

LEYES USUALES DEL TRABAJO

CONCORDADAS Y ANOTADAS

168



DEL MISMO AUTOR

DERECHO DEL TRABAJO: 1ª edición, 1938; 2ª edición, 1940 (Buenos Aires, *Claridad*).

CODIGO DEL TRABAJO Y DE LA PREVISION SOCIAL: 1ª edición, 1940; 2ª edición, 1941 (Buenos Aires, *Claridad*).

LOS CONFLICTOS DEL TRABAJO: 1942 (Buenos Aires, *Ideas*).

DICCIONARIO JURIDICO: 1ª edición, 1942; 2ª edición, 1943; 3ª edición, 1946 (Buenos Aires, *Claridad*).

LEYES DEL TRABAJO - ANOTADAS: 1ª edición, 1942; 2ª edición, en dos tomos, 1949 (Buenos Aires, *Ideas*).

REGIMEN JURIDICO DE LAS JUBILACIONES: 1ª edición, 1943; suplemento, 1945 (Buenos Aires, *Ideas*).

EL CONTRATO DE TRABAJO: 1945 (Buenos Aires, *La Ley*).

LEYES DEL MONTEPIO CIVIL DE LA PROVINCIA DE BUENOS AIRES - CONCORDADAS Y ANOTADAS: 1947 (La Plata —ahora Eva Perón—, publ. oficial).

EN PREPARACION

DERECHO SOCIAL ARGENTINO (Trabajo y Previsión)

DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO

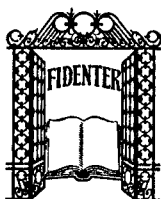
CODIGO DE DERECHO SOCIAL (Trabajo y Previsión)

348.6
R15L

JUAN D. RAMIREZ GRONDA
Profesor de Derecho Social en la Universidad de Eva Perón
Premio de Ciencias 1951

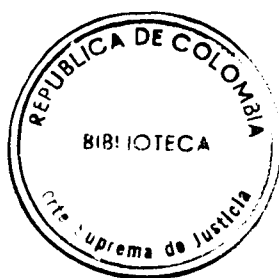
R.4604

LEYES USUALES DEL TRABAJO CONCORDADAS Y ANOTADAS



VICTOR P. DE ZAVALIA - EDITOR
BUENOS AIRES

1954



LIBRERIA EDITORIAL TEMIS LTDA.
Calle 13 No. 6-45
BOGOTÁ - COLOMBIA

BIBLIOTECA DE OBRAS JURIDICAS

al cuidado de

VÍCTOR P. DE ZAVALÍA

EJEMPLAR Nº

1652

A handwritten signature in dark ink, appearing to be a stylized 'V' or 'Z' with a flourish.

IMPRESO EN LA REPUBLICA ARGENTINA

Queda hecho el depósito que previene la ley 11.723

Copyright by Víctor P. de Zavalia, Editor, José J. Biedma 454, Capital Federal

BUENOS AIRES, 1954

DEDICO:

A mi hijo **JUAN CARLOS**

ESTE LIBRO fué compuesto e impreso en
MACAGNO, LANDA Y Cía. S. R. L.

La composición, el diagramado y la
impresión fueron supervisados por
S. WALDMAN.

La composición mecánica estuvo al cuidado
de J. ALONSO y L. FLINT.

La tipografía y armado a cargo de
V. ANCRISANO y A. SANCHO.

En la impresión intervinieron
A. GUSMÁN y A. MUIÑO.



Encuadernaron: FUKSMAN, PICASSO Y Cía.
y el cuidado de la misma estuvo a cargo
de: J. VECA, F. COSENTINO, G. F. MARTÍNEZ
y H. EPIFANIO.



Los grabados en madera, se deben a
FRANCISCO DE SANTO.

PARTE I

DISPOSICIONES CONSTITUCIONALES



*Preámbulo; Derechos del Trabajador; Facultades del Congreso;
Facultades de la Corte Suprema.*

DISPOSICIONES CONSTITUCIONALES

(Con las enmiendas sancionadas por la Convención Nacional Constituyente el 11 de marzo de 1949)

P R E A M B U L O

Nos, los representantes del pueblo de la Nación Argentina, reunidos en Congreso General Constituyente por voluntad y elección de las provincias que la componen, en cumplimiento de pactos preexistentes, con el objeto de constituir la unión nacional, afianzar la justicia, consolidar la paz interior, proveer a la defensa común, promover el bienestar general y la cultura nacional, y asegurar los beneficios de la libertad, para nosotros, para nuestra posteridad y para todos los hombres del mundo que quieran habitar el suelo argentino; ratificando la irrevocable decisión de constituir una Nación socialmente justa, económicamente libre y políticamente soberana, e invocando la protección de Dios, fuente de toda razón y justicia, ordenamos, decretamos y establecemos esta Constitución para la Nación Argentina.

ART. 26.— Todos los habitantes de la Nación gozan de los siguientes derechos conforme a las leyes que reglamentan su ejercicio, a saber: trabajar y ejercer toda industria útil y lícita... de asociarse con fines útiles...

ART. 31.— Los extranjeros que entren en el país sin violar las leyes, gozan de todos los derechos civiles de los argentinos...

ART. 37.— Decláranse los siguientes derechos especiales:

I. — DEL TRABAJADOR ¹

1. — *Derecho de trabajar.* — El trabajo es el medio indispensable para satisfacer las necesidades espirituales y materiales del individuo y de la comunidad, la causa de todas las conquistas de la civilización y el fundamento de la prosperidad general; de ahí que el derecho de trabajar debe ser protegido por la sociedad, considerándolo con la dignidad que merece y proveyendo ocupación a quien la necesite.

¹ Antes de ser incorporados a la Constitución Nacional, los "Derechos del Trabajador" fueron objeto de una declaración pública del Presidente de la República y reiterados en el Decreto N° 4.865 del 25 de febrero de 1947 (*Boletín Oficial*: 7|3|1947).

2. — *Derecho a una retribución justa.* — Siendo la riqueza, la renta y el interés del capital frutos exclusivos del trabajo humano, la comunidad debe organizar y reactivar las fuentes de producción en forma de posibilitar y garantizar al trabajador una retribución moral y material que satisfaga sus necesidades vitales y sea compensatoria del rendimiento obtenido y del esfuerzo realizado.

3. — *Derecho a la capacitación.* — El mejoramiento de la condición humana y la preeminencia de los valores del espíritu imponen la necesidad de propiciar la elevación de la cultura y de la aptitud profesional, procurando que todas las inteligencias puedan orientarse hacia todas las direcciones del conocimiento, e incumbe a la sociedad estimular el esfuerzo individual proporcionando los medios para que en igualdad de oportunidades, todo individuo pueda ejercitar el derecho a aprender y perfeccionarse.

4. — *Derecho a condiciones dignas de trabajo.* — La consideración debida al ser humano, la importancia que el trabajo reviste como función social y el respeto recíproco entre los factores concurrentes de la producción, consagran el derecho de los individuos a exigir condiciones dignas y justas para el desarrollo de su actividad y la obligación de la sociedad de velar por la estricta observancia de los preceptos que las instituyen y reglamentan.

5. — *Derecho a la preservación de la salud.* — El cuidado de la salud física y moral de los individuos debe ser una preocupación primordial y constante de la sociedad, a la que corresponde velar para que el régimen de trabajo reúna los requisitos adecuados de higiene y seguridad, no exceda las posibilidades normales del esfuerzo y posibilite la debida oportunidad de recuperación por el reposo.

6. — *Derecho al bienestar.* — El derecho de los trabajadores al bienestar, cuya expresión mínima se concreta en la posibilidad de disponer de vivienda, indumentaria y alimentación adecuadas, de satisfacer sin angustias sus necesidades y las de su familia en forma que les permita trabajar con satisfacción, descansar libres de preocupaciones y gozar mesuradamente de expansiones espirituales y materiales, impone la necesidad social de elevar el nivel de vida y de trabajo con los recursos directos e indirectos que permita el desenvolvimiento económico.

7. — *Derecho a la seguridad social.* — El derecho de los individuos a ser amparados en los casos de disminución, suspensión o pérdida de su capacidad para el trabajo, promueve la obligación de la sociedad de tomar unilateralmente a su cargo las prestaciones correspondientes o de promover regímenes de ayuda mutua obligatoria destinados, unos y otros, a cubrir o complementar las insuficiencias o inaptitudes propias de ciertos períodos de la vida o las que resulten de infortunios provenientes de riesgos eventuales.

8. — *Derecho a la protección de su familia.* — La protección de la familia responde a un natural designio del individuo, desde que en ella generan sus más elevados sentimientos afectivos, y todo empeño tendiente a su bienestar debe ser estimulado y favorecido por la comunidad, como el medio más indicado de propender al mejoramiento del género humano y a la consolidación de principios espirituales y morales que constituyen la esencia de la convivencia social.

9. — *Derecho al mejoramiento económico.* — La capacidad productora y el empeño de superación hallan un natural incentivo en las posibilidades de mejoramiento económico, por lo que la sociedad debe apoyar y favorecer las iniciativas de los individuos tendientes a ese fin, y estimular la formación y utilización de capitales, en cuanto constituyan elementos activos de la producción y contribuyan a la prosperidad general.

10. — *Derecho a la defensa de los intereses profesionales.* — El derecho de agremiarse libremente y de participar en otras actividades lícitas tendientes a la defensa de los intereses profesionales, constituyen atribuciones esenciales de los trabajadores, que la sociedad debe respetar y proteger, asegurando su libre ejercicio y reprimiendo todo acto que pueda dificultarlo o impedirlo.

ART. 68. — Corresponde al Congreso:

11. — Dictar los códigos Civil, de Comercio, Penal, de Minería, Aeronáutico, Sanitario y de Derecho Social,² sin que tales códigos alteren las jurisdicciones locales, correspondiendo su aplicación a los tribunales federales o provinciales, según que las cosas o las personas cayeren bajo sus respectivas jurisdicciones...

ART. 95. — La Corte Suprema de Justicia conocerá, como Tribunal de Casación, en la interpretación e inteligencia de los códigos a que se refiere el inc. 11 del art. 68.³

La interpretación que la Corte Suprema de Justicia haga de los artículos de la Constitución por recurso de casación será aplicada obligatoriamente por los jueces y tribunales nacionales y provinciales...

² Bajo la expresión "Derecho Social" se ha procurado abarcar tanto el aspecto laborativo en sentido estricto, esto es, la reglamentación del trabajo, como los aspectos de la previsión. Esta inclusión, debida al Constituyente de 1949, pone fin a un debate doctrinario de cerca de medio siglo, lapso durante el cual la Nación y las Provincias han defendido sus derechos para dictar leyes del trabajo. En la actualidad el Congreso Nacional tiene facultades para introducir unidad y armonía en estas materias.

³ El recurso de casación no ha sido aun reglamentado.

PARTE II

ORGANIZACION ADMINISTRATIVA



1. — *Ministerio de Trabajo y Previsión (ley 13.529).*
2. — *Ex Secretaría de Trabajo y Previsión (decreto-ley 15.074/43).*
3. — *Dirección Nacional del Servicio de Empleo (ley 13.591).*
4. — *Comisión Nacional del Trabajo Rural (ley 13.020).*

1. — MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISION *

Ley N° 13.529

(Sancionada el 7 de julio de 1949 y publicada el 15 del mismo mes y año)

ART. 26. — Es de competencia del Ministerio Secretaría de Estado de Trabajo y Previsión, lo inherente a las relaciones entre el capital y el trabajo y la protección legal e integral del trabajador, y en particular:

- 1º Promover la legislación y fiscalizar su cumplimiento;
- 2º Mantener las relaciones con las asociaciones profesionales de empleadores y de trabajadores;
- 3º Intervenir en las negociaciones colectivas y mediar en los conflictos del trabajo;
- 4º Policía sanitaria del trabajo;
- 5º Coordinar la oferta y la demanda de trabajo;
- 6º Amparar a los trabajadores en el goce de sus derechos y procurar la plenitud del empleo y elevación de los niveles de vida;
- 7º Asistir jurídicamente a los trabajadores y ejercer la instancia conciliadora en los conflictos individuales del trabajo;
- 8º Régimen de seguros sociales, previsión social y préstamos hipotecarios para adquisición y edificación de inmuebles y préstamos personales por las cajas de previsión, con sujeción al plan financiero que adopte el Poder Ejecutivo;
- 9º Fomentar el ahorro, el mutualismo y el cooperativismo;
- 10) Fomentar la vivienda económica;
- 11) Orientar y formar profesionalmente a los trabajadores;
- 12) Promover la defensa y goce de los derechos del trabajador, la familia, ancianidad, mujeres, menores, desvalidos e incapacitados, de acuerdo con lo dispuesto en los párrafos I, II y III del artículo 37 de la Constitución nacional;
- 13) Concesión, fiscalización y retiro de la personería gremial;
- 14) Régimen de las remuneraciones.

* Su antecesor inmediato fué la Secretaría de Trabajo y Previsión, según las normas que se reproducen de seguido, la cual, a su vez había substituído al Departamento Nacional del Trabajo y diversos organismos de trabajo y previsión social.

2. — SECRETARÍA DE TRABAJO Y PREVISIÓN *

(Decreto 15.074/43 ratificado por la Ley 12.921)

ARTÍCULO 1. — Créase la Secretaría de Trabajo y Previsión, dependiente de la Presidencia de la Nación.

ART. 2. — A partir de esta fecha quedan incorporados a la Secretaría de Trabajo y Previsión los organismos que a continuación se indican y cuantos servicios, oficinas, secciones y demás dependencias de los mismos existan: Departamento Nacional del Trabajo, secciones de Higiene Industrial y Social y de Leyes de Previsión Social de la Dirección Nacional de Salud Pública y Asistencia Social, Sección de Accidentes de la Caja Nacional de Pensiones y Jubilaciones Civiles, Comisión Nacional de Casas Baratas, Cámara de Alquileres, Comisión Asesora para la Vivienda Popular, Dirección de Inmigración, Tribunal Bancario, Comisión Honoraria de Reducción de Indios y Junta Nacional para Combatir la Desocupación.

ART. 3. — Pasan a depender de la Secretaría de Trabajo y Previsión los servicios y facultades de carácter conciliatorio y arbitral, así como las funciones de policía de trabajo, ejercidas por la Dirección General de Ferrocarriles y por la Comisión Nacional de Coordinación de Transportes; los servicios de higiene industrial de la Inspección Técnica de Higiene de la Municipalidad de la Capital Federal, los servicios de inspección de asociaciones mutualistas actualmente incorporadas a la Inspección de Justicia, los relacionados con el trabajo marítimo, fluvial y portuario a cargo de la Prefectura General Marítima y cuantos otros relacionados con la legislación, inspección, estadística y censos de trabajo tengan asignados dichas u otros organismos.

ART. 4. — El personal, material y demás elementos técnicos y administrativos de los organismos y servicios incorporados a que se refieren los dos artículos precedentes, excepto lo relativo a la Municipalidad de la Capital Federal, pasan a la Secretaría de Trabajo y Previsión.

ART. 5. — Quedan transferidas a la Secretaría de Trabajo y Previsión las atribuciones y facultades otorgadas por la legislación vigente a los organismos y servicios incorporados, y las que en orden a las mismas tenían otorgadas los ministerios de que dichos organismos dependían. Los decretos preparados por la Secretaría de Trabajo y Previsión, serán sometidos para ser referendados por los ministerios que en cada caso correspondan.

La Secretaría de Trabajo y Previsión revisará los textos legales en vigor y propulsará las medidas que juzgue más oportunas para defender al trabajador y mejorar sus condiciones de vida y de trabajo, fomentar el acceso a la

* Véase las normas sobre competencia del actual Ministerio de Trabajo y Previsión que se publica *supra*, y que ha substituído a la *Secretaría* de Trabajo.

propiedad privada, acrecer la producción en todas sus manifestaciones y estimular la colaboración efectiva de todos los sectores sociales con objeto de robustecer los vínculos de solidaridad humana e incrementar el progreso de la economía nacional.

ART. 6. — Conservando su actual estructura y hasta tanto se proceda definitivamente, desde esta fecha dependerán de la Secretaría de Trabajo y Previsión los siguientes organismos: Caja Nacional de Jubilaciones y Pensiones Civiles, Caja Nacional de Jubilaciones y Pensiones Ferroviarias, Caja Nacional de Jubilaciones y Pensiones Bancarias, Caja Nacional de Jubilaciones y Pensiones de Empleados y Obreros de Empresas Particulares, Caja Nacional de Ahorro Postal, Caja de Maternidad, Caja Nacional de Jubilaciones y Pensiones de Periodistas y Caja Nacional de Jubilaciones y Pensiones de la Marina Mercante Nacional.

ART. 7. — La organización de la Secretaría de Trabajo y Previsión, que funcionará bajo la respectiva dependencia del Secretario y Subsecretario, se ajustará a la siguiente estructura:

1, Dirección General de Servicios Técnicos Administrativos; 2, Dirección General de Trabajo; 3, Dirección General de Acción Social; 4, Dirección General de la Vivienda; 5, Dirección General de Migraciones; 6, Dirección General de Estadística; 7, Dirección General de Administración, y 8, Asesor legal.

ART. 8. — Además de la Secretaría Privada, a la que estarán atribuidas las funciones que le son propias, existirá un Consejo privado del Secretario de Trabajo y Previsión, compuesto por el Subsecretario y dos Directores Generales. En caso necesario podrá ampliarse su composición en la forma que disponga el Secretario. Tendrá por objeto orientar la alta política social que debe desarrollar la Secretaría de Trabajo y Previsión.

ART. 9. — Cada una de las Direcciones Generales que forman el Cuerpo técnico-administrativo de la Secretaría de Trabajo y Previsión indicadas en el artículo 7, estará a cargo de un Director General, asistido por un Subdirector y un Secretario.

El Director General de Servicios Técnicos-Administrativos sustituirá al Subsecretario en casos de vacante, ausencia o enfermedad.

ART. 10. — Créase, con carácter consultivo, el Consejo Superior de Trabajo y Previsión. Estará compuesto, tendrá las atribuciones y actuará en la forma que determine el Reglamento orgánico a que se refiere el artículo 21 del presente decreto.

ART. 11. — Dejando a salvo lo dispuesto en el artículo 4, y sin perjuicio de las designaciones que el Secretario de Trabajo y Previsión considere necesarias para el mejor cumplimiento del presente decreto, el personal administrativo que en lo futuro se incorpore a la Secretaría de Trabajo y Previsión, lo hará previo concurso de méritos, en la forma que se establezca en el Reglamento orgánico. El personal técnico deberá someterse a oposiciones de acuerdo al programa de ejercicios teóricos y prácticos que al efecto se establezca.

Los nuevos nombramientos tendrán carácter interino y no podrán ser confirmados hasta transcurridos tres meses, durante los cuales deberá el personal demostrar la eficacia de sus servicios, de acuerdo a las normas que contenga el Reglamento orgánico.

El Reglamento orgánico determinará los casos en que será obligatoria para el personal de la Secretaría de Trabajo y Previsión, tanto el comprendido en el artículo 4 del presente decreto como el que en lo sucesivo se nombre, la asistencia obligatoria a los cursos de las Escuelas Sociales que al efecto creará la propia Secretaría, y la aprobación de las materias del plan de estudios que se establezca. Asimismo fijará las excepciones realmente justificadas a este precepto general.

ART. 12. — Los Departamentos, Direcciones u Oficinas del Trabajo, cualquiera sea su nombre, y los organismos y servicios que de ellos dependen, existentes en las provincias, quedan convertidos en Delegaciones Regionales de Trabajo y Previsión. Los actuales jefes de tales reparticiones seguirán al frente de las mismas como delegados regionales, hasta tanto disponga otra cosa el Secretario de Trabajo y Previsión.

ART. 13. — Las Delegaciones Regionales tendrán la composición, atribuciones y facultades que establezca el Reglamento orgánico de la Secretaría de Trabajo y Previsión.

ART. 14. — Oportunamente se dispondrá lo necesario para organizar y sostener Delegaciones Regionales en los Territorios Nacionales.

ART. 15. — Los organismos provinciales que actualmente tienen asignadas funciones iguales o similares a las de previsión y ahorro que se indican en el artículo 6 del presente decreto, conservando su actual estructura, atribuciones, organización y funcionamiento, pasarán a depender de la Secretaría de Trabajo y Previsión.

ART. 16. — Autorízase a la Secretaría de Trabajo y Previsión para que, con intervención del Ministerio de Hacienda, incorpore en un nuevo Anexo del Presupuesto General de la Nación, los créditos de los organismos que se le transfieren por el presente decreto.

ART. 17. — Abrese un crédito extraordinario a la Secretaría de Trabajo y Previsión por la suma de cien mil pesos moneda nacional, para atender los gastos de creación y organización que se le originen durante el corriente año.

ART. 18. — La suma a que se refiere el artículo anterior, se tomará de Rentas Generales, con imputación al presente decreto.

ART. 19. — Los comisionados federales en las provincias arbitrarán las medidas pertinentes para que en sus presupuestos de gastos del año 1944 se mantengan los créditos necesarios para atender el funcionamiento de las respectivas Delegaciones Regionales a que se refiere el artículo 12 de este decreto, sobre la base de las partidas vigentes en el año 1943.

ART. 20. — Autorízase a la Secretaría de Trabajo y Previsión a contratar privadamente (artículo 33, inciso 3º de la Ley de Contabilidad 428), los servicios y suministros necesarios para su creación y organización.

ART. 21. — El Secretario de Trabajo y Previsión elevará a la aprobación del Poder Ejecutivo el Reglamento orgánico del organismo que por el presente decreto se establece.

ART. 22. — El Secretario de Trabajo y Previsión dictará las disposiciones que considere pertinentes para aclarar los preceptos del presente decreto y del Reglamento orgánico.

ART. 23. — Con objeto de acelerar el funcionamiento de la Secretaría de Trabajo y Previsión, el Secretario queda facultado para: 1, Adscribir y distribuir los servicios que hasta la fecha estaban a cargo de los organismos incorporados en el plazo, forma y medida que sean necesarios para obtener su normal funcionamiento. 2, Disponer los servicios, funciones o tareas dentro de la organización prevista en el presente decreto y distribuir el personal según las necesidades del servicio.

ART. 24. — Quedan derogadas cuantas disposiciones se opongan a lo que establece el presente decreto.

3. — DIRECCION NACIONAL DEL SERVICIO DE EMPLEO *

Ley N° 13.591

(Sancionada el 29 de septiembre de 1949 y publicada el 19 de octubre de 1949)

ARTÍCULO 1. — Créase la Dirección Nacional del Servicio de Empleo, dependiente del Ministerio de Trabajo y Previsión, la que tendrá por objeto facilitar a los trabajadores las posibilidades de ocupación en todo el territorio del país, de conformidad con las prescripciones de la presente ley.

* El aspecto a que se refiere esta ley, había sido contemplado por varias otras de tiempo pretérito, las cuales serían ya inoperantes. Por ley 9.148 del 25 de setiembre de 1913, modificada por ley 12.101 de 1934, el Congreso había disciplinado la creación y el funcionamiento de agencias públicas y privadas de colocaciones, bajo la dependencia del "Registro de colocaciones" ex Departamento Nacional del Trabajo (art. 5º, ley 8.999). Mediante ley 9.661 del 28 de agosto de 1935, se establecieron reglas para las agencias particulares, con especial destino a los menores y a los obreros inducidos en engaño u error y su modificatoria de 1935 (ley 12.101) introdujo cláusulas especiales para la contratación de los marinos (art. 3 bis). Con carácter temporal, la ley 11.591 del 26 de julio de 1932, modificada por la ley 11.660 del 7 de octubre de 1932, autorizó al P. Ejecutivo a expedir pasajes a los desocupados. También para combatir la desocupación, fué dictada la ley 11.896 (que creó una "Junta Nacional") y la ley 11.868 disponiendo el censo de los trabajadores sin empleo.

La ley actual parece haber prescindido —implícitamente—, de la anterior normatividad, estableciendo en cambio un nuevo ordenamiento, en el que se excluyen las agencias privadas con fines de lucro (art. 10), con lo cual se adopta la Recomendación n° 1 de Washington (1919).

ART. 2. — Serán funciones de la Dirección Nacional del Servicio de Empleo:

- a) Regular y coordinar la oferta y la demanda de la mano de obra;
- b) Atender lo relativo a la estabilidad en el empleo;
- c) Propender a la creación y mantención de fuentes de trabajo;
- d) Atender las prestaciones de paro forzoso.

ART. 3. — A los efectos de la regulación y coordinación de la oferta y la demanda de la mano de obra, la Dirección Nacional del Servicio de Empleo deberá:

- a) Organizar en todo el territorio de la Nación el servicio gratuito de colocación para los trabajadores, cualquiera sea su categoría profesional;
- b) Propiciar, en la medida necesaria, y facilitar el desplazamiento de trabajadores;
- c) Elaborar planes con respecto a la inmigración de trabajadores y asesorar, en esta materia, a los poderes públicos;
- d) Hacer conocer, por los medios de publicidad que estime pertinentes, las ofertas y demandas de trabajo, sin cargo para los trabajadores;
- e) Organizar y mantener censos permanentes de empleadores y empresas de carácter público privado y de trabajadores, según sus categorías profesionales;
- f) Fiscalizar las actividades de las agencias de colocaciones de carácter privado sin fines de lucro.

ART. 4. — A los efectos de propender a la creación y mantención de fuentes de trabajo, la Dirección Nacional del Servicio del Empleo, deberá:

- a) Estudiar y determinar el potencial de mano de obra y los desequilibrios de carácter permanente o eventual, territorial o profesional;
- b) Controlar la iniciación o reanudación de tareas y la paralización o disminución, definitiva o temporal, de toda actividad de trabajo;
- c) Estudiar y aconsejar la intensificación de las actividades, la modificación de los horarios de trabajo o la organización de nuevos turnos con el fin de evitar la cesantía y facilitar la reabsorción de los desocupados;
- d) Practicar estudios e investigaciones relativas al establecimiento de nuevas industrias y al fomento y ampliación de las existentes, teniendo en cuenta los intereses de la economía nacional y las necesidades del empleo;
- e) Aconsejar la oportunidad de realizar e incrementar los planes de obras públicas;
- f) Estudiar y proponer a los poderes públicos medidas tendientes a la fijación de los trabajadores agrarios.

ART. 5. — La Dirección Nacional del Servicio de Empleo proyectará un régimen legal y económico que permita proporcionar a los trabajadores los medios de subsistencia necesarios en caso de cesación o interrupción de su actividad profesional motivada por paro forzoso y la financiación del mismo.

ART. 6. — La Dirección Nacional del Servicio de Empleo estará a cargo de un director asistido por un Consejo profesional.

ART. 7. — La Dirección Nacional del Servicio de Empleo contará con las dependencias que sean necesarias para su buen funcionamiento y en especial de las siguientes:

- a) Colocaciones;
- b) Migraciones;
- c) Prevención paro forzoso.

El Poder Ejecutivo organizará y reglamentará el funcionamiento de las expresadas dependencias.

ART. 8. — El Consejo profesional estará integrado por tres representantes de los empleadores y tres representantes de los trabajadores elegidos por el Poder Ejecutivo a propuesta de las respectivas centrales profesionales más representativas.

Los representantes patronales y obreros durarán en sus cargos dos años, pudiendo ser reelectos.

ART. 9. — El Consejo profesional será presidido por el director y deberá emitir opinión con respecto a toda medida de orden general relacionada con el funcionamiento y orientación de los servicios a cargo de la Dirección y proponer las que considere necesarias y convenientes para el mejor cumplimiento de las funciones que le son atinentes.

ART. 10. — Prohíbese el funcionamiento de las agencias privadas de colocaciones con fines de lucro. Entiéndese comprendida en la prohibición toda actividad lucrativa relacionada con la colocación de trabajadores.

ART. 11. — Para la instalación de agencias privadas que no persigan fines de lucro deberá mediar autorización de la Dirección Nacional del Servicio de Empleo.

ART. 12. — Respecto a los órganos privados de publicidad, la prohibición del artículo 10 sólo se hará efectiva, en todo el país o en determinada zona, mediante resolución de la Dirección Nacional del Servicio de Empleo y siempre que se reúnan los siguientes requisitos:

- a) Existencia de un sistema oficial que asegure una adecuada y fácil difusión de la oferta y la demanda de trabajo;
- b) Que el sistema oficial resulte más conveniente que el privado para los trabajadores, a cuyo efecto se consultará la opinión de las asociaciones profesionales interesadas.

ART. 13. — Para el cumplimiento de la función a que alude el inciso d) del artículo 3, la Dirección Nacional del Servicio de Empleo podrá solicitar, de cualquier empresa periodística la publicación gratuita de los pedidos que registre, de oferta y demanda de trabajo.

Las empresas periodísticas que no aceptaren publicar las solicitudes aludidas precedentemente, dejarán de gozar de las franquicias que, con respecto a los materiales y mercaderías destinadas a dichas empresas, se acuerdan por el artículo 4 de la ley 11.281 y artículo 48 de la ley 12.578.

ART. 14. — Los empleadores, cualquiera sea su naturaleza, están obligados a comunicar a la Dirección Nacional del Servicio de Empleo toda vacante

producida o a producirse, especificando las características profesionales de la misma con expresa mención de la causa que la originó. Una vez llenada la vacante sin que hubiera intervenido el Servicio de Empleo, deberá comunicarlo a la brevedad.

ART. 15. — La Dirección Nacional del Servicio de Empleo podrá disponer que en ciertas actividades la contratación de trabajadores se haga exclusivamente por intermedio de sus dependencias.

ART. 16. — Quedan comprendidas en la disposición del artículo anterior, las empresas que ejerciten actividades transitorias o de temporada, las que en el término que fije la reglamentación deberán comunicar a la Dirección Nacional del Servicio de Empleo, el cese de las mismas, indicando el número de trabajadores afectados, los salarios que perciben, la naturaleza de las tareas que realizan, y todo otro dato que la Dirección estime de interés.

Esta disposición rige igualmente en los casos de suspensión de tareas, cualquiera sea su origen.

ART. 17. — Las infracciones a la presente ley serán reprimidas mediante la aplicación de las sanciones establecidas en el decreto número 21.877, de fecha 16 de agosto de 1944, ratificado por ley número 12.921.

ART. 18. — Sin perjuicio de las penalidades indicadas, la Dirección Nacional del Servicio de Empleo, podrá ordenar la clausura del local donde se realicen actividades en infracción a las disposiciones de la presente ley.

Esta medida se mantendrá hasta que se asegure el cese de las actividades reprimidas.

4. — COMISION NACIONAL DE TRABAJO RURAL

Ley N° 13.020 *

(Sancionada el 22 de setiembre de 1947, promulgada el 27 de setiembre y publicada el 6 de octubre del mismo año)

ARTÍCULO 1. — Créase la Comisión Nacional de Trabajo Rural,¹ dependiente de la Secretaría de Trabajo y Previsión, cuya presidencia será ejercida por un funcionario perteneciente a la misma y estará constituida por dos delegados del Ministerio de Agricultura, un representante de los obreros y otro

* Esta ley ha sido reglamentada por decreto 2509/48, dictado el 29 de enero y publicado el 7 de febrero de 1948, cuyas disposiciones más importantes se incluyen en nota a los respectivos artículos del sistema legal.

¹ La Comisión tendrá su asiento permanente en la Capital Federal, pudiendo constituirse en cualquier lugar del país cuando las circunstancias lo requieran (art. 1° D. R.).

de los patronos,² los que serán designados por el Poder Ejecutivo de la Nación, a propuesta de las entidades centrales obreras y patronales más representativas, debiendo los mismos pertenecer a las actividades agropecuarias, los que durarán dos años en sus funciones.

ART. 2. — Serán atribuciones de la Comisión Nacional, organizar el funcionamiento de las comisiones locales, determinar su zona de actividad de

² Los organismos oficiales o entidades profesionales con representación en la Comisión, designarán un delegado suplente por cada uno de los titulares integrantes de la misma. En caso de ausencia o impedimento del presidente será desempeñada por el representante suplente de la Secretaría de Trabajo y Previsión. En las votaciones cada una de las representaciones integrantes contará con un voto. El presidente tendrá facultades para decidir en todos los casos de divergencias de opiniones. (Arts. 2º y 3º del D. R.) Las resoluciones de la Comisión Nacional como así también las de las Comisiones Paritarias Locales serán publicadas en el Boletín Oficial de la Nación y además en el de la Provincia en cuya jurisdicción esté ubicada la zona de actuación de la Comisión de que se trate. Las citadas resoluciones comenzarán a regir a partir de la fecha de su publicación." (Art. 5º D. R.)

"Los representantes obreros deberán reunir las siguientes condiciones:

- a) Ser argentino nativo o naturalizado;
- b) Mayor de 22 años;
- c) No tener antecedentes de condena o sobreseimiento provisional en delitos reprimidos con pena corporal;
- d) Tener certificado de buena conducta expedido por las autoridades policiales del lugar de trabajo.
- e) Ser trabajador en ejercicio en la especialidad que representa. Se considerará cumplida esta condición cuando el obrero haya trabajado bajo dependencia un período inmediato anterior a su designación no inferior a dos años;
- f) Obstará también a su designación la existencia de antecedentes policiales, cuando por su número y gravedad hagan razonable presumir la idoneidad del candidato propuesto para las funciones a desempeñar;
- g) Saber leer y escribir. (Art. 15 D. R.)

"Los representantes patronales deberán llenar las siguientes condiciones:

- a) Las citadas en los incs. a), b), c), d), f) y g) del artículo anterior;
- b) Desempeñarse en actividades vinculadas a la rama de la producción que presente.

"En los lugares en que no existieren entidades profesionales representativas, los delegados de las actividades agropecuarias serán designados de oficio por la Comisión Nacional previo informe de la Secretaría de Trabajo y Previsión.

"Los representantes obreros o patronales ante la Comisión Nacional o Comisiones Paritarias de Zonas durarán dos años en sus funciones. Un mes antes de la caducidad de los mandatos deberán formularse las propuestas para la integración de las comisiones en el período siguiente." (Arts. 16 a 18 D. R.)

"Los miembros integrantes de las Comisiones Paritarias Locales en representación de las partes podrán ser privados de sus cargos por la Comisión Nacional en los siguientes casos:

- a) Si fueren condenados por delitos castigados con pena corporal;
- b) Si faltaren sin causa justificada, a más del 20 % de las reuniones de la Comisión, realizadas en un período de 6 meses;
- c) Si cometieren faltas graves en el ejercicio de sus funciones;
- d) Si por modificaciones en la constitución de las asociaciones que representan, o por decisión de éstas, hubiera desaparecido el carácter representativo que determinó su designación." (Art. 19 D. R.)

acuerdo a sus condiciones ecológicas y económicas similares, resolver toda cuestión que se plantee entre las mismas o entre las partes³ y publicar las resoluciones de las comisiones paritarias que serán elevadas a su conocimiento.

