de todo el poder de ella para oprimir a vuestros hermanos; vosotros que creyendoos privilegiados de raza, le violáis su inviolable derecho a la participación de esos goces, cometéis un atentado contra la ley divina de la unidad y de la solidaridad de todos los hombres.

«Esta que desgraciadamente es más o menos la condición del proletariado en todos los países cristianos de Europa y América, si se exceptúan los Estados Unidos, revela de un modo palpable, un vicio radical en la organización de las sociedades actuales que afecta o aniquila el derecho del hombre con relación especialmente a la propiedad y a la patria; revela sobre todo la falta de un principio supremo de simpatía y moralidad que sirva de regulador en la distribución y retribución del trabajo o en la participación recíproca de los goces de la propiedad y de la patria.

(Véase *Dogma Socialista*, de Esteban Echeverría, Edición de la Universidad Nacional de La Plata, pág. 450.)



nalismo social en su advenimiento al país. La reproducción de algunos de sus conceptos justificará esta afirmación.

"La potestad social no es moral, ni corresponde a sus fines, sino protege a los débiles, a los pobres, y a los menesterosos, es decir, sino emplea los medios que la sociedad ha puesto en su mano para realizar la igualdad".

"La igualdad está en relación con las luces y el bienestar de los ciudadanos".

"Ilustrar a las masas sobre sus verdaderos derechos y obligaciones, educarlas con el fin de hacerlas capaces de ejercer la ciudadanía y de infundirles la dignidad de hombres libres, protegerlas y estimularlas para que trabajen y sean industriosas, suministrarles los medios de adquirir bienestar e independencia, he aquí el modo de elevarlas a la igualdad".

"El problema de la igualdad social está entrañado en este principio: "A cada hombre según su capacidad, a cada hombre según sus obras" (15).

Otro planteo formulado por el "Dogma", digno de ser destacado, es el que se consigna en el capítulo denominado "Organización de la patria sobre la base democrática", en el que, desarrollándose los principios relacionados con la soberanía en función de la democracia, se expresa como norma rectora por la Asociación de Mayo lo siguiente: "otra condición del ejercicio de la soberanía es la industria. El holgazán, el vagabundo, el que no tiene oficio tampoco puede ser parte del soberano" (16).

Esta afirmación formulada en 1837, que tiene como antecedente el principio consignado en la Constitución de 1812, precedentemente citada en cuando suspende la ciudadanía a los que no tuvieron "empleo, arte o profesión que le asegure su subsistencia de un modo independiente y conocido" importa la declaración de un principio que adquirirá mayor resonancia un siglo después con motivo de las reformas constitucionales que han de desarrollar sus postulados valorando el trabajo como uno de los elementos determinantes de la ciudadanía.

Este proceso de constitucionalización, tan promisoramente iniciado, se interrumpe en virtud del proceso histórico que lleva al país a una etapa que se denomina "la anarquía", y en el que se postergan todos los intentos de la organización constitucional del país, hasta que, con motivo del acuerdo de San Nicolás de los Arroyos del 31 de Mayo de 1852 que reitera el pacto federal del 4 de Enero de 1831, se instala en la ciudad de Santa Fe el día 20 de Noviembre de 1852 el Congreso General Constituyente, a objeto de sancionar la Constitución Nacional, conforme a lo dispuesto por el citado acuerdo en el art. 6.

## II. Del año 1853 a 1949

Dos aspectos deben considerarse durante este ciclo de la vida institucional del país. El de orden nacional, en cuanto a la elaboración y sanción de la Constitución respectiva, y el provincial, en relación al mismo proceso de elaboración de las respectivas constituciones, pues también en éstas se manifiesta el proceso del Constitucionalismo Social.

### 1) La Constitución Nacional

El 1º de Mayo de 1853, se sanciona en la ciudad de Santa Fe, "la Constitución de la Confederación Argentina", la que con motivo de la reforma producida en 1860 se denominará "Constitución de la Nación Argentina" y continuará rigiendo con reformas parciales de los años 1866 y 1898, hasta el año 1949.

En varios artículos de esta Constitución, se considerarán los problemas que enfocarán las cuestiones del trabajo, las humanas y sociales.

En primer término corresponde citar al preámbulo, en el que se consigna entre otros objetivos que tuvieron presente los representantes del pueblo al sancionar la Constitución, el de "promover el bienestar general y asegurar los beneficios de la libertad, para nosotros, para nuestra posteridad y para todos los hombres del mundo que quieran habitar en el suelo argentino".

Magnífico pórtico de la Constitución argentina que pone en evidencia el superior sentido humano y social que inspiró a los constituyentes.

La primera disposición objetiva que corresponde mencionar, es la del Art. 14 que consagró el derecho de "trabajar y ejercer toda industria lícita", de "asociarse con fines útiles", "conforme a las leyes que reglamenten su ejercicio".