Comisiones locales

ART. 3. — Institúyese en cada zona una comisión paritaria compuesta por delegados obreros y patronales que actuarán por las organizaciones agrarias numéricamente más representativas de las mismas, la que será presidida por un funcionario de la Secretaría de Trabajo y Previsión, preferentemente radicado en el lugar de su funcionamiento y cuyo número será fijado en la reglamentación.⁴ Será atribución de cada comisión paritaria local fijar por ciclo agrícola, tarea o cultivo y por zona, las condiciones y jornadas de duración del trabajo a que deberá ajustarse, obligatoriamente, toda persona que trabaja, ya sea a jornal o a destajo, en la recolección, corte y trilla, transporte, manipulación y almacenamiento de las cosechas de cereales, oleaginosas, hortalizas, legumbres u otros frutos, corte y tala de toda clase de vegetales, ya sean alimenticios o de uso industrial; de la ganadería, explotación de la industria lechera, de la granja o de toda otra actividad del trabajo rural, cuando reúnan características similares en cuanto al trabajo jornalizado o a destajo se refiere; la forma de integrarse los equipos mínimos o composición de cuadrillas; asistencia sanitaria; alimentación adecuada y vivienda higiénica, que deberá proporcionarse al referido personal.

ART. 4. — Anualmente, con treinta días de anticipación⁵ a la iniciación de las tareas rurales, cada comisión paritaria fijará, por sí o a pedido de

³ “En épocas de cosecha los diferendos planteados a las Comisiones Paritarias de Zona deberán resolverse en el plazo improrrogable de 48 horas. Si el diferendo persistiese se elevará lo actuado a la Comisión Nacional que resolverá en el término de cinco días.” (Art. 12 D. R.) Por otra parte, “los diferendos que se susciten no podrán dar lugar a la paralización del trabajo”, debiendo intervenir de inmediato la Comisión de Zona, de oficio o a pedido de parte. Se alude aquí a los “diferendos en que se cuestione la interpretación de las disposiciones que regulan la actividad.” (Art. 24 D. R.)

⁴ “Las Comisiones Paritarias Locales estarán constituidas por seis miembros titulares y seis suplentes en representación de los empleadores e igual número en representación de los obreros.

Los miembros integrantes de las Comisiones Paritarias representarán las siguientes actividades:

- a) Recolección, corte y trilla;
- b) Transportes;
- c) Manipulación y almacenamiento de cosechas;
- d) Corte y tala de vegetales;
- e) Ganadería;
- f) Industria lechera.

En las zonas donde no se desarrollen todas las actividades indicadas las Comisiones Locales se constituirán con el número de miembros necesarios para que únicamente estén representadas las actividades del lugar.” (Art. 6º D. R.)

“Si en alguna zona del país correspondiese acordar representación a otras actividades, además de las enunciadas en el artículo anterior, podrán designarse entre los miembros suplentes de la respectiva comisión a representantes de tales actividades, los que podrán participar de las deliberaciones relativas a la materia de su especialidad.” (Art. 7º D. R.)

⁵ Si no se cumplimentara la medida en dicho plazo, el presidente de la Comisión

partes, las condiciones de trabajo rural que deberán regir obligatoriamente dentro de la región o zona en cada etapa o tipo de actividad rural, para las personas ocupadas en esas labores.

Si, vencido dicho plazo, las condiciones no fueran establecidas, regirán las estatuidas para el año anterior.

Trabajo familiar

ART. 5. — Los patronos, habilitados o interesados directos de la explotación rural y miembros de su familia, que residan permanentemente en la misma o dependan de ellos para su regular subsistencia, podrán tomar parte en cualquiera de las tareas de aquélla e integrar total o parcialmente los equipos de trabajo.

Igualmente podrá hacerlo el personal estable,⁶ comprendido en el régimen legal del trabajo del peón, quien lo hará en las condiciones y con las remuneraciones establecidas para la zona.

ART. 6. — Los patronos, habilitados o interesados directos de la explotación rural que posean medios propios de transporte, y siempre que estuvieren registrados a su nombre en los municipios de la zona, podrán utilizarlos libremente en la conducción de sus cosechas o productos, pudiendo intervenir en las tareas respectivas miembros de su familia o personal permanente, en la forma establecida en el artículo anterior.

Fijación de salarios

ART. 7. — El salario a destajo o jornal diario de las personas ocupadas en las tareas rurales será fijado por el Instituto Nacional de las Remuneraciones, creado por ley N° 12.921,⁷ y deberá permitir satisfacer en cada zona, al obrero y a su familia, sus necesidades vitales y estar en relación con la importancia de las labores que realice y el valor del producto en el mercado interno.

ART. 8. — Al fijarse los salarios del personal comprendido en esta ley, se incluirá en el monto de los mismos la parte proporcional de sueldo anual complementario.

de Zona debe informar detalladamente a la Comisión Nacional las causales del retardo dentro de los cinco días (art. 11 D. R.).

⁶ A los efectos de esta norma, se entiende por "estable" aquel que "al integrarse el equipo para efectuar una tarea determinada o extraordinaria se ha desempeñado ya en las demás tareas de la explotación rural en forma permanente, formando parte del personal estable necesario para el desenvolvimiento normal de la actividad rural". Sin embargo, "para que sea dado considerar al personal como *estable* tendrá que haber prestado servicios al empleador un período *continuado* no menor de tres meses" (arts. 21 y 22 D. R.).

⁷ Como se ha recordado en su lugar (V. Decreto 33.302/45), el Instituto Nacional de las Remuneraciones no ha sido organizado hasta la fecha de este libro, por lo que deberá estarse a lo previsto en el art. 16, es decir, que las Comisiones locales tienen por ley la facultad de fijar las remuneraciones.

Autoridades de aplicación

ART. 9. — Será autoridad de aplicación de la presente ley la Secretaría de Trabajo y Previsión, la que podrá requerir la colaboración de las oficinas técnicas pertinentes.

Obligaciones y sanciones

ART. 10. — Será obligación del obrero acatar las órdenes del patrono, respetarlo y realizar sus tareas con diligencia, cuidar del material que se le confía, velando por su conservación y buen funcionamiento.

Si el obrero no diere cumplimiento a las obligaciones establecidas en el párrafo anterior, el patrono tendrá derecho a rescindir el contrato de trabajo.

ART. 11. — Los patronos que abonaren salarios inferiores a los fijados por la comisión, o que infringieren cualquier otra disposición de esta ley, serán penados con multa de \$ 50 $\frac{m}{n}$. a \$ 500 $\frac{m}{n}$. por cada persona e infracción, duplicándose en caso de reincidencia, sin que esta multa afecte el derecho del personal para deducir las acciones judiciales pertinentes.

ART. 12. — La aplicación de las multas no exime al patrono de la obligación de pagar al obrero la diferencia entre el salario abonado y el que le correspondiera.

ART. 13. — Para la aplicación y cobro de las multas se seguirá el procedimiento establecido en la ley N° 11.570, en la Capital Federal y territorios nacionales; y en las provincias, el que indicaren las reglamentaciones respectivas.

Orden público

ART. 14. — Las disposiciones de la presente ley son de orden público, y será nula y sin ningún valor toda convención de partes que altere, modifique o anule los derechos y obligaciones determinados en la misma.

Fondos

ART. 15. — Los fondos que demande el cumplimiento de esta ley se tomarán de los recursos asignados al Instituto Nacional de las Remuneraciones.

Disposiciones transitorias

ART. 16. — Mientras no fueren establecidas las retribuciones por el Instituto Nacional de las Remuneraciones,⁸ deberán ser fijadas por las comisiones paritarias locales. La propuesta será elevada a la Comisión Nacional, la que deberá pronunciarse en el término improrrogable de quince días de recibida la misma. Si ésta no formulare observaciones dentro de este plazo, se considerará aprobada.

⁸ Véase la nota anterior.

PARTE III

REGLAMENTACION GENERAL DEL CONTRATO DE TRABAJO



1. — *Limitación de la jornada (ley 11.544).*
2. — *Cierre de establecimientos comerciales (ley 11.837).*
3. — *Descanso dominical (ley 4.661).*
4. — *Sábado inglés (ley 11.640).*
5. — *Otros descansos obligatorios y remuneraciones especiales.*
6. — *Vacaciones anuales remuneradas (decreto-ley 1.740/45).*
7. — *Salario vital, básico y anual. Instituto Nacional de las remuneraciones (decreto-ley 33.302/45).*
8. — *Modalidades para el pago del salario (ley 11.278).*
9. — *Retenciones sobre las remuneraciones (decreto-ley 16.312/44).*
10. — *Inembargabilidad de sueldos, jubilaciones y pensiones (ley 9.511).*
11. — *Suspensión y cesantía de los trabajadores (arts. 66 y 67 del decreto-ley 33.302/45).*
12. — *Prohibición de despido por causa de matrimonio (ley 12.383).*
13. — *Servicio militar (decreto-ley 29.375/44).*

1. — LIMITACION DE LA JORNADA

Ley N° 11.544 *

(Sancionada el 29 de agosto 1929 y promulgada el 12 de setiembre 1929)

ARTÍCULO 1. — La duración del trabajo no podrá exceder de ocho horas diarias o ¹ cuarenta y ocho semanales para toda persona ocupada por cuenta

* La limitación de la jornada de trabajo instituída por el Congreso argentino en 1929 mediante la ley 11.544 cuyo texto se incluye en esta parte, está precedida de numerosas iniciativas, tanto en el orden interno como en el internacional. Sobre lo primero baste con recordar que la primera ley sobre mujeres y menores, limitó la jornada a 8 horas (art. 5º, ley 5.291). La ley 11.317 fijó la jornada de 8 horas para las mujeres y la de 6 para los menores de 18 años. En el orden internacional las luchas por la reivindicación de la jornada de 8 horas en la industria se confunden directamente con los más crueles episodios, entre los cuales cabe recordar por su significado la llamada “masacre de Chicago”, que es uno de los hechos que dieron por origen la institución del 1º de Mayo, como día universal del trabajo. Diremos también que el Tratado de Versalles indicó como de “importancia particular y urgente”, la “adopción de la jornada de 8 horas o de la semana de 48 horas como mínimo como fin a obtener donde no haya sido obtenido todavía” (art. 427, ap. 4). En el mismo Tratado de Paz se fijó como primer punto a considerarse en Primera sesión de la Conferencia de Trabajo que se debía llevar a cabo en Washington en 1919, “la aplicación del principio de la jornada de trabajo o de la semana de 48 horas”. Por eso, el Convenio Internacional sobre el punto, adoptado en 1919 y ratificado por nuestro Congreso en 1933 (ley 11.726) lleva el N° 1.

Para completar esta brevísima reseña señalamos que uno de los aspectos que dificultaron la ratificación del Convenio N° 1 de Washington y la sanción de leyes sobre el punto, fincó en la determinación de lo que debe entenderse por “tiempo de trabajo”, o mejor, por “tiempo *efectivo* de trabajo”. En la Conferencia de Londres de 1925 y mediante otros acuerdos, quedó sentado que debía considerarse “todo el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del empleador” (aunque no trabaje, pues). Así lo explica también el Decreto reglamentario básico de nuestra ley:

“Salvo lo que dispongan los decretos especiales en materia de trabajo de temporada, o en los que por su naturaleza sean intermitentes, se considerará trabajo *real* o *efectivo* el tiempo durante el cual los empleados u obreros de las empresas *deban estar presentes en sus puestos respectivos para ejecutar las órdenes de sus superiores o encargados inmediatos*”. Agrega esta disposición que: “No se computará en el trabajo el tiempo del traslado del domicilio de los empleados u obreros hasta el lugar en que esas órdenes fueran impartidas, ni los descansos normales intercalados y las interrupciones apreciables en el trabajo, durante las cuales no se les exija ninguna prestación y *puedan disponer de su tiempo*” (art. 1º “in-fine”, D. R. 16.115/33).

La ley 11.544 tuvo en cuenta el proyecto presentado en 1919 por el diputado Leonidas Anastasi, en el cual se tomaron los principios que, por entonces, se acababan de adoptar en Washington. Mendoza y Córdoba tenían antes que la Nación normas sobre jornada de 8 horas.

¹ El Convenio n° 1 de Washington dice “y” en lugar de “o”. Ello dió lugar a diversas interpretaciones. Pero debe entenderse que toda polémica sería ahora inope-

ajena² en explotaciones públicas o privadas, aunque no persigan fines de lucro.

No están comprendidos en las disposiciones de esta ley los trabajos agrícolas, ganaderos³ y los servicios domésticos,⁴ ni los establecimientos en que trabajen solamente miembros de la familia del jefe, dueño, empresario, gerente, director o habilitado principal.⁵

ART. 2. — La jornada de trabajo nocturno⁶ no podrá exceder de siete horas, entendiéndose como tal la comprendida entre las veintiuna y las seis horas. Cuando el trabajo deba realizarse en lugares insalubres en los cuales la viciación del aire o su compresión, emanaciones o polvos tóxicos permanentes, pongan en peligro la salud de los obreros ocupados, la duración del trabajo no excederá de seis horas diarias o treinta y seis semanales.⁷ El Poder Ejecutivo determinará, sea directamente o a solicitud de parte interesada y previo informe de las reparticiones técnicas que correspondan, los casos en que regirá la jornada de seis horas.

rante una vez ratificado por el Congreso el mencionado convenio (ley 11.726), y de haberse adoptado también el descanso en la tarde del sábado (ley 11.640), debido a que la norma internacional ratificada, autorizó de una manera expresa la extensión de la jornada normal en tal supuesto hasta nueve (9) horas como máximo (V. art. 2º, inc. b del Convenio). En la relación armónica de las distintas normas adaptadas en tiempos sucesivos, es que debe considerarse legítima una jornada entre los topes de 8 y 9 horas. En general, la práctica observa jornadas de 8 h. 20' durante 5 días, y de 5 a 6 en la mañana del sábado, sin exceder el límite de las 48 horas semanales; sólo posible en las hipótesis que se mencionarán "infra". (V. art. 1º inc. a, D. R. 16.115/33). Sobre la duración del trabajo de las mujeres, menos y aprendices, véanse leyes 11.317, 11.932, 12.921 y 13.524, reproducidas "infra".

² La norma dice "Para toda persona ocupada por cuenta ajena". El Convenio nº 1 de Washington (ratificado por ley 11.726), sólo comprendía a los establecimientos *industriales* (art. 2º). El *comercio* fué incluido recién en el Convenio nº 30 de Ginebra, de 1930.

La reglamentación básica entiende como "*trabajo por cuenta ajena*", el efectuado por las personas que aunque tengan como única remuneración una participación en la empresa, no puedan considerarse como patrones de su trabajo en atención al monto de la participación y a la dependencia en que se encuentran para la regulación de sus tareas" (art. 4º D. R. 16.115/33).

³ Sin embargo, véase sobre el particular lo dispuesto en el art. 8º del Estatuto del peón de campo (D. 28.169/44, Ley 12.921).

⁴ El servicio doméstico continúa excluido de todas las leyes laborales de nuestro país, con la única excepción del derecho al sueldo anual complementario acordado por el art. 2º de la ley 12.919, cuyo texto se reproduce más adelante. — Véase la caracterización que del "servicio doméstico" ha hecho el D. R. 16.117/33, "infra", en nota al art. 4º de la ley 4.661 sobre descanso dominical.

⁵ Se entiende por "miembro de la familia", las personas vinculadas por parentesco legítimo o natural, dentro de los siguientes grados: ascendientes, descendientes, cónyuges y hermanos; por "habilitado principal" se considera la persona que posea la condición jurídica de "factor" según los arts. 132 y 133 del C. de Comercio (arts. 6 y 7 del D. R. 16.115/33); debidamente inscripto (norma citada).

⁶ Cuando se alternen horas diurnas y nocturnas, "cada una de las horas trabajadas comprendidas entre las 21 y las 6, valdrá a los efectos de completar la jornada de ocho horas, como una hora y ocho minutos" (Art. 9, D. R. 16.115/33). — Sobre trabajo nocturno en las panaderías, véase ley 11.338 y sus enmiendas.

Véase, además, lo dispuesto por ley 11.877 sobre cierre del comercio.

⁷ "Si se alterna el trabajo insalubre con trabajo salubre, cada hora trabajada en los primeros se considerará como una hora y treinta y tres minutos" (Art. 8, D. R. 16.115/33). El cálculo daría, sin embargo, una hora y veinte minutos.

ART. 3. — En las explotaciones comprendidas en el artículo 1° se admiten las siguientes excepciones:

- a) Cuando se trate de empleos de dirección o vigilancia;⁸
- b) Cuando los trabajos se efectúen por equipos,⁹ la duración del trabajo podrá ser prolongada más allá de las ocho horas por día y cuarenta y ocho semanales, a condición de que el término medio de las horas de trabajo sobre un período de tres semanas a lo menos, no exceda de ocho horas por día o de cuarenta y ocho horas semanales.
- c) En caso de accidente ocurrido o inminente, o en caso de trabajo de urgencia a efectuarse en las máquinas, herramientas o instalaciones, o en caso de fuerza mayor, pero tan sólo en la medida necesaria para evitar que un inconveniente serio ocurra en la marcha regular del establecimiento y únicamente cuando el trabajo no pueda ser efectuado durante la jornada normal, debiendo comunicarse el hecho de inmediato a las autoridades encargadas de velar por el cumplimiento de la presente ley.

ART. 4. — Los reglamentos del Poder Ejecutivo pueden fijar por industria, comercio y oficio y por región:

- a) Las excepciones permanentes admisibles para los trabajos preparatorios o complementarios que deban necesariamente ser ejecutados fuera del límite asignado al trabajo general del establecimiento o para ciertas categorías de personas cuyo trabajo sea especialmente intermitente;
- b) Las excepciones temporarias admisibles para permitir a las empresas hacer frente a las demandas extraordinarias de trabajo.

Para acordar estas autorizaciones se tendrá en cuenta el grado de desocupación existente.

ART. 5. — Todas las reglamentaciones y excepciones deben hacerse previa consulta a las respectivas organizaciones patronales y obreras, y en ellas se determinará el número máximo de horas suplementarias que ha de autorizarse en cada caso.

El tipo de salario para esas horas suplementarias será aumentado por lo menos en un 50 % en relación al salario normal y en un 100 % cuando se trate de días feriados.¹⁰

ART. 6. — Para facilitar la aplicación de esta ley, cada patrón deberá:

- a) Hacer conocer por medio de avisos colocados en lugares visibles en

⁸ Se consideran empleados de *dirección* o *vigilancia*: el jefe, gerente, director o habilitado principal o los altos empleados administrativos o técnicos que los sustituyan; subgerente; profesionales liberales; personal de secretaría; jefes o subjefes de sección, departamentos, taller, equipos, máquinas, calderas; capataces, apuntadores, inspectores; cobradores o investigadores de cobranzas y corredores remunerados exclusivamente a comisión" (Art. 11, D. R. 16.115/33).

⁹ Por *equipo* se entiende "Un número cualquiera de empleados u obreros cuya tarea comience y termine a una misma hora en trabajos en que, por su naturaleza, no admitan interrupciones; y *b*) un número cualquiera de empleados u obreros cuya tarea esté en tal forma coordinada que el trabajo de unos no pueda realizarse sin la cooperación de los demás" (Art. 10 D. R. 16.115/33).

¹⁰ Sobre este aspecto, véanse "infra" las disposiciones sobre remuneración en días festivos.

su establecimiento o en cualquier otro sitio conveniente las horas en que comienza y termina el trabajo, o si el trabajo se efectúa por equipos. Las horas en que comienza y termina la tarea de cada equipo, serán fijadas de tal modo que no excedan los límites prescriptos en la presente ley, y una vez modificadas, regirán en esa forma, no pudiendo modificarse sin nueva comunicación hecha con la anticipación que determine el Poder Ejecutivo;

b) Hacer conocer de la misma manera los descansos acordados durante la jornada de trabajo y que no se computan en ella;

c) Inscribir en un registro todas las horas suplementarias de trabajo hechas efectivas a mérito de lo dispuesto por los artículos 3, 4 y 5 de esta ley.

ART. 7. — Las prescripciones de esta ley pueden ser suspendidas total o parcialmente por decreto del Poder Ejecutivo Nacional en caso de guerra o circunstancias que impliquen un peligro inminente para la seguridad pública.

ART. 8. — Las infracciones a las prescripciones de esta ley serán reprimidas con multas de diez a cincuenta pesos por cada persona objeto de una infracción, cuyo producido se destinará a los fondos de instrucción primaria nacional o provincial, según el caso.¹¹

ART. 9. — Son autoridades de aplicación de la presente ley en la Capital Federal y Territorios Nacionales el Departamento Nacional del Trabajo, y en las provincias las que determinen los respectivos gobiernos.

ART. 10. — Los representantes de la autoridad de aplicación tienen facultad para penetrar en los establecimientos a que se refiere esta ley, para verificar las infracciones, y pueden requerir la cooperación de la policía.

ART. 11. — Sin perjuicio de las facultades de la autoridad de aplicación, tienen personería para denunciar y acusar a los infractores además de las personas damnificadas, las asociaciones obreras o patronales, por intermedio de sus comisiones directivas.

ART. 12. — Esta ley se tendrá por incorporada al Código Civil y entrará en vigencia a los seis meses de promulgada.

¹¹ El destino del importe de las multas, fué modificado por ley 11.672, incluída "infra".

2. — CIERRE DE ESTABLECIMIENTOS COMERCIALES

Ley N° 11.837 *

(Sancionada el 5 de julio de 1934 y promulgada el 16 de julio de 1934)

ARTÍCULO 1. — Queda prohibido en la Capital Federal y Gobernaciones Nacionales ocupar después de la hora veinte y antes de la hora seis, desde el 1º de abril hasta el 30 de setiembre, y después de la hora veintiuna y antes de la hora siete desde el 1º de octubre hasta el 31 de marzo, al personal de venta, expedición y oficinas de los establecimientos comerciales con despacho al público, a cuyo efecto dichos establecimientos deberán permanecer cerrados entre las horas antes establecidas, salvo en los casos de excepciones autorizadas por esta ley.

ART. 2. — La hora legal de cierre de las casas de comercio no impide que terminen de ser atendidos los pedidos anteriores de los clientes que se encuentren dentro del local, siempre que no se prolongue el servicio más de media hora después del cierre.

ART. 3. — Queda prohibida, durante las horas de cierre, la venta ambulante o en la vía pública de artículos habitualmente vendidos en los establecimientos que comprende esta ley.

ART. 4. — Las excepciones de horario acordadas por esta ley no implican excepción alguna en cuanto al tiempo de ocupación de las personas comprendidas en las Leyes 11.317 y 11.544, fuera de las establecidas en dichas leyes.

ART. 5. — En todo establecimiento comprendido en las disposiciones de esta ley, deberá fijarse en sitio visible, en forma que facilite su lectura, una o más planillas con el nombre y clase de ocupación de cada una de las personas que trabajan en el mismo, el horario del trabajo que cada una desempeña y su rotación eventual, los respectivos intervalos para las comidas, y los días y horas de descanso en compensación de los trabajos extraordinarios.

ART. 6. — Las infracciones serán penadas, la primera vez con una multa de veinte a cien pesos moneda nacional por cada persona objeto de la infracción; en caso de reincidencia se duplicará el monto.

ART. 7. — La aplicación de esta ley queda a cargo de las autoridades municipales en cada localidad, como agentes del Departamento Nacional del Trabajo, con la cooperación de la autoridad policial.

* La primera ley que intentó reglamentar el cierre uniforme fué la 11.320, del 29 de mayo de 1925. Pero P. Ejecutivo la vetó por entender que, al ser dictada con efectos para todo el país, vulneraba poderes reservados a las Provincias.

ART. 8. — Siempre que se dediquen exclusivamente a la venta de mercaderías o prestación de los servicios que su nombre indica, podrán permanecer abiertos:

a) Hasta la hora veintidós desde el 1º de abril hasta el 30 de setiembre y hasta la hora veintitrés desde el 1º de octubre hasta el 31 de marzo, los días sábados y vísperas de feriados, comprendidos en la Ley de Descanso Dominical: los comercios de peluquerías y anexos;

b) Hasta las mismas horas determinadas en el párrafo anterior, los almacenes de comestibles de venta por menor, que no tengan despacho de bebidas;

c) Hasta la hora una desde el 1º de abril hasta el 30 de septiembre y hasta la hora dos desde el 1º de octubre hasta el 31 de marzo: los bares, cafés, confiterías y bomboneras, los puestos de venta de periódicos, las casas de venta en remate de muebles y objetos de arte, incluso los remates fuera de los locales de dichas casas. La venta de libros, siempre que después de la hora veinte esté exclusivamente atendida por sus dueños, previa autorización del Departamento Nacional del Trabajo;¹

d) Durante toda la noche: los comercios de restaurantes, hoteles, casas de comida, lecherías, diarios y servicios fúnebres, quedándoles prohibido bajo la pena establecida por el artículo 6 vender mercaderías que no hayan de ser consumidas en el mismo local.

ART. 9. — La venta al por mayor y la expedición en los mercados distribuidores pueden iniciarse con la anticipación que autoriza la reglamentación según los casos, la cual no podrá exceder de tres horas.

ART. 10. — Las farmacias que estén de turno los días domingo de acuerdo a lo dispuesto en la ley de descanso dominical y su reglamentación, podrán permanecer abiertas durante la semana correspondiente desde la hora veinte hasta la hora veintidós, y atenderán también a puertas cerradas el despacho nocturno en el mismo período.

Las demás farmacias podrán atender el despacho nocturno siempre que el personal a su cargo trabaje en las condiciones de las Leyes 11.317 y 11.544 o se compruebe que dicho despacho queda exclusivamente a cargo del patrón.

ART. 11. — El Poder Ejecutivo Nacional podrá fijar, para una o más Gobernaciones Nacionales, la hora general de cierre, cuidando de no alterar el tiempo legal de ocupación de las personas empleadas.

ART. 12. — La autoridad policial deberá cooperar con el Departamento Nacional del Trabajo² en la aplicación de esta ley, comunicándole inmediatamente, en cada caso, las infracciones que compruebe su personal de servicio y las actas que correspondan.

ART. 13. — Para la aplicación de las multas se seguirá el procedimiento establecido por la Ley 11.570.³

^{1,2} Ahora Ministerio de Trabajo y Previsión (ley Nº 13.529).

³ Téngase en cuenta —además— lo previsto por la ley nº 12.948 sobre competencia de los Tribunales del Trabajo de la Capital Federal, cuyo texto se incluye en el apartado VIII del presente volumen.

3. — DESCANSO DOMINICAL

Ley N° 4.661 *

(Sancionada el 31 de agosto de 1905, promulgada el 6 de setiembre de 1905 y completada por las leyes 9.104 y 12.265)

ARTÍCULO 1. — En la Capital de la República y en los Territorios Nacionales¹ queda prohibido el domingo el trabajo material² por cuenta ajena,³ y el que se efectúe con publicidad por cuenta propia,⁴ en las fábricas, talleres, casas de comercio y demás establecimientos o sitios de trabajo,⁵ sin más excepciones que las expresadas en esta ley y en los reglamentos que se dictaren para cumplirla.

1º Los trabajos que no sean susceptibles de interrupciones, por la índole de las necesidades que satisfacen, por motivos de carácter técnico o por razones que determinen grave perjuicio al interés público o a la misma industria, sin necesidad de autorización especial, según especificación que de unos y otros harán los reglamentos;

ART. 2. — Serán exceptuadas de esta prohibición, de acuerdo con las especificaciones y reglamentos que dicte el Poder Ejecutivo:

2º Los trabajos de reparación o limpieza, indispensables para no interrumpir con ellos las faenas de la semana, en establecimientos industriales;

* Esta fué la primera ley dictada por el Congreso en amparo directo de la clase trabajadora del país.

1 La frase impresa en bastardilla, fué agregada por la ley 9.104 del 12 de agosto de 1913. Primitivamente, el descanso rigió tan sólo en la Capital Federal. La ley 9.105 del 14 de agosto de 1913, declaró comprendidos en la prohibición de este artículo, los días 25 de Mayo y 9 de Julio y la ley 11.640 sobre "sábado inglés" declaró comprendidos en la prohibición de la norma que anotamos, a los días sábado después de las trece horas. La provincia de Buenos Aires adoptó el descanso dominical por ley del 7 de enero de 1908, y más adelante, las demás provincias.

2 "Se entiende por trabajo material todo empleo de la actividad humana en que predomine el ejercicio de las facultades físicas, o, prevaleciendo las facultades intelectuales, sean meramente subalternas las funciones que se realicen" (art. 3º D. R. 16.117/33).

3 Por cuenta ajena es "el efectuado por personas que aunque tengan como única remuneración una participación de la empresa no pueden considerarse como patrones de su trabajo en atención al monto de la participación y de la dependencia en que se encuentran para regular sus tareas" (art. 4º inc. a) D. R. 16.117/33).

4 "Es trabajo material por cuenta propia realizado con publicidad, siempre que produzca ganancias o sea ejercicio de un comercio, negocio o industria: el que se realice en la vía o lugares públicos o pueda observarse desde ellos, el que por otras manifestaciones sea públicamente perceptible e implique una propaganda encubierta; el que por afluencia de personas al lugar donde se ejecuta implique el conocimiento generalizado de la actividad por el público (art. 5º inc. b, D. R. 16.117/33).

5 El Convenio n° 14 de Ginebra (de 1921, ratificado por ley 12.232) sólo se refería a la industria (arts. 1º y 2º).

3º Los trabajos que eventualmente sean perentorios por inminencia de daño, por accidentes naturales o por otras circunstancias transitorias que sea menester aprovechar.

En todo caso, los reglamentos determinarán el descanso semanal de los comprendidos en las excepciones.

ART. 3. — Ninguna excepción respecto a la obligación del descanso hebdomadario será aplicable a las mujeres y a los menores de 16 años.⁶

ART. 4. — Las prescripciones de esta ley no se aplicarán a las personas del servicio doméstico.⁷

*Los trabajos en motores fijos o movibles y su conducción, no serán considerados como servicio doméstico.*⁸

ART. 5. — En los días domingo permanecerán cerradas las casas de expendio de bebidas.

ART. 6. — Las infracciones de esta ley se presumirán imputables a los patrones, salvo prueba en contrario, y serán *reprimidas con multa de diez a cincuenta pesos por cada persona ocupada en el respectivo establecimiento, con un mínimo total de cincuenta pesos.*

*Si éste fuera atendido exclusivamente por el dueño, la multa será doble.*⁹

ART. 7. — La presente ley empezará a regir a los noventa días de su promulgación.

4. — SABADO INGLES

Ley N° 11.640

(Sancionada el 29 de setiembre de 1932 y promulgada el 7 de octubre de 1932)

ARTÍCULO 1. — Decláranse comprendidos en la prohibición del artículo 1 de la Ley 4661 a los días sábado después de las trece horas.

⁶ Siempre se ha considerado que donde la norma dice "hebdomadario" debe leerse "dominical" en mérito a las personas a que se refiere. El reglamento utiliza esta última expresión (art. 5º D. R., 16.117/33).

⁷ El servicio doméstico sólo tiene derecho al sueldo anual complementario (art. 2º ley 12.919). Se considera servicio doméstico "el estado de personas a sueldo, al servicio de otras personas o familias, con el objeto de consagrarles su cuidado y su trabajo y sin que puedan ser dedicadas a fines de lucro, comercio o industria (art. 6º D. R. 16.117/33).

⁸ El párrafo impreso en bastardilla fué agregado por la ley 12.265, cuya primera sanción del 30 set, 1935, fué observada por el P. Ejecutivo en mensaje del 15 oct. 1935, por lo que el Congreso insistió en su sanción el 31 de dic. de 1936. Esta disposición alude especialmente a los chóferes particulares, cuyo estatuto especial puede verse "infra".

⁹ Texto así modificado por el art. 4º de la ley 11.640.

ART. 2. — Las personas ocupadas en los trabajos para los cuales el artículo 2 in fine, de la misma ley, autoriza el descanso semanal, no podrán ser ocupadas después de la hora trece de la víspera de dicho día de descanso.

ART. 3. — El Poder Ejecutivo reglamentará los casos a que se refiere el artículo anterior, en concordancia con la Ley 11.544.

ART. 4. — Las infracciones a esta ley y a la Ley 4661 serán reprimidas con multa de diez a cincuenta pesos por cada persona ocupada en el respectivo establecimiento, con un mínimo total de cincuenta pesos.

Si éste fuera atendido exclusivamente por el dueño, la multa será doble.

ART. 5. — Las personas comprendidas en los beneficios de la presente ley no sufrirán rebajas de los sueldos o salarios como consecuencia de la aplicación de la misma.

5. — OTROS DESCANSOS OBLIGATORIOS

Ley N° 9105

(Sancionada el 12 de agosto de 1913 y promulgada el 14 de agosto de 1913, modificada por Decreto 10.991/44, ratificado por la Ley 12.921)

ARTÍCULO 1. — Declárase comprendido en la prohibición que establecen las leyes de la República sobre descanso, con las excepciones que las mismas determinan, los días 1° de Mayo, 25 de Mayo, 20 de Junio, 9 de Julio y 12 de Octubre.

ART. 2. — El Estado y los dadores de trabajo, abonarán a todo su personal que no gozare de la remuneración respectiva, el salario correspondiente a los días de fiesta señalados en el artículo 1, aun cuando coincidieran en domingo y no hubiesen prestado trabajo.

ART. 3. — Las infracciones a este decreto se presumirán imputables a los empleadores, salvo prueba en contrario, y serán penadas con cien pesos de multa por persona e infracción, y los reincidentes con doble multa o quince

¹ Sancionada el día 12 de agosto de 1913 y promulgada el 14 del mismo mes, la ley 9.105, declaró comprendidos en la prohibición del artículo 1° de la ley 4661 a los días 25 de Mayo y 9 de Julio. Además, la ley 11.048, dispuso prohibir el juego de carreras en los mencionados días. Esta última ley fué promulgada de conformidad con lo dispuesto por el art. 70 de la Constitución.

Días feriados según el decreto 16.115/33. Este decreto, reglamentario de la jornada de trabajo, dispuso, en su art. 13, 2° párrafo *in fine*, lo siguiente: "Son feriados los días domingo, 25 de Mayo, 9 de Julio, 1° de Mayo, 1° de Enero y 25 de Diciembre".

Feriados establecidos por otras disposiciones. El 20 de Junio (Día de la Bandera) fué instituido por ley nacional 12.631, de fecha 9 de junio de 1938; el día 12 de Agosto

días de arresto. El importe de las multas se depositará a la orden de la Secretaría de Trabajo y Previsión.

ART. 4. — El presente decreto regirá en todo el territorio de la República y se aplicará a partir de la fecha de su promulgación, modificándose todas las disposiciones que se opongan al mismo.

REMUNERACION ESPECIAL

(Decreto 19.521/44, modificado por el Decreto 24.252/44 y por la ley 13.620, sancionada el 15 de junio de 1949, publicada el 2 de julio de 1949)

ARTÍCULO 1. — El Decreto N° 10.991 se aplicará en todo el territorio de la República a partir del 29 de abril de 1944 y de conformidad con las siguientes disposiciones reglamentarias.

ART. 2. — Los dadores de trabajo, aun cuando se tratare de personas de derecho público,¹ sin más excepciones que las que establecen las leyes de descanso dominical, están comprendidas dentro del régimen del Decreto N° 10.991 y de la presente reglamentación.

ART. 3. — El personal remunerado por día o a destajo, perteneciente a fábricas, talleres, casas de comercio y demás establecimientos o sitios de trabajo, que en virtud de lo dispuesto en el artículo 1 del Decreto N° 10.991 se viera impedido de trabajar en los días que el mismo señala, tendrá derecho

(Aniversario de la Reconquista y Defensa de Buenos Aires) se declaró feriado nacional por la ley 12.831, de 9 de agosto de 1946; el día Aniversario de la muerte del General don José de San Martín, 17 de Agosto, fué declarado feriado nacional por disposición de la ley 12.387 (16 de agosto de 1938). El Día de la Raza, 12 de Octubre, fué instituido por decreto del P. E. de la Nación de fecha 4 de octubre de 1916 y el día 17 de Octubre, aniversario del movimiento popular de 1945, fué declarado feriado nacional por ley 12.868, sancionada el día 2 de octubre de 1946.

Feriado bancario. Por decreto del P. E. Nacional de fecha 24 de diciembre de 1946 n° 24.144, se declaró feriado bancario, en todo el territorio de la Nación, el día 31 de Diciembre, estableciéndose en su artículo 4° que el P. E. elevará oportunamente al H. Congreso de la Nación un proyecto de ley tendiente a hacer extensivo al 31 de Diciembre de cada año, cuando sea hábil, el feriado establecido.

Día del aprendiz (3 de Junio). El P. E., mediante el decreto 8.487, de fecha 23 de abril de 1945, estableció el Día del Aprendiz, a celebrarse en todo el territorio de la República el día 3 de Junio. En dicha fecha, todos los establecimientos industriales deberán dar asueto a su personal de aprendices, sin perjuicio de su retribución habitual (arts. 1° y 2°).

¹ Para la Administración pública, según el art. 3° del Decreto n° 11.519/50, son días no laborables únicamente los siguientes: 1° de enero, lunes de Carnaval, Viernes Santo, 1° de Mayo, 25 de Mayo, 9 de Julio, 17 de Octubre, 1° de Noviembre y 25 de diciembre. Sin embargo el Decreto n° 10.127/51 ha agregado: el 6 de enero, Corpus Cristi, 15 de agosto y 8 de diciembre.

a percibir la remuneración correspondiente a esos días, aun cuando coincidieran en domingo.

ART. 4. — El personal a que se refiere el artículo anterior que no trabajara en alguno de los días señalados en el Decreto N° 10.991 por coincidir con el fijado para su descanso semanal de acuerdo con las leyes respectivas, tendrá derecho a percibir el salario correspondiente a ese día.

ART. 5. — Los trabajadores tendrán derecho a percibir la remuneración indicada en los artículos anteriores siempre que hubieren trabajado a las órdenes de un mismo empleador cuarenta y ocho horas o seis jornadas dentro del término de diez días hábiles anteriores al feriado.

Igual derecho tendrán los que hubieren trabajado la víspera hábil del día feriado y continuaran trabajando en cualquiera de los cinco días subsiguientes.

ART. 6. — Para liquidar las remuneraciones se tomará como base el salario correspondiente a una jornada normal de trabajo.

Cuando se tratare de trabajo a destajo se tomará como salario base el promedio de los percibidos en los seis días de trabajo efectivo inmediatamente anteriores al feriado o el que corresponda al menor número de días trabajados.

ART. 7. — Cuando dentro del período de vacaciones estuviere incluido alguno de los días señalados en la presente reglamentación, el empleador abonará el salario correspondiente a ese día aun cuando coincidiera en domingo.

ART. 8. — En caso de accidente o enfermedad los salarios se liquidarán de conformidad con lo que establecen las leyes respectivas.

ART. 9. — El pago de los salarios correspondientes a los cinco días declarados feriados por el Decreto N° 10.991, se efectuará en los períodos indicados en el artículo 2 de la Ley 11.278.

ART. 10.⁶ — *Las personas comprendidas dentro de las disposiciones de la Ley 12.713, estarán sujetas al siguiente régimen especial:*

a) *Tendrán derecho a percibir los salarios correspondientes a los días indicados por el decreto, los obreros que hayan trabajado para el patrono en la quincena anterior al feriado;*

b) *El salario a abonar será igual a la cantidad que resulte de dividir por veinticinco la suma que arroje la adición de lo percibido por el obrero en la quincena en que esté comprendido el feriado, más lo ganado en la quincena anterior. En ningún caso el salario que deberá abonar un patrono excederá de ocho pesos moneda nacional para el obrero a domicilio, y de doce pesos moneda nacional para el tallerista;*

c)⁷ *El salario deberá hacerse efectivo el día de pago correspondiente a la quincena subsiguiente a aquella en la cual se encuentra comprendido el feriado.*

⁶ Texto conforme al Decreto 24.252/44, ratificado por la Ley 12.921.

⁷ Según la Ley 13.520.

d) *Los obreros del tallerista, cualquiera sea la importancia del taller, estarán sometidos al régimen que determinan los arts. 1º al 10 de este decreto;*

e) *Los talleristas que tengan a su cargo más de tres obreros ayudantes o aprendices y los intermediarios no gozarán de los beneficios acordados por el decreto.*

6. — VACACIONES ANUALES REMUNERADAS *

Decreto N° 1740/45

(Ratificado por ley N° 12.921)

ARTÍCULO 1. — Toda persona que trabaje por cuenta ajena bajo la dependencia de un empleador, sin más excepciones que las establecidas en el presente decreto, gozará de un período mínimo y continuado de descanso anual remunerado de diez días, cuando su antigüedad en el servicio no excediere de cinco años, y de quince días cuando la antigüedad fuere mayor.

ART. 2. — El trabajador, para tener derecho, cada año, al beneficio establecido en el artículo anterior, deberá haber prestado servicios durante la mitad, como mínimo, de los días hábiles comprendidos entre el 1º de enero y el 31 de diciembre.

ART. 3. — A los efectos de la determinación de los períodos de descanso, la antigüedad en el contrato de trabajo no se modificará por la sustitución del empleador.

* Es éste el más amplio en cuanto a su ámbito de validez personal, pero no el único sistema legal que instituye las vacaciones anuales remuneradas. Es el más amplio porque se refiere "a toda persona que trabaje por cuenta ajena bajo la dependencia de un empleador..." (art. 1º), sin más excepción que las previstas en el mismo, es decir: el personal administrativo (que lo tiene en virtud de otros regímenes nacionales, provinciales o municipales) y el servicio doméstico (art. 9º). Este último sólo tiene, como se explica en otra nota, el derecho al sueldo anual complementario. El primer sistema que instituyó las vacaciones con el carácter de obligatorio, fué el de la Ley 11.729 que se anota en el apartado VI de este volumen. El comprende a los empleados y obreros del comercio y de la industria. Pero, en cambio, concede hasta un máximo de treinta días (según antigüedad) es decir, hasta un lapso doble al que norma —como máximo— este sistema general. A pesar de ello, la ley nueva ha venido a esclarecer muchos aspectos dudosos y antes no previstos, como los que contemplan los arts. 7º, 8º y 12. Por lo demás, este sistema no modifica el derecho más favorable que, por virtud de otras leyes o convenios hubiesen sido acordados a los trabajadores (art. 10).

Sobre las vacaciones de los empleados y obreros del comercio y de la industria, véase art. 156 de la ley 11.729 y su actual doctrina y jurisprudencia.

Respecto de los menores, el art. 9º del decreto 32.412/45, ratificado por la ley 12.921. Sobre el peón de campo, el art. 22 del decreto 28.169/44 - Ley 12.921; sobre periodistas profesionales, el art. 35, ley 12.908 según ley 13.503; encargados de casas de renta, art. 3º ley 12.981 y sus enmiendas posteriores, etc.

ART. 4. — El principal deberá conceder el goce de las vacaciones de cada año dentro del período comprendido entre el 1º de octubre al 30 de abril del año subsiguiente.

La fecha de iniciación de las vacaciones deberá ser comunicada por escrito con una anticipación no menor de quince días, a la autoridad de aplicación y al trabajador.

ART. 5. — La autoridad de aplicación, mediante resolución fundada, podrá autorizar la concesión de vacaciones en períodos distintos a los fijados en el artículo anterior, cuando así lo requiera la característica especial de la actividad de que se trate.

ART. 6. — El salario que debe pagar el empleador por cada día de vacación se obtendrá dividiendo por treinta el importe de los sueldos mensuales.

En caso de salario diario, por hora, o a destajo, se pagará el salario correspondiente a una jornada normal de trabajo efectivo por cada día de vacación, ya sea hábil o feriado.

Cuando se hubiere convenido comisiones, éstas se apreciarán, para determinar el salario, de acuerdo al promedio de los últimos seis meses.

Se entenderá como remuneración todo beneficio en dinero o en especie que perciba o goce el trabajador.

Los salarios correspondientes a las vacaciones deberán ser satisfechos a la iniciación de las mismas.

ART. 7. — Cuando el trabajador se hubiere desempeñado durante el término mínimo a que se refiere el artículo 2, y se produjera por cualquier causa la rescisión del contrato de trabajo, tendrá derecho a percibir del empleador una indemnización equivalente al salario correspondiente al período de descanso proporcional a la fracción del año trabajado.

ART. 8. — Si el trabajador no hubiere gozado de vacaciones en el año anterior al de la rescisión del contrato por no haber prestado servicios en el tiempo mínimo establecido en el artículo 2, tendrá derecho al cobro de las remuneraciones equivalentes al período de descanso proporcional al tiempo trabajado, siempre que dentro de los últimos 365 días hubiere trabajado como mínimo la mitad de los días hábiles existentes en ese período.

ART. 9. — Las prescripciones del presente decreto no se aplicarán a los empleados u obreros dependientes de instituciones nacionales, provinciales o municipales, ni a las personas del servicio doméstico.

ART. 10. — Lo dispuesto en el presente decreto no modifica el derecho más favorable que acuerdan a los trabajadores otras disposiciones legales o convencionales.

ART. 11. — La Secretaría de Trabajo y Previsión o la autoridad que haga sus veces en las respectivas jurisdicciones vigilarán el cumplimiento del presente decreto.

ART. 12. — Si vencido el tiempo para conceder las vacaciones que establece el artículo 1º, el empleador no las hubiera concedido, el trabajador hará uso de ese derecho a partir del 15 de abril, sin perjuicio de la procedencia de las penalidades establecidas en el artículo 13.

ART. 13. — Los empleadores que no dieran cumplimiento a las disposiciones del presente decreto se harán pasibles de una multa de veinte a doscientos pesos por persona en infracción, que impondrá la Secretaría de Trabajo y Previsión, o la autoridad que haga sus veces, de conformidad con el procedimiento establecido en la Ley 11.570 en la Capital Federal y Territorios Nacionales o análogos en otras jurisdicciones.

ART. 14. — Transitorio.

7. — SALARIO VITAL, BASICO Y ANUAL

INSTITUTO NACIONAL DE LAS REMUNERACIONES

Decreto N° 33.302/45

(Dictado el 20 de diciembre de 1945, publicado el 31 de diciembre de 1945 y ratificado por la ley 12.921)

TÍTULO I

CAPÍTULO ÚNICO

*De la creación y fines del Instituto Nacional de las Remuneraciones*¹

ARTÍCULO 1. — Todos los sueldos y salarios de los empleados y obreros que realicen sus tareas dentro del territorio de la República Argentina se hallan sujetos a las disposiciones del presente decreto ley.

ART. 2. — A los efectos del presente decreto ley se entiende por sueldo o salario a toda remuneración de servicios en dinero, especies, alimentos, uso

¹ El Instituto Nacional de las Remuneraciones creado por este decreto-ley, no ha sido organizado hasta la fecha, ni parece probable que lo será en lo futuro, en vista de las nuevas tendencias que acusa la política social del gobierno en materia de fijación de salarios. Esto no obstante, nos ha parecido útil reproducir íntegramente el texto del Decreto N° 33.302 debido a que algunos tribunales de justicia se han considerado con facultades para suplantarlo al Instituto mientras aquél no funcione y han resuelto directamente la fijación de salarios en casos litigiosos sometidos a su consideración. Ver p. ej., Sup. Corte de Bs. As., 30 dic. 1949, Rev. D. del T., 1950, p. 350; id., 9 mayo 1950 — con la disidencia de los jueces Moreno Hueyo y Ramírez Gronda— op. cit., 1950, p. 596, etc.)

Se aplica en cambio sin dificultades dignas de consideración, la parte de este decreto-ley que instituyó el sueldo anual complementario (denominado comúnmente aguinaldo) y al cual se refiere el Título IV (arts. 45 a 50).

Con respecto a la denominada "Estabilidad" a que se refiere el Título VII (arts. 66 y 67) si bien los mantenemos en esta parte, volveremos a reproducirlos para ser objeto de anotación en apartado especial dedicado a la suspensión y terminación del contrato de empleo.

de habitación, comisiones, propinas y viáticos, excepto en la parte efectivamente gastada con comprobantes y por empleado u obrero a toda persona que realice tareas en relación de dependencia para uno o varios empleadores, alternativa, conjunta o separadamente, en forma permanente, provisional, transitoria, accidental o supletoria, en:

1º Explotaciones, negocios o actividades agrícolas, ganaderas, agrologánaderas, forestales, mineras, industriales o comerciales de todas clases, sean ellas realizadas por una sola persona o por asociaciones civiles o comerciales, con o sin personería jurídica, sociedades de personas, de capital o de capital e industria y sociedades mixtas, con excepción de los empleados y obreros ocupados en el servicio doméstico, los de las entidades de servicios públicos en cuanto sus leyes de concesiones vigentes las eximan del cumplimiento de las obligaciones de la clase de las establecidas en el presente decreto ley y los de los fiscos nacional, provinciales y municipales y los de las instituciones pertenecientes a los mismos;

2º La explotación de campos o fincas rurales, sea ella efectuada directamente por el dueño o por arrendatario;

3º Actividades que realicen los auxiliares o factores de comercio;

4º Todas las actividades civiles realizadas por una sola persona o por asociaciones, persigan o no fines de lucro y tengan o no personería jurídica.

ART. 3. — Las personas que utilicen a empleados u obreros están obligadas a reconocerles:

- a) Salario vital mínimo;
- b) Salarios básicos;
- c) Sueldo anual complementario.

ART. 4. — Para el cumplimiento de las finalidades establecidas en el presente decreto ley, créase el Instituto Nacional de las Remuneraciones. El instituto tiene por objeto implantar el salario vital mínimo, salarios básicos, intervenir en la fiscalización del pago del sueldo anual complementario e intervenir en la distribución de los beneficios cuando ella sea establecida, de acuerdo con lo dispuesto en los títulos pertinentes. Tendrá, además, las siguientes funciones:

a) Asesorar al Poder Ejecutivo en materia de sueldos y salarios, costo de la vida y nivel de la misma para todos los trabajadores del país, a cuyo efecto contará con las necesarias oficinas especializadas;

b) Establecer en el término más rápido el justo salario por actividad, ramo y profesión, de acuerdo con las características de cada zona;

c) Coordinar su acción con el Instituto Nacional de Previsión Social y otras reparticiones oficiales para velar por el bienestar social del empleado, del obrero y de sus respectivas familias.

ART. 5. — El Instituto Nacional de las Remuneraciones constituye un servicio público de orden social y funcionará como entidad autárquica institucional, con personalidad jurídica e individualidad financiera.

ART. 6. — A los fines establecidos corresponde al instituto:

a) Dirigir y administrar los organismos existentes en toda la República que tengan iguales fines y que pasen a depender de él;

b) Proyectar la legislación que fuese necesaria para el mejor cumplimiento de sus fines;

c) Asesorar a los poderes públicos en las materias de su competencia y solicitar del Poder Ejecutivo la adopción de medidas tendientes al perfeccionamiento de los sistemas de sueldos y salarios vigentes;

d) Recaudar los recursos, disponer la inversión de los fondos y rentas y realizar los actos de administración inherentes a la naturaleza y fines del instituto;

e) Fijar y aplicar los salarios vitales mínimos y escalas de salarios básicos, intervenir en la fiscalización del pago de sueldo anual complementario y, en su oportunidad, en la distribución de los beneficios;

f) Aplicar las demás disposiciones del presente decreto ley.

TÍTULO II

CAPÍTULO I

Organos del Instituto

ART. 7. — Son órganos del Instituto Nacional de las Remuneraciones:

1º El directorio.

2º El consejo técnico.

CAPÍTULO II

Del Directorio

ART. 8. — El Instituto Nacional de las Remuneraciones será presidido por un funcionario, que llevará el título de presidente, el cual será designado por el Poder Ejecutivo con acuerdo del Senado, debiendo ser argentino nativo, mayor de treinta años de edad. El presidente permanecerá en sus funciones mientras dure su buena conducta, y sólo podrá ser removido previa instrucción de sumario con intervención del interesado y garantía del derecho de defensa del mismo.

ART. 9. — El directorio estará compuesto por el presidente y doce directores titulares, de los cuales seis serán representantes de los empleadores y seis de los empleados y obreros, designados por el Poder Ejecutivo a propuesta de las asociaciones gremiales más representativas de las actividades industriales, comerciales y agropecuarias con personería gremial legalmente reconocidas. Estas asociaciones tendrán treinta días de plazo a contar de la fecha de notificación del Poder Ejecutivo para elevar la propuesta pertinente. Si vencido ese plazo no lo hicieran, el poder Ejecutivo procederá a designar de oficio los directores correspondientes.

Simultáneamente y en la forma prevista para los titulares serán designados doce directores suplentes, estableciéndose el titular a que corresponde cada suplente.

Los directores titulares y suplentes durarán en sus funciones cuatro años, siendo renovados por mitades cada dos años, pudiendo ser reelectos.

La primera vez las asociaciones gremiales propondrán los directores que permanecerán cuatro años y dos años en sus funciones.

Para ser director se requiere ser ciudadano argentino, nativo o naturalizado, con más de 10 años de antigüedad y con 30 años de edad mínima.

ART. 10. — En todos los casos de ausencia, enfermedad, acefalía u otro impedimento del presidente, y mientras dure la vacante, el cargo será desempeñado por el Director de Trabajo y Acción Social Directa de la Secretaría de Trabajo y Previsión. Si la ausencia del titular fuera definitiva, el Poder Ejecutivo deberá designar reemplazante.

ART. 11. — En caso de licencia mayor de 90 días de algún director, el cargo será desempeñado por el respectivo suplente.

En caso de renuncia, muerte u otro impedimento definitivo, el respectivo suplente pasará automáticamente a titular.

ART. 12. — El Director de Trabajo y Acción Social Directa de la Secretaría de Trabajo y Previsión será miembro natural del directorio del Instituto Nacional de las Remuneraciones y actuará como resorte de enlace y coordinación con la Secretaría de Trabajo y Previsión, pudiendo concurrir con voz a las sesiones que realice el directorio.

ART. 13. — Para constituir quórum se requiere la presencia de seis directores y el presidente.

El presidente tendrá voz en las deliberaciones del directorio, pero sólo votará en caso de empate.

Anualmente se designará un vicepresidente 1º y un vicepresidente 2º, debiendo los cargos corresponder en forma rotativa a los representantes de los empleadores y de los empleados y obreros.

En caso de ausencia del presidente, las sesiones serán presididas por los vicepresidentes, en orden de su designación, teniendo en tal caso doble voto.

ART. 14. — El directorio, integrado por el presidente y los doce directores titulares, es la autoridad superior del instituto y tiene las siguientes atribuciones:

a) Aplicar este decreto ley las demás leyes, decretos y resoluciones que rijan la materia, en cuanto sea de su competencia;

b) Recaudar los recursos, rentas y cualquier otro ingreso como así también efectuar su inversión conforme a las disposiciones legales;

c) d) e) ...²

f) Formular y elevar al Poder Ejecutivo el presupuesto del instituto, el cálculo anual de ingresos y egresos;

g) Publicar anualmente y elevar al Poder Ejecutivo, la memoria del ejercicio vencido;

h) Realizar y publicar los estudios vinculados con los fines del instituto;

i) Nombrar y remover el personal administrativo y técnico del instituto, de conformidad con las disposiciones del presente decreto ley;

² Los tres apartados (que se referían al turismo social), fueron derogados por el art. 14 de la Ley 13.992.

j) Disponer el estudio de nuevas leyes que faciliten el cumplimiento de los fines del instituto;

k) Organizar administrativamente el instituto, adaptando sus distintas dependencias de acuerdo con las finalidades tenidas en vista;

l) Resolver toda cuestión que se plantee en la aplicación del presente decreto ley e interpretar sus disposiciones;

ll) Comprar, vender, hipotecar y construir y hacer cuantas operaciones sean necesarias para el mejor cumplimiento del presente decreto ley conforme a las disposiciones legales vigentes.

ART. 15. — Corresponde al presidente:

a) Ejercer la representación legal del instituto;

b) Ejecutar los acuerdos y resoluciones del directorio;

c) Las demás facultades señaladas en este decreto ley y su reglamentación.

CAPÍTULO III

Del consejo técnico

ART. 16. — El Instituto Nacional de las Remuneraciones contará con trece consejeros técnicos mayores de 30 años, argentinos nativos y con antigüedad de 3 años en los títulos universitarios siguientes: 1 doctor en ciencias económicas, que presidirá el consejo técnico; 3 abogados; 3 contadores públicos; 3 ingenieros y 3 médicos.

Los consejeros técnicos serán designados por el Poder Ejecutivo debiendo ser 1 contador público; 1 abogado; 1 ingeniero y 1 médico designados a propuesta de las asociaciones patronales y 1 contador público: 1 abogado; 1 ingeniero y 1 médico a propuesta de las asociaciones gremiales de trabajadores legalmente reconocidas, más representativas.

Las asociaciones tendrán treinta días de plazo a contar de la fecha de la notificación del Poder Ejecutivo para elevar la propuesta pertinente. Si vencido ese plazo no lo hicieran, el Poder Ejecutivo procederá a designar de oficio los consejeros técnicos correspondientes.

Los consejeros técnicos propuestos por las entidades patronales y gremiales de trabajadores durarán en el desempeño de sus funciones cuatro años, pudiendo ser reelectos.

ART. 17. — El consejo técnico tiene las siguientes funciones:

a) Aconsejar al directorio sobre los procedimientos técnicos más adecuados para la organización y funcionamiento de servicios y oficinas, métodos de contabilidad y todo cuanto se refiera a la inversión, manejo y enajenación de fondos y bienes;

b) Realizar, cuando el directorio lo disponga, censos y encuestas especializadas, tendientes a la fijación del nivel de vida por zonas o regiones, determinando al respecto el costo de vida;

c) Realizar los estudios requeridos para el establecimiento y regulación de un sistema de salarios vital móvil y básicos, vinculados con la fluctuación del costo de vida y el nivel general de los precios;

d) ...³

³ Apartado derogado por el artículo 14 de la Ley 13.992.

e) Formular, cuando lo disponga el directorio, las bases para la emisión y contratación de los préstamos requeridos para la financiación de las obras de turismo social;

f) Efectuar los estudios técnicos y realizar todas aquellas tareas que disponga el directorio, para el mejor cumplimiento de los fines del instituto.

TÍTULO III

CAPÍTULO I

Salario vital mínimo

ART. 18. — Salario vital mínimo es la remuneración del trabajo que permite asegurar en cada zona, al empleado y obrero y a su familia, alimentación adecuada, vivienda higiénica, vestuario, educación de los hijos, asistencia sanitaria, transporte o movilidad, previsión, vacaciones y recreaciones.

ART. 19. — Cualquiera sea el sistema adoptado para la liquidación y pago del salario, el monto que perciba mensualmente todo empleado u obrero deberá satisfacer las exigencias del artículo anterior.

ART. 20. — El directorio del instituto fijará el salario vital mínimo, determinará los porcentajes de reducción aplicables a aprendices y cadetes y a empleados y obreros por razones de edad y salud en relación con las disposiciones legales sobre previsión social, medicina preventiva y curativa y otros que reglen la materia, no pudiendo hacerse distinciones por razones de sexo.

ART. 21. — El salario vital mínimo será reajustado periódicamente a las variaciones del costo de la vida, que resulten de un sistema de números índices mensuales confeccionados, teniendo en cuenta las necesidades a que se refiere el artículo 18, así como las demás encuestas generales o particulares que realizará al efecto el Instituto Nacional de las Remuneraciones, y los informes que resuelva solicitar de las Comisiones a que se refiere el capítulo III del presente título.

Cuando los números índices precedentemente referidos indiquen un aumento o disminución del costo de la vida del 10 % o más, durante un período mínimo de seis meses, el directorio del instituto procederá obligatoriamente a considerar dicha situación, pudiendo ajustar el salario vital mínimo.

CAPÍTULO II

Salarios básicos

ART. 22. — Se establecerán escalas de salarios básicos con arreglo a las siguientes condiciones:

- a) La naturaleza y riesgo del trabajo;
- b) La necesidad de otorgar al empleado y obrero adulto y a su familia un nivel de vida adecuado y su preparación técnica;

- c) Los sueldos y salarios que se pagan en ocupaciones análogas;
- d) Las costumbres locales;
- e) La capacidad económica y las características del comercio, industria o actividad de que se trate;
- f) Todos los elementos de juicio que surjan de los estudios y encuestas que realice el instituto, y aquellos a que se refiere el artículo 18;
- g) En ningún caso el salario básico podrá ser inferior al salario vital fijado para la respectiva zona.

ART. 23. — Las escalas de salarios básicos serán fijadas por el directorio del instituto y podrán consistir en:

- a) Escalas ascendentes de los salarios básicos para cadetes o aprendices, establecidas de acuerdo a la edad y al tiempo de experiencia;
- b) Salarios básicos por tiempo, por unidad de producción o combinados, pagaderos a todo trabajador de una categoría determinada, con o sin variantes fundadas en ciertas condiciones o aptitudes especiales;
- c) Otras formas de salarios básicos especialmente aconsejables en razón de las particularidades de un trabajo determinado.

ART. 24. — Cuando los números índices confeccionados de acuerdo a las disposiciones del presente título indiquen, durante un período mínimo de seis meses, un aumento o disminución del costo de la vida del 10 % o mayor, el directorio del instituto procederá obligatoriamente a considerar dicha situación, pudiendo reajustar los salarios básicos.

En el caso de empleados y obreros que perciban sueldos o salarios superiores a los básicos de su categoría, dichos sueldos o salarios serán aumentados en una cantidad igual al aumento que se establezca con motivo del ajuste para el respectivo sueldo o salario básico.

CAPÍTULO III

Comisiones de salarios

ART. 25. — El directorio del instituto establecerá las zonas en que se desenvuelve en forma aproximada cada industria, comercio o actividad, siguiendo el criterio de la base territorial más amplia.

ART. 26. — En cada zona funcionará para cada una de las distintas industrias, comercios o actividades afectadas, una comisión de salarios formada por un número igual de representantes de los empleadores y de los empleados y obreros de la industria, comercio o actividad correspondiente, con sus respectivos suplentes.

ART. 27. — Las comisiones se reunirán en el lugar o lugares que establezca el directorio del instituto, pudiendo éste integrarlas, refundirlas o disolverlas en cualquier momento.

ART. 28. — Los miembros de las comisiones de salarios, representantes de los empleadores y de los empleados y obreros, serán designados por el

directorio del instituto, a propuesta de las respectivas asociaciones gremiales reconocidas por la Secretaría de Trabajo y Previsión.

Si no existiesen tales asociaciones, o no prestasen su colaboración, el directorio del instituto podrá designar, previa consulta con la Secretaría de Trabajo y Previsión, los empleadores, empleados y obreros, que juzgue más representativos.

ART. 29. — Cada comisión será presidida por un funcionario designado por el directorio del instituto, sin más requisitos que las condiciones de idoneidad e imparcialidad.

ART. 30. — Los miembros de las comisiones de salarios durarán cuatro años en sus funciones, pudiendo ser reelectos.

Los suplentes reemplazarán a los titulares en caso de ausencia de los mismos por cualquier motivo.

ART. 31. — Corresponde a las comisiones de salarios, a solicitud del directorio del instituto, elaborar los proyectos de escalas de salarios básicos, para la industria, comercio o actividad de su competencia, teniendo en cuenta las disposiciones del presente título.

ART. 32. — Las comisiones de salarios aprobarán por mayoría de votos los proyectos de escalas de salarios básicos y otros informes que hayan de presentarse al directorio del instituto, elevándose junto con los datos estadísticos y demás elementos que hayan tenido en cuenta al formularlos. El presidente no tendrá voto, pero en caso de no existir acuerdo de un número de representantes suficiente para constituir mayoría, procurará obtener una exposición completa y fundada de los puntos de vista y propósitos contradictorios, y con ella, o si por sí solo le fuera posible conseguirla, elevará al directorio del instituto un informe con sus conclusiones personales, fundadas, sobre la materia.

CAPÍTULO IV

De la fijación y aplicación de los salarios básicos

ART. 33. — El directorio del instituto, en presencia de los proyectos e informes elevados por una comisión de salarios, o del informe personal del presidente de una de éstas y demás elementos de juicio, deberá resolver en definitiva sobre la fijación de las escalas de salarios básicos, sin que los mencionados antecedentes limiten en modo alguno su libertad de decisión.

ART. 34. — Si el directorio del instituto no se pronunciara dentro del plazo improrrogable de ciento veinte días de la fecha de recibidos en su sede central los antecedentes elevados a su solicitud por una comisión de salarios, se considerarán aprobadas y en vigencia las escalas de salarios básicos propuestos.

ART. 35. — El directorio del instituto podrá establecer escalas de salarios básicos diferentes para las diversas industrias, comercios, actividades y aun para una misma industria, comercio o actividad, según la zona, región o lugar

en que éstas se ejerzan, cuando las condiciones regionales o locales justifiquen la diferenciación.

ART. 36. — En ningún caso podrán abonarse sueldos o salarios inferiores a los que resulten de las escalas de salarios básicos establecidas por el instituto en las localidades, provincias, territorios o zonas de la República que señale la correspondiente resolución.

Si establecidos los salarios básicos existiera en esa fecha alguna empresa que probara fehacientemente ante el Instituto Nacional de las Remuneraciones que su pago afectara su estabilidad económica y financiera, el directorio podrá fijarle, por una sola vez, salarios menores, autorizándole a abonarlos por un período que no excederá de doce meses.

Estos salarios así autorizados podrán ser inferiores al correspondiente salario vital mínimo.

La empresa deberá abonar los salarios básicos fijados hasta la fecha en la que el directorio acuerde la autorización para pagar salarios menores.

ART. 37. — El directorio del Instituto podrá extender o reducir en cualquier momento la zona de aplicación de la escala de salario básico de una industria, comercio o actividad, debiendo oír previamente a la respectiva comisión de salarios, la que deberá expedirse en el plazo que en cada caso fijará con carácter de improrrogable el directorio del instituto.

ART. 38. — Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 24, el directorio del instituto, podrá de oficio o a requerimiento de las asociaciones gremiales reconocidas por la Secretaría de Trabajo y Previsión, correspondientes a una industria, comercio o actividad, modificar las disposiciones sobre salarios básicos adoptados por él mismo, o someterlas a revisión de la respectiva comisión de salario, si lo exigiesen circunstancias especiales o cambios en las condiciones de la industria, comercio o actividad.

ART. 39. — Toda resolución del directorio del instituto por la que se establezca el salario vital mínimo o se fijen escalas de salarios básicos, determinará la fecha a partir de la cual entrarán en vigencia, debiendo ser publicada, con anterioridad a su aplicación, dentro de la zona donde deba regir.

ART. 40. — Los salarios básicos no podrán ser disminuídos por acuerdo individual ni colectivo, siendo nula toda convención en contrario.

ART. 41. — En caso de disconformidad entre el empleador y el empleado u obrero con respecto a la categoría en que se halla comprendido éste, a los efectos de la fijación del salario básico, se someterá el caso a la resolución de la respectiva comisión de salarios, la que resolverá por mayoría, dentro de los treinta días de planteada la cuestión ante la misma. En caso de empate, resolverá el presidente.

ART. 42. — De la resolución que se adopte en virtud de lo dispuesto en el artículo anterior, podrá recurrirse ante el directorio del instituto dentro de los cinco días de notificadas las partes. El directorio del instituto deberá pronunciarse dentro de los treinta días de recibida la apelación en su sede central, y su fallo, que tendrá carácter de inapelable, determinará la categoría del empleado u obrero en la empresa de que se trata durante el lapso de un año, a partir de la fecha de notificación del mismo.

El empleador deberá abonar el sueldo o salario de acuerdo a la categoría que fije el instituto desde la fecha en que se cuestionó el sueldo o salario.

ART. 43. — Todo empleador está obligado a:

1º Llevar un registro con las formalidades del artículo 53 del Código de Comercio, rubricado por el instituto con carácter de documento público, donde anotará todos los datos referentes a los empleados y obreros que ocupe, conforme a lo que establezcan las reglamentaciones que oportunamente se dicten.

El Poder Ejecutivo podrá autorizar un tipo de libro que, debidamente autenticado por el Estado, contenga todas las constancias que están obligados a asentar los empleadores, de acuerdo a las disposiciones legales vigentes en materia de trabajo y previsión social.

2º Exhibir el registro citado a todo funcionario del instituto que lo solicite, y entregarle copia textual del mismo o de cualquiera de las anotaciones que contenga, siempre que se requiera formalmente por el instituto.

3º Colocar y mantener en lugar adecuado del establecimiento de modo que puedan ser vistas y leídas sin dificultad por todos los empleados y obreros, copias de las escalas de salarios en vigor en la industria, comercio o actividad respectiva.

4º Establecer no más de cinco días fijos de paga de salarios dentro de cada mes y las horas de pago en esos días, de conformidad con las disposiciones de la ley 11.278; comunicar estos datos al instituto y ponerlos en conocimiento de los empleados y obreros mediante carteles exhibidos en forma visible en los lugares de trabajo.

ART. 44. — El pago de los salarios deberá efectuarse obligatoriamente en los días y horas señaladas. Las entregas de dinero hechas por anticipo al trabajador no se imputarán a su cuenta por salarios devengados o futuros ni podrán invocarse para deducir, retener o compensar suma alguna que rebaje el importe de aquéllos.

TÍTULO IV ⁴

CAPÍTULO ÚNICO

Del sueldo anual complementario ⁵

ART. 45. — Todos los empleadores, sean personas de existencia visible o ideal, que ocupen empleados u obreros comprendidos en el artículo 2º del presente decreto ley, están obligados a pagarles el 31 de diciembre de cada año, y a partir del 31 de diciembre de 1945, inclusive, a sus empleados y obreros un sueldo anual complementario por lo menos.

⁴ Por virtud de la Ley 12.919, quedaron comprendidos en este Título el personal ferroviario y el servicio doméstico.

⁵ "El pago del sueldo anual complementario no constituye una gracia o liberalidad, sino que tipifica el concepto de «sueldo» y en consecuencia se debe y presta a título oneroso" C. Apel. Trab. en pleno, 3 dic. 1946, Rev. D. del T., 1947, p. 28).