Esta disposición, de acuerdo al propósito que informó el espíritu de la época en que se sancionó tuvo por finalidad específica, evitar las trabas en la elección del trabajo y en su desarrollo. Alberdi que con sus "Bases" inspiró el citado artículo, destacaba la proyección que la libertad del trabajo tendría en el impulso inmigratorio y en la economía del país. "Ninguna libertad —expresó en tal sentido— debe ser más amplia que la libertad de trabajo, por ser la destinada a atraer la población. Las inmigraciones no se componen de capitalistas, sino de trabajadores pobres, crear dificultades al trabajo, es alejar las poblaciones pobres que vienen buscándolo como medio de obtener la subsistencia de que carecían en el país natal abandonado. Por otra parte, siendo el trabajo libre, la principal fuente de riqueza, embarazarlo por reglamentos, no es otra cosa que contrariar y dañar el progreso de la riqueza en su fuente más pura y abundante" (17).

Concordando con tales finalidades y a fin de promover en base a la libertad del trabajo, el desarrollo del país y las corrientes inmigratorias, se consignó en el Art. 67 inc. 11 que se relaciona con las facultades acordadas al Congreso, la de "proveer lo conducente a la prosperidad del país, el adelanto y bienestar de las provincias... promoviendo la industria, la inmigración, la construcción de ferrocarriles, y canales navegables, la colonización de tierras de propiedad nacional, la introducción y establecimiento de nuevas industrias, la importación de capitales extranjeros y la exploración de los ríos interiores, por leyes protectoras de estos fines y por concesiones temporales de privilegios y recompensas de estímulo".

En modo paralelo a estos propósitos se facultó a las provincias, por el Art. 107 a promover su industria, la inmigración, con las mismas modalidades que se consignan en la cláusula de la constitución nacional.

La inmigración, el trabajo, la industria, constituyó, conforme se deduce de las citadas cláusulas constitucionales, el problema que preocupó a los constitu-

(15) *Dogma Socialista*, de Esteban Echeverría, obra citada, pág. 163.

(16) Esteban Echeverría, *Dogma Socialista*, obra citada, pág. 202.  
Congreso de la Nación Argentina  
Información Parlamentaria

(17) Juan B. Alberdi, *Organización de la Confederación Argentina*, tomo II, pág. 68.



yentes, y para orientarlo hacia el país, arraigarlo y darle el impulso consiguiente, se aseguró la libertad, conforme al Art. 14.

Alberdi tuvo la visión del problema argentino y procuró encauzarlo con el impulso de las corrientes inmigratorias, que sintetiz<sup>a</sup> en su conocido pregón "Gobernar es poblar". Igualmente orientó sus afanes en pro de la educación e. el trabajo productivo diciendo: "Nuestra juventud debe ser educada en la vida industrial y para ello ser instruida en las artes y ciencias auxiliares de la industria. El tipo de nuestro hombre sudamericano debe ser el hombre formado para vencer al grande y agobiante enemigo de nuestro progreso: el desierto, el atraso material, la naturaleza bruta y primitiva de nuestro continente" (18).

Si bien es cierto, los principios constitucionales del texto sancionado en 1853 no contienen normas relacionadas con los conceptos sociales de tales planteos, es evidente que Alberdi los consideró implícitos, por lo cual la legislación que debía dictar el congreso nacional, podía desarrollarlos sin encontrar trabas en las normas constitucionales.

El pensamiento de Alberdi es categórico en este sentido. "Reconociendo que la riqueza es un medio, no un fin, la Constitución argentina propende por el espíritu de sus disposiciones económicas, no tanto a que la riqueza pública sea grande, como bien distribuida, bien nivelada y repartida, porque sólo así es Nacional, sólo así es digna del favor de la Constitución que tiene por destino el bien y prosperidad de los habitantes que forman el pueblo argentino, no de una parte con exclusión de otra" (19).

En igual modo Alberdi formula algunas importantes consideraciones relacionadas con el derecho al trabajo y a la retribución del mismo, y por cierto que en base a ellas puede afirmarse que la Constitución de 1853 en su orientación era compatible con la legislación que desarrolla tales conceptos. "El derecho al trabajo —decía Alberdi a quien se puede considerar como un precursor en la Argentina del derecho social— está tan ligado al derecho al producto o resultado del trabajo, que no son más que un sólo derecho considerado bajo dos aspectos. Sólo la iniquidad ha podido admitir el uno y desconocer el otro; sólo ella ha desconocido el derecho al trabajo para disputar el de optar a sus provechos. La justicia natural regla común de los hechos morales, económicos y políticos de que consta la humana sociedad: la justicia divide y distribuye los beneficios de todo producto entre los agentes o fuerzas que concurren a su producción. Dar utilidades a los unos y excluir de ellas a los otros, sería contrario a la moral cristiana, que haciendo de todos el deber del trabajo ha dado a todos el derecho a vivir su producto. La Constitución argentina ha hecho de esta parte de la política económica el objeto predilecto de sus garantías. Ella vió que dar garantías en favor del provecho que corresponde a los servicios del capital, del trabajo, y de la tierra, en la producción de las riquezas, era no solamente el medio de conseguir el bienestar de los habitantes del país, que la Constitución comprende entre sus propósitos supremos sino también el verdadero medio de fomentar su producción, cuyo estímulo no es otro que el deseo de alcanzar ese provecho, necesario a la satisfacción de las necesidades del hombre, y al sostén de su

existencia de un modo digno de su noble naturaleza" (20).

Ello explica el amplio sentido interpretativo que se le dió a la Constitución Nacional, por la Corte Suprema de Justicia de la Nación, cuando tuvo que pronunciarse ante las demandas de inconstitucionalidad de algunas leyes sociales, especialmente de amparo al trabajo, rechazando tales impugnaciones, pues como lo afirmara el Dr. Joaquín V. González, "dentro de la Constitución caben y encuentran cómoda ubicación y expansión, los más amplios vuelos del pensamiento moderno y las más inesperadas formas de la sociabilidad y el trabajo del hombre" (21).

Concordante con ello afirmó el Dr. Alejandro M. Unsain, que nuestro país, "con pocas pero amplias cláusulas en su constitución, cuenta en el presente con una legislación social positiva de indiscutible valor efectivo" para afirmar en modo concluyente: "No hay contradicciones entre los principios de base de nuestra legislación obrera y las normas generales que al respecto contiene la Constitución" (22).

En igual sentido se expresó el Dr. Segundo V. Linares Quintana al manifestar que "con anterioridad a la reforma constitucional de 1949, y aun cuando no mencionara expresamente los derechos del trabajador, estos estaban implícitamente reconocidos y garantizados por la ley suprema, cuyo amplio y generoso contenido teleológico de libertad, justicia y bienestar general, permitía cobijar en su seno las más avanzadas concepciones de amparo y protección del trabajador y en general, de los económicamente débiles, sin desmedro de su libertad y dignidad y de los legítimos derechos de los demás habitantes y de la comunidad" (23).

Finalmente, la Constitución de 1853, ratificando el proceso de la liberación del esclavo iniciado en la Asamblea del año 1813, consignó el Art. 15 con la siguiente redacción: "En la Nación Argentina, no hay esclavos, los pocos que hoy existen quedan libres desde la jura de esta Constitución, y una ley especial regulará las indemnizaciones a que de lugar esta declaración. Todo contrato de compra venta de personas es un crimen de que serán responsable los que lo celebrasen y el escribano o funcionario que lo autorice. Y los esclavos que de cualquier modo se introduzcan quedan libres por el solo hecho de pisar el territorio de la República".

Nuestro país se anticipó en muchos años a otros países americanos en liberar al hombre de esta indignante condición de oprobio al ser humano.

La Constitución de 1853, fué objeto de reformas parciales en los años 1860, 1866 y 1898 en la que se enfocaron temas que no se vinculan con el constitucionalismo social. La primer reforma, se originó para considerar las que se habían propuesto por la Convención de la Provincia de Bs. Aires, a fin de que la misma integrara la Confederación Argentina y adoptara la Constitución Nacional, en virtud de que la

(20) Juan B. Alberdi, *Organización de la Confederación Argentina*, pág. 129.

(21) Joaquín V. González, *Proyecto de Ley Nacional del Trabajo*, pág. 17. Véase también el artículo de Alejandro M. Unsain titulado *Las cláusulas económicas sociales en la Constitución Argentina*, publicado en la obra editada por la Academia de Ciencias Económicas. *Las cláusulas económicas sociales en las Constituciones de América*, tomo I, págs. 30 y 31.

(22) Véase el artículo precitado del doctor Alejandro M. Unsain, en la obra mencionada, tomo I, pág. 33.

(23) Segundo V. Linares Quintana, *Tratado de las Ciencias del Derecho Constitucional, Argentino y Comparado*, tomo V, pág. 25.

(18) Juan B. Alberdi, *Bases*, pág. 79.

(19) Juan B. Alberdi, *Organización de la Confederación Argentina*, pág. 130.

citada Provincia no había aceptado el texto constitucional de 1853. La segunda reforma se refirió a la facultad del Gobierno nacional de imponer derechos de exportación. La tercera se concretó a reformar la proporcionalidad del número de habitantes a los efectos de la elección de diputados al Congreso de la Nación, al número de los Ministerios y a la instalación de aduanas en los territorios del Sur de la República.

En síntesis, puede afirmarse que si la Constitución de 1853, con sus reformas parciales de los años 1860, 1866 y 1898, no consignó ninguna cláusula especial relacionada con los derechos del trabajador, los derechos sociales, la amplia interpretación jurisprudencial de sus normas, no impidió ni trabó el desarrollo de la legislación social.