Se entiende por sueldo anual complementario la doceava parte del total de sueldos o salarios, definidos en el artículo 2º del presente decreto ley, percibidos por cada empleado u obrero en el respectivo año calendario.

ART. 46. — Cuando un empleado u obrero deje el servicio de un empleador, sea por su propia voluntad o por ser despedido, tendrá derecho a cobrar, además de las indemnizaciones que le correspondieran en virtud de otras leyes o reglamentos, la parte del sueldo anual complementario devengado que se establecerá en la doceava parte de la definida en la forma prevista en el artículo anterior, que haya percibido en el año calendario de que se trata hasta el momento de dejar el servicio.

ART. 47. — El pago de sueldo anual complementario deberá ser abonado de conformidad con las disposiciones de la ley 11.278.

ART. 48. — Los empleadores que abonen el sueldo anual complementario están obligados a ingresar, dentro de los cinco días hábiles, en el Banco de la Nación Argentina, a la orden del Instituto Nacional de las Remuneraciones, el 5 % del monto total pagado por tal concepto. A tal efecto, los empleadores quedan facultados para retener el 2 % a los empleados y obreros en el momento del pago.⁶

ART. 49. — Tres unidades del porcentaje mencionado en el artículo anterior, o sea el 3 % del monto total abonado por los empleadores como sueldo anual complementario serán destinados por el Instituto Nacional de las Remuneraciones⁷ a los siguientes fines:

a) Fomentar el turismo social entre los empleados y obreros comprendidos en este decreto ley y sus familias;

b) Atender los gastos que demande el acondicionamiento y funcionamiento de las colonias de vacaciones y lugares de descanso a que se refiere el inciso e);

c) Facilitar la estada de los empleados y obreros y sus familiares en los lugares mencionados en el inciso e), contribuyendo al abaratamiento de los precios, al traslado y demás gastos que se originen con tal finalidad;

d) Dotar a los empleados y obreros de los medios y elementos necesarios para poder disfrutar de los beneficios del turismo social;

e) Por intermedio del Ministerio de Obras Públicas de la Nación, y con cargo de los recursos referidos en este artículo, se procederá a la adquisición de terrenos, a la compra, construcción, ampliación y reparación de edificios con destino a la instalación de colonias de vacaciones y lugares de descanso; a la forestación y plantaciones que requiera la habilitación de los mismos y todo lo relacionado con la compra de los muebles y demás elementos que sean necesarios para su instalación y de los barcos que hayan de dedicarse a los fines del turismo social;

f) La adquisición de semovientes, vehículos, muebles y utensilios que sean necesarios para el funcionamiento y conservación de las colonias de vacaciones y lugares de descanso;

⁶ Deben verse las modificaciones introducidas por los arts. 4 y sigtes. de la Ley 13.992.

⁷ La Ley 13.992 ha encomendado la atención de estos fines a la "Funda-

g) Acordar subsidios para el mejor cumplimiento de los fines de este artículo;

h) Atender los servicios financieros de los préstamos que se contraten en virtud de lo autorizado en el artículo 14.

ART. 50. — El director del instituto está facultado para dar en arrendamiento, locación o administración, los bienes adquiridos para fines de turismo social a los sindicatos con personería gremial que a su juicio tengan suficiente responsabilidad financiera y económica.

TÍTULO V

CAPÍTULO ÚNICO

Disposiciones especiales

ART. 51. — El Instituto Nacional de las Remuneraciones tendrá a su cargo la aplicación del presente decreto ley y todas las disposiciones que al respecto se dicten.

ART. 52. — Las relaciones del Instituto Nacional de las Remuneraciones, con el Poder Ejecutivo nacional, se mantendrán por intermedio de la Secretaría de Trabajo y Previsión.

ART. 53. — Los gastos del instituto serán atendidos con los siguientes recursos:

1º Con dos unidades del porcentaje establecido en el artículo 48 de este decreto ley, o sea el 2 % del monto total abonado por los empleadores como sueldo anual complementario;

2º Con los intereses de los títulos de renta que adquiera el instituto;

3º Con el producido de las multas cobradas y no cuestionadas aplicadas de acuerdo a lo dispuesto en el título VIII de este decreto ley;

4º Con el importe de las donaciones, legados y cualquier otra suma que ingrese a su patrimonio sin afectación especial.

ART. 54. — El presupuesto general del Instituto Nacional de las Remuneraciones deberá ser sometido a la aprobación del Poder Ejecutivo y su monto no podrá exceder del importe percibido en virtud de lo dispuesto en el artículo anterior.

Los gastos que irrogue el funcionamiento de las comisiones de salarios serán atendidos por el Instituto Nacional de Remuneraciones, con sus recursos.

Los superávits anuales serán invertidos:

a) En títulos de renta de la Nación;

b) En la adquisición, construcción, ampliación y reparación del edificio del Instituto Nacional de las Remuneraciones;

c) En la adquisición, construcción, ampliación y reparación de los edificios que requieran las delegaciones del instituto en todo el país;



d) En atender los gastos que demanden las investigaciones de carácter científico, económico, social y técnico, necesarias para el mejor cumplimiento de las finalidades del presente decreto ley;

e) Para atender todos los demás fines del Instituto Nacional de las Remuneraciones.

ART. 55. — En ningún caso podrá el directorio autorizar o permitir la inversión de fondos para fines ajenos a los establecidos en el presente decreto ley, bajo pena de responsabilidad personal y solidaria de sus miembros.

ART. 56. — Con excepción de las sumas indispensables para los pagos corrientes, los demás fondos pertenecientes al Instituto serán depositados en el Banco de la Nación Argentina y en el Banco del Crédito Argentino a la orden del Instituto Nacional de las Remuneraciones.

Los títulos de renta que se adquieran serán depositados en el Banco Central de la República Argentina, libres de todo pago de comisión por depósito, compraventa, cobro de cupones y todo otro impuesto.

ART. 57. — El directorio del Instituto Nacional de las Remuneraciones está facultado con fines de investigación para inspeccionar los centros, oficinas, locales de empresas y lugares de trabajo.

Los empleadores, empleados y obreros están obligados a dar a los representantes del Instituto Nacional de las Remuneraciones las facilidades necesarias para el cumplimiento de todas las gestiones que disponga el organismo.

Las autoridades nacionales, provinciales y municipales, prestarán el concurso que el instituto solicite, así como el auxilio de la fuerza pública para el mejor cumplimiento de sus funciones y deberán contestar los informes que les sean requeridos.

ART. 58. — El Instituto Nacional de las Remuneraciones y todas sus dependencias, gozarán de la exención del impuesto de sellos, estampillado profesional, impuestos nacionales, así como franquicias telegráficas y postales con sobre cerrado. Gestionará asimismo, iguales exenciones de los gobiernos provinciales.

ART. 59. — Los empleados y obreros, así como las organizaciones profesionales igualmente reconocidas en sus gestiones ante el instituto, estarán exentas del pago de sellado, tasas, impuestos y de todo otro gravamen.

ART. 60. — Las designaciones del personal técnico y administrativo se efectuarán por concurso. Los funcionarios y empleados deberán ser argentinos nativos, o naturalizados con diez años por lo menos en ejercicio de la ciudadanía.

TÍTULO VI

CAPÍTULO ÚNICO

Aumentos de emergencia

ART. 61. — El personal técnico y administrativo del instituto conservará sus empleos mientras dure su buena conducta, y sólo podrán ser removidos previa instrucción de un sumario con intervención y garantía del derecho de defensa del interesado.

ART. 62. — Sin perjuicio de lo establecido en los capítulos anteriores, los empleadores están obligados a acordar a los empleados y obreros a que se refiere el artículo 2º del presente decreto ley, a partir del 1º del corriente mes, los siguientes aumentos sobre las remuneraciones que abonen:

1º A los comprendidos en las disposiciones del decreto ley 31.665/44:

- a) Hasta \$ 200 mensuales, el 25 por ciento;
- b) De \$ 200 hasta \$ 400 mensuales, \$ 50, más el 20 % de la diferencia entre \$ 200 y el sueldo o salario correspondiente;
- c) De \$ 400 hasta \$ 600, \$ 90, más el 10 % de la diferencia entre \$ 400 y el sueldo o salario correspondiente;
- d) De \$ 600 hasta \$ 800, \$ 110, más el 5 % de la diferencia entre \$ 600 y el sueldo o salario correspondiente;
- e) Más de \$ 800, el aumento se hará hasta completar un sueldo o salario de \$ 920.

2º A los que se hallan comprendidos en las disposiciones del decreto ley 31.665/41:

- a) Hasta \$ 200 mensuales, el 15 por ciento;
- b) De \$ 200 hasta \$ 400 mensuales, \$ 30, más el 10 % de la diferencia entre \$ 200 y el sueldo o salario correspondiente;
- c) De \$ 400 hasta \$ 600, \$ 50, más el 5 % de la diferencia entre \$ 200 y el sueldo o salario correspondiente;
- d) Más de \$ 600, el aumento se hará hasta completar un sueldo o salario de \$ 660.

Quedarán sin efecto los aumentos resultantes de la aplicación de la escala del inciso 2º de este artículo, en el caso de que los empleados y obreros comprendidos en el mismo sean incluidos en un régimen de previsión a crearse para ellos o que se incorporen a otro existente, siempre que a los mismos se les obligue a efectuar el aporte personal, debiendo aplicarse sobre sueldos o salarios la escala del inciso 1º de este artículo, a partir de la fecha de vigencia de la disposición legal que los ampara.

Las escalas establecidas en los incisos 1º y 2º se aplicarán en todos los casos sobre los sueldos y salarios definidos en el artículo 2º del presente decreto ley.

El aumento que resulte se liquidará y pagará sobre el sueldo o salario mensual en la siguiente semana al último día del mes, aunque el sueldo o salario se abone en períodos menores.

Los empleadores deberán abonar esos aumentos por semana o quincena, pero en este caso deberán aplicar en cada pago la escala que corresponda establecida en este artículo.

ART. 63. — En el caso de que los empleados y obreros hayan obtenido aumentos a partir del 1º de julio de 1944, éstos se tomarán en cuenta a los efectos de la aplicación de las escalas del artículo 62.

Si el aumento que corresponda por este decreto ley resultara superior al otorgado anteriormente, se aumentará la diferencia; si el aumento resultante de la aplicación de dichas escalas fuera inferior, se mantendrá el aumento mayor.

En los casos en que el empleador haya tomado a su cargo el aporte jubilatorio del 8 % correspondiente al personal comprendido en las disposiciones del decreto ley 31.665/44, dicho aporte será considerado como aumento, y por lo tanto, deducible a los fines del presente artículo.

No se consideran como aumentos a los fines de la aplicación del presente artículo, la mayor remuneración percibida por los empleados y obreros a comisión, a destajo u otra forma variable de retribución, que no provenga del aumento del porcentaje o del sueldo o salario.

Cuando el sueldo o salario esté constituido, total o parcialmente por propinas, se tomará como base para la aplicación de la escala de aumento la suma sobre la cual se efectuó el aporte fijado en el decreto ley 31.665/44.

ART. 64. — De los aumentos efectuados se dejará constancia tanto en los recibos que se extiendan para el pago de los sueldos y salarios, como en los libros de contabilidad de los empleadores.

ART. 65. — Los aumentos de emergencia a que se refieren las escalas de los incisos 1º y 2º del artículo 62, tienen el carácter de transitorios hasta tanto el Instituto Nacional de las Remuneraciones resuelva su modificación o supresión, previa aplicación del salario vital mínimo y del básico determinados en el capítulo III de este decreto ley.

TÍTULO VII

CAPÍTULO ÚNICO

*De la estabilidad*⁸

ART. 66. — Toda suspensión dispuesta por el empleador que exceda de treinta días, en un año, contando desde la primera suspensión y no aceptada por el empleado u obrero comprendido en el presente decreto ley, dará derecho a éstos a considerarse despedidos.

El plazo de 30 días referido en el párrafo anterior, podrá extenderse a 90 días en caso de fuerza mayor debidamente comprobada.

La suspensión deberá ser notificada en todos los casos en forma fehaciente al empleado u obrero; en caso contrario, éste tendrá derecho a cobrar del empleador el sueldo o salario por todo el tiempo que estuviera suspendido.

⁸ Debido a que estos dos artículos (66 y 67) nada tienen que ver con este sistema, los volvemos a reproducir infra con notas. (Ver punto 11.)

ART. 67. — Los empleadores no podrán despedir a los empleados y obreros comprendidos en las disposiciones del artículo 2º de este decreto ley, salvo el caso en que comprueben fehacientemente la existencia de causales de despido justificado de acuerdo con el artículo 159 del Código de Comercio, o la disminución o falta de trabajo. En este último caso deberán empezar por el personal menos antiguo.

Los empleados y obreros comprendidos en el artículo 2º de este decreto ley que sean despedidos por causales distintas a las enumeradas en el artículo 159 del Código de Comercio, tendrán derecho a percibir una indemnización cuyo monto será el doble de la prevista en la ley 11.729. En caso de que el despido sea por disminución o falta de trabajo fehacientemente justificada, todo empleado y obrero comprendido en las disposiciones del artículo 2º de este decreto ley tendrá derecho al monto de las indemnizaciones que establece la ley 11.729.⁹

TÍTULO VIII

CAPÍTULO ÚNICO

De los procedimientos administrativos y judiciales en el régimen de las remuneraciones

ART. 68. — Los empleados que abonaren sueldos o salarios inferiores a los fijados por el instituto, o que infringieran cualquier otra disposición del presente decreto ley, serán penados con multa de \$ 20 a \$ 2.000 moneda nacional por cada persona e infracción; en caso de reincidencia se duplicará la multa.

ART. 69. — La aplicación de la multa no exime al empleador de la obligación de pagar al empleado u obrero, la diferencia entre el salario abonado y la que correspondiera.

ART. 70. — Será penado con multa de \$ 100 a \$ 5.000 moneda nacional, por cada infracción, el empleador que haga firmar a los empleados u obreros recibos por sumas distintas a las que realmente les abone.

ART. 71. — Para la aplicación y cobro de las multas se seguirá el procedimiento establecido en la ley 11.570, en la Capital Federal y territorios nacionales; y en las provincias, el que indiquen las reglamentaciones respectivas. El presidente del instituto tendrá las mismas atribuciones que la ley citada confiere al presidente del Departamento Nacional del Trabajo.

El producido de las multas pasará a formar parte del patrimonio del Instituto Nacional de las Remuneraciones.

ART. 72. — La acción a que se refiere el artículo anterior prescribe a los cinco años.

⁹ Este artículo contenía un último apartado que fué derogado por la Ley 13.077. Era del siguiente tenor: "La indemnización doble a que se refiere el párrafo anterior sólo se pagará por esos despidos, producidos durante dos años, contados desde la fecha de la vigencia del presente decreto-ley. En lo sucesivo, la indemnización será simple para todos los empleados u obreros comprendidos en el artículo 2º".

TÍTULO IX

CAPÍTULO ÚNICO

Disposiciones generales y transitorias

ART. 73. — Las disposiciones permanentes o transitorias del presente decreto ley son de orden público y no excluyen ni suspenden ninguno de los derechos establecidos en favor de los empleados y obreros en la ley 11.729 y toda otra disposición legal que les otorgue mayores beneficios.

ART. 74. — Los empleados y obreros o sus asociaciones representativas podrán convenir con los empleadores sueldos o salarios o condiciones de trabajo superiores a las establecidas en el presente decreto ley o las que de acuerdo al mismo, se fijen en lo sucesivo.

ART. 75. — La Secretaría de Trabajo y Previsión adoptará las medidas necesarias para que el Instituto Nacional de las Remuneraciones quede constituido y entre en funciones en el término de 90 días, a contar de la fecha del presente decreto ley, plazo durante el cual tendrá a su cargo todo lo relacionado con la aplicación del título VI del mismo.

ART. 76. — El Ministerio de Hacienda de la Nación entregará al Instituto Nacional de las Remuneraciones, para sus gastos iniciales \$ 3.000.000, en títulos del Empréstito Argentino Interno, año 1945, del 4 % de interés, con cargo de reintegro.

ART. 77. — Los empleados y obreros beneficiarios de los aumentos establecidos en el artículo 62 del presente decreto ley, están obligados a contribuir, por esta única vez, para la obra gremial, social y cultural, con el importe del aumento correspondiente a un mes calendario, de acuerdo a la forma que a continuación se determina:

1º Los empleadores deberán retener el importe del aumento en los sueldos y salarios de su personal comprendido en las disposiciones del inciso 1º del artículo 62 del presente decreto ley, correspondiente al segundo mes, en que deba percibir el aumento cada empleado u obrero.

El importe de estos aumentos pasará a reforzar los fondos de *las organizaciones sindicales que acrediten su existencia con anterioridad a la sanción de la presente ley*,¹⁰ las que lo destinarán a su obra gremial, social y cultural en beneficio de sus integrantes de conformidad con lo dispuesto en los artículos 32 y 33 del decreto ley 23.852/45, con excepción del inciso 6º del citado artículo 33.

Las sumas así retenidas por los empleadores, serán depositadas por éstos en el Banco de la Nación Argentina, a la orden del Instituto Nacional de Previsión Social, sección decreto ley 31.665/44, simultáneamente con los aportes y contribuciones jubilatorias del mismo personal, correspondientes al mismo

¹⁰ Así modificado por la Ley 12.921 (art. 7º). El Decreto se refería exclusivamente a la "Confederación General de Empleados de Comercio de la República Argentina".

período, pero en boletas y planillas por separado; a tal efecto, el Instituto de Previsión Social, sección decreto ley 31.665/44, abrirá una cuenta especial en el Banco de la Nación Argentina que se denominará decreto ley 33.302, artículo 62, inciso 1º, cuyos saldos pasarán automáticamente a las *organizaciones sindicales que acrediten su existencia con anterioridad a la sanción de la presente ley*,¹¹ vencido el plazo fijado en el artículo 78 de este decreto ley.

La sección decreto ley 31.665/44 del Instituto Nacional de Previsión Social tendrá a su cargo todo lo referente al cumplimiento de las disposiciones de este inciso.

Las obligaciones y responsabilidades de los empleadores con respecto a la retención y depósito a que se refiere este inciso quedan sujetas a las mismas disposiciones que sobre aportes y contribuciones establecen los decretos leyes 31.665/44¹² y 29.176/44.¹³

2º Igualmente los empleadores deberán retener el importe del aumento en los sueldos y salarios de su personal comprendido en las disposiciones del inciso 2º del artículo 62 correspondiente al segundo mes, en que deba percibir el aumento cada empleado u obrero. Las sumas así retenidas por los empleadores serán depositadas por éstos en el Banco de la Nación Argentina, en cuenta especial que se denominará decreto ley 33.302, artículo 62, inciso 2º, a la orden de la Secretaría de Trabajo y Previsión, debiendo remitir a esa repartición un duplicado de la boleta de depósito y una planilla en la que se detallará la nómina del personal, clase de trabajo, sueldos y salarios y los respectivos aumentos. Estas sumas pasarán automáticamente a la Secretaría de Trabajo y Previsión vencido el plazo referido en el artículo 78 de este decreto ley.

Los empleadores estarán sujetos a las mismas responsabilidades, control y autoridad de aplicación, establecidas en el inciso anterior.

La Secretaría de Trabajo y Previsión distribuirá las sumas recaudadas en virtud de lo dispuesto en el presente inciso, entre las centrales obreras y todos los sindicatos que tengan personalidad gremial reconocida y que representen trabajadores comprendidos en el inciso 2º del artículo 62 del presente decreto ley en proporción al número de sus asociados cotizantes. Dichas sumas serán destinadas a reforzar los fondos de estas entidades en beneficio de sus integrantes y de conformidad con lo dispuesto en los artículos 32 y 33 del decreto ley 23.852/45 con excepción del inciso 6º del citado artículo 33.

Esta distribución deberá efectuarse en un plazo máximo de 180 días a partir de la vigencia del presente decreto ley.

ART. 78. — Los empleados y obreros que no estuvieran conformes con la contribución a que se refiere el artículo anterior, podrán pedir la devolución de la misma dentro de los 30 días a contar de la fecha en que se haya efectuado el descuento previsto en el artículo 77 del presente decreto-ley.

La reclamación se hará ante la sucursal del Banco de la Nación Argentina en la cual los empleadores hayan efectuado el depósito correspondiente, a cuyo efecto éstos formularán una planilla especial que deberá ser firmada

¹¹ Véase la nota anterior.

¹² Este decreto se refiere al régimen de previsión para el comercio, actividades afines y civiles.

¹³ Este decreto creó el Instituto Nacional de Previsión Social, actualmente reestructurado por la Ley 14.236 de 1953.

por el empleador, destinada al uso del Banco donde conste el apellido y nombre, documento de identidad y el importe retenido o ingresado para cada empleado y obrero.

Los empleadores entregarán al empleado u obrero que lo solicite una certificación de la cantidad retenida. El Banco de la Nación Argentina devolverá previa comprobación de la identidad del reclamante y contra entrega de la certificación mencionada la suma descontada de acuerdo a la planilla referida en el párrafo anterior. A los efectos indicados, el Banco de la Nación Argentina retendrá los fondos depositados durante el término de 3 días, en la forma prevista en los incisos 1º y 2º del artículo 77 de este decreto ley; venciendo dicho plazo, transferirá los fondos que no hayan sido objeto de reclamación.

ART. 79. — Los empleadores tendrán la obligación de reservar el empleo a los directores y miembros de las comisiones de salarios representantes de los empleados y obreros, mientras dure el mandato que establece el presente decreto-ley, computándoseles el tiempo de sus ejercicios a los fines del escalafón; todo de acuerdo con las disposiciones legales en vigencia. Los funcionarios y personal del Instituto Nacional de las Remuneraciones retendrán mientras dure el período de organización los cargos de que sean titulares en las reparticiones a las cuales pertenezcan.

ART. 80. — Derógase toda disposición que se oponga al presente decreto ley.

8. — MODALIDADES PARA EL PAGO DEL SALARIO

Ley N° 11.278 ¹

(Sancionada el 30 de octubre de 1923 y promulgada el 5 de agosto de 1925; ampliada por la Ley 11.337, sancionada el 1º de setiembre de 1926 y promulgada el 9 de setiembre de 1926)

ARTÍCULO 1. — Todo salario o sueldo de obreros o empleados, deberá abonarse exclusivamente, y bajo pena de nulidad, en moneda nacional de curso legal.

¹ La Ley N° 11.278 que se publica en el texto, obtuvo sanción del Congreso, el 30 de octubre de 1923, pero el Poder Ejecutivo, la devolvió observada en mensaje el 19 de noviembre del mismo año. Objetó el Poder Ejecutivo diversas disposiciones de la ley, a pesar de lo cual, el Congreso insistió en la sanción primitiva y el 5 de agosto de 1925 fué promulgada. Sin embargo, algunas de las observaciones formuladas por el Poder Ejecutivo, no tardaron en encontrar eco en el Parlamento, sancionándose el 1º de setiembre de 1926, la ley N° 11.337, que introdujo dos agregados a los arts. 1º y 2º de la ley N° 11.278; son los que aparecen intercalados en *bastardilla* en el texto de esta última.

Será permitido el pago con cheques bancarios únicamente cuando corresponda a un período de pago y por una suma no inferior a trescientos pesos moneda nacional.²

ART. 2. — Los pagos se harán en los siguientes plazos:

- a) En los trabajos a sueldo fijo, cada mes;
- b) En los trabajos a jornal, cada quince días;
- c) En los trabajos por pieza o medida cada quince días, las que estuvieran concluidas en dicho período; y una suma proporcional al valor del resto del trabajo realizado, pudiéndose retener como garantía tan sólo una cantidad no mayor de la tercera parte;
- d) Cuando la remuneración fuere por pieza o medida o por sueldo fijo, más un suplemento como comisión de venta, participación en las utilidades u otro concepto, el precio por pieza o medida y la tasa del suplemento, e igualmente la época del pago de este suplemento deberán ser determinados de antemano y exhibidos en cartel en el sitio del trabajo o pago.³

El Poder Ejecutivo Nacional establecerá los plazos máximos, en caso alguno mayores de una semana, dentro de los cuales deberán hacerse los pagos correspondientes a cada período.

El Poder Ejecutivo Nacional podrá autorizar a las empresas de transportes establecidas por concesión nacional y a las explotaciones del Estado, el pago, en todos los casos por período mensuales, previo convenio al respecto entre las organizaciones patronales y obreras.⁴

ART. 3. — Todo pago deberá hacerse en días hábiles durante las horas y en el sitio del trabajo,⁵ quedando prohibido efectuarlos en lugares donde se vendan mercaderías o se expendan bebidas alcohólicas como negocio principal o accesorio, salvo a las personas en él ocupadas.

ART. 4. — En ningún caso podrá deducirse, retener o compensarse suma alguna que rebaje el monto de los salarios o sueldos, ni demorar su pago.⁶ Quedan comprendidos especialmente en esta prohibición los descuentos, retenciones o compensaciones por concepto de multas, entrega de mercaderías, provisión de alimentos, locación de sitio, uso de herramientas y cualesquiera otras prestaciones en especie o en dinero. La infracción de estas disposiciones, sin perjuicio de las penalidades que más adelante se establecen, hará pasible a los patrones o empleadores de los intereses moratorios.⁷

Por lo demás merece consignarse que en 20 de agosto de 1926, el Poder Ejecutivo dictó un decreto por el cual se declaraba que las reparticiones del Estado no estarían sujetas a las disposiciones de esta ley, pero en 24 de junio de 1927, un nuevo decreto del mismo poder, derogó el anterior.

² El párrafo impreso en bastardilla fué agregado por la Ley 11.337.

³ Sobre los viajantes de comercio, véase el artículo 7 de la Ley 12.651. Respecto al trabajo a domicilio, los artículos 11 y sigtes. de la Ley 12.713.

⁴ Los párrafos impresos en bastardilla fueron agregados por la Ley 11.337.

⁵ En cuanto al pago a los trabajadores a domicilio, ver la Ley 12.713.

⁶ En el mismo sentido, el art. 44 del decreto 33.302/45. Numerosas excepciones están admitidas por el decreto 16.312/44 (Ley 12.921), que se inserta a continuación.

⁷ "El art. 4º de la Ley 11.278 sobre pago de salarios en moneda nacional no prohíbe al empleador hacer préstamos o anticipos de dinero al obrero, ni tampoco faci-

ART. 5. — Exceptúase de la disposición del artículo anterior, el caso en que el obrero o empleado hubiese causado daños intencionales en los talleres, instrumentos o materiales de trabajo. Producido el daño, el patrón o empleador podrá consignar judicialmente, del importe del sueldo o salario, la parte proporcional a las resultas de las acciones que sean pertinentes.

ART. 6. — Los empleados u obreros ocupados por contratistas o intermediarios, tendrán el derecho de exigir a las personas para quienes dichos contratistas o intermediarios trabajen, que retengan y les entreguen el importe de los sueldos o salarios devengados en uno de los períodos de pago que establece esta ley, si en el día de su vencimiento no se les hubiesen pagado.

ART. 7. — Las participaciones y suplementos de sueldos de que trata esta ley, gozarán del mismo privilegio que los sueldos y salarios, de conformidad a lo que dispone el Código Civil.

ART. 8. — Los empleados y obreros no serán pasibles de otras multas que las determinadas por los reglamentos que dicten el Poder Ejecutivo Nacional o los gobiernos provinciales, no pudiendo en ningún caso exceder de la quinta parte del monto total del sueldo o salario mensual o quincenal.

ART. 9. — Los patrones o empleados serán pasibles, en los casos de infracción a la presente ley, de una multa de veinte a cien pesos moneda nacional por cada persona objeto de dicha infracción, que se elevará al máximo en el caso del Art. 1º, sin perjuicio de la nulidad establecida, y al duplo en caso de reincidencia. El producido de las multas ingresará a la Caja del Consejo Nacional de Educación o de los consejos provinciales.⁸ Su cobro se hará efectivo en la Capital Federal y Territorios Nacionales, por el procedimiento establecido en la Ley 9658⁹ y en las provincias, por el que determinan sus respectivas leyes.

ART. 10. — Esta ley es de orden público, y la renuncia a sus beneficios no exonera de ninguna de las obligaciones y penalidades que sanciona.

ART. 11. — Las prescripciones de la presente ley quedan incorporadas a los Códigos Civil y de Comercio, cuyas disposiciones son derogadas en cuanto se opongan a ella, debiendo ponerse en vigor a los cuatro meses de su promulgación.

litar al obrero mercaderías elaboradas en la misma fábrica y a un precio inferior al cotizado en plaza... No constituye violación al art. 4º de la Ley 11.278 la circunstancia de que los obreros de una fábrica, una vez que cobran sus haberes correspondientes a la quincena vencida, procedan a pagar en una ventanilla ubicada al lado de la que cobran, ciertas sumas de dinero, indicadas en una tarjeta que se les entrega juntamente con los haberes, en concepto de reembolso de préstamos de dinero recibido en efectivo o bien por compras efectuadas en la fábrica" (C. corr. cap., 20 de mayo de 1942, Rev. D. del T., t. I, p. 325, con nota en la que se adhiere al fallo). Sobre el mismo tópico, véase infra, lo dispuesto en el decreto N° 16.312/44.

⁸ Véase el destino dispuesto por la Ley 11.672.

⁹ La Ley 9658 fué aprobada y reemplazada por la 11.570.

9. — RETENCIONES SOBRE LOS SUELDOS O SALARIOS

Decreto N° 16.312/44

(Ratificado por Ley 12.921)

ARTÍCULO 1. — La prohibición del art. 4° de la Ley 11.278, no se hará efectiva cuando la deducción, retención o compensación responda a alguno de los siguientes conceptos:

a) Pago de cuotas o primas de seguros colectivos de vida o planes de retiro, subsidios y jubilaciones aprobados por la autoridad competente;

b) Depósitos en Caja de Ahorros de instituciones del Estado;

c) Pago de las cuotas periódicas a que estuvieran obligados los empleados u obreros en su carácter de miembros de sociedades cooperativas o mutualistas;

d) Reintegro del precio de compra de mercaderías adquiridas a sociedades de la índole de las especificadas en el inciso precedente o del arrendamiento de vivienda, o de servicios y otras prestaciones a cargo de las mismas;

e) 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.

ART. 2. — En los supuestos previstos por los incisos d) y e) del artículo anterior, la deducción, retención o compensación no podrá insumir, en conjunto, más del 40 % del monto total de la retribución en dinero que tenga a percibir el empleado u obrero en el momento en que vayan ellas a practicarse. En los restantes, deberá tratarse siempre de sumas fijadas y previamente determinadas.

ART. 3. — Bajo ningún pretexto ni en circunstancia alguna, podrá efectuarse las deducciones, retenciones o compensaciones a que se hace referencia en el presente decreto, sin el consentimiento expreso del empleado u obrero interesado y la previa autorización de la competente autoridad de aplicación de la Ley 11.278. Ambas exigencias deberán reunirse en cada caso particular, aunque la mencionada autorización podrá ser conferida con carácter general, en favor de un empleador determinado para ser utilizada respecto de la totalidad de su personal y mientras no le fuese revocada por dicha autoridad.

ART. 4. — Además de los recaudos exigidos por el artículo que antecede, la autoridad de aplicación que en el mismo se menciona adoptará las providencias necesarias a objeto de ejercer una fiscalización eficaz que, en la hipótesis a que alude el inc. e) del art. 1°, asegure el cumplimiento de las siguientes finalidades:

a) Que el precio básico de las mercaderías adquiridas no sea superior al corriente en plaza;

b) Que el patrono o vendedor acuerde sobre ese precio una bonificación razonable al empleado u obrero adquirente;

c) Que la venta haya existido en realidad y no encubra un ardid o maniobra dirigida a dar visos de legalidad a una retención, deducción o compensación prohibida.

A tales efectos, la autoridad de aplicación queda facultada para implantar los instrumentos de control apropiados que serán obligatorios para los empleadores que se propongan efectuar esta clase de operaciones.

ART. 5. — La transgresión a cualquiera de las disposiciones del presente decreto será considerada como violación del art. 4 de la Ley 11.278 y será reprimida con la penalidad que determina para ese caso el art. 9 de la citada ley.

10. — INEMBARGABILIDAD DE LOS SUELDOS, SALARIOS, JUBILACIONES Y PENSIONES

Ley N° 9511

(Sancionada el 29 de setiembre de 1914 y promulgada el 2 de octubre de 1914)

ARTÍCULO 1. — No son susceptibles de embargo, ni pueden ser enajenados, ni afectados a terceros, por derecho alguno, los sueldos, salarios, jubilaciones y pensiones que no excedan de 100 pesos mensuales.¹

ART. 2. — Los salarios, sueldos, jubilaciones y pensiones que excedan de 100 pesos, sólo podrán embargarse en la proporción que establece la siguiente escala, aun en el caso de que se compruebe transferencia o constitución de derechos por su valor íntegro:

- a) De 101 a 150 pesos, hasta el 5 % del importe mensual.
- b) De 151 a 200 pesos, hasta el 10 % del importe mensual.
- c) De 201 a 300 pesos, hasta el 15 % del importe mensual.
- d) De 301 a 500 pesos, hasta el 20 % del importe mensual.
- e) De más de 500 pesos, el 25 % del importe mensual.

¹ "La Ley N° 9511 de inembargabilidad de sueldos, jubilaciones y pensiones no se aplica sólo a los casos de locación de servicios previstos en el Código Civil, sino que también alcanza a situaciones que si son civiles por naturaleza, son nuevas para el Código" (C. Civ., 1ª cap., 2 mar. 1942. Rev. D. del T., t. 2, pág. 166). En este caso, se debatió en autos, la naturaleza del contrato que celebran entre el actor de cine y la empresa filmadora, llegando el tribunal a declarar que se trata de un contrato nuevo, no mencio-

ART. 3. — La Caja Nacional de Jubilaciones y Pensiones Civiles podrá invertir hasta la mitad de su capital en descuentos a los empleados, que serán acordados al 8 % de interés anual y amortización acumulativa de 1, 2 y 3 % mensual, según que el empleado tenga de 15, 10 ú 5 años de servicio respectivamente, dentro de una suma que no podrá exceder del importe del 50 % del total de descuentos acumulados por cada uno de los solicitantes, a los efectos de la Ley de Jubilaciones y Pensiones y en anticipo de un mes de sueldo, cancelable a la expiración del mismo, con el interés expresado, los que serán acordados a los que tengan más de un año de servicio.

Para las operaciones que autoriza esta ley, la Contaduría de la Caja expedirá los certificados correspondientes sobre los años de servicio y sueldo del empleado solicitante, y la Presidencia de la Caja remitirá a la Contaduría General de la Nación las planillas mensuales de los descuentos a hacerse en los sueldos del personal.

Las operaciones de la Caja están exentas del pago de impuestos.