No obstante ello, se manifestó una fuerte corriente en pro de la reforma de la Constitución de 1853. En sentido general así se pronunció en 1881 Estanislao Zeballos en la Cámara de Diputados de la Nación en su proyecto de reformas del año 1881 fundando su iniciativa entre otras consideraciones, en lo siguiente: "Es una regla universal en armonía con los progresos políticos, que después de las grandes evoluciones porque pasan las sociedades, y después de la realización de grandes acontecimientos, las constituciones escritas en épocas cuyas aspiraciones y necesidades eran diversas, sufran modificaciones adaptándolas a las exigencias de las nuevas situaciones".

En igual modo se manifestaron en 1932 Ricardo Rojas al destacar la necesidad de adecuar la Constitución de 1853 a la realidad social y en 1936, Romulo Amadeo, al significar su respeto por lo que llamó la "anciana venerable", pero que ello no excluía la necesidad de remozarla a los fines de conformarla a la evolución general, concordando con el pensamiento de Juan B. Alberdi quien significó que "las constituciones antes que de definitivas son temporarias".

En el aspecto especial, vinculado al trabajo, los señores J. Coca, J. Oddone, F. Pérez Leirós, J. D. Castellanos, A. Dickmann, N. Repetto, proyectaron en la Cámara de Diputados de la Nación, la reforma al Art. 15 de la Constitución Nacional, en cuya iniciativa se inspiraron en los principios propios del constitucionalismo social.

El Decano de la Facultad de Derecho de la Universidad Nacional de La Plata Dr. José Peco, organizó en el año 1936, un ciclo de conferencias a fin de considerar el problema de la reforma constitucional que se venía agitando, para, según así lo expresó en la resolución respectiva, "acomodarlo al progreso de la ciencia política, a las lecciones de la experiencia, al desarrollo de la legislación comparada y a la evolución de los coeficientes nacionales". Entre las reformas que mencionó en la citada resolución dictada como Decano de la Facultad consignó la de "fijar normas para la legislación nacional del trabajo".

En el citado curso colectivo, el Dr. Carlos Sánchez Viamonte dirá que la Constitución de 1853 "ya no interpreta nuestro estado de conciencia colectivo...", "que nos acucia el deber de contribuir intelectualmente al viraje inevitable de la Constitución hacia la verdadera voluntad social, revelada por el sentido de la historia, que coincide con el ideal humano de justicia". Refiriéndose el Dr. Sánchez Viamonte al trabajo expresará que: "Toda Constitución futura deberá dar al trabajo, el lugar de factor preponderante y decisivo en la vida económica de la sociedad". Refiriéndose a la propiedad mencionó la evolución que se operaba del "absolutismo individualista" hacia

una nueva concepción concretada en la "función social" (24).

## 2) Las constituciones provinciales

Antes de continuar con el proceso del desarrollo del constitucionalismo social en la Constitución Nacional, es oportuno hacer algunas referencias al planteo similar producido en las constituciones provinciales durante el periodo que venimos analizando.

Algunas provincias dictaron sus constituciones antes de que la Nación lo hiciera en 1853. Luego que se pusiera en vigencia ésta, ajustaron las mismas al texto nacional, conforme a la disposición consignada en el Art. 5.

En las provincias, el problema relacionado con las cuestiones del trabajo, económicas y sociales, fué considerado en los textos constitucionales dentro del periodo que comentamos, en modo tal que se anticiparon a la reforma constitucional de la Nación.

Corresponde citar en primer término a la Constitución de la Provincia de Tucumán que inicia con el texto aprobado en 1907, el enfoque constitucional del amparo al trabajo, consignando en el Art. 34 la reglamentación "del trabajo y la salubridad en las fábricas y especialmente, el trabajo de las mujeres y menores".

Seguirá la Provincia de La Rioja quien en su Constitución de 1909, establecerá en el Art. 18 que el gobierno deberá "proveer lo conducente a la prosperidad de la provincia, fomentando el trabajo... la libertad, el orden y la seguridad".

Mendoza en 1910 consignará en el Art. 14 de la Constitución, el dictado de leyes de amparo a "la libertad de trabajo y reglamentando especialmente el de las mujeres y de los niños y la salubridad en las fábricas". En la misma cláusula se consignan dos normas que por vez primera aparecen en los textos constitucionales argentinos: "no reconoce el derecho de huelga contra el orden público, ni libertad legítima con el orden social". Estos últimos principios no se mantendrán en la reforma constitucional del año 1916, pero en cambio, se ampliará la primer parte de la cláusula citada en cuanto a su aplicación en las "casas de comercios y demás establecimientos industriales, asegurando en general, para el obrero, las condiciones de salubridad en el trabajo y la habitación". La misma reforma concretó el planteo de la jornada de trabajo diciendo: "También se dictará la reglamentación de la jornada de trabajo. Respecto de las obras o servicios públicos en establecimientos del Estado, queda fijada la jornada de 8 horas, con las excepciones que la ley establezca por razones de interés público". Otras disposiciones constitucionales de esta provincia completarán el amparo, disponiendo el "descanso dominical o hebdomadario con las excepciones que la ley establezca por razones de interés público", y con relación al empleado público, se consigna su protección al establecerse que la remoción del mismo "deberá obedecer a causa justificada" para lo cual deberá dictarse "una ley especial que rija en materia de empleo, su duración, estabilidad, retribución y promoción o ascenso" (Arts. 14, 30, 44 y 45).

La Provincia de Santa Fe superará este proceso del constitucionalismo consignando un capítulo especial en la Constitución de 1921 que denominará "Bases del régimen económico y del trabajo" en el que se establecerán varios artículos que por su importancia en el tema que desarrollamos se transcriben:

(24) Carlos Sánchez Viamonte, *Defectos sociales de la Constitución de 1853*, págs. 21, 26 y 27.

"Art. 28. — El Estado por medio de una legislación adecuada, propenderá a mejorar las condiciones de vida y de subsistencia social, fomentando y protegiendo la producción, la cooperación, la mutualidad y el ahorro; proveyendo a la comodidad, salud, seguridad y bienestar general de los obreros; fijando la jornada máxima de trabajo y el salario mínimo; asegurando la higiene de los talleres y las fábricas, destinando una parte de la renta fiscal para la construcción de casas para obreros; reglamentando el trabajo de las mujeres y menores y estableciendo cámaras de arbitraje de las que formarán parte representantes de asociaciones patronales y gremiales legalmente autorizadas para resolver los conflictos suscitados entre patrones y obreros".

"Art. 29. — Declárase obligatorio en el territorio de la Provincia el descanso hebdomadario, con las excepciones que la ley establezca. La jornada de trabajo para los empleados y obreros que se ocupen en obras y servicios públicos efectuados directa o indirectamente por el Fisco Provincial o Municipal, no excederá de ocho horas, ni la semana de cuarenta y ocho horas, con las excepciones que la ley determine".

En otros artículos, se establece la garantía de los empleados de las Provincias o Municipalidades después de un año de servicio, en su empleo, los que no podrán ser separados "mientras dure su buena conducta, su aptitud física y su contracción eficiente", debiendo crearse tribunales administrativos para "regular los ascensos, remociones y traslados" (Art. 15), fijándose el sueldo mínimo del personal del Estado mayor de 18 años en cien pesos nacionales" (Art. 32).

La Constitución de Santa Fe, fué vetada originariamente por el P. E. de la Provincia citada, en 1921, luego puesta en vigencia en el año 1932 por ley Nº 2160, rigiendo hasta el año 1935, en que fué dejada sin efecto por una Intervención Federal dispuesta por el Gobierno de la Nación.

*San Luis*, en su constitución provincial del año 1927, consignó en el preámbulo el principio de... "inculcar el amor al trabajo, como fuente de prosperidad y riqueza", y además en el Art. 55, facultó a la legislatura a dictar "leyes protectoras del trabajo", como así también, la "ley del trabajo" (inc. 10 y 27 respectivamente). En el Art. 24 estableció que "el derecho de trabajar... queda asegurado a todos los habitantes de la Provincia". En el año 1941, al reformarse la Constitución, y sin alterar los artículos citados agregó al Nº 10º por el que "el producto de patentes (se refiera a las loterías y casinos) se destinará exclusivamente a fines de asistencia social, mejoramiento de las condiciones de vida de la clase proletaria en el orden económico, intelectual, moral y social".

La Provincia de *San Juan* en la constitución del año 1927, estableció una amplia enumeración de amparo al trabajo y de contenido social en los siguientes artículos:

"Art. 31. — Queda reconocido a todos los habitantes de la Provincia, el derecho de un mínimo de seguridad económica. A ese efecto se establecerá por la ley, la jornada de trabajo en relación a las exigencias de la vida higiénica y el estado de desarrollo industrial y agrícola ganadero; el salario mínimo con relación al costo de la vida; un régimen de seguros contra la enfermedad, la vejez, la invalidez y de amparo a la maternidad, la viudez y la niñez desvalida, en el cual podrán fijarse contribuciones obligatorias; el fomento de la construcción de viviendas higiénicas con el aporte del Estado, sea en forma de desembolsos directos, o de otorgamiento de créditos en condiciones

liberales o de liberación de gravámenes; la reglamentación de los sindicatos; y el encauzamiento normal de las relaciones entre el capital y el trabajo, mediante normas legales que atribuyan a la autoridad las facultades necesarias para hacer efectivas las garantías que consagre este artículo".