ART. 4. — No son aplicables los artículos 1º y 2º de esta ley a los casos relativos a créditos por pensiones alimenticias, “litis expensas”, y a los que provengan de las operaciones con la Caja de Jubilaciones y Pensiones.

nado en el C. Civil, y que a estar al mismo fallo, sería de “filmación”. A esta conclusión llegó la Cámara, después de analizar si la relación podría configurar una “locación de servicios” o una “locación de obra”, pues parece haberla guiado el criterio de que la ley que anotamos, no se aplica sino en el primer caso. Sin perjuicio de que consideramos equivocada la tesis del tribunal, pues en autos existía la prueba de un contrato de locación de servicios (con su típica nota de subordinación, aparte las de profesionalidad y continuidad) también parece errado el criterio que hiciera depender la aplicabilidad de la ley que nos ocupa, de la existencia de una determinada figura contractual. Es pues de todo acierto, según puede leerse en nota puesta al pie de este fallo, que “Basta el hecho de una retribución futura, que dependa de una prestación igualmente futura del deudor, para autorizar la aplicación de la misma, atribuyéndose a las palabras “salarios y sueldos” la significación genérica de retribución de trabajo, cualquiera sea la forma en que éste deba prestarse” (Rev. D. del T., t. 2, p. 172 en nota). La Cámara siguió este criterio ya que declaró aplicable nuestro sistema, a pesar de encontrarse en presencia, según sus conclusiones, de un contrato nuevo.

Sobre inembargabilidad de las remuneraciones de los trabajadores a domicilio, véase art. 14, Ley 12.713, que establece el mínimun de 200 pesos.

Respecto del subsidio de maternidad, véase el art. 2º de la Ley 11.933.

11. — SUSPENSION Y CESANTIA DE LOS TRABAJADORES

Decreto N° 33.302/45

(Dictado el 20 de diciembre de 1945, publicado el 31 de diciembre de 1945
y ratificado por ley 12.921)

TÍTULO VII

CAPÍTULO ÚNICO

*De la Estabilidad **

* I. — Los artículos 66 y 67 de este decreto-ley, ratificado por la Ley 12.921, permanecen incluidos en un sistema verdaderamente extraño, como lo es el destinado a normar diversos aspectos de la remuneración (salario vital mínimo, salario básico, sueldo anual complementario, aumentos de emergencia), tras instituir un organismo —el Instituto Nacional de las Remuneraciones— que aún no ha sido organizado según se explica “supra” (Ap. 7, nota 1). Estos dos artículos, agotan el contenido íntegro del Título VII del decreto N° 33.302/45, cuyo capítulo —también único— lleva por acápite “De la estabilidad”. Vale la pena recordar que se trata nada más que de una “estabilidad” relativa (DEVEALI la ha denominado estabilidad “*en sentido impropio*”, queriendo con ello destacar que no se trata de la verdadera estabilidad, tal p. ej. la instituida para los empleados de Bancos, mediante su respectivo estatuto legal). Pero no cabe duda que estas dos normas introducen nuevas y más severas condiciones para que la empresa pueda hacer uso del derecho (que siempre conserva) ya para suspender, sea para despedir a sus colaboradores de cualquier jerarquía. Además, y esto es de suma importancia, han venido a *ampliar* el ámbito en que operaba la Ley 11.729, de tal suerte que los institutos comprenden ahora no solamente a los empleados y obreros del comercio y de la industria, sino a todos los trabajadores, al menos en principio. Se formula esta última reserva, porque, de un lado, existen estatutos específicos para ciertas actividades que impedirían la actuación del sistema general (caso del trabajo a domicilio), y por otro, porque el mismo decreto N° 33.302 exceptúa de una manera expresa (art. 2°) a los “empleados y obreros ocupados en el servicio doméstico” y además, a los “de las entidades de servicio público” (en ciertas condiciones) y “los de los fiscos nacional, provinciales y municipales... e instituciones pertenecientes a los mismos”.

Pero, mientras el Título VII de este decreto-ley disciplina sobre institutos directamente relacionados con la “estabilidad” (así sea en sentido impropio), el art. 2°, alude “a toda persona que realice tareas en relación de dependencia para uno o varios empleadores, alternativa, conjunta o separadamente, en forma permanente, *provisional, accidental o supletoria...*” Ahora bien, la “estabilidad” es inseparable de la *continuidad* o *permanencia*, tanto como contraria a cuanto por *definición* no es estable: lo transitorio, lo accidental, etc. Se trata de términos (y no de mera cuestión de palabras) extraños, opuestos, contrapuestos —o como se quiera—, es decir, incompatibles.

En el momento actual, esta primera dificultad parece haber sido superada. Los presupuestos del art. 2° son válidos dentro de su lógica y razón, es decir, en cuanto se refiere al tema capital previsto en el sistema de 1945. Los salarios básicos, el salario vital mínimo y también el sueldo anual complementario, resultan compatibles con cualesquiera relaciones de trabajo, aunque fueren meramente accidentales o transitorias.

De modo pues, que, cuando estas normas se remiten al art. 2°, no pueden tener otro alcance que el de vincularse con las relaciones estables o permanentes, o, a todo evento, a las que pudieran tener posibilidades lógicas de perdurar en el tiempo. En este preciso

sentido, no han modificado en forma alguna el principio en que se basa la Ley 11.729; en cuanto procura la "estabilidad" (la mayor posible, dentro del orden normal de los acontecimientos humanos). Ni habría podido hacerlo, a menos de incurrir en contradicción absurda.

En el sentido que se acaba de exponer puede verse: S. C. Bs. As., 18 nov. 1947 en Rev. D. del T., 1948, p. 62; id. 23 ag. 1949, op. cit., 1949, p. 569; id., 7 oct. 1949, op. cit., 1950, p. 96). Con la salvedad de que "las disposiciones del decreto 33.302/45 y Ley 11.729 no se aplican únicamente a los trabajadores vinculados directamente con la actividad principal de la empresa, sino también a los que participan en tareas accesorias o integrantes de la misma" (S. C. Bs. As., 25 oct. 1949, op. cit. 1950, p. 164).

En el mismo sentido indicado supra, la Sala III de la Cámara de Apelaciones del Trabajo de la Capital ha resuelto en 31 de marzo de 1950: "que los arts. 66 y 67 del decreto Nº 33.302 son aplicables *únicamente* a las relaciones de trabajo de naturaleza estable o continua" (Rev. D. del T., 1950, p. 223; en contra: Sala II, 21 oct. 1947, op. cit. 1948, p. 86).

Véase además sobre el tema, la extensa y erudita colaboración del Dr. Manuel Pinto: "Los trabajadores transitorios y la jurisprudencia" en Rev. D. del T., 1952, p. 513.

II. — Con respecto a los llamados "trabajos de temporada", existen opiniones divergentes. Según la doctrina reiterada de la Suprema Corte de Bs. As.: "Los obreros contratados por temporada, esto es, con un plazo que vence con la clausura de la misma, no tienen derecho a indemnización (según ley 11.729 y decreto 33.302/45, ratificado por la Ley 12.921), por la circunstancia de que no se los retome en la temporada siguiente, pues no existiendo a la sazón contrato en vigencia, mal puede hablarse de su ruptura arbitraria. Tal solución no varía en el supuesto de obreros que fueron contratados desde tiempo atrás, repitiéndose todos los años el mismo sistema, si la relación laboral concluía al terminar la temporada, quedando el patreno en libertad de tomarlos o no al comienzo de la siguiente" (S. C. Bs. As., 27 nov. 1951, Rev. D. del T., 1952, p. 165; id. 11 abr. 1950, op. cit., 1950, p. 541). Para la justicia del trabajo de la Capital Federal: "El contrato de trabajo por temporada (en el caso: mozo de hotel marplatense) es un contrato *permanente discontinuo*; por consiguiente, ante la negativa patronal a otorgar trabajo para la temporada sucesiva, el trabajador puede considerarse despedido" (C. Ap. Trab. Cap., Sala I, 21 febr. 1952, Rev. D. del T., 1952, p. 502; en sentido análogo, Sala IV, 8 febr. 1949, op. cit., 1949, p. 254; Sala I, 11 mar. 1949, op. cit., p. 255). Sobre este mismo tópico véase DEVEALI: "Continuidad, permanencia y trabajo de temporada", op. cit., 1949, p. 481; PINTO, "Los trabajadores transitorios y el contrato de trabajo", op. cit., p. 609.

III. — Según la justicia del trabajo de la Capital, los trabajadores en el domicilio comprendidos en la Ley 12.713 (V. apartado VI de este libro) si bien no están comprendidos en la Ley 11.729, lo están en el Decreto 33.302/45 (V. C. Ap. Trab. Cap. en pleno, 3 jun. 1952, Rev. D. del T., 1952, p. 423). Esta doctrina se basa en la circunstancia de que el decreto 33.302 es de fecha posterior a la ley 12.713, y por consiguiente, el art. 67 de aquel, habría derogado el art. 32 de esta última. Sin embargo, "los talleristas son verdaderos dadores de trabajo, empleadores, que sólo por una ficción legislativa han sido considerados como obreros en relación al comitente de trabajo, a los fines indicados por la Ley 12.713. Por consiguiente, no se encuentran incluidos dentro de los beneficios emergentes de las leyes 11.729 y del decreto 33.302/45 (art. 67)" (C. Ap. Trab., Sala II, 18 mayo 1948, Rev. D. del T., 1948, p. 298; id., 29 marzo 1947, Rev. cit., 1947, p. 237).

IV. — "El peón de campo tiene derecho a la doble indemnización de despido previsto por el art. 67 del decreto-ley Nº 33.302, pues... las disposiciones del estatuto en cuanto se opongan a las contenidas en este último, han quedado expresamente derogadas por el mismo" (C. Ap. Trab., sala III, 25 nov. 1947, Rev. D. del T., 1948, p. 126).

V. — "Las asociaciones civiles están incluídas en el régimen del decreto 33.302/45 no solamente en lo que respecta a las remuneraciones, sino también en cuanto a la indemnización prevista por el art. 67" (C. Ap. Trab., Sala II, 31 marzo 1948, Rev. del T., 1948, p. 242 con nota conforme).

VI. — "La gente de mar (en el caso "peón de playa" contratado mediante ajuste por viaje redondo), no puede reclamar las indemnizaciones por despido previstas por el decreto 33.302/45" (C. Ap. Trab., sala I, 8 julio 1952, Rev. del T., 1952, p. 614).

ART. 66.¹ — Toda suspensión² dispuesta por el empleador que exceda de treinta días,³ en un año, contando desde la primera suspensión⁴ y no acepta-

¹ Esta norma ha derogado la del art. 157, inc. 3º, ap. 2º de la ley 11.729, que era del tenor siguiente: "la suspensión de tareas por más de tres meses, en el período de un año, se considerará como despido". Al legislar "ex-novo" sobre el instituto de la suspensión lo hace con un alcance más amplio en cuanto a las personas comprendidas, aclarando también algunos aspectos dudosos, pero sin haber normado sobre todas aquellas circunstancias que la experiencia ofrece de una manera constante, según se verá en las notas siguientes. De la simple lectura de las normas (la derogada y la actual), resultan las siguientes diferencias: a) la ley 11.729 se refería a "meses", el decreto 33.302 a "días"; b) aquélla instituía un lapso único de tres meses, éste considera dos etapas: la primera de 30 y la segunda de 60 días; c) la primera atribuía a la empresa una facultad prácticamente discrecional durante el lapso de tres meses, el segundo condiciona el suspenso a la existencia de "fuerza mayor debidamente comprobada" después de transcurridos los primeros 30 días; d) la primera sólo explica que la suspensión "se considerará como despido", este último norma que "dará derecho (al empleado u obrero) a considerarse despedido"; e) la ley 11.729 excluyó todo derecho a la remuneración, el art. 66 del decreto 33.302 la acuerda cuando el trabajador no fuera notificado en forma fehaciente.

² La suspensión del trabajador dispuesto por la empresa —sin obligación, en principio, de pagar la remuneración debida en casos normales— está basada en la necesidad de permitir a aquélla un "desahogo" a sus penurias, es decir, frente a las dificultades en el giro de los negocios. Como se verá "infra", el art. 66 anotado distingue entre aquellas penurias normales, o sea previsibles para toda empresa (p. ej. la falta de materia prima) y aquellas otras de carácter excepcional, imprevisibles e inevitables, esto es, las debidas a fuerza mayor (p. ej. cierre de mercados por hechos de guerra; medidas gubernamentales que limiten o detengan la elaboración o distribución de mercaderías, etc.).

Según lo anterior, la voz "toda" suspensión empleada en nuestra norma actual, no es, del punto de vista técnico, la más adecuada, debido a que las empresas se amparan con frecuencia en ella para quedar a cubierto —también— de todo reclamo en caso de suspender con el carácter de sanción disciplinaria. Apercebidos de ellas, los tribunales superiores de justicia han dejado establecido, con acierto pleno, que: "la única suspensión que no puede ser discutida judicialmente, o en otra forma análoga, es la motivada por razones de economía del principal, en que para nada se agravia el buen concepto laboral del dependiente. Por consiguiente, los tribunales del trabajo tienen facultades para examinar la naturaleza y legalidad de las medidas disciplinarias aplicadas por el principal y cuando encuentren que la sanción fué arbitraria o no se la justificó en la etapa procesal oportuna, deben revocarla" (S. C. Bs. As., 9 oct., 1951, en Rev. D. del T., año 1952, p. 95, id. 26 feb. 1953, Rev. D. del T., 1953, p. 282. En el mismo sentido y con más amplio desarrollo, mi artículo "Suspensión de la relación de trabajo y facultades disciplinarias de la empresa" en Rev. D. del T., año 1952, p. 129 y sigtes. Deveali, Mario L., "Las suspensiones y el poder disciplinario del empleador", en Rev. D. del T., año 1952, p. 95; Stefanelli, Luis M., "El poder disciplinario del empleador en la empresa privada", en Rev. D. del T., año 1952, p. 705. Deveali, Mario L., "Evolución de la jurisprudencia sobre las suspensiones", Rev. D. del T., 1951, p. 669).

"Para decidir la procedencia de una suspensión disciplinaria, no puede el trabajador transformarse en juez de su propia causa, determinando conclusiones que sólo quedan supeditadas al criterio de la potestad judicial; solamente en casos excepcionales, cuando el arbitrio patronal lesiona los legítimos intereses morales y económicos del trabajador haciendo imposible la continuación del vínculo, puede éste considerarse en situación de despido (C. Ap. T. Cap., Sala IV, 30 marzo 1951, Rev. D. del T., 1951, p. 422).

³ Según se ha destacado "supra" (nota 1) este artículo establece un primer lapso de 30 días dentro del año (que no es ni el año calendario, ni el contractual, como se había considerado durante la vigencia de la norma análoga a la ley 11.729), para atender a las penurias normales de toda empresa mercantil.

"El empleado no puede, por propia determinación, rescindir la relación laboral cuando la suspensión, que se considera injustificada se le ha aplicado por un plazo que no excede el límite legal" (C. Ap. Trab. Cap., Sala IV, 13 junio 1950, Rev. D. del T., 1951, p. 159).

"El decreto 33.302/45 no condiciona la suspensión inferior a 30 días a circunstancia alguna salvo la notificación fehaciente" (S. C. Bs. As., 3 nov. 1950, Rev. D. del T., 1951,

da⁶ por el empleado u obrero comprendido en el presente decreto-ley,⁶ dará derecho a éstos a considerarse despedidos.⁷

El plazo de 30 días referido en el párrafo anterior, podrá extenderse a 90 días en caso de fuerza mayor⁸ debidamente comprobada.⁹

p. 157; en sentido sensiblemente análogo, C. Ap. Trab. Cap., Sala II, 27 marzo 1953, Rev. D. del T., 1953, p. 371. En contra: C. Ap. Trab. Cap., en pleno, 8 abril 1948, Rev. D. del T., 1948, p. 177). * Pero puede investigarse judicialmente la justicia de la medida, cuando ha sido adoptada con el carácter de sanción disciplinaria (V. nota 2).

⁴ Contar “desde la primera suspensión” es lo mismo que decir “desde la última” contando hacia atrás, como ya lo había resuelto acertadamente la Justicia de la Capital al decir que el lapso debe ser el equivalente a 365 días durante el cual el trabajador no puede estar suspendido (V. C. Paz Cap., Sala IV, 26 jun. 1940, G. de P., t. 34, p. 238; C. Com. Cap., 16 mayo 1941, Rev. D. del T., t. 1, p. 240 y además, mi “Contrato de Trabajo”, Bs As. 1945, p. 499).

“Para establecer el cómputo, deben tenerse en cuenta los días inhábiles lo mismo que los laborales, de acuerdo a los arts. 28 y 29 del C. Civil (C. Paz Cap., Sala III, G. de P., t. 5, p. 191; id. 14 enero 1936, G. de P., t. 6, p. 49; en el mismo sentido: C. Ap. Trab. Cap., Sala II, 28 ab. 1953, Rev. del T., 1953, p. 504).

⁵ El trabajador puede o no “aceptar” la suspensión que exceda de 30 días. Se trata de una mera facultad, que puede o no ser ejercitada, según convenga a cada afectado por la medida. Con esto, el art. 66 ha venido muy oportunamente a aclarar que el mero vencimiento de los lapsos no opera la resolución “automática” del contrato de empleo, como lo habría permitido inferir la ley 11.729 al decir: “Se considerará como despido”.

“Las suspensiones aceptadas, no producen “ipso jure” la disolución del vínculo laboral, si no se actualiza la injuria, desde que la ley tiende a asegurar la estabilidad laboral y no acordar franquicias a una de las partes para atentar sorpresivamente contra la misma...” (C. Ap. Trab. Cap., Sala III, 25 ag. 1950, Rev. D. del T., 1950, p. 680; id. Sala II, 29 ab., 1953, Rev. D. del T., 1953, p. 482).

“La no aceptación de la suspensión por considerar injusta la causal, debe formularse ante el empleador, procurando una aclaración de la medida; igualmente en caso de falta de término debe intimarse su perentoria e inmediata fijación bajo apercibimiento de darse por despedido; sólo en el supuesto de que el empleador no rectificara su determinación, puede el empleado someter el diferendo a la decisión judicial (C. Ap. Trab. Cap., Sala I, 13 ag. 1951, Rev. D. del T., 1951, p. 669).

“No puede conceptuarse como protesta de disconformidad, la reclamación interpuesta ante el Ministerio de Trabajo y Previsión, cuando ya habían sido cumplidas todas las suspensiones, sin observación del empleado; reclamación que fué llevada a conocimiento del empleador después que éste ya había remitido a su dependiente la intimación de reintegrarse” (C. 3ª Ap. Rosario, 1 dic. 1950, Rev. D. del T., 1951, p. 250).

⁶ Como se ha explicado en la nota liminar de este apartado, la norma no puede lógica ni racionalmente comprender a “todos” los trabajadores comprendidos en el decreto 33.302 para otros fines. Nos remitimos, pues, a lo allí expresado.

⁷ “La suspensión, salvo el caso de indudable arbitrariedad, no autoriza la ruptura del vínculo laboral por los empleados u obreros, toda vez que los mismos tienen en sus manos los resortes necesarios para discutir la justicia de tal medida y hacerse abonar los jornales en los casos de suspensión injustificada, poniendo en movimiento los organismos jurisdiccionales pertinentes” (C. Ap. Trab., Sala I, 16 ab. 1951, Rev. D. del T., 1951, p. 421).

“El empleado suspendido debe presentarse a trabajar al día siguiente del vencimiento de la medida, aunque el patrón no lo comine a ello. Es pues arbitraria su actitud de darse por despedido sin haberse presentado previamente a requerir trabajo” (C. Ap. Trab., Sala I, 29 mayo 1951, Rev. D. del T., 1951, p. 420).

“Incorre en abandono del trabajo el empleado que al término de una suspensión menor de 30 días, que le fuera aplicada como sanción disciplinaria, no se presentó al trabajo a pesar de haber sido intimado a ello, informando que se consideraba en situación de despido” (C. Ap. Trab. Cap., Sala III, 13 dic. 1951, Rev. D. del T., 1952, p. 172).

⁸ Según el art. 157, inc. 3º, ap. 2º de la ley 11.729 —totalmente modificado por el presente decreto-ley— debía suponerse a la empresa en trance anormal hasta por tres

La suspensión deberá ser notificada en todos los casos en forma fehaciente¹⁰ al empleado u obrero; en caso contrario, éste tendrá derecho a cobrar del empleador el sueldo o salario por todo el tiempo que estuviera suspendido.¹¹

ART. 67.¹² — Los empleadores no podrán despedir¹³ a los empleados y obreros comprendidos en las disposiciones del art. 2º de este decreto-ley,¹⁴ sal-

meses. Conforme al art. 66 que nos ocupa, también se tiene por supuesto (presunción "jure tantum", que puede ser destruida, p. ej., en caso de sanción disciplinaria, V. nota 1) dicha anormalidad, pero por 30 días (V. nota 3); transcurrido este lapso, ya se exige la comprobación, es decir la prueba, del evento extraño, ajeno a las normales e inevitables previsiones del dador de empleo, es decir, de la "fuerza mayor" a que se refiere el Código de Vélez (art. 513, 514, C. Civil y sus notas).

"La suspensión mayor de 30 días, tan sólo es procedente en los casos de fuerza mayor debidamente comprobada, debiendo ser forzada tal eximente con la mayor estrictez y dentro de los principios que informan el art. 514 del C. Civil. Un propósito de reducción de gastos con miras exclusivas a la protección de los intereses del principal, no puede ser asimilado al caso de fuerza mayor" (C. Ap. Trab. Cap., Sala IV, 10 mayo 1949, Rev. D. del T., 1950, p. 49).

"La situación de falta de trabajo, pérdida y disminución en las ventas, que es suficiente para eximir al principal de la obligación de abonar la doble indemnización, no autoriza a tener por acreditada la causal de fuerza mayor necesaria para justificar las suspensiones que exceden de 30 días" (C. Ap. Trab. Cap., Sala III, 31 mayo 1951, Rev. D. del T., 1951, p. 619; en contra, sala I, 13 set. 1950, Rev. D. del T., 1951, p. 100).

"Configura la fuerza mayor que autoriza a elevar a 90 días el plazo de suspensión, la disminución en las ventas a causa de la retracción del mercado consumidor, ajena, por tanto, a la voluntad del principal" (C. Ap. Trab., Sala II, 8 jun. 1953, en La Ley, 22 nov. 1953, fallo 33.896).

⁹ La comprobación o prueba de la existencia de la causal invocada, está a cargo, como es natural de la empresa.

¹⁰ La norma no indica la forma de la notificación "siendo evidente que puede tener lugar por cualquier medio directo o indirecto" (V. C. Ap. Trab. Cap., Sala III, 31 oct. 1951, en Rev. D. del T., 1952, p. 115).

"El decreto-ley sólo autoriza el cobro de remuneración cuando la suspensión no fuera notificada de manera fehaciente. Por consiguiente, la impuesta por 12 días como consecuencia del cierre por orden municipal, no da lugar al cobro de remuneraciones durante dicho lapso, si la medida fué notificada fehacientemente a los interesados" (S. C. Bs. As., 3 nov. 1950, Rev. D. del T., 1951, p. 98; en sentido análogo, C. Ap. Trab. Cap., Sala III, 31 oct. 1951, Rev. D. del T., 1952, p. 115).

¹¹ La interpretación a "contrario sensu" de esta cláusula, autoriza a sostener que la suspensión de los trabajadores por decisión de la empresa, en cualesquiera de los dos lapsos que nos vienen ocupando, es sin goce de sueldo o salario. Bastará en todo caso, con la notificación fehaciente de la medida y con la prueba de la fuerza mayor después de los treinta y hasta los noventa días. (V. conf. C. Ap. Trab. Cap. Sala III, 31 oct. 1951, Rev. D. del T., 1952, p. 115).

¹² Según ya se ha explicado supra al comentar el Título VII del decreto 33.302 en el cual se encuentra ubicado este art. 67, las continuas remisiones que esta norma hace al art. 2º del mismo sistema deben interpretarse en el sentido de que no se alude sino a aquellas relaciones de carácter permanente o continuadas, pero no a las accidentales o transitorias. Sin embargo, vale la pena volver a destacar que, por virtud de esta disposición, los beneficios concretados mediante la indemnización de cesantía de acuerdo a la antigüedad, ha sido extendido a otras categorías profesionales: la ley 11.729 se refería únicamente al *comercio* (comercio e industria); el actual sistema comprende también las actividades *civiles*.

¹³ No obstante la declaración tan enfática: "no podrán despedir", es evidente, como se explica infra (V. notas 9-10) que no se trata de una estabilidad absoluta, sino relativa.

¹⁴ Ver nota 1.

vo el caso en que comprueben fehacientemente la existencia de causales de despido justificado de acuerdo con el art. 159 del Código de Comercio,¹⁵ o la disminución o falta de trabajo.¹⁶ En este último caso deberán empezar por el personal menos antiguo.¹⁷

¹⁵ El art. 159 del código mercantil se refiere a la "injuria", cuya calificación corresponde a los jueces de los hechos. El texto no alude, en esta parte, al art. 160, en cuanto ha previsto "*causas especiales* para despedir al empleado"; pero, como quiera que el art. 159 referido en el art. 67, comprende también aquellas "*causas especiales*", la actuación de éste no podría ofrecer mayores dificultades.

¹⁶ En primer término, cabe poner de relieve que el art. 67 se refiere de una manera concreta a la "disminución o falta de trabajo" y no a la "fuerza mayor". Sin embargo, algunos intérpretes se habrían olvidado de esta substancial diferencia. Acaso porque el art. 66 del mismo decreto 33.302, basó su disciplina sobre dicha causal. Pero una cosa es la interrupción y otra la *conclusión* del vínculo laboral. La prueba de la "fuerza mayor" corresponde en nuestro sistema, únicamente en caso de prolongarse la *suspensión* más allá de los 30 días previstos en el primer apartado de aquella norma. Ahora bien; si se intenta —cualquiera fueren los propósitos del intérprete— actuar el apartado segundo del art. 66, por vía de "analogía juris", se encontrará de inmediato con el código de Vélez (arts. 513, 514 y sus notas) cuyas reglas devienen aplicables siempre que fuera *necesario* ocurrir a la analogía, según el mismo sistema (art. 16, Cód. civil). Nuestra ley es clara y explícita. El art. 67 norma respecto de la "comprobación fehaciente (de la) disminución o falta de trabajo". Es decir, sobre causales más que distintas, opuestas de alguna manera a la "fuerza mayor", tal cual se consideran estos institutos en el Derecho positivo de nuestro país. La fuerza mayor libera de responsabilidad.

En resumen:

¹⁹—La ley 11.729 y el decreto núm. 33.302, *coinciden* sobre estos dos aspectos: a) que no corresponde indemnización alguna cuando la cesantía se fundara en "justa causa" según los arts. 159 y 160; b) que la indemnización será la misma prevista en el art. 157, inc. 3º de la ley núm. 11.729, cuando mediara "disminución o falta de trabajo".

^{2º}—El decreto núm. 33.302 se *aparta* de la ley 11.729, cuando se tratara de causales no previstas en el punto b) del párrafo anterior. Entonces la indemnización deberá ser "doble".

Por último es necesario destacar que en caso de fuerza mayor, ninguna indemnización es debida (art. 157, ley 11.729; art. 513, Cód. Civil).

¹⁷ ¿A qué personal se refiere la ley? El simple criterio de la "antigüedad" no sería suficiente para cumplimentar las finalidades previstas por el legislador. Si la empresa se encuentra obligada a prescindir de los servicios de albañiles, no se ve porque habría de despedir primero a los carpinteros por el simple hecho de que aquéllos son más antiguos. La forma lógica de interpretar esta norma radica en vincular sus extremos; la disminución o falta de trabajo debe referirse a la *categoría profesional* a la cual pertenecen los trabajadores en trance de cesantía y no a todo el personal de la empresa; porque esto último sería absurdo. Pero aun dentro de una determinada categoría profesional —p. ej., la del albañil—, todavía deberá tenerse en cuenta su especialidad, pues, el oficial "frentista", no podría ser despedido antes que el obrero que levantó las paredes, a menos de quedar la obra sin concluir; o de sancionarse a la empresa por el simple hecho de acomodar sus previsiones al orden normal de las cosas. La regla de ley debe actuarse del modo siguiente: Entre personas que deben realizar un mismo, parecido o semejante trabajo conforme a su habilidad técnica, corresponde despedir en su orden, a las que poseen menor antigüedad.

"De acuerdo con el art. 67 de este decreto, en el supuesto de disminución o falta de trabajo, el empleador debe comenzar las cesantías por el personal menos antiguo, aun cuando se trate de obreros accidentados, enfermos o prestando el servicio militar" (S. S. Bs. As., 10 marz. 1953, Rev. D. del T., 1953, p. 358). Esta solución es abiertamente contraria al dictado del legislador, pues la ley 11.729, por razones de egregia jerarquía ha normado la *obligación* de conservar el puesto a los trabajadores enfermos, accidentados o bajo banderas (V. art. 155), y del tenor del art. 67 del decreto 33.302 que sólo se ha propuesto como se explica en otra nota, hacer más gravosos los despidos arbitrarios, no resulta, ni siquiera de una manera indirecta, que se hubiese propuesto alterar la disciplina de 1934, sobre este preciso tema jurídico. Sin perjuicio de estas razones pueden verse también las otras que señala Deveali en nota que acompaña el fallo (op. cit. p. 358).

Los empleados y obreros comprendidos en el art. 2º de este decreto-ley¹⁸ que sean despedidos, por causales distintas a las enumeradas en el art. 159 del Código de Comercio,¹⁹ tendrán derecho a percibir una indemnización cuyo monto será el doble²⁰ de la prevista en la ley 11.729.²¹ En caso de que el

Parece pues indudable que, si bien con el loable propósito de acordar el beneficio máximo de la doble indemnización a los pocos trabajadores que ocurrieron ante los estrados, el Alto Tribunal de Buenos Aires ha olvidado a todos aquellos otros tanto o más dignos de protección extraños a la litis, pero con los derechos que les han reconocido las leyes y los altos tribunales del país (V. p. ej., C. Ap. Trab. Cap., Sala III, 16 marz. 1953, Rev. D. del T., 1953, p. 495) y de las que se ha hecho debido mérito en extensa y documentada nota, Máximo D. Monzón (op. cit., p. 495 y sigtes.).

¹⁸ V. nota 1.

¹⁹ V. nota 4.

²⁰⁻²¹ I. — El art. 67, fija las bases para establecer el monto de la indemnización de cesantía, según las dos hipótesis examinadas en nota 5:

1º — Cuando la cesantía fuera dispuesta “por causales distintas a las enumeradas en el art. 159 del Código de comercio, tendrán derecho a percibir una indemnización cuyo monto será el doble de la prevista en la ley 11.729”.

2º — “En caso de que el despido sea por disminución o falta de trabajo fehacientemente justificada... tendrá derecho al monto de las indemnizaciones que establece la ley 11.729”.

Lo primero que cabe poner de relieve, es que ellas vienen a aclarar suficientemente el verdadero sentido y alcance del principio general sentado en el primer párrafo del art. 67. En efecto: según aquél, los patrones “no podrán despedir...” salvo el caso de “injuria”, o de “disminución o falta de trabajo”; lo cual autorizaría a suponer que no sería posible la cesantía, por otras causas. Pero este apartado demuestra que la resolución del vínculo es posible *cualesquiera* fuesen las causas; y aun *sin causa*. Sólo varían los efectos.

Veamos las diversas hipótesis. La primera parte del segundo apartado supone establecer, como regla de carácter general, que la indemnización de cesantía *injustificada*, será en su monto, *doble* a la prevista en la ley 11.729, es decir que, en lugar de tomarse como base “la mitad” de la “retribución mensual por cada año de servicio, o fracción mayor de tres meses”, deberá tenerse en cuenta la *totalidad* de la dicha retribución (es decir, la remuneración mensual integral). Esta regla precedente admite dos excepciones:

a) Cuando se estuviera ante las causales “enumeradas en el art. 159 del Código de comercio”;

b) Cuando se justificase “disminución o falta de trabajo”.

En el primer supuesto, resulta indudable que *ninguna* indemnización es debida, puesto que la resolución del vínculo sería la consecuencia de un hecho *injurioso*, tenido por tal por los magistrados del trabajo.

La segunda excepción se vincula con la “disminución o falta de trabajo”. Cuando acaecen alguna de estas circunstancias, la indemnización de cesantía será la prevista en la ley 11.729, es decir, la que tiene como base, para calcular su monto, “la mitad de (la) retribución mensual”.

II. — Sobre otro aspecto, la ley 11.729 estableció las bases de cálculo para determinar el monto de la indemnización por despido. Pero también dispuso que: “En ningún caso... será inferior a un mes de sueldo ni mayor de *quinientos* pesos por cada año de servicio” (art. 157, inc. 3º “in fine”). Ahora bien; estos topes, mínimo y máximo, ¿deben también considerarse duplicados, como consecuencia de la regla que introduce el art. 67 del decreto núm. 33.302? La doctrina admite generalmente, que corresponde duplicar el límite máximo de 500 pesos. De mi parte, no advierto que esta conclusión contendría errores. Aun teniendo en cuenta razones económicas o sociológicas vinculadas con el momento actual (el monto de sueldos y salarios) la conclusión jurídica extraída directamente de una regla general del mismo linaje, puede perdurar en el tiempo, cualesquiera fuesen las alternativas circunstanciales. Dicho de otro modo: esta conclusión posibilita el fin querido

despido sea por disminución²² o falta de trabajo²³ fehacientemente justificada, todo empleado y obrero comprendido en las disposiciones del art. 2º de

por el legislador. Considero en cambio, que el tope *mínimo* no estaría sometido —al menos en principio— a aquellas reglas. La ley núm. 11.729 “*duplicó*” el monto de la indemnización mínima. Ahora resultaría “*cuadruplicada*” (V. doct. art. 499 C. Civil).

En sentido conforme a lo expuesto: “La ley 11.729 fija como límite indemnizatorio de la antigüedad del trabajador la suma de 500 pesos por cada año de servicio; en consecuencia el mes de sueldo de que habla el art. 157 debe ser limitado en \$ 500, cantidad que por aplicación del art. 67 del decreto 33.302/45 alcanza el límite de \$ 1.000” (C. Ap. Trab., Sala IV, 10 nov. 1952, Rev. D. del T., 1953, p. 224; id., Sala I, 21 feb. 1952 y 22 dic. 1952, op. cit. 1952, págs. 502 y 632). En sentido contrario: S. C. Bs. As. 25 set. 1951, op. cit., 1952, p. 100; Véase además sobre el tópico las notas de Capelli y Deveali en op. cit., 1950, p. 427 y 1952, p. 100, respectivamente).

III. — Señalamos, por último, que el art. 67, se refiere solamente a la indemnización de cesantía, no así a la que podría corresponder en ausencia de aviso previo en los plazos de la ley.

Esta premisa se basa —por lo menos— en dos circunstancias:

1º — En la forma muy clara y precisa que aparece redactada la norma: “...tendrán derecho a percibir *una* indemnización cuyo monto será el doble de la prevista en la ley 11.729”. Alude a una hipótesis singular: la cesantía en sí misma, es decir, a la resolución del vínculo de empleo en virtud de las *causales* que la provocan, distintas, por un lado, a las previstas en el art. 159 del código mercantil y por otro, a la “disminución o falta de trabajo”. La indemnización de cesantía está fundada en una obligación *unitaria*: se debe, o no se debe. Dentro de cualquier sistema de Derecho civil, tampoco sería posible *substituir*la por otra (doctrina art. 505, Cód. civil).

2º — La indemnización de preaviso sólo es debida a falta de cumplimiento de una obligación *principal*. Por eso se la conoce en la doctrina de nuestra ciencia en el carácter de “*substitutiva*”. Ahora bien; si la ley hubiese querido también “doblar” el *monto* de esta indemnización, habría comenzado, lógicamente, por duplicar los lapsos de preaviso real, esto es, de la obligación principal. Y ello no puede siquiera inferirse del art. 67.

Algunos intérpretes han abundado en extensas consideraciones para demostrar que la ley de 1945 comprendió también al instituto del preaviso. Pero toda esa dialéctica, fundada en motivos o razones económicas, sociales o político-sociales —es decir, extra-jurídicas—, deviene muy interesante para provocar en todo caso, la reforma del texto legal.

En este sentido, puede verse, Suprema Corte de Bs. As., 18 ag. 1948 (Rev. D. del T. 1948, p. 543) y Suprema Corte de Tucumán, 18 set. 1947 (op. cit., p. 258). En contra: C. Ap. Trab. Cap., Sala II, 24 mayo 1946 (op. cit., p. 1946), etc.

“La indemnización substitutiva del preaviso, que el art 157 de la ley 11.729 pone a cargo del empleado renunciante, no ha sido modificada por el art. 67 del decreto 33.302” (C. Ap. Trab. Cap., Sala IV, 2 set. 1952, Rev. D. del T., 1953, p. 173). La solución parece inatacable, porque, a todo evento la “*duplicación*” a que se refiere el decreto 33.302 alude única y exclusivamente a los *trabajadores* despedidos.

22 “La notable disminución de las ventas configura la falta de trabajo previsto por el art. 67” (C. Ap. Trab. Cap., Sala I, 26 nov. 1952, Rev. D. del T., 1953, p. 373; id. Sala II, 9 marz. 1953, op. cit., p. 230; id. Sala III, 22 marz. 1950, op. cit., p. 236 y 28 ab. 1953, op. cit. 1953, p. 494).

23 La extinción de la empresa, nos coloca de plano frente a uno de los casos más típicos de “falta de trabajo”, demostrada, como lo dice el art. 67, de manera “fehaciente”. En nuestra ciencia, es común utilizar la locución o frase: “*muerte de la empresa*”, con el objeto de expresar un concepto distinto al que supone la “*muerte del empresario o patrono*” (con sus consiguientes efectos jurídicos también diversos). De muchos comentarios eruditos resultaría que no es *bastante* con la extinción (muerte) de la empresa. Sería también necesaria la prueba de la causa de la extinción. Así, se ha discurrido extensamente, a veces, si las medidas gubernamentales eran o no auténticas o legítimas, si tenían tal o cual alcance; si los permisos de cambio, el estado de los mercados mundiales o internos, la falta o disminución de materias primas, el valor de las acciones, la

este decreto-ley²⁴ tendrá derecho al monto de las indemnizaciones que establece la ley 11.729.²⁵⁻²⁶

situación de industrias similares y varias otras circunstancias del mismo linaje, podían justificar... la "falta de trabajo".

Basta con el planteo del tema, para demostrar que se ha tratado de inútil preocupación. Tanto más, en época que se ha venido caracterizando por una sensible falta de mano de obra, de tal manera que la posible tentativa de reemplazar no ya a *algunas* personas, sino a *todo* un equipo técnico organizado, no tendría sentido. Y, si a todo evento, la empresa hubiese *simulado* su "muerte" para procurarse después nuevos colaboradores, el hecho devendría de muy fácil comprobación. La verdad es que ninguna empresa mercantil estaría dispuesta a concluir con el giro de sus negocios, mientras tuviese alguna posibilidad de seguir obteniendo en lo futuro cierta utilidad o ganancia; las leyes de todos los países y también la nuestra, disciplinan en especial las actividades de los comerciantes, admitiendo "el lucro" como presupuesto básico (art. 8º, inc. 1º, Cód. de comercio y su doctrina). Además, el art. 67, al remitirse al art. 2º ha extendido también los beneficios anteriores —reservados al comercio— a otras actividades. En efecto; según el art. 2º del decreto núm. 33.302, también quedaron comprendidas: "inc. 4º: Todas las actividades civiles realizadas por una sola persona o por asociaciones, persigan o no *finés de lucro*..." Sería pues, muy interesante conocer las razones que se podrían articular en caso de extinguirse una sociedad religiosa de socorros mutuos o de beneficencia, que nada tendrían que hacer con la Bolsa, las divisas, o el mercado internacional.

Véase en sentido contrario a lo que se acaba de exponer: "Corresponde hacer lugar a la duplicación de la indemnización en el caso de despido motivado por el cierre definitivo del establecimiento cuando las pruebas recibidas permiten afirmar la inexistencia de crisis económica y laboral o de cualquier causal que hiciera razonable la conducta del patrón en la emergencia" (S. C. Bs. As., 31 dic. 1951, Rev. D. del T., 1952, p. 285).

El mismo Tribunal ha considerado, sin embargo, que "La quiebra configura por sí misma un caso de disminución o falta de trabajo en los términos del art 67, de manera que la indemnización debe satisfacerse en forma simple" (S. C. Bs. As., 9 oct. 1951, Rev. D. del T., 1952, p. 163).

²⁴ V. nota 1.

²⁵ I. — Dispone el art. 157, inc. 3º de la ley 11.729: "También abonará el principal al empleado... una indemnización no inferior a la mitad de su retribución mensual por cada año de servicio, o fracción mayor de tres meses...". A su turno el ap. 2º "in fine" del mismo artículo dispone que: "En caso de cesantía sin aviso previo en los plazos señalados (uno o dos meses, según que la antigüedad sea menor o mayor de cinco años), el principal pagará al empleado una indemnización equivalente a la retribución que corresponde al período legal de preaviso" (Véanse en la parte respectiva estas normas y su jurisprudencia).

"El obrero que como consecuencia de un accidente del trabajo ha sufrido una disminución permanente y parcial de su capacidad laboral, por la que fuera debidamente indemnizado y que posteriormente es despedido en virtud de que sus condiciones físicas no le permiten la continuación del contrato, tiene derecho a la indemnización por antigüedad *en forma simple*, pero no la falta de preaviso" (C. Ap. Trab. Cap., Sala IV, 28 nov. 1952, Rev. D. del T., 1953, p. 286).

"La empresa constructora que despide a sus trabajadores por terminación de la única obra, puede ampararse en la indemnización *simple*, sólo cuando acredita que aquéllos tuvieron oportuno conocimiento, al ser contratados, de dicha circunstancia" (C. Ap. Trab. Cap., Sala II, 5 set. 1953, Rev. D. del T., 1953, p. 165; *id.* Sala III, 13 mar. 1953, *op. cit.*, p. 244).

II. — En otro aspecto, la ley 11.729 tiene dispuesto que: "En caso de muerte del empleado, el cónyuge, los descendientes y los ascendientes... tendrán derecho a la *indemnización* por antigüedad en el servicio..." (art. 157, inc. 8º). En realidad, la norma no habría tratado de confundir la indemnización de cesantía con la de muerte; sólo parece resultar de su texto, que ha querido otorgar un beneficio *equivalente* al que habría correspondido al empleado en el supuesto de despido injustificado, de acuerdo a su antigüedad. Ahora bien; en alguna oportunidad se ha entendido que en caso de muerte es debida la indemnización "doble" a que se refiere nuestro art. 67, ya que la indemnización simple —es decir, la prevista en el art. 157, inc. 3º del código mercantil— sólo

12. — PROHIBICION DE DESPIDO POR CAUSA DE MATRIMONIO

Ley N° 12.383

(Sancionada el 9 de agosto de 1938 y promulgada el 7 de octubre de 1938)

ART. 1. — Queda prohibido a los patrones, a las empresas concesionarias de servicios públicos y a las sociedades civiles y comerciales de cualquier naturaleza, dictar reglamentaciones internas y celebrar pactos o convenios que establezcan para su personal el despido por causa de matrimonio. Actos tales se reputarán nulos.

ART. 2. — Sin perjuicios de las acciones administrativas o judiciales que a los interesados correspondan por el derecho común o por otras leyes especiales, los empleadores indemnizarán a los cesantes por los daños que ocasione su despido por causa de matrimonio, haya o no reglamentación, pacto o con-

subsiste para los casos de “disminución o falta de trabajo”. No lo he entendido así. Y ello, por varias razones. En primer lugar, porque aquí no se trata de un caso de “cesantía” dispuesta por la empresa. La relación y el contrato de trabajo se extinguen simultáneamente por el hecho de la muerte, debido al carácter esencialmente personal (“intuitu personae”) del contrato, visto del lado de las obligaciones a cargo del trabajador. En segundo lugar, porque la indemnización “doble” ha venido a incluirse en la ley de 1945 para evitar (en lo posible) las cesantías *arbitrarias*, es decir, las que no reconocerían ninguna causa o motivo, fuera de la voluntad del empleador. La hipótesis de resolución arbitraria o si se prefiere, debida al mero “capricho” del empleador es muy rara y lo será cada vez más, debido a la organización de las empresas y de las categorías profesionales. En tal sentido, la Suprema Corte de Buenos Aires sentenció en 29 de nov. 1949, que: “en el caso de muerte del trabajador, no corresponde la indemnización doble prevista en el art. 67 de este decreto, ya que la norma se refiere clara y expresamente a los casos de cesantía arbitraria” (Rev. D. del T., 1950, p. 410). Poco tiempo después —el 12 de junio de 1950— la Cámara de Apelaciones del Trabajo de la Capital en Acuerdo plenario llegaba a la misma conclusión: “La duplicación de indemnizaciones que dispone el art. 67, no alcanza el caso especial de la muerte del trabajador, que prevé el art. 157 inc. 8° del Código de comercio reformado por la ley 11.729, por no tratarse de ninguna de las hipótesis a que alude aquella norma” (op. cit., 1950, p. 414). Esta doctrina se mantiene firme (V. C. Ap. Trab. Cap., Sala III, 22 dic. 1952, en Rev. D. del T., 1953, p. 285).

²⁶ En su origen, el art. 67 había instituido la indemnización “doble” (es decir, *un mes* por cada año de servicios o fracción mayor de tres meses) únicamente para los despidos “producidos durante *dos* años, contados desde la fecha de la vigencia del presente decreto-ley”. Mediante la ley núm. 13.077, dicha cláusula fué suprimida; de manera pues, que este principio transitorio ha pasado a ser permanente.

venio que lo establezca. La indemnización por despido nunca será inferior al importe de un año de sueldos.¹

ART. 3. — Las violaciones al artículo 1º de la presente ley serán sancionadas con multa de mil a diez mil pesos moneda nacional, por cada infracción. En caso de reincidencia, se aplicará el doble del máximo de la multa.

ART. 4. — La aplicación de las multas a que se refiere esta ley se regirá en la Capital Federal y territorios nacionales, por el procedimiento establecido en la Ley Nº 11.570, y en las provincias, por el juicio sumario que determinen sus respectivas leyes, y en cuanto al importe de las multas, ingresará a la Caja del Consejo Nacional de Educación o de los Consejos Provinciales.

ART. 5. — Se declara no comprendido en las disposiciones de esta ley, el personal del servicio doméstico.

13. — SERVICIO MILITAR *

Decreto Nº 29.375/44

(Ratificado por Ley 12.913)

ART. 54. — El empleado u obrero nacional, provincial, comunal o privado que deba dejar su puesto o empleo para cumplir con las obligaciones del servicio militar, será reemplazado sólo provisionalmente, debiéndosele retener el puesto hasta treinta días después de terminado el servicio.

El empleado u obrero nacional, provincial o comunal que no posea un grado de la reserva dentro de la categoría de oficial o suboficial y que deba cumplir con las obligaciones mencionadas, gozará, mientras preste servicios, de la mitad del sueldo o jornal.

El empleado u obrero nacional, provincial o comunal que posea un grado de la reserva dentro de la categoría de oficial o suboficial y que deba ser incorporado para cumplir con las obligaciones del servicio militar, cobrará

¹ Al final de esta norma, el proyecto de ley original sancionado por el Congreso el 9 de agosto de 1938 incluía un párrafo del siguiente tenor:

“Se presume, salvo prueba en contrario, que la cesantía es por causa de matrimonio si se produce dentro de los treinta días anteriores o de los doce meses posteriores a su celebración.”

Pero en mensaje del 22 de agosto de 1938, el P. E. vetó la cláusula. En nota del 28 de setiembre de 1938, el H. Senado (Cámara de origen) comunicó al P. E., que no se insistía en la sanción de la cláusula observada, quedando promulgados el 7 de octubre de 1938, los demás artículos.

* Sobre el servicio militar de los empleados y obreros del comercio, véase el artículo 155, último apartado, de la Ley 11.729.

rá el sueldo de su grado cuando la retribución administrativa sea menor. En el caso en que esta última sea mayor que el sueldo de su grado, gozará de éste y la repartición nacional, provincial o comunal correspondiente abonará la diferencia hasta completar el sueldo de su función o empleo. En ambos casos, tendrá derecho a computar el tiempo correspondiente a los fines jubilatorios, tomándose como sueldo el del empleo administrativo a los efectos del aporte.

ART. 55. — A todo el personal incorporado en cumplimiento de las obligaciones militares, el tiempo de permanencia en servicio le será considerado a los efectos de la antigüedad y condiciones para el ascenso en el cargo civil que desempeñe en la respectiva repartición.

PARTE IV

PREVENCION Y REPARACION DE LOS INFORTUNIOS LABORALES



1. — *Prevención de accidentes; seguridad e higiene (Art. 29 Ley 9.688 y Cap. V. del D.R. del 14 enero 1916).*
2. — *Asientos con respaldo (ley 12.205).*
3. — *Trabajo nocturno en panaderías (ley 11.338).*
4. — *Represión del fosforismo (ley 11.127).*
5. — *Accidentes del trabajo y enfermedades profesionales (ley 9.688).*

1. — PREVENCIÓN DE ACCIDENTES SEGURIDAD E HIGIENE

Ley Nº 9.688 *

(Sancionada el 29 de setiembre de 1915 y promulgada el 11 de octubre de 1915, ampliada y modificada por las leyes 12.631, 12.647, 13.639 y 12.921)

ART. 29. — El Poder Ejecutivo, al reglamentar la presente ley, indicará en la Capital Federal y Territorios Nacionales las medidas que, con el fin de prevenir accidentes, deberán adoptarse en todo trabajo en que haya peligro para el personal.¹ Las infracciones al cumplimiento de esta reglamentación serán pasibles de multas de 50 a 200 pesos, sin perjuicio de las responsabilidades ordinarias.²

DECRETO DEL 14 DE ENERO DE 1916

(Dictado en virtud de lo dispuesto en el art. 29 de la ley 9.688)

CAPÍTULO V

Prevención de Accidentes — Seguridad e Higiene

ART. 62. — Las medidas de prevención que para evitar los accidentes del trabajo se indican a continuación, se refieren a todas las industrias comprendidas en el Art. 2 de la ley, y establecidas en la Capital Federal, en los territo-

* De la ley 9.688, cuyo texto íntegro se publica más adelante con sus respectivas notas, reproducimos en este lugar únicamente el art. 29, seguido de las normas reglamentarias dictadas en su consecuencia, y que prosiguen luciendo —a cerca de cuarenta años de vigencia— el más completo sistema básico de seguridad e higiene en el trabajo.

¹ Además de lo explicado en la nota liminar, cabe destacar que las normas reglamentarias dictadas por el P. Ejecutivo nacional en 1916 para la Capital y territorios en uso de facultades otorgadas expresamente por el Congreso, todas las provincias adoptaron literalmente las mismas disposiciones para sus respectivos territorios.

² Por responsabilidades “ordinarias”, no han de entenderse únicamente las señaladas en las leyes de fondo, sino y especialmente las instituidas por las leyes del trabajo (ley 9.688, ley 11.713, art. 12; etc.).

rios nacionales y demás zonas sujetas a la jurisdicción federal. La obligación del empleo de las medidas preventivas contra accidentes del trabajo, se extenderá igualmente, a toda industria que con posterioridad se designare, de acuerdo con lo que establece el inc. 8º, art. 2º de la ley. Las mismas medidas se harán obligatorias en las escuelas e institutos de enseñanza profesional, siempre que en éstas se empleen instalaciones mecánicas, calderas a vapor, motores eléctricos, o cuando la industria esté clasificada entre las peligrosas e insalubres. También se aplicarán a los teatros, circos y establecimientos similares, en los cuales se hiciera uso de aparatos mecánicos.

Medidas de Higiene

ART. 63. — En las fábricas, talleres, y demás locales de trabajo se observarán las siguientes disposiciones:

- a) Se mantendrán en perfecto estado de limpieza.
- b) Se evitarán las emanaciones nocivas provenientes de albañales, water-closets, humedad de los pisos, etc.
- c) Se ventilarán de manera que resulten inofensivos, en la medida de lo posible, los gases, vapores, polvos y demás impurezas, provenientes de los trabajos que en ellos se realicen y que puedan ser perjudiciales a la salud. Los polvos, vapores o emanaciones que se desprendieren durante el trabajo, deberán ser captados en el sitio mismo de su producción y evacuados al exterior, en condiciones inofensivas para la vecindad. Cuando el tiraje natural no fuera suficiente, deberá emplearse la aspiración mecánica, sea encerrando los mecanismos o adaptándoles dispositivos de captación, sea por medio de la aspiración simple, ascendente o descendente, según lo reclamare el caso y que fuere técnicamente posible. Si la técnica hiciera imposible la aspiración mecánica, se adoptarán los dispositivos o precauciones más adecuadas, para evitar cualquier inconveniente para los obreros. La pulverización de materias irritantes o tóxicas, deberá efectuarse únicamente en aparatos cerrados.
- d) Si en algún local de trabajo, por razones técnicas, de la producción u otras circunstancias, se mantuviesen cerradas las aberturas durante el trabajo, se deberán adoptar dispositivos que aseguren un aporte mínimo de cuarenta metros cúbicos de aire puro por persona y por hora.

ART. 64. — En los locales de trabajo no se ocupará mayor número de personas que el que consienta su capacidad y cantidad de aire respirable, a razón de diez metros cúbicos por persona. A tal objeto, se pondrá en un lugar visible, en cada local, un anuncio en que se exprese el número máximo de personas que pueden trabajar en él.

ART. 65. — Las salas de trabajo estarán convenientemente alumbradas a fin de no dañar la vista a las personas que en ellas se ocupan.

ART. 66. — Las fábricas y talleres deberán estar provistos de los servicios sanitarios suficientes y adecuados, con instalaciones separadas para el personal de ambos sexos. Deberán asimismo disponer del agua potable filtrada que sea necesaria para el uso del personal.

Medidas de Seguridad

ART. 67. — En las salas donde haya máquinas movidas por fuerza mecánica y en sus dependencias, se colocarán avisos que señalen los sitios peligrosos.

ART. 68. — En locales de trabajo se observarán además, las siguientes prescripciones:

a) Todos los elevadores, cabrias, volantes y poleas, unidos directamente a un motor, y las partes de toda rueda hidráulica o movida por fuerza mecánica, deberán estar protegidos en la forma que indique la inspección.

b) Todo canal deberá cerrarse en todo su trayecto, si no estuviese aislado de otro modo.

c) Todas las partes peligrosas de la maquinaria, los aparatos de transmisión y las correas, deberán ser protegidas o dispuestas en forma que no ofrezcan peligro a las personas empleadas o que trabajen en las fábricas.

ART. 69. — Las calderas deberán inspeccionarse y probarse a una presión hidráulica igual al doble de la presión efectiva a que pueden trabajar. Para las calderas que funcionen a presiones mayores de siete atmósferas, la prueba se efectuará con seis atmósferas más, sobre la presión máxima a que deben trabajar. Esta prueba se hará cada dos años, en presencia del inspector técnico del Departamento, y el propietario deberá facilitar los medios para su verificación. Terminada la prueba, se colocará una placa sellada que indique la presión efectiva de que no puede excederse.

ART. 70. — Toda caldera de vapor empleada para la generación de éste, deberá estar provista de una válvula de seguridad y de un manómetro que marque la presión del vapor, y de un nivel que indique la altura del agua en la caldera.

ART. 71. — Las correas de transmisión tendrán las cajas, perchas, portacorreas e hilos de seguridad dispuestos de la mejor manera, para evitar los accidentes de los obreros.

ART. 72. — Los pasajes entre las partes móviles de dos máquinas, medirán un metro y treinta centímetros como mínimo, y un metro entre las bases y fundamentos de las mismas, siempre que entre ellas no hubiera un volante, pues, en tal caso, se guardará aquella distancia.

ART. 73. — Se adaptará a cada máquina que lo permita, una polea libre y un pasacorrea, para ponerla inmediatamente fuera de acción en caso de accidente.

ART. 74. — Las ruedas de esmeril estarán provistas de aparatos aspiradores de polvo, y sus partes peligrosas se hallarán cubiertas con armazón o bonetes, según fuera necesario.

ART. 75. — Los ascensores, montacargas y grúas, deberán tener suficiente garantía de solidez, y llevarán inscripto el peso máximo que puedan soportar. El descanso de cada piso deberá estar protegido.

ART. 76. — En todo establecimiento industrial en que se empleen motores, existirá una comunicación entre las distintas reparticiones a donde llegue la transmisión, y la sala del motor, ya sea por medio de portavoces, por timbre eléctrico u otro aparato.

ART. 77. — En los establecimientos donde se trabajan maderas o materiales inflamables, las lámparas para la iluminación deberán estar cubiertas, quedando prohibido el uso del alcohol y aceites minerales.

ART. 78. — En las fábricas donde las máquinas y demás instalaciones sean eléctricas, todos los cables, conductores, etc., deberán estar aislados, y los motores protegidos, para que no ofrezcan peligros a los obreros.

ART. 79. — Los acumuladores o transformadores deberán estar aislados y el acceso a ellos deberá ser prohibido a las personas que no estén encargadas de su manejo.

ART. 80. — Donde se usen generadores que funcionen simultáneamente para la producción de luz y fuerza, en establecimientos que trabajen de noche, deberá existir una instalación especial que provea de luz en caso de que el generador no funcione.

ART. 81. — Donde se usare gas o aire comprimido, los depósitos deberán sufrir las mismas pruebas que las calderas. Deberán, también, estar provistos de una válvula de seguridad y de un manómetro.

ART. 82. — Los andamios que se emplearan en la construcción o relación de edificios, deberán tener las siguientes condiciones:

- a) Un ancho mínimo de 1.20 metros.
- b) Ser formados con tabloncillos bien unidos de cinco centímetros (0.05) de espesor con un borde, de ambos lados, de alto de treinta centímetros (0.30).
- c) Los pies parados deberán ser de una sección de setenta y cinco milímetros (0.075) por setenta y cinco milímetros (0.075) como mínimo, y ser colocados en el borde de la vereda, encerrados a cincuenta centímetros (0.50), no pudiendo guardar entre sí mayor distancia que de tres metros.
- d) Sobre el nivel del andamio se colocarán dos traviesas horizontales, una a cincuenta centímetros (0.50) y la otra a 1 metro, bien aseguradas y sólidas.
- e) Los travesaños irán atados con alambres o con flejes clavados, y los pies parados tendrán tacos clavados en donde asientan aquéllos.
- f) Las escaleras deberán estar aseguradas y reunir las condiciones necesarias para impedir esas flexiones y movimientos laterales.

ART. 83. — Los andamios no podrán ser cargados con un peso excesivo de materiales o personal, so pena de incurrir el empresario o dueño de la obra, además de las responsabilidades establecidas por la ley, en las penas a que hubiere lugar.

ART. 84. — Se prohíbe la introducción y el consumo en los locales o lugares de trabajo, de cualquiera bebida alcohólica.

ART. 85. — El Departamento Nacional del Trabajo podrá conceder un plazo no menor de seis meses a los establecimientos que necesiten realizar reformas o refacciones para ponerse en condiciones exigidas en las disposiciones que anteceden.

Trabajo de carga y descarga en el puerto

ART. 86. — Los artículos de este capítulo son aplicables a los trabajos de carga y descarga, preparación y conservación de los buques y también a la manipulación de las mercaderías, siempre que estas operaciones se practiquen en los puertos, diques y diques de carena, así como en los desembarcaderos y muelles.

ART. 87. — Los andamios, planchadas, escaleras y en general las instalaciones sobre las cuales el personal debe circular, trabajar o permanecer, ofrecerán en todas sus partes, las garantías necesarias de resistencia, estabilidad y solidez. Los materiales empleados en construir los armazones mencionados, serán de buena calidad, se hallarán en perfecto estado de conservación y no presentarán defectos que disminuyan las condiciones de seguridad que se exigen en el párrafo anterior.

Las ligaduras y amarras suficientemente fuertes para que puedan soportar los choques accidentales que se produzcan.

ART. 88. — Queda terminantemente prohibido el uso de tablas combadas, cubiertas de madera encoladas, y la aplicación de pinturas o barnices que pueden ocultar algún defecto de construcción o la mala calidad del material.

ART. 89. — No podrá cargarse más peso que el que permita la resistencia del almacén.

ART. 90. — Los andamios suspendidos de los buques, se colocarán con todos los cuidados necesarios y estarán amarrados de modo que impidan las oscilaciones e inclinaciones.

ART. 91. — Las instalaciones para la pintura u otro trabajo, a efectuarse en los buques a flote o en dique seco, estarán protegidas con barandas sólidas y suficientemente altas, para evitar la caída de los obreros. En los lugares donde el personal trabaja sentado, existirá, además de la defensa destinada para apoyarse durante la marcha, un listón a la altura de la espalda del obrero. Esta prescripción se extiende también a la plataforma superior de los demás andamios.

ART. 92. — Cuando el pasaje de la ribera a las embarcaciones o viceversa entre dos o más embarcaciones, deba efectuarse a declive, y ofrezca peligro, se establecerán planchadas de acceso o escaleras para que la comunicación pueda efectuarse en perfecta seguridad.

ART. 93. — Las tablas empleadas en la construcción de planchadas, se apoyarán sobre soportes, y serán colocadas de tal modo que no puedan deslizarse ni moverse. Se ligarán todas por medio de un travesaño, para evitar su

separación, y no podrán dejarse espacios vacíos entre ellas, que ofrezcan peligro alguno al obrero.

ART. 94. — Las tablas de las instalaciones establecidas sobre las escotillas, deberán estar fijas al buque. Las planchadas de acceso estarán provistas de barandas, colocadas a una altura conveniente, y serán de un ancho suficiente para que la circulación del personal se produzca con seguridad durante la ejecución del trabajo.

ART. 95. — Queda prohibido instalar planchadas con un declive mayor de un veinte por ciento. Deberá, además, desparramarse ceniza o aserrín sobre la superficie de circulación, cuando por alguna causa pudiese hacerse resbaladiza. Queda igualmente prohibido apoyar las planchadas sobre fardos o bultos sueltos formados con material de escaso peso o sobre bolsas que contengan materias susceptibles de escurrirse.

ART. 96. — Las escaleras tendrán una anchura suficiente para que el personal pueda pasar con facilidad de allí a las planchadas o a las demás instalaciones que sirvan de acceso o viceversa.

ART. 97. — Deberán colocarse escaleras que conduzcan al interior de las escotillas al nivel de la defensa, cuando la profundidad desde la boca de la escotilla al fondo de la bodega, sea mayor de un metro sesenta centímetros. Queda prohibido el uso de escaleras, a las que le falten escalones o tengan un escalón quebrado, flojo o movedizo.

ART. 98. — El pie de las escaleras debe descansar sobre una superficie suficientemente resistente. En caso de necesidad, los montantes serán acuñados, para evitar que resbalen. Queda prohibido apoyar la escalera sobre uno de los escalones, a menos que sea de una resistencia suficiente y esté sostenida por los montantes de manera que no puedan girar.

ART. 99. — Las escaleras suspendidas deberán colocarse de modo que no oscilen ni se inclinen.

ART. 100. — Se usarán escaleras distintas para el ascenso y descenso del personal a las planchadas de trabajo, cuando estas operaciones se efectúen simultáneamente.

ART. 101. — La conducción de las cuadrillas de obreros a bordo de los buques, lanchas y demás embarcaciones, con destino a la rada o a los buques que se encuentran en los diques, así como el regreso a tierra de los mismos, se efectuará por medio de embarcaciones apropiadas, seguras y en perfecto estado de conservación. Llevarán, además, en lugar visible, la indicación del número de personas que puedan conducir.

ART. 102. — Todos los lugares donde el personal debe efectuar algún trabajo o circular, estarán bien iluminados. Cuando se usen lámparas a petróleo para la ejecución del trabajo, deberá adoptarse las de tipo más perfeccionado de seguridad.

ART. 103. — Además de las disposiciones necesarias para evitar la caída de los obreros al agua, deberá existir una boya de salvamento para uso del

personal. Este aparato será depositado en un sitio fácilmente accesible para que pueda utilizarse con rapidez en el momento oportuno.

ART. 104. — Queda prohibido ocupar menores de 18 años o mujeres en las maniobras de guinches u otros aparatos de elevación y en transmitir señales relacionadas con el manejo de los mismos a los encargados de tales maniobras.

2. — ASIENTOS CON RESPALDO

Ley Nº 12.205

*(Sancionada el 23 de septiembre de 1935 y promulgada el
25 de septiembre de 1935)*

ARTÍCULO 1. — Todo local de trabajo en establecimientos industriales y comerciales de la Capital Federal, provincias y territorios nacionales, deberá estar provisto de asientos con respaldo en número suficiente para el uso de cada persona ocupada en los mismos.

ART. 2. — El personal de dichos establecimientos tendrá derecho a ocupar su asiento en los intervalos de descanso, así como durante el trabajo si la naturaleza del mismo no lo impide.

ART. 3. — Los vehículos de transporte, ferroviarios, tranviarios, automotores, ascensores, etc., estarán igualmente provistos de asiento con respaldo para uso exclusivo del personal que en ellos presta servicio.

ART. 4. — En todos los locales comprendidos en la presente ley se fijará en lugar visible un ejemplar de la misma y su correspondiente reglamentación,¹ con la dirección de la autoridad encargada de su aplicación agregada al final de su texto.

ART. 5. — Las infracciones a lo dispuesto en esta ley serán penadas:

a) Con multa de veinte a cincuenta pesos moneda nacional por cada asiento que falte en las condiciones establecidas en los artículos 1º y 3º;

b) Con multa de cien pesos moneda nacional la infracción a lo dispuesto en el artículo 4º.

c) Con multa de cien a quinientos pesos moneda nacional todo acto tendiente a impedir u obstaculizar la función de vigilancia de los inspectores.

¹ La reglamentación básica de esta ley fué hecha en el orden nacional mediante el Decreto 85.474 del 2 de julio de 1936. La provincia de Buenos Aires, lo hizo antes, mediante Decreto 1.005 del 10 de febrero de 1936. El citado reglamento del P. Ejecutivo de la Nación fué ampliado en 9 de noviembre de 1938, mediante Decreto 14.748, que incluyó normas especiales para las salas de espectáculos públicos.

En casos de reincidencia, la multa será duplicada.

ART. 6. — Serán autoridades competentes a los efectos del cumplimiento y aplicación de las disposiciones de la presente ley:

En la Capital Federal, el Departamento Nacional del Trabajo;

En los territorios nacionales, las municipalidades como agentes del mismo;

En las provincias, las que establezcan las disposiciones provinciales correspondientes;

En lo que corresponde, la Dirección General de Ferrocarriles.

ART. 7. — La aplicación de las penalidades establecidas en esta ley se efectuará en la Capital Federal y Territorios Nacionales de acuerdo a las disposiciones de la Ley 11.570.

3. — TRABAJO NOCTURNO EN PANADERIAS

Ley N° 11.338 *

*(Sancionada el 1º de septiembre de 1926 y promulgada
el 9 de septiembre de 1926)*

ARTÍCULO 1. — Queda prohibido en todo el territorio de la República el trabajo nocturno desde la hora 21 hasta la hora 5 del día siguiente, en los establecimientos de panificación, pastelería, repostería y similares. Esta prohibición comprende todos los trabajos que directa o indirectamente se refieran a dichas industrias.

* La ley 11.338 que prohibió el trabajo nocturno en los establecimientos de panificación, ha cursado durante su vigencia, por diversas etapas. En efecto: por vía de excepciones (Decretos del 26 nov. 1926 y del 14 de julio de 1930) se llegó a anular prácticamente la prohibición contenida en la ley. El Decreto 3.513 del 16 de mayo de 1932 derogó el decreto del 14 de julio de 1930 que autorizaba la "guardia nocturna" en las panaderías, pero sus normas fueron derogadas, a su vez, por los decretos 34.445 y 34.446 (luego de haberse dictado el decreto del 6 de junio de 1933 creando una comisión tripartita para estudiar y dictaminar sobre la aplicabilidad de la ley 11.338). Mientras el decreto 33.445 del 15 de enero 1934 autorizaba a conceder nuevamente permisos para trabajar de noche, el 34.446, de la misma fecha, se refería a la organización de "turnos de suplencia para obreros desocupados", creaba una "Bolsa de trabajo" e instituía una nueva "Comisión Asesora" de base paritaria. Estos dos últimos decretos, fueron a su turno derogados por el 2.102 del 1º de julio de 1946, mediante el cual se dispuso como regla de carácter general, que las excepciones contenidas en el art. 2º de la ley 11.328 sería dispuesta por la Secretaría de Trabajo y Previsión "la que para expedirse deberá tener presente el convenio que se hubiese celebrado entre las partes, representadas por las respectivas organizaciones profesionales". Al día siguiente, es decir, el 2 de julio de 1946, por resolución n° 107, la nombrada Secretaría canceló todas las autorizaciones acordadas a los industriales para ocupar a su personal entre las 21 y 5 horas.

ART. 2. — En caso de que un interés público lo requiera, el Poder Ejecutivo Nacional puede autorizar el trabajo nocturno en los establecimientos de panificación mecánica, bajo las condiciones siguientes:

a) Que él fuere convenido entre las respectivas organizaciones patronales y obreras.

b) Que el trabajo se efectúe por equipos de no más de ocho horas cada uno y que alternen periódicamente en las jornadas y los días de descanso semanal.

c) Que las condiciones higiénicas sean satisfactorias.

ART. 3. — Un ejemplar de esta ley se colocará en sitio visible en los locales donde haya de ser aplicada. Deberá agregarse a su texto la dirección de la autoridad encargada de su aplicación.

ART. 4. — Los patrones de los establecimientos que infrinjan la presente ley, serán penados con multa de cien pesos moneda nacional por cada persona ocupada ilegalmente.