Art. 32. — El hogar de familia es inembargable. Todo actual propietario de un terreno rural o urbano que esté o llegue a estar libre de gravámenes y no adeudar impuestos, ni contribuciones, tendrá derecho a declarar ante la autoridad, su elección de un lote que se reputará del Hogar. La declaración tendrá por efecto hacer el Hogar, además de inembargable, inenajenable e incedible, pudiendo únicamente ser cedido a otra familia, con la conformidad del Poder Ejecutivo..."

*Salta*, originariamente en su constitución de 1909, había establecido por el Art. 18 el deber del gobierno de fomentar el trabajo, pero en la reforma del año 1929, consignó principios más categóricos de amparo al trabajador estableciendo en el Art. 40 lo siguiente: "El Estado con leyes adecuadas propenderá a mejorar las condiciones de vida, la salubridad pública y subsistencia social, fomentando y protegiendo la producción, la cooperación, la mutualidad y el ahorro. Deberá fijar la jornada máxima de trabajo y salario mínimo; establecer la seguridad e higiene en los talleres y fábricas; reglamentar el trabajo de las mujeres y menores y establecer cámaras de arbitraje y conciliación para resolver los conflictos entre el capital y el trabajo. Art. 40: "Declárase obligatorio el descanso dominical con las excepciones que la ley determine".

*Entre Ríos*, consignó disposiciones más coordinadas en la Constitución del año 1933 desarrollando los principios del constitucionalismo de acuerdo a las siguientes cláusulas:

"Art. 36. — El Estado mediante su legislación, promoverá el bienestar económico y social de la colectividad.

"Art. 41. — Estimaré la tendencia cooperativista y protegerá las organizaciones de ese carácter.

"Art. 42. — Reglamentará por leyes especiales las condiciones de trabajo de los obreros y empleados residentes en la Provincia. Reglamentará especialmente:

a) La jornada y seguridad del trabajo con relación a la exigencia de la vida higiénica y a las condiciones del trabajo industrial y de sus faenas agropecuarias.

b) Los seguros y el socorro mutuo en caso de enfermedad, maternidad, muerte, niñez desvalida, vejez o invalidez.

c) Las otras formas de previsión y asistencia social.

d) El salario mínimo para los obreros del Estado, el que se fijará en base al costo de vida.

e) La inembargabilidad del hogar de familia.

f) El fomento de la construcción de viviendas higiénicas con el concurso del Estado, sea en forma de desembolsos directos, de otorgamiento de créditos o garantías o de liberación de gravámenes.

g) El asociacionismo gremial, debiendo fomentarlo y orientarlo.

h) El funcionamiento de tribunal de arbitraje, de los que formarían parte representantes de asociaciones patronales y gremiales, legalmente autorizadas, para resolver los conflictos suscitados entre patrones y obreros".

La Provincia de *Santiago del Estero* en su Constitución del año 1939, se apartó de los esquemas que se venían estableciendo en las demás constituciones y consignó un principio general normativo en el que por primera vez se enuncia el concepto del deber al trabajo. Dice el Art. 31: "El trabajo en sus diversas



formas, es un deber del individuo para con la sociedad y gozará de especial protección de las leyes, las que deberán asegurar al trabajador las condiciones de una existencia digna".

En este proceso de renovación constitucional que se venía operando en todas las provincias, sólo debe señalarse una excepción. La provincia de Buenos Aires en su reforma operada en el año 1934, no estableció ninguna disposición relacionada con el trabajo, no obstante que en la convención provincial respectiva se presentó una iniciativa ampliamente desarrollada en los diversos aspectos que se enfocaban.

En síntesis, puede afirmarse, que el proceso del constitucionalismo social se inició en las provincias antes de que se proyectara en el orden nacional.

### III. Del año 1949 a 1956

Dos procesos corresponde consignar también en este período. El de orden nacional y el de carácter provincial. A cada uno de ellos nos referiremos en modo separado, como se hizo al consignar los caracteres del período anterior.

#### 1) La Constitución Nacional

Por ley 13.233 el Congreso de la Nación declaró "necesaria la revisión y reforma de la Constitución Nacional a los efectos de suprimir, modificar y corregir sus disposiciones, para la mejor defensa de los derechos del pueblo y del bienestar de la Nación".

No se consignó en esta ley, tal como se hizo en las anteriores de convocatoria de la convención constituyente, los artículos que debían ser modificados. La Convención Nacional se constituyó en Buenos Aires el 24 de enero de 1949.

El "origen constitucional de la Convención Nacional y el valor representativo de la Asamblea" fué impugnada en la primer sesión, "por ser inconstitucional la declaración legislativa que promovió la reforma, por no existir en el país el clima de libertad indispensable para el libre debate de las ideas" tal como lo expresaron los que plantearon tal impugnación.

Correspondiendo a la citada impugnación, se presentó con fecha 23 de enero de 1949 un proyecto de resolución, por el que se declaraba "la nulidad de las convocatorias y de los actos electorales realizados en virtud de la ley 12.233 y la consecuente invalidez de los títulos de todos y cada uno de los señores convencionales proclamados a raíz de las elecciones del 5 de diciembre de 1948" y en virtud de lo cual se disponía "Declarar la inexistencia legal de la Convención reformadora de la Constitución Nacional".

Se fundó la impugnación en el proyecto de resolución presentado en que la sanción de la ley 13.233, no se hizo, conforme lo disponía el art. 30 de la Constitución, "con el voto de dos terceras partes, al menos de sus miembros", y además, por no haberse consignado en la ley citada, los artículos que debían ser reformados (25).

La Convención Constituyente en sesión del 15 de febrero de 1949 aprobó el despacho que aconsejaba rechazar la impugnación citada. Inició el debate de los despachos respectivos, el de la mayoría que aconseja reformas, y el de la minoría que formuló la disidencia total, los representantes de la minoría

se retiraron del seno de la Convención Nacional Constituyente durante la sesión del 8 de marzo de 1949. (Diar. Ses. pág. 339).

La Convención Constituyente siguió deliberando y con fecha 11 de marzo de 1949, dió sanción a las reformas constitucionales.

De la reforma aprobada corresponde citar con relación al enfoque del constitucionalismo social el art. 37 del capítulo tercero, el apartado primero que estableció en diez incisos, los siguientes derechos que denominó especiales: I, del trabajador; II, a una retribución justa; III, a la capacitación; IV, a condiciones dignas de trabajo; V, a la preservación de la salud; VI, al bienestar; VII, a la seguridad social; VIII, a la protección de su familia; IX, al mejoramiento económico, y X, a la defensa de los intereses profesionales. En el apartado segundo consignó los derechos de la familia. En el apartado tercero los de la ancianidad y en el apartado cuarto los de la educación y la cultura.

En el artículo 38 se establecieron principios que integran el capítulo cuarto con la denominación "La función social de la propiedad, el capital y la actividad económica".

Además al consignar las atribuciones del Congreso estableció en el art. 68 inc. 11, la facultad de dictar el Código Social.

Debe mencionarse además, como complemento de esta enumeración, la afirmación contenida en el Preámbulo de la Nación, al que en base a la redacción que tenía en el año 1853, se le agregó, en relación al planteo que estamos analizando, la "decisión de constituir una Nación socialmente justa".

Las disposiciones citadas se comentarán en forma correlacionada al referirnos a la reforma constitucional llevada a cabo en 1957, y originada con motivo de haberse dejado sin efecto las reformas de 1949, por la proclama del Gobierno Provisional de la Nación del 27 de abril de 1956 y que más adelante se comenta.

#### 2) Las constituciones provinciales

Con posterioridad a la reforma originada en la Constitución Nacional, las Provincias encararon las reformas de sus respectivas constituciones inspiradas y orientadas por aquella, lo que así se hizo en 1949 por todas ellas.

Algunas constituciones provinciales reprodujeron íntegramente dentro del texto constitucional las disposiciones consignadas en el art. 37 de la Constitución Nacional, tales como las de Buenos Aires, Catamarca y Santiago del Estero. Otras hicieron referencia en su texto a la disposición constitucional citada, a modo de reenvío, como las Constituciones de Santa Fe, San Luis, Córdoba, San Juan, Corrientes, Entre Ríos, Salta y Tucumán.

En cambio otras provincias en sus mencionadas reformas consignaron en el articulado disposiciones propias.

Mendoza estableció en su texto, un articulado especial y afirmó el principio de que "el trabajo es un deber social", principio que correlacionó con el derecho del trabajo, tal como también lo hicieron las constituciones de las provincias de Salta y Jujuy. Los principios enumerados en la Constitución de Mendoza, si bien tienen una redacción especial, mantienen un evidente paralelismo con la Constitución Nacional.

El mismo procedimiento sigue la Constitución de la provincia de Jujuy. Otras provincias como San Juan, Entre Ríos, La Rioja, además de hacer referencia a los principios consagrados por la Constitución Nacional agregan otros, en modo complementario.

(25) Formuló la impugnación en representación del Partido Radical, el diputado Moisés Lebensohn. (Véase Diario de Sesiones de la Convención Nacional reformadora, págs.



Los principios de la Constitución Nacional relacionados con la ancianidad, la propiedad, el capital, la riqueza, fueron reproducidos en la generalidad de las disposiciones constitucionales.

Todas estas reformas constitucionales de las provincias operadas casi simultáneamente en 1949, bajo las directivas de la Constitución Nacional, quedaron sin efecto por la proclama del Gobierno Provisional de la Nación del 27 de abril de 1956, que más adelante se cita, y en virtud de la cual se restablecieron en su vigencia las constituciones provinciales con sus reformas operadas antes del citado año de 1949.