ART. 5. — Son autoridades de aplicación de la presente ley en la Capital Federal, el Departamento Nacional del Trabajo, y en las Provincias y Territorios Nacionales, las autoridades que determine la respectiva reglamentación.

La policía cooperará con dichas autoridades en la verificación de las infracciones.

ART. 6. — Los representantes de la autoridad de aplicación, tienen facultad para penetrar en todos los establecimientos a que se refiere esta ley, durante las horas de trabajo.

Fuera de estas horas se requerirá una orden judicial de allanamiento.

ART. 7. — Sin perjuicio de las facultades de la autoridad de aplicación, tienen personería para denunciar y acusar criminalmente a los infractores, además de las personas damnificadas, las respectivas asociaciones obreras y patronales por medio de sus comisiones directivas.

4. — REPRESION DEL FOSFORISMO *

Ley N° 11.127

(Sancionada el 8 de junio de 1921)

ARTÍCULO 1. — Se prohíbe la fabricación, la importación y la venta de cerillas que contengan fósforo blanco o amarillo.

ART. 2. — Los infractores a lo anteriormente dispuesto, serán penados con multa de 500 a 1.000 pesos moneda nacional o arresto de 3 a 6 meses, y en caso de reincidencia, el establecimiento o fábrica será clausurado por 6 meses.

ART. 3. — Serán directamente responsables y pasibles de las penas establecidas en esta ley, los dueños, socios, administradores o gerentes de fábricas o establecimientos que fabriquen, introduzcan o vendan cerillas cuya pasta contenga fósforo blanco o amarillo.

ART. 4. — Los fondos provenientes de las multas aplicadas en virtud de la presente ley, serán destinados al Consejo Nacional de Educación.¹

ART. 5. — El procedimiento para la aplicación de las multas establecido por la presente ley, será el fijado por la Ley 9658, del 28 de agosto de 1915.²

ART. 6. — La presente ley entrará a regir en todo el territorio de la Nación, el 1° de enero de 1921.

* La represión del fosforismo, es decir, el uso industrial del fósforo blanco (amarillo) por causar gravísimo daño en las personas, fué adoptada por la Convención de Berna de 1906 y el Congreso autorizó al P. Ejecutivo a adherir a la misma, por ley 12.186 del 8 de agosto de 1935. Resulta patente, pues, que la ley 11.127 reproducida en esta parte, es muy anterior a la que ratificó el Convenio internacional.

¹ Modificado por Ley 11.672.

² Derogada por ley 11.570, que instituyó un nuevo procedimiento.

5. — ACCIDENTES DEL TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES

Ley N° 9.688 *

(Sancionada el 29 de septiembre de 1915, promulgada el 11 de octubre de 1915, ampliada y modificada por las leyes 12.631, 12.647, 13.639 y Decreto 10.135/44 ratificado por ley 12.921)

CAPÍTULO I

Responsabilidad por accidentes

ARTÍCULO 1.¹ — Todo patrón,² sea persona natural o jurídica,³ que en las industrias o empresas a que se refiere el artículo siguiente tenga a su

* La ley N° 9.688, fué considerada en la C. de Diputados en las sesiones del 25, 26 y 27 de setiembre de 1915, y por el H. Senado, el 29 de setiembre del mismo año, donde se la votó a libro cerrado.

La interpretación de la ley 9.688 debe ser liberal (C. Fed. cap. 24 ag. 1918, J. A. t. 2, p. 192); y favorable al obrero (C. Civ. 1ª, cap., 16 mar. 1926, J. A. t. 19, p. 279); debiendo interpretarse y aplicarse con espíritu amplio (C. Com. 1ª cap. 12 y 15 jul. 1929, J. A. t. 30, p. 487 y 488 resp.); ajustándose a sus finalidades y propósitos (C. Civ. 1ª cap., 19 dic. 1932, J. A. t. 40, p. 453); pues, se trata de una ley de justicia social que debe aplicarse... “teniendo presente que el riesgo profesional implica un concepto ampliamente comprensivo de los accidentes del trabajo (C. Civ. 1ª cap., 9 dic. 1932, J. A. t. 40, p. 453); “las leyes obreras y principalmente las que versan sobre accidentes del trabajo, deben aplicarse con criterio esencialmente humano” (C. Civ. 1ª cap., 10 mayo 1933, J. A. t. 42, p. 130); debiendo tenerse presente que tienden a la protección del obrero y “que los tribunales deben inspirarse en un pensamiento de alta justicia social en favor de las víctimas de los accidentes del trabajo” (C. Civ. 1ª cap., 27 oct. 1933, J. A. t. 43, p. 1064); “El orden moral y la equidad exigen que los casos de accidentes del trabajo se contemplen por el Estado con amplio espíritu de justicia, por razones de conveniencia pública y de asistencia y solidaridad social” (D. del P. E., 5 de ab. 1933); de modo que “el estado de duda que revela el informe técnico sobre la causa de la incapacidad, debe resolverse en favor de la víctima” (D. del P. E., 2 jun. 1934); “la ley 9.688, tiene un elevado fin social de protección amplia al obrero, dando a sus disposiciones el carácter de orden público para que jurídicamente no se desvirtúen sus propósitos” (C. Civ. 1ª cap., 19 nov. 1937, La Ley, t. 8, p. 862); “La interpretación de la ley debe hacerse con un criterio liberal respondiendo al espíritu que la creó, debiendo resolverse todos los casos dudosos en forma favorable al obrero” (C. Ap. Rosario, sala III, 12 ag. 1938, La Ley, t. II, p. 966; id. C. Civ. 1ª cap., 18 dic. 1939, La Ley, t. 17, p. 39).

La ley 9.688, es de derecho común, ampliatoria y modificatoria del C. Civil (C. Fed. cap., 2 junio 1924, J. A. t. 13, p. 18; id. 15 oct. 1924, J. A. t. 14, p. 407; S. C. nac. 10 sep. 1926, J. A. t. 22, p. 18; C. Civ. 1ª cap., 19 ab. 1937, La Ley, t. 6, p. 944; C. 1ª Ap. La Plata, sala II, 3 oct. 1938, La Ley, t. 12, p. 138); y por lo tanto, sus principios no pueden ser modificados por leyes provinciales (C. 2ª Ap. La Plata, sala I, 13 mar. 1936, La Ley, t. 2, p. 499).

¹ El art. 1º aparece en el texto, en su redacción actual, es decir, con la modificación dispuesta por el art. 1º inc. c) de la ley 12.631 (del 4 de julio de 1940), que susti-

tuyó la frase “ya con motivo y en ejercicio de la ocupación en que se les emplea” por la fórmula “por el hecho o en ocasión del trabajo”. La razón de la enmienda, es la siguiente: “El Convenio N° 12 de Ginebra (adoptado por la Tercera Conferencia Internacional del Trabajo - Ginebra, 1921, y ratificado por el Congreso por la ley 12.232 del 27 de set. de 1935), había dispuesto que los países que ratificaran su texto, se comprometían a extender a los asalariados agrícolas los mismos beneficios que, en cuanto a la reparación de infortunios, hubiesen sido atribuidos a los demás trabajadores “por el hecho o en ocasión del trabajo”. Al enmendarse el texto de la ley N° 9.688 con el objeto de incluir a los trabajadores del campo, el Congreso entendió que, para lograr uniformidad respecto de la fórmula que alude a la vinculación entre el trabajo y el accidente, era preciso introducir el principio de la “ocasión” del trabajo en la norma que nos ocupa.

² El término “patrón”, es sinónimo de “patrono”, “empleador”, “dador de trabajo”, “dador de empleo”, con los que se alude indistintamente a quien, en la relación de trabajo *subordinado*, paga la remuneración (cualquiera sea su forma), (“locatario” en la terminología tradicional; v. nota de Vélez al art. 1.623 del C. Civil), es decir, al que concurre con el capital, por oposición a la otra parte (trabajador, empleado, obrero, “locador”), que concurre con su actividad profesional, esto es, con su trabajo (intelectual o físico), considerado éste con independencia de su resultado (en sentido inmediato). Es patrón el que *dirige*, y en consecuencia, conserva la vigilancia y el control de la tarea. Por esta causa, el sistema de la ley de accidentes se proyecta, como regla general, allí donde existe un *contrato de trabajo* o de *locación de servicios* y se detiene frente al contrato de *locación de obra*, desde que, en esta última hipótesis, el empresario (locador), carga con los riesgos de su propia obra y, en consecuencia, el que paga el precio (locatario), no es un patrón, ya que no tiene la *dirección* del trabajo.

Con referencia más precisa a la ley de accidentes, debe tratarse de un patrón que encomiende tareas de las expresamente indicadas por la ley: “la persona natural o jurídica que ejerce y explota, auxiliada por otras personas algunas de las industrias o empresas enumeradas en el art. 2° de la ley” (art. 3° del D. R. de 14 enero 1916). “Los que se dedican al servicio doméstico —enseña Unsain— tienen, sin duda un patrón, pero no un patrón industrial”. (III p. 105).

Acerca de si el ejercicio de la actividad que da lugar al resarcimiento, debe o no ser *habitual* en el *empleador*, existen dos interpretaciones diversas. Según la primera de ellas, es “patrón” todo el que utiliza la actividad profesional de otro, incluido, por lo tanto, el que lo hace de manera *accidental* u *ocasional* (C. Civ. 1° cap., 31 mayo 1925, G. del F. t. 62, p. 320; C. Civ., 2° cap., 30 nov. 1922, J. A., t. 40, 218 C. 1° Ap. La Plata, sala I, 13 oct. 1939, La Ley, t. 17, p. 734).

Según la interpretación más restringida, solamente tendrían la obligación de indemnizar los infortunios, los que se valen *habitualmente* del servicio de otros, esto es, los patronos de industrias, empresas o explotaciones *permanentes* (C. Civ. 1° cap., 25 mar. 1935, J. A., t. 49, p. 534; C. Civ. 2° cap., 18 dic. 1941, Rev. D. del T., año II, N° 4, p. 175). Esta última interpretación, es la que parecería desprenderse de algún término literal del sistema, pero será muy frecuente que su adopción conduzca a soluciones injustas. El último de los fallos citados (C. Civ. 2° cap., de 18 dic. 1941) ha motivado dos extensas notas —destinadas a criticar la tesis de la Cámara— de los doctores Alberto G. Spotta (D. J. A. N° 1197) y Juan D. Pozzo (Rev. D. del T., año 2, N° 4, p. 151).

³ En el concepto de persona jurídica, está incluido el Estado, aludido en forma expresa, aunque de manera incidental, en el art. 28 de esta ley. Por su parte, el D. R. ha dispuesto que el Estado (nacional), las provincias y las municipalidades, quedan equiparadas a los patronos.

⁴ La expresión “que... tenga a su cargo la realización de trabajos...” alude en forma directa a quienes tienen la facultad de dirigir, de vigilar, de controlar (por sí o por medio de delegados o representantes) la tarea de otras personas. Por eso hemos indicado supra que la idea “patrón” es correlativa del concepto de “relación de trabajo *subordinado*”. En el orden contractual, esta situación se configura mediante un contrato de “*locación de servicios*” (expresión tradicional; art. 1.623 C. Civ.) o de un “*contrato de trabajo*” (expresión moderna y más amplia que la anterior). Asimilado a estas figuras, aparece también el “*contrato de aprendizaje*”.

Sin embargo, debe admitirse que, en algunas hipótesis, no es necesario que exista un contrato. Basta que exista la *relación* de trabajo (situación de hecho). Tal sería el caso del siniestro ocurrido al trabajador que, a pesar de haber prestado su actividad, no estaba ligado con el dador de empleo por un contrato *válido*, ya sea porque faltaba la

cargo la realización de trabajos,⁴ será responsable⁵ de los accidentes⁶ ocurridos a sus empleados y obreros⁷ durante el tiempo de la prestación de los

capacidad para contratar, porque existieron vicios en el consentimiento, por error sobre las personas o sobre el objeto de la prestación, o sea, en general, en los casos en que los contratos puedan ser nulos o anulables. No puede, en cambio invocarse los beneficios de la ley, cuando existe una relación de otro orden, que no supone un vínculo de subordinación; p. ej. la locación de obra, la sociedad, etc. (En sentido análogo: C. Ap. Trab. cap., sala II, 7 junio 1949, Rev. D. del T., 1950, p. 172).

⁵ Esta responsabilidad es meramente objetiva, ya la ley la presume; de tal modo que este sistema de protección se pone en marcha con absoluta prescindencia de una falta en el dador del empleo (v. art. 5º y sus notas).

⁶ En forma deliberada, el legislador no definió lo que debe entenderse por “*accidentes del trabajo*”; por ello, los jueces tienen amplias facultades para determinar en cada caso, la existencia de un hecho indemnizable (Cám. Ap. Tucumán, 17 ab. 1928, J. A., t. 27, p. 1347; C. Civ. 1ª cap., 2 mayo 1930, J. A., t. 33, p. 78; S. C. Bs. As., 31 dic. 1934, G. J., t. 6, p. 282; C. Civ. 1ª cap., 14 set. 1938, La Ley, t. 12, p. 37).

Por su parte, el reglamento dispone que se trata de “todo hecho que, en la ejecución del trabajo o en ocasión y por consecuencia del mismo, produzca lesiones corporales mediatas o inmediatas, aparentes o no aparentes, superficiales o profundas” (art. 2º D. R. 14 enero 1916). Se admite generalmente (en sentido riguroso), que el accidente típico, es la consecuencia de un hecho exterior a la víctima, que obra súbita e instantáneamente (Unsain III, p. 85; S. C. nac. 6 jul. 1931, J. A. t. 36, p. 11); pero la causa violenta o acción violenta “comprende no sólo los traumas propiamente dichos, sino también los esfuerzos, las emociones morales, las influencias cosmo-atmosféricas, las substancias tóxicas si la acción de estos elementos se desarrolla en *forma rápida* y con motivo o en ocasión del trabajo” (C. Civ. 2ª cap., 26 dic. 1930, J. A., t. 34, p. 1306). En cambio la enfermedad tiene un origen difícil de establecer en el tiempo, y evoluciona lentamente; casi siempre en forma invisible. Sin embargo, como enseña Unsain, “la vieja opinión según la cual accidente y enfermedad serían términos opuestos y contradictorios, tiende, de más en más, a desaparecer, para dar lugar a una distinta concepción; la de que los riesgos de trabajo constituyen una larga serie en la que las diferentes lesiones se confunden unas con otras, por graduaciones insensibles y variables” (III, p. 87). La jurisprudencia ha extendido también el concepto, en el sentido mencionado: “En el concepto “accidente” de la ley 9.688 no se comprende exclusivamente la lesión traumática, mecánica, sino más bien toda afección patológica” (C. Civ. 2ª cap., 20 mayo 1936, La Ley, t. 2, p. 668); “El concepto legal del accidente del trabajo comprende no sólo las lesiones corporales, sino también toda clase de enfermedades e infecciones” (C. Civ. 1ª cap., 6 feb. 1933, J. A., t. 41, p. 910); “en el concepto de infortunio, cae cualquier alteración del organismo sea o no aparente, externa o interna, traumática o no, mediata o inmediata” (S. C. Tucumán, 18 ag. 1937, La Ley, t. 8 p. 114); “El concepto de accidente comprende no sólo la lesión traumática o mecánica, sino también las afecciones patológicas o psicológicas que sean una consecuencia del trabajo” (Decreto P. E. Nac. 30 set. 1933; id., 5 ene. 1934; id. C. Civ. 1ª cap., 14 set. 1938, La Ley, t. 12, p. 38).

Aparte lo que decimos más adelante con respecto a las *enfermedades profesionales* (v. infra, art. 22 y sus notas), cabe recordar en esta parte que, tanto la doctrina como la jurisprudencia han elaborado el concepto de “*enfermedad ocasional*” o “*enfermedad-accidente*”, o “*enfermedad del trabajo*”. Estas dolencias, si bien son extrañas a la idea de profesionalidad, caben en un concepto amplio de “*accidente*” cuando ellas se producen o agravan con ocasión del trabajo, esto es, cuando es posible establecer la vinculación entre la enfermedad y el trabajo. El profesor Mariano R. Tissembaum, ha logrado formar una lista de dolencias que han dado lugar a la acción resarcitiva, admitidas por la jurisprudencia de nuestros tribunales (v. “La Prevención y Reparación de los infortunios del trabajo”, p. 203 y 266; sobre tuberculosis, v. nuestro trabajo en Revista Jurídica Argentina, Nº 4, p. 303, y fallo de la Cám. Apel. del Trabajo, sala I, del 14 nov. 1947, en Rev. Derecho del Trabajo, 1948, p. 215).

⁷ a) La ley comprende en sus beneficios, a empleados, obreros y aprendices. Teóricamente, es *empleado* el que presta un servicio con predominio de la actividad intelectual sobre la puramente física o manual; e inversamente, es *obrero* el que concurre con una actividad física. Pero, las dificultades a que da origen, en la práctica, la correcta

determinación de una u otra categoría de trabajadores, no pueden presentarse en esta materia, desde que la ley alude a empleados y obreros, sin distinción de sexo, edad o nacionalidad.

b) El D. R. considera obrero a "todos los que trabajan *habitualmente* en empresas o industrias como operarios o empleados por cuenta ajena, con remuneración o sin ella, a salario o destajo, en virtud de contrato oral o escrito" y agrega que "en esta disposición se hallan comprendidos los aprendices" (art. 4 D. R. 14 ene. 1916). Hemos subrayado la palabra *habitualmente*, porque si la ley no hace distinciones entre trabajadores habituales y ocasionales, es evidente que no puede hacerlo la reglamentación. Podrá discutirse si el ejercicio de la actividad por parte del *patrón* debe o no ser habitual, pero asunto semejante no cabe ser planteado con respecto al trabajador. En el concepto de la ley, caen bajo su amparo tanto los trabajadores permanentes, como los que realizan tareas accidentales, momentáneas u ocasionales, bastando en cualquier caso, que exista una relación de trabajo subordinado y el ejercicio de una actividad prevista en la ley o su reglamentación (L. Anastasi, J. A. t. 16, p. 795 en nota; y en La Ley, t. 5, p. 597; A. M. Unsain, Leg. del Trabajo, t. 3, p. 102). "La duración o la continuidad del contrato —enseña Unsain— carecen de influencia. El ayudante que se toma, tiene derecho a la indemnización aun cuando el accidente le haya ocurrido *apenas iniciado* él su labor transitoria... y aunque haya sido tomado a *prueba*". En el mismo sentido, se ha pronunciado la jurisprudencia: "El hecho de que la ocupación del "obrero sea *accidental*, no obsta a la procedencia de la acción por accidente del trabajo" (C. Civ. 2ª cap., 24 may. 1953; J. A., t. 42, p. 249; C. Civ. 1ª cap., 4 sep. 1933, J. A., t. 43, p. 543). "La circunstancia de que el peón siniestrado trabajara *accidentalmente* en la mudanza en que sufrió el accidente, no perjudica su derecho de ser indemnizado de acuerdo a la ley 9.688 (C. C. 1ª cap., 20 jun. 1934, La Ley, t. 4, p. 96). En el mismo sentido C. Ap. Rosario, sala III, (17 oct. 1939, La Ley, t. 16, p. 511; C. 1ª Ap. La Plata, 12 dic. 1939, La Ley, t. 17, p. 607, etc.).

c) Siendo que la ley considera patrono al *Estado*, están comprendidos igualmente en el sistema, los trabajadores del Estado, (Nación, provincias, municipalidades: art. 3º D. R. 14 ene. 1916). El principio no ofrece duda cuando se trata de obreros que realizan tareas de las comprendidas en la ley, aunque gocen del beneficio de sistema jubilatorio (v. art. 13 bis y su nota). Pero existen casos de mayor dificultad. Nuestros tribunales han resuelto que están comprendidos en la ley el peón transitorio, empleado por la Municipalidad durante la temporada teatral en servicio de limpieza. (C. Civ. 1ª cap., 5 ag. 1927, J. A., t. 25, p. 914); el empleado como peón por la Municipalidad en una cuadrilla de desinfección que contrajo el tracoma (S. C. de Tucumán, 18 dic. 1933, J. A., t. 44, p. 939); el obrero contratado por la comisión de fiestas de la Municipalidad para la construcción de palcos en la calzada que fué atropellado por un tranvía, (C. Civ. 1ª La Plata, 30 jun. 1931, J. A., t. 35, p. 1498); "El soldado conscripto de la Nación no puede considerarse amparado por la ley 9.688" (C. Fed. cap., 28 ag. 1940, La Ley, t. 19, p. 911), pero sí lo están "los marineros maquinistas contratados por la Armada Nacional y que no tienen derecho a pensión con arreglo a la ley 4.856" (C. Fed. cap. 14 jun. 1933, J. A., t. 42, p. 431; S. C., 9 ag. 1933, J. A., t. 43, p. 9). La Corte Suprema ha declarado que "los accidentes ocurridos en un acto de servicio a los soldados voluntarios del Ejército Nacional, no están cubiertos por la ley 9.688, por no mediar un contrato de locación de servicios celebrado por el gobierno, sino una relación de derecho público". (11 ag. 1939, La Ley, t. 15, p. 880).

d) El trabajador autónomo o independiente (locador de obra, etc.), no está comprendido en la ley 9.688. La razón es obvia: carece de patrón; por lo tanto él carga con los riesgos de su propia tarea, desde que nadie dirige, controla ni vigila el trabajo. (C. Civ. 1ª cap., 2 feb. 1934, J. A., t. 45, p. 261; C. Civ. 2ª cap., 6 set. 1937, La Ley, t. 8, p. 723; *id.*, 5 mayo 1941, La Ley, t. 22, p. 568).

e) Sobre la posibilidad de incluir en el régimen de la ley que anotamos a los trabajadores a domicilio, véase art. 4º de la ley 12.713 y sus notas.

f) Los trabajadores domésticos están excluidos de nuestra ley de accidentes. (V. Unsain, III, p. 105, Anastasi, J. A., t. 16, p. 795 en nota). Otras legislaciones comprenden también a estos asalariados (Leyes de Maine y Nueva Jersey (EE. UU.), Francia, Dinamarca, U.R.S.S., Hungría, Nueva Zelandia, Rumania, Checoslovaquia, Uruguay, Yugoslavia, España, cit. de Manuel Ossorio, "La Legisl. de Accid. del Trabajo de la República Argentina", p. 7). Existe sin embargo algún fallo de nuestros tribunales que ha extendido los beneficios de la ley 9.688 a los domésticos (1ª inst. cap., 20 dic. 1936, La Ley, t. 4, p. 1026).

g) Miembros de la familia del empleador: La 12.631 excluyó expresamente a los ascendientes, descendientes y cónyuge del empleador cuando se trata de las industrias

servicios,⁸ *por el hecho o en ocasión del trabajo*,⁹ o por caso fortuito¹⁰ o fuerza mayor inherente al trabajo.¹¹

forestal, agrícola, ganadera y pesquera (v. art. 2º inc. 6º), por lo que podría pensarse que en las demás actividades, el sistema de resarcimiento es también aplicable a los familiares del dador del trabajo.

⁸ Si la ley se propone reparar los infortunios que ocurren “con motivo o en ocasión del trabajo”, parece obvio que no es necesario que ocurra, precisamente, durante la jornada de trabajo. Si bien lo normal y corriente es que el accidente ocurra entre el principio y el fin de la jornada, puede darse el caso que se produzca *antes* de empezar la faena normal, o *después* que ella haya concluido. Alguna vez la jurisprudencia ha interpretado que la frase “durante el tiempo de la prestación de los servicios” alude “a la época durante la cual está en vigencia el contrato de locación celebrado entre el patrono y el trabajador” (Juez Casabal, J. A., t. 2, p. 235, a la que adhirió Leónidas Anastasi en nota que se publica al pie de la misma; C. Com. cap., 14 jul. 1953, J. A., t. 42, p. 1177).

Según la teoría de la “actualidad del trabajo”, el siniestro debe guardar una relación precisa con el tiempo y el lugar del trabajo (relación topográfica-cronológica). Pero esta teoría “no se ajusta ni condice con los términos de la ley 9.688, que contempla y extiende la responsabilidad del patrón a los casos que puedan producirse con motivo del trabajo”. (C. 2ª Ap. La Plata, sala I, 17 ag. 1937, La Ley, t. 7, p. 1137); “Los infortunios que ocurren aun fuera del horario o del lugar para las tareas, son amparados por la ley, si existe una relación de causalidad con el trabajo. La actualidad del trabajo, vale decir, la concomitancia topográfica-cronológica, no es condición indispensable” (C. Civ. 2ª cap., 18 ag. 1937, La Ley, t. 7, p. 901).

He aquí algunos fallos que acordaron los beneficios de la ley, aunque el siniestro ocurrió fuera de las horas o del lugar del trabajo: “Subsiste la responsabilidad por el accidente a un obrero del Estado, víctima de una explosión, aunque el hecho ocurriera fuera de las horas de servicio y haya acudido voluntariamente al salvamento” (S. C. Nac. 29 nov. 1929, J. A., t. 33, p. 24); el accidente ocurrido al obrero que realiza actos preparatorios indispensables relacionados con el trabajo (decreto 5 enero 1934); el ocurrido durante el descanso, entre dos turnos del trabajo y en el lugar de trabajo (S. C. prov. Bs. As., 2 jul. 1935, G. J., t. 8, p. 8; C. Civ. 1ª cap., 13 set. 1933, J. A., t. 43, p. 592; C. Com. cap., II jun. 1926, J. A., t. 20, p. 908; S. C. prov. Bs. As., 18 mar. 1938, La Ley, t. 10, p. 969).

Por lugar del trabajo, no se entiende únicamente el local de la usina, sino todo lugar donde se encuentre o se traslada el obrero para la ejecución de su tarea (C. Civ. 1ª cap., 21 ag. 1918, J. A., t. 2, p. 224; C. Ap. Rosario, sala III, 9 set. 1938, La Ley, t. 8, p. 1061); aunque la tarea, encargo o comisión, no sea la que ejecuta habitualmente (C. Civ. 1ª cap., 11 oct. 1921, J. A., t. 7, p. 359).

Aparte de los casos aquí citados, léanse los que se mencionan infra, relacionados con los accidentes “in itinere”.

⁹ a) *Concepto*. — Ya se ha explicado supra la razón por la cual la ley 12.631 substituyó la frase “ya con motivo y en ejercicio de la ocupación en que se les emplea” por la actual fórmula “por el hecho o en ocasión del trabajo”. Laboriosa fué la faena de la doctrina y de la jurisprudencia inicial, para esclarecer el recto significado de la frase que incluyó el legislador de 1915, y que aludía a la vinculación del siniestro con el accidente, punto capital, pues, para establecer la responsabilidad del empleador conforme a los principios del riesgo profesional (v. art. 5º y sus notas).

Leónidas Anastasi, fué sin duda —entre nosotros—, el primero en advertir que la frase tenía similitud con la fórmula italiana *ocasión del trabajo* (señalada por Ottolenghi, como las más “tormentata” de los artículos de la ley), explicada y esclarecida por Carnelutti. Enseñó Anastasi —siguiendo a Carnelutti— que el trabajo no puede ser *causa* directa o eficiente de accidentes. “En el caso típico del que sobreviene al obrero, a quien el engranaje de la máquina le destroza un brazo, debe ocurrir algo extraño: la *desatención* del obrero; el *desgaste* de la máquina; la *culpa* de un tercero. Así, en ninguna circunstancia, el trabajo puede ser *causa* directa del accidente”, pues ya se ve —en el ejemplo— que la causa, no es otra que alguna de las que quedan señaladas. “En sustancia, el trabajo da *ocasión* al accidente; o sea, el accidente ocurre con *ocasión del trabajo*”. El trabajo sólo puede ser causa mediata, indirecta o concurrente. Y es natural que, sólo cuando media esta vinculación, se pondrá en marcha la acción resarcitoria del sistema que comentamos en esta parte. — (L. Anastasi, J. A. t. III p. 112 en nota) —.

Un obrero puede fallecer en el lugar del trabajo y durante las horas de labor, y sin embargo, la indemnización no estaría, verosíblemente a cargo de la industria: una persona penetra en la usina y da muerte a uno de los obreros. La agresión tuvo por origen una diferencia de juego que se suscitó en la cantina. ¿Qué tiene que ver el trabajo con este hecho? El ataque pudo ocurrir en cualquier otra parte y a cualquier hora. En cambio, si la agresión fué la consecuencia de una disputa habida por el trabajo, la situación cambia, aunque el obrero, no haya sido atacado precisamente en el local de la usina (Ramírez Gronda, *Derecho del Trabajo*, 2ª ed. p. 256).

Carnelutti (*Infortunì sul lavoro*, Roma, 1913) enseña que los riesgos que amenazan la capacidad laborativa del trabajador se dividen en *genéricos* y *específicos*, y estos últimos, a su vez, en directos o propios y en indirectos o impropios.

Por *genéricos*, deben ser tenidos aquellos riesgos que alcanzan a la generalidad de los seres humanos. Por su existencia y cantidad, obran con independencia de las condiciones peculiares de la industria. Caben en el concepto, sucesos tales como las guerras, terremotos, inundaciones, descargas eléctricas, etc. Por tanto, no son indemnizables por la industria.

Los riesgos *específicos*, por el contrario, en sus dos variedades —directos e indirectos— caen en el sistema resarcitorio. El directo, porque es el riesgo profesional típico: explosión de calderas, desgaste de las máquinas, etc.; el indirecto porque es un riesgo genérico agravado por las condiciones de la industria: la descarga eléctrica que cae en un establecimiento de electricidad, la inundación que afecta obras de canalización y desagüe. Determinadas labores, hacen que un riesgo comúnmente tenido por *genérico* y por tanto extraño al sistema de la ley, caiga en sus cuadros por haber pasado a ser un riesgo específico. En resumen, el siniestro generado por los riesgos específicos en sus dos variedades será indemnizable, porque el accidente ha ocurrido con “ocasión del trabajo”. El trabajo es una de las causas que lo han determinado.

b) *Accidentes provocados por riña*. — Siguiendo los principios señalados en el párrafo anterior, Carnelutti estimó que la riña asume —como lo ha recordado igualmente Anastasi— el papel de riesgo agravado en todas las industrias que reclamen el trabajo de muchos obreros en común:

“Ciertamente la aglomeración de muchos hombres en el mismo lugar, por mucho tiempo, es circunstancia apta para favorecer disputas. Así que no me parece justa la exclusión apriorística de la profesionalidad de un tal riesgo, como si el mismo no pudiera ser determinado, al menos parcialmente, por el trabajo del obrero.”

“En verdad —agrega Anastasi— la Casación francesa se ha orientado dentro de las enseñanzas de Carnelutti”. (L. Anastasi, *La Ley*, t. 10, p. 1175).

Muchos tribunales han hecho aplicación, en líneas generales, de aquellos principios, aunque debe señalarse que, en la mayor parte de los casos resueltos, mediaba una vinculación entre las tareas de los accidentados y la riña que provocó los accidentes. (V. C. Civ. 2ª, 23 set. 1929, J. A., t. 31, p. 232; C. Fed. La Plata, 10 ab. 1929, J. A., t. 30, p. 509; S. C. nac., 5 ag. 1929, G. del F., t. 82, p. 21; C. Civ. 1ª 14 oct. 1931, J. A., t. 36, p. 1349; C. Fed. Rosario, 26 dic. 1930, J. A., t. 35 p. 1523. En contra: C. Civ. 2ª, 28 set. 1938, *La Ley*, t. 4, p. 296; C. Civ. 2ª cap., 19 mayo 1939, *La Ley*, t. 14, p. 633).

c) *Otros hechos delictuosos*. — Aparte los casos de riña que acabamos de mencionar, los tribunales han considerado también como accidentes del trabajo, otros hechos delictuosos. Es claro, como enseña Sachet, que los actos de violencia ejercidos en forma voluntaria por un obrero sobre otro, no reviste el carácter de accidente que deba ser reparado por la industria, cuando es el resultado de una animosidad puramente personal. Pero es indemnizable cuando el acto se vincula en la explotación, o ha sido la consecuencia de la malevolencia del agresor y la víctima ha debido soportar su vecindad en el lugar de trabajo, por las necesidades de la explotación (Nº 426). He aquí algunos fallos de nuestros tribunales, indudablemente orientados en estas enseñanzas:

Es indemnizable como accidente del trabajo... La muerte de un capataz producida por la reacción vengativa de un peón al darle éste una orden en el ejercicio de sus funciones (C. S. nac., 5 ag. 1929, J. A., t. 30, p. 569) “el accidente causado por un atentado huelguista fuera del sitio habitual del trabajo, pero cuando el obrero iba a reanudar sus tareas transportado por un automóvil perteneciente al patrón” (C. Civ. 1ª cap., 26 ag. 1918, J. A., t. 2, p. 235); “la muerte de un jefe de estación, asesinado por un obrero, como venganza, a raíz de un acto de servicio” (C. Civ. 1ª cap., 17 mar. 1926, J. A., t. 19, p. 287); “el ocurrido a un obrero víctima de un atentado huelguista, en el momento de entrar al trabajo” (C. Civ. 1ª cap., 27 set. 1926, J. A., t. 22, p. 318), o que salía del establecimiento (C. Civ. 2ª cap., 25 set. 1931, J. A., t. 36, p. 1036); en el

mismo sentido, v. C. Civ. 1ª cap., 8 oct. 1934, La Ley, t. 8, p. 649; íd. 11 ag. 1941, La Ley, t. 23, p. 777) “La muerte de un capataz producido por el hecho criminoso cometido por un obrero a sus órdenes, al otro día de haberlo amonestado por faltas cometidas en sus tareas” (C. Civ. 2ª cap., 18 ag. 1937, La Ley, t. 7, p. 902).

d) *Accidentes “in itinere”*.—Es frecuente que el obrero sufra el siniestro en circunstancias que se dirige desde su domicilio al lugar de la ocupación o inversamente, cuando ya concluida la faena, se dirige a su domicilio. ¿Son estos accidentes indemnizables, por el empleador?

Si se aplicara rigurosamente la doctrina de la “actualidad del trabajo” (lugar y tiempo de la prestación de los servicios), sería imposible considerar la procedencia de la acción especial que esta ley acuerda en los casos que nos ocupa desde que el siniestro acaece generalmente en la vía pública, y antes o después de la jornada de labor efectiva. Pero, como lo ha destacado Leónidas Anastasi (v. J. A. t. 2, p. 236 en nota) los propios autores franceses y belgas que demostraron una especial inclinación por la fórmula de la “actualidad del trabajo”, se vieron obligados a prescindir de ella, frente a situaciones en que, la realidad de los sucesos los obligaba a apartarse de la pura formulación teórica. “Es el concepto del riesgo profesional —agregaba Anastasi, al comentar una sentencia del Juez Casabal confirmada por la Cámara—; bien hace el juez en dejar en lugar secundario, el sitio, la hora, el instrumento”.

La opinión de la doctrina y de la jurisprudencia, se ha originado a tenor de las concepciones siguientes: según la primera, todo accidente ocurrido al ir o volver del trabajo, debiera ser resarcido por la industria. Se razona en la hipótesis, que el siniestro guarda una vinculación con la ocupación de la víctima; el accidente no habría ocurrido, a no mediar la necesidad de trasladarse a la fábrica.

En sentencia del 22 de set. de 1937, el juez doctor Francisco A. García fué de opinión que el “tiempo de la prestación de los servicios no puede limitarse al horario que en el taller tiene el obrero, sino que comienza en el momento que el operario se encamina a su trabajo hasta que regresa de él, dentro de un término prudencial y utilizando los medios de transporte de uso común. Esta decisión fué confirmada “por sus fundamentos” por la Cámara Comercial de la Capital (28 oct. 1938, La Ley, t. 8, p. 579).

Según una segunda interpretación, esta clase de siniestros no pueden, como regla general, pesar sobre el patrono. Ya se ha visto supra cómo, en la clasificación de Carnelutti, los riesgos genéricos, esto es, los que acechan a todos los seres humanos por igual, no son indemnizables por la industria. El accidente ocurrido al trabajador cuando se dirige a la fábrica, o cuando regresa de ella, parece ser, precisamente, la consecuencia de un riesgo genérico, y por lo tanto extraño al régimen de esta ley. Sin embargo, la opinión de los autores que admiten esta segunda interpretación, es unánime en el sentido de que la regla admite varias excepciones, y ellas se presentan cada vez que este riesgo genérico, agravado por circunstancias especiales, pasa a ser específico. Así, no cabe duda que la acción resarcitoria debe prosperar cuando el patrón toma a su cargo el transporte de los obreros; cuando el trabajador debe pasar por lugares peligrosos (vías férreas, canales, desmontes, ríos, etc.), o por caminos forzosos, o lejos de los lugares poblados (V. Ossorio y Florit, J. A., t. 75, p. 66 en nota; A. Unsain, Rev. D. del T., t. 1, p. 257; D. Peretti Griva, Rev. D. del T., t. 1, p. 266).

Nuestros tribunales han hecho igualmente, aplicación reiterada de los principios que quedan expuestos, admitiendo la procedencia de la acción, cuando el accidente “in itinere”, se produjo debido a alguna de las circunstancias que convirtieron en específico el riesgo genérico, que supone por regla general, el accidente de tránsito, y negándola cuando no se demostró la presencia del riesgo agravado (C. Civ. 1ª, cap., 14 jun. 1940, La Ley, t. 20, p. 517; C. Civ. 2ª cap., 30 set. 1940, La Ley, t. 20, p. 250; C. Civ. 1ª cap., 11 ag. 1941, Rev. D. del T., t. 1, p. 285; Sup. trib. de Entre Ríos, 18 dic. 1941, Rev. D. del T., t. 2, p. 93; S. C. Bs. As., 9 marzo 1948, Diario Jurisprudencia, Año VII, Nº 1493, p. 197, y Rev. D. del T., 1948, p. 393).

Sin embargo, en la actualidad se advierte una tendencia a volver por la primera tesis. Así, la Cámara de Apelación del Trabajo de la Cap. Federal en acuerdo plenario del 9 de noviembre de 1953, ha resuelto que “constituyen accidentes del trabajo indemnizables, conforme al art. 1º de la ley 9688, los denominados *in itinere*, o sea los que pueden sufrir los obreros en el trayecto del lugar de prestación de sus tareas hasta su domicilio o viceversa”, haciéndose mención en algunos votos, de la ley francesa de 1946 (modificación de la de 1898) comprensiva de tales infortunios “en cuanto el viaje no haya sido interrumpido o se haya desviado, por un motivo de interés personal e independiente del empleo” (V. Rev. D. del T., 1953, p. 677). Por su parte, la Suprema Corte de Buenos Aires adoptó una solución análoga en sentencias del 2 de junio y del 8 de setiembre de

ART. 2.¹³ — *Quedan comprendidos en el régimen de la presente ley los obreros o empleados incluidos en la ley 12.631, así como los que presten sus servicios en las siguientes industrias o empresas.*¹⁴

1. Fábricas, talleres y establecimientos industriales en general.¹⁵
2. Construcción, conservación y reparación de edificios,¹⁶ vías férreas, puertos, diques, canales y trabajos análogos.
3. Minas y canteras.

1953, modificando así la jurisprudencia que había mantenido por varios años (Rev. D. del T., 1953, p. 675).

¹⁰ Es uno de los riesgos propios de la empresa. Según García Oviedo, representa el 75 por ciento de los accidentes que dan lugar a indemnización (Tratado de Derecho Social, p. 287). Los tratadistas siguiendo a Capitant, citan el caso de la explosión de una caldera, hecho acaecido a pesar de todos los cuidados y diligencias puestas para su buen funcionamiento. Aunque el esfuerzo humano ha hecho progresos considerables tendientes a evitar estos siniestros, no ha sido posible aún eliminarlos sino en una reducida proporción (V. A. Unsain, III, p. 75).

¹² Es la consecuencia de un fenómeno natural en el orden físico o en el orden moral. Como en el caso fortuito, "es también imposible de ser prevista o, prevista, resulta materialmente imposible evitarla" (Unsain, III, p. 76). La ley excluye el resarcimiento del accidente cuando éste se genera en fuerza mayor extraña al trabajo (V. art. 4º, inc. b). Pero obliga a indemnizar cuando el siniestro ocurre por fuerza mayor inherente al trabajo, entendiéndose por tal, *la que opera y actúa por intermedio de los elementos de trabajo*; p. ej., el rayo que cae en un establecimiento y corre por conductores eléctricos hasta alcanzar al trabajador (Unsain, III, 77). Los hechos en sí mismos (el rayo, la inundación, etc.); pertenecen a la categoría de los riesgos genéricos pero, en determinadas condiciones, pasa a ser un riesgo específico, si las características de una industria agravan sus consecuencia.¹¹ "La falta de pararrayos en el establecimiento convierte en específico o profesional el riesgo genérico de la caída de un rayo; en consecuencia, la muerte del trabajador ocasionada por ella, es indemnizable como accidente del trabajo" (S. C. Bs. As., 2 junio 1953, Rev. D. del T., 1953, p. 672).

¹³ Esta norma aparece con la redacción dispuesta por el art. 1º de la ley 13.639, sancionada el 30 de setiembre de 1949 y publicada el 9 de noviembre del mismo año. El texto primitivo decía: "Quedan únicamente comprendidos bajo el régimen de la presente ley, los obreros o empleados cuyo salario anual no exceda de tres mil pesos..." La supresión de esta última circunstancia (el tope de \$ 3.000) ha sido muy oportuna, pues, con motivo del alza considerable de los salarios, casi todos los trabajadores de la industria quedaban fuera del sistema.

La Suprema Corte de Buenos Aires, ha entendido que la ley 13.639 no tiene efecto retroactivo (1 set. 1950, Rev. D. del T., 1950, p. 664). En cambio la Cámara de Apelación del Trabajo de la Capital (Sala II) tiene resuelto que la citada ley reformativa debe aplicarse también a los accidentes ocurridos con anterioridad a su publicación, en los que no hubiese recaído pronunciamiento definitivo (31 dic. 1949, op. cit., 1950, p. 227).

¹⁴ No todas las actividades dan origen a la acción resarcitoria de la ley, sino, únicamente las mencionadas por ella o los decretos del Poder Ejecutivo, conforme a la autorización expresa del inc. 8º de este artículo. Son conformes pues, con este criterio, las soluciones jurisprudenciales que declaran de carácter *taxativa* la nómina de actividades a que alude esta norma y los reglamentos respectivos (C. Civ. 2ª Cap., 9 mayo 1936, La Ley, t. 2, p. 710; id., 6 mayo 1936, La Ley, t. 2, p. 451; C. Com. cap., 30 dic. 1939, La Ley, t. 17, p. 484; C. Fed. Mendoza, 7 set. 1940, La Ley, t. 20, p. 801).

¹⁵ La ley 12631 dispuso la supresión en este inciso de la frase "donde se emplea para el trabajo una fuerza distinta a la del hombre" que contenía la norma según su redacción original de 1915 para adaptarla al principio del Convenio de Ginebra de 1921 sobre los obreros rurales.

¹⁶ El punto ya aludido supra (V. nota Nº 2) con respecto a si la actividad del empleador debe o no ser *habitual* para que prospere la acción especial de este sistema, interesa de modo especial en el caso de reparaciones o construcciones de edificios, pre-

4. Transporte, carga y descarga.¹⁷
5. Fabricación o uso de explosivos o materias inflamables o de electricidad.
6. *Industrias forestal, agrícola, ganadera y pesquera*,¹⁸ comprendiendo

cisamente, por la frecuencia con que esta actividad se ejerce —con el concurso de terceros— en forma ocasional o accidental.

En varios fallos se ha decidido que el propietario de edificios que hace construcciones o reparaciones en los mismos y que no actúa por medio de constructor responsable, o que construye por administración, debe ser considerado como empresario de su propia obra (C. Civ. 1ª Cap., 21 julio 1936, La Ley, t. 4, p. 238; C. Civ. 2ª Cap., 28 nov. 1936, La Ley, t. 4, p. 128; C. Civ. 1ª Cap., 21 oct. 1937, La Ley, t. 8, p. 629; C. Civ. 1ª Cap., 5 set. 1939, J. A., t. 67, p. 762); y aún ha sido resuelto que “el inquilino que para su comodidad efectúa refecciones en la finca sin intervención de constructor alguno, es patrón o empresario frente a los obreros accidentados” (C. Ap. Rosario, sala II, 21 dic. 1940, La Ley, t. 21, p. 290).

Sin embargo, en su sentencia del 18 de diciembre de 1941, la C. Civ. 2ª de la Capital Federal decidió que “el particular que edifica su propia casa no debe considerarse “patrón” responsable desde el punto de vista de la ley 9688, puesto que ésta limita la responsabilidad patronal a los “empresarios o industriales” (Rev. D. del T., año II, Nº 4, p. 175; V. en el mismo número: Juan D. Pozzo, “La edificación por cuenta propia y la responsabilidad por accidente del trabajo” y la colaboración de Spota, en D. J. A., Nº 1197). Véase también art. 6º y sus notas.

¹⁷ Cuando la ley de accidentes alude a determinadas actividades, es evidente que no se refiere a la tarea principal que ejerce el dador del empleo, sino a la que en cada caso, realiza el trabajador. Esta tesis resulta evidente si se consulta la opinión del legislador en el caso especial del transporte y que, según pensamos, puede servir de buena regla para guiar la interpretación en otros casos previstos en el articulado.

La jurisprudencia se ha inclinado en forma reiterada por esta misma interpretación, declarando... “que el término transporte que emplea la ley 9688... comprende a las casas de comercio que reparten mercaderías a domicilio en vehículos de su propiedad... y en consecuencia... el dueño de una lechería con reparto a domicilio puede ser “patrón responsable” en los términos de la ley 9688 con respecto a los empleados que ocupa en tal reparto” (S. C. de Bs. As., 23 set. 1938, La Ley, t. 12, p. 1147); “...el obrero en funciones de transporte, siempre es amparado por la ley 9688” (C. 1ª Ap. La Plata, sala II, 13 dic. 1937, La Ley, t. 9, p. 603) “en principio, los servicios que se prestan para el transporte están comprendidos en el art. 2º, inc. 4º de la ley 9688, con prescindencia de que lo efectúe una empresa destinada exclusivamente a ese fin...” y en consecuencia... “el riesgo que implica el uso de una bicicleta de propiedad del repartidor, para realizar su tarea de distribución de diarios, es imputable a la empresa periodística que utiliza sus servicios, toda vez que él se ha creado en su propio interés y en mira del cumplimiento más satisfactorio de su aspecto comercial: procurar la distribución del diario a sus lectores en un tiempo oportuno” (C. Civ. 1ª cap., 2 mar. 1939, La Ley, t. 17, p. 805; pueden igualmente consultarse con provecho las notas de Agustín A. Costa, en La Ley, t. 3, p. 546, y de Mariano R. Tissembaum, en La Ley, t. 17, p. 804, ambas sobre el transporte ante la ley que anotamos).

¹⁸ La reforma de este inciso fué el motivo central de la sanción de la ley 12.631, para incluir a los trabajadores rurales en el sistema de reparación de los infortunios del trabajo. En su redacción original, decía simplemente: “Industria forestal y agrícola, tan sólo para las personas ocupadas en el transporte o servicio de motores inanimados”.

En la tercera reunión celebrada en 1921 en Ginebra, la Conferencia aprobó un proyecto de Convenio que lleva el Nº 12, y cuyo art. 1º dispone lo siguiente:

“Todo miembro de la Organización Internacional del Trabajo que ratifique el presente convenio se obliga a extender a todos los asalariados agrícolas el beneficio de las leyes y reglamentos que tengan por objeto indemnizar a las víctimas de accidentes sobrevenidos por el hecho del trabajo o con ocasión del mismo”.

Nuestro Congreso ratificó el convenio precedente, recién en setiembre de 1935, por medio de la ley 12.232.

Luego de ratificado el texto se suscitó el problema de saber si tal hecho importaba una modificación al art. 2º, inc. 6º de la ley 9688 y en tal caso, llenados los trámites de

a obreros y empleados mayores de 12 años de edad,¹⁹ cualquiera sea la naturaleza del trabajo. Quedan también comprendidos los domésticos²⁰ que no están exclusivamente al servicio personal de los patronos.

la promulgación y publicación de la ley ratificatoria, los obreros del campo quedaban "ipso facto", incorporados como beneficiarios del régimen de amparo sancionado en 1915, o si por el contrario, era menester esperar que una ley posterior, modificara en forma expresa, el texto legal anterior.

El primer caso judicial, fué sentenciado, favorablemente a la primera interpretación, por el juez Dumm, de Bahía Blanca, en los autos caratulados "Kontratenko c. Scheines" (La Ley, t. 8, p. 593).

A partir de entonces (3 nov. 1937) entró a cobrar volumen una de las polémicas doctrinarias más interesantes, promovidas en los últimos años en torno a un tema legal (V. entre otros trabajos sobre el punto; Unsain, La Ley, t. I, sec. doct., p. 147; Anastasi, La Ley, t. 10, p. 1180 y t. 16, p. 24, secc. doct.; Scatena, t. 11, secc. doct. p. 59; Manuel Pinto, t. 143, p. 316; Rebullida, t. 14, p. 931; Kraiselburd, t. 15, secc. doc., p. 60).

Encontrándose dividida la jurisprudencia y la opinión de los autores la Corte Sup. de la Nación dió a conocer su opinión en el caso "Gregorio Alonso v. Haras "Los Cardos" S. A.". El alto tribunal se mostró partidario de que por el solo hecho de la ratificación del convenio de Ginebra de 1921, los asalariados agrícolas no podían considerarse como beneficiarios del régimen de protección instituido por la ley 9688 (La Ley, t. 15, p. 940).

La norma que anotamos consolidó en forma definitiva la situación de los trabajadores del campo. También cierra toda posibilidad de discusión futura, al referirse concretamente a la industria ganadera. No era indispensable que lo dijera, pues el término "industria agrícola" es amplio. Así, la definición de Webster: "ciencia y arte de la producción de plantas y animales útiles al hombre, incluyendo en cierta extensión la preparación de estos productos para el uso del hombre y su colocación en el mercado".

Industria pesquera.— Esta actividad había sido ya incluida por el Poder Ejecutivo en su decreto del 14 de enero de 1916 (art. 7º, inc. 6º del citado reglamento), aunque solamente para los siniestros ocurridos en aguas jurisdiccionales o interiores.

¹⁹ En el Congreso no motivó ninguna observación la circunstancia de fijarse la edad de 12 años de la víctima como mínima, para que sea posible reclamar una indemnización de acuerdo al sistema de esta ley.

Desde luego, debe relacionarse esta cláusula con la reglamentación del trabajo de menores, contenida en la ley 11.317. El art. 1º de ésta, dispone que "queda prohibido en todo el territorio de la República ocupar a menores de 12 años de edad, en cualquier clase de trabajo por cuenta ajena, incluso los trabajos rurales".

La restricción excluye toda posibilidad de que pueda concluirse un contrato de trabajo con un niño menor de 12 años. Parece ser que de esta situación, dedujo el legislador que los patronos serán responsables de los accidentes que sufran los "obrerros y empleados mayores de 12 años". Pero ello es manifiestamente contrario a la equidad.

La prohibición contenida en la ley 11.317, no autoriza a sostener que, por el solo hecho de la prohibición, los patronos se abstengan de utilizar en la empresa a menores de 12 años. Para el Derecho no existirá un contrato de trabajo válido, desde que no pudo prestarse —por los padres, tutores o el poder público— el consentimiento indispensable. Pero el hecho puede, perfectamente, existir, y de ese hecho —todo lo irregular que se quiera— puede derivar una situación más desgraciada, como lo es, en efecto, el siniestro laboral.

Sin embargo, la ley sobre trabajo de mujeres y menores Nº 11.317 (leídos en forma concordante los arts. 1º y 12) dispone que por el solo hecho de ocurrir un accidente a un menor de 12 años, se considera como "resultante de culpa del patrón", y de esta culpa no es la meramente objetiva, resultante del ejercicio lícito de una actividad sino la culpa subjetiva (V. art. 12 de la ley Nº 11.317, y su nota).

²⁰ Por "doméstico" (de "domus" = hogar), debe ser tenida la persona que presta su actividad a la persona o a la familia del otro contratante. Una misma actividad, p. ej., la del cocinero, puede o no ser considerada como "doméstica". Lo es cuando cumple sus menesteres en una casa de familia; no lo será cuando presta sus servicios en un hotel. Si el servicio es prestado a un patrono que lucra con el trabajo del servidor, no cabe

Exceptuándose los miembros de la familia del patrón, ascendientes y cónyuge²¹ y los que realicen trabajos ocasionales, amistosos o de buena vecindad.²²

7. Trabajos de colocación, reparaciones o desmontes de instalaciones telegráficas, telefónicas o pararrayos.
8. Toda industria o empresa similar peligrosa para los obreros, no comprendida en la enumeración anterior, y que hubiera sido declarada tal por el Poder Ejecutivo previo informe del Departamento del Trabajo, con 30 días al menos de anterioridad a la fecha del accidente.²³

duda de que éste está amparado por la ley. Lo estaba ya, antes de reformarse el sistema en la forma que nos ocupa. Tal el caso de la persona que tiene a su cargo tareas de limpieza en el establecimiento. Ahora bien, la reforma, interpretada a la luz de estos principios, tiene el siguiente significado: Si un obrero, además de prestar servicios personales al empleador, tiene asignadas tareas extrañas al hogar, cae en el régimen de amparo. Aparece pues, claro, que los verdaderos domésticos continúan excluidos del sistema resarcitorio.

²¹ Ver nota 7.

²² Es natural que aparezcan excluidos tanto los trabajos "amistosos" como los de "buena vecindad", que en el fondo, son una sola y misma cosa: prestación gratuita; por tanto ajenos a toda vinculación jurídica entre las partes. Por lo demás, no era necesario que se los excluyera en forma expresa, desde que el art. 1º de la ley se refiere a la responsabilidad de "todo patrón" y aquí no existe cosa semejante.

Pero se alude también a los "trabajos ocasionales". El senador Arancibia Rodríguez, autor de la cláusula, expuso su intención en esta forma:

"También se excluye un sistema de trabajo muy común en el campo, el de buena vecindad, el trabajo del comedido, que va a otra parte a prestar un servicio sin estar vinculado al patrón, por un contrato o por un salario. Esta clase de trabajadores *ocasionales y amistosos* está excluida en diferentes proyectos y antecedentes de los que no quiero hacer mención porque no vale la pena, siendo tan claro que no pueden ser comprendidos en los beneficios de la ley por accidentes que le ocurran a un obrero en esas condiciones de trabajo".

Es evidente que, interpretada la ley según la intención del legislador, deba tratarse de una tarea ocasional y gratuita al mismo tiempo.

Los trabajos ocasionales pueden no ser remunerados. Si la reforma posee el alcance previsto en el debate —y así lo creemos— no aparecerán dificultades en este punto.

²³ *Reglamentaciones del Poder Ejecutivo.*— En mérito a la autorización expresa contenida en esta norma, el Poder Ejecutivo Nacional ha enunciado las actividades que dan lugar al nacimiento del riesgo profesional (art. 7º D. R., 14 enero 1916 y decretos del 16 nov. 1917 y 29 set. 1927). He aquí las normas:

Art. 7º — De acuerdo con la especificación del art. 2º de la ley, ésta se aplicará especialmente, a:

1º Las fábricas, talleres y establecimientos industriales en general. 2º Las industrias cuyo ejercicio parcial o total requiera habitualmente el empleo o la acción de materiales inflamables, explosivos, o volátiles o de materias cuyos vapores formen con el aire mezclas explosivas, y las cuales serán designadas por un reglamento. 3º Las industrias que requieran la fabricación, transporte o custodia de una o varias materias de la naturaleza de las indicadas en el número anterior. 4º La navegación con los barcos que vayan ordinariamente de un punto a otro de la República o con barcos que navegan exclusivamente en ríos y aguas interiores, y al mismo tiempo, vengán del extranjero, siempre que el accidente ocurra en aguas jurisdiccionales. 5º El servicio de barcas de paseo. 6º La industria de la pesca ejercida en ríos o aguas interiores o jurisdiccionales. 7º La industria de construcción y desguarne de buques. 8º La industria de aparejos de buques. 9º Los trabajos de salvamento de buques y de sus cargamentos. 10. La explotación de diques para buques. 11. El servicio de esclusas y puentes móviles. 12. Los trabajos ejecutados en las empresas de caminos de hierro, tranvías, ómnibus, coches y equitación. 13. Los trabajos de los contratistas de carga, descarga, apilamiento, medida, transporte o almacenajes de mercaderías. 14. Las industrias o empresas de construcción, conserva-

ART. 3. — Sólo procede la indemnización por causa de accidente, de acuerdo a la presente ley, cuando la incapacidad para el trabajo que el mismo origine exceda de seis días hábiles.²⁴

Art. 4. — Queda exento el patrón de toda responsabilidad por concepto de un accidente del trabajo:

- a) Cuando hubiere sido intencionalmente²⁵ provocado por la víctima, o proviniese exclusivamente de culpa grave²⁶ de la misma;

ción, reparación y demolición de edificios, aperturas o destrucción de camino, vías férreas, o de tranvías, canales, esclusas, puertos, docks, puentes, diques u otras instalaciones hidráulicas. 15. Los trabajos de buzo. 16. Los trabajos de colocación, reparación, reedificación o desmonte de alcantarillas, tuberías, conductores eléctricos o pararrayos. 17. Los trabajos de desmonte, cimentación, colocación de estacas, dragado, sondajes y horadamiento de pozos. 18. La industria de la turba. 19. Los trabajos de minería y de extracción de mineral de hierro, de arena o de guijarros. 20. Los trabajos de explotación de canteras de piedra. 21. Los trabajos de explotación de diamantes y otras piedras preciosas. 22. La industria de pintura y vidriería. 23. La de tapicería y mobiliario. 24. La de estucado. 25. Las empresas de lavado de vidrios, limpieza de edificios y de trabajo en las fachadas, con sus anexos. 26. Las empresas de limpieza de chimeneas. 27. La explotación de fábricas de gas. 28. Los trabajos de extracción o utilización de metales de piedra, de madera, de corcho o de junco. 29. Los trabajos de obtención o utilización de paja, cuando se efectúen por empresas que emplean motores. 30. Los trabajos de fabricación u obtención de vidrio, cacharrería, cal, cepillos, objetos de cuero, de caucho o de papel, de objetos de cartón, de lino, cuerdas, velas o jabón. 31. La industria de cestería. 32. La de curtido. 33. La de zapatería, cuando se ejerce en empresas que emplean máquinas al efecto. 34. Los trabajos ejecutados por los fabricantes de piedras, baldosas o tejas. 35. Los trabajos ejecutados por los fabricantes de cemento armado. 36. La industria de la imprenta y encuadernación. 37. La salinera. 38. La farmacia y los trabajos ejecutados por los fabricantes de productos químicos. 39. Los trabajos ejecutados en los laboratorios para investigaciones científicas o técnicas, con fines industriales. 40. La explotación de mataderos, la industria de la carnicería y los trabajos realizados por los fabricantes de productos derivados de la carne. 41. Los trabajos efectuados por los fabricantes de conservas alimenticias o de extracto de fruta. 42. La industria de desecación y salazón del pescado. 43. La de fabricación de cerveza y vinagre. 44. Los trabajos ejecutados por los destiladores de líquidos fermentados y la fabricación de ginebra y licores. 45. La industria de las maltas. 46. La industria ejercitada por los fabricantes de aguas minerales. 47. Los trabajos realizados por los fabricantes de jarabe de café o achicoria. 48. La industria de los fabricantes de manteca que emplean aparatos centrífugos para el ejercicio de la misma. 49. La fusión de grasa. 50. La de destilación de aceite, lacas y barnices. 51. La de los fabricantes de lacre. 52. La de empaquetado de levadura. 53. La de picado de tabaco. 54. El apartado de trapos. 55. La acción de encender los faroles. 56. Los trabajos de los bomberos. 57. Los trabajos de limpieza de caminos, calles, plazas, pozos, alcantarillas o excusados; los trabajos de recolección de cenizas o inmundicias y la industria de la fabricación de abonos. 58. Instalaciones telegráficas, telefónicas y eléctricas de todas clases. 59. Industria forestal y agrícola. 61. Los establecimientos de depósitos y manipuleo de frutos del país denominados "Barracas" (D. 12 nov. 1917). 62. Los trabajos en las distintas aplicaciones de la aviación y en la industria de la aeronáutica en general (D. 29 set. 1927).

²⁴ Sin embargo, si la incapacidad durara, p. ej., 7 días hábiles, corresponderá pagar los medios salarios desde el día del accidente, y no únicamente por el día que excede del límite previsto en la norma (art. 127 y 128 D. R. 4 en. 1916).

²⁵ Véase lo que se expone en la nota siguiente, respecto de la "intencionalidad" en la producción del siniestro.

²⁶ a) *Concepto*. — El reglamento de 1916 —excediendo sus posibilidades legales, como escribe Unsain (III, p. 148)— incluyó un artículo que intentaba definir la culpa grave pero la norma aludida y su concordante han sido eliminadas por el mismo poder en 21 de noviembre de 1941. Decía así: "Art. 131. — A los efectos de lo dispuesto en el inciso b) del artículo precedente, se entiende que hay culpa grave por parte de la víctima, cuando el accidente se debe a una infracción de los reglamentos del trabajo, siempre que éstos tengan la aprobación expresa del Departamento Nacional del Trabajo, o a una causa

que, por elemental, pudo y debió evitar por los medios a su alcance en el momento del suceso”.

Desde luego, ninguna duda cabe que la disposición anotada no alude a la imprudencia (C. Civ. 1ª Cap., 9 ag. 1929, J. A., t. 30, p. 647). Precisamente, la imprudencia profesional, es una de las causas más frecuentes del siniestro, compartiendo con el caso fortuito (V. nota 13) el triste privilegio de encabezar las estadísticas de accidentes ocurridos con ocasión del trabajo.

El riesgo profesional comprende, pues, los casos de negligencia, imprudencia, desatención, descuido, error, imprevisión y culpa no calificada (C. Civ. 2ª Cap., 6 mayo 1936, La Ley, t. 2, p. 452; C. 1ª Ap. La Plata, sala II, 13 dic. 1937, La Ley, t. 9, p. 603; sala II, 8 ab. 1938, La Ley, t. 10, p. 448; Sup. Trib. Santa Fe; sala II, 21 dic. 1938, La Ley, t. 13, p. 840; C. Civ. 2ª cap., 6 nov. 1940, La Ley, t. 20, p. 787).

Solamente se detiene, en el sistema legal argentino, ante la hipótesis del accidente intencional, y de una categoría especialísima de la culpa: la culpa “grave” que linda casi con el siniestro provocado intencional y dolosamente (S. C. de Bs. As., 24 jul. 1937, J. A., t. 36, p. 351); de tal modo que “importa una *imprevisión inexplicable* aun en el espíritu menos avisado y sólo se distingue del dolo en cuanto en éste se encuentra probada la voluntad delictuosa de producir el hecho generador del accidente” (C. Civ. 2ª cap., 10 jul. 1936, La Ley, t. 3, p. 181; Sup. Trib. Santa Fe, 21 dic. 1938, La Ley, t. 13, p. 840) o dicho de otro modo: “Si los actos voluntarios constituyen una *temeridad* tal que casi podría presumirse la intención de provocar el accidente, vale decir, si se trata de actos peligrosos de que el obrero tuvo conciencia” (C. Civ. 2ª cap., 22 feb. 1937, La Ley, t. 5, p. 493).

No es siquiera la culpa grave del Derecho Civil, pues “más que *grave*, debe ser *gravísima*” (C. Civ. 1ª cap., 19 dic. 1932, J. A., t. 40, p. 453); y revestir el carácter de *exclusiva de la víctima* (C. Civ. 1ª cap., 29 oct. 1931, J. A., t. 36, p. 1406; Sup. Trib. San Luis, dic. 1937, La Ley, t. 9, p. 126). “Basta que el obrero haya tenido intención de producir un beneficio en su trabajo, para que desaparezca la figura jurídica de la culpa grave (C. Fed. cap., 5 nov. 1930, J. A., t. 34, p. 700).

Véase también: Unsain, “La culpa grave en los accidentes del trabajo” (R. D. del T., 1951, p. 427).

b) *La prueba de la intención y de la culpa grave*, corren a cargo del patrono, desde que la ley *presume* su responsabilidad (V. art. 5º y sus notas). Y dado que se trata de excepciones en contra de los siniestrados, los jueces han exigido invariablemente, la comprobación concluyente y rigurosa de la existencia de estas causales (C. Civ. 1ª cap., 10 nov. 1924, J. A., t. 14, p. 754; C. Civ. 2ª cap., 9 nov. 1936, La Ley, t. 4, p. 616; Sup. Trib. Santa Fe, sala II, 21 dic. 1938, La Ley, t. 13, p. 840; Sup. Trib. San Luis, dic. 1937, La Ley, t. 9, p. 126; C. Com. cap., 31 mayo 1938; La Ley, t. 10, p. 967; C. 2ª Ap. La Plata, sala II, 29 mar. 1938, La Ley, t. 10, p. 400; C. Paz cap., Sala III, 5 oct. 1936, G. de P., t. 10, p. 185; C. Civ. 1ª cap., 14 jun. 1940, La Ley, t. 20, p. 18). “La culpa grave que excluye la responsabilidad patronal, debe ser valorada de acuerdo a las condiciones psicológicas del trabajador y sólo puede ser admitida cuando la víctima se expone al peligro voluntaria y conscientemente con una temeridad equivalente al dolo, no siendo suficiente la simple negligencia o imprudencia. Por consiguiente, es indemnizable el accidente mortal sufrido durante el período de descanso al tratar de encender el fuego a fin de preparar la comida con un líquido inflamable como acostumbraba hacerlo” (C. Ap. Trab. Cap., Sala III, 21 julio 1953, Rev. D. del T., 1952, p. 555).

c) *Se ha admitido la existencia de culpa grave*. “Si después de escapar al peligro por el viraje atinado y oportuno del chauffeur, la víctima retrocedió en su marcha en vez de continuarla..., aunque la víctima, como peón de la Municipalidad, concurriera a pedir órdenes (C. Civ. 2ª cap., 26 jul. 1926, J. A., t. 21, p. 378); el argumento, es, desde luego sin fuerza de convicción, pues, en este caso, el juzgador ha confundido la acción desatinada del hombre ante el peligro, con la culpa grave; más racional es en cambio la declaración de esta causal en el caso del sereno “de una obra en construcción que fallece intoxicado por gases de carbono de un brasero encendido dentro de una habitación en la que se encerró herméticamente en las horas destinadas al desempeño de las funciones que le estaban encomendadas” (C. Civ. 2ª cap., 26 jul. 1926, J. A., t. 21, p. 368; C. Civ. 1ª cap., 13 mayo 1933, J. A., t. 42, p. 99); “Si la víctima había sido advertida por sus compañeros, con anticipación que el aparato o tirante que iba a utilizar no era apropiado, y no estaba en condiciones para sostener el andamio que se derrumbó causándole la muerte” (C. Civ., 1ª cap., 20 mar., 1929, J. A., t. 29, p. 183). “Si la víctima moldeó los listones en una máquina inadecuada, a pesar de que el patrono ordenó expresamente al obrero que ejecutara el trabajo en otra especialmente destinada a ese objeto” (C. Civ. 1ª cap., 30 jul. 1929, J. A., t. 30, p. 413). “Si el accidente que motivó la muerte del obrero, se produjo a consecuencia de

una descarga eléctrica, originada por un cable que la propia víctima colocara durante las noches para prevenirse contra los ladrones o para substituir su guardia personal, contra la prohibición del capataz de la obra en que desempeñaba el empleo de sereno" (C. Com. cap., 26 dic. 1929, J. A., t. 32, p. 430). "Existe culpa grave del obrero si el accidente fué originado al montar un animal arisco no destinado a ese objeto, a pesar de que el capataz lo advirtiera del peligro" (C. Civ. 1ª cap., 14 oct. 1931, J. A., t. 36, p. 1350); "Si el accidente sufrido por un peón de cocina ocurrió en el lugar destinado al público, cuyo acceso le estaba vedado por prohibición expresa" (C. Civ. 2ª cap., 24 mar. 1933, J. A., t. 41, p. 417), tampoco creemos que haya existido aquí *culpa grave*. "El obrero que conduciendo un camión a mucha velocidad, y transgrediendo así la ordenanza municipal de tráfico, choca con otro vehículo, falleciendo a consecuencia del accidente" (C. Civ. 1ª La Plata, 22 ag. 1933, J. A., t. 43, p. 362). "Si la víctima advertida por el guardabarreras de la aproximación de dos trenes, funcionando la campanilla de alarma en el paso a nivel cuyas barreras estaban bajas y después de haberse detenido a la espera de los convoyes, y de haber pasado el primero, intentó cruzar las vías con evidente temeridad siendo embestido por el segundo" (C. Paz, cap., sala II, 8 nov. 1937, La Ley, t. 9, p. 280). "En el accidente de tránsito sufrido por el actor, al retirarse del servicio cuando trataba de cruzar la calle fuera de la bocacalle y por lo tanto contraviniendo las ordenanzas municipales" (C. S. nac., 9 ag. 1940, La Ley, t. 19, p. 973); es realmente dudoso que exista aquí culpa grave. Parece más verosímil que la causal haya podido ser invocada, en cambio, en la hipótesis del capataz "herido por uno de sus subordinados a quien había amonestado (sic) con golpes de pie y de puño al día anterior al suceso" (C. Com. cap., 26 jul. 1940, La Ley, t. 19, p. 1070); sólo que aquí cabe formular dos reparos: 1º que el tiempo del verbo utilizado ("habría") hace dudar sobre la existencia real de la "amonestación"; 2º que sólo utilizando un eufemismo puede hablarse de "amonestación"; cuando en realidad se alude a una contundente agresión de carácter