#### IV. Del año 1956 a 1957

El movimiento revolucionario operado en el país en el año 1955, motivó que se dejaran sin efecto las reformas sancionadas a la Constitución en el año 1949, a los efectos de restablecer el texto constitucional vigente con anterioridad al citado año.

Con tal motivo, se inicia un nuevo período institucional, en virtud del restablecimiento de la Constitución de 1853, con reformas parciales, período que termina con la sanción de las reformas constitucionales que aprueban en 1957 y en virtud de lo cual se inicia un nuevo ciclo.

#### 1º) Proclama del Gobierno Provisional de la Nación de 1956. Restablecimiento de la Constitución Nacional de 1853 y de las Constituciones provinciales vigentes con anterioridad a 1949.

En la ciudad de Concepción del Uruguay, Provincia de Entre Ríos, en vísperas del aniversario del pronunciamiento del General Justo José de Urquiza, del 1º de mayo de 1851, que incentivó el proceso histórico institucional que determinó la sanción de la Constitución del año 1853, el Gobierno Provisional de la Nación emitió una "Proclama con fuerza obligatoria" de fecha 27 de abril de 1956, publicada el 1º de mayo del mismo año, y por la que se dispuso "Declarar vigente la Constitución Nacional sancionada en 1853, con las reformas de 1860, 1866 y 1898, y exclusión de la de 1949".

Esta proclama formulada, según se establece en el encabezamiento de la misma, "en ejercicio de sus poderes revolucionarios" implicó dejar sin efecto la reforma constitucional del año 1949, invocándose para tales propósitos, la circunstancia de que la misma, tal como se expresa, no fué sancionada como consecuencia de "el fiel resultado de una libre discusión a la que haya tenido acceso el pueblo de la Nación" por lo que el gobierno emanado de la revolución "se considera, en cumplimiento de sus fines primordiales, en el imperativo de devolver al pueblo de la Repú-

blica, el pleno goce de las instituciones que fueron libremente escogidas y menguadamente alteradas" en virtud de lo cual, "corresponde en primer término, con carácter de deber impostergable, restablecer la Carta Fundamental que fué resultante de una libre autodeterminación, requisito al que no se ajustó su reforma de 1949".

En la misma proclama se prevén las próximas reformas de la constitución restablecida en su vigencia, para lo cual se afirma, "ellas deben ser objeto de un amplio debate público, previo a la Convención constituyente que haya de sancionarlas".

La parte dispositiva de la referida proclama con-  
signa el siguiente articulado:

1º — Declarar vigente la Constitución Nacional sancionada en 1853, con las reformas de 1860, 1866 y 1898 y exclusión de la de 1949, sin perjuicio de los actos y procedimientos que hubiesen quedado definitivamente concluidos con anterioridad al 16 de setiembre de 1955.

2º — El Gobierno Provisional de la Nación ajustará su acción a la Constitución que se declara vigente por el Art. 1º en tanto y en cuanto no se oponga a los fines de la Revolución enunciados en las directivas básicas del 7 de diciembre de 1955, y a las necesidades de la organización y conservación del gobierno provisional.

3º — Declárase vigentes las Constituciones provinciales anteriores al régimen depuesto, sin perjuicio de los actos y procedimientos que hubiesen quedado definitivamente concluidos con anterioridad al 16 de setiembre de 1955.

4º — Déjase sin efecto las constituciones sancionadas para las provincias de Chaco, La Pampa y Misiones, sin perjuicio de los actos y procedimientos que hubiesen quedado definitivamente concluidos a raíz de su aplicación.

5º — Hacen parte integrante de la presente proclama las directivas básicas a que se refiere el Art. 2º y, en consecuencia se agregan como anexo.

6º — La presente proclama será refrendada por el Excelentísimo Señor Vicepresidente Provisional de la Nación y los señores ministros secretarios de Estado en acuerdo general (26).

7º — Comuníquese, publíquese, dese a la Dirección General del Registro Nacional y archívese.

(26) Suscriben la proclama el presidente Pedro E. Aramburu, el vicepresidente Isaac A. Rojas y los ministros Arturo Ossorio Arana, Eduardo B. Busso, Luis A. Podestá Costa, Teodoro Hartung, Julio C. Krause, Francisco Martínez, Julio Albón García, Juan Llamazares, Eugenio A. Blanco, Alvaro Alsogaray, Sadi Bonnet, Raúl C. Mizone, Pedro Mendiondo, Alberto F. Mercier, Atilio Dell'Oro Maini, Luis María Igarúa y Laureano Landaburu. (Véase "Revista Derecho del Trabajo", Buenos Aires, tomo XVI, año 1956, pág. 429.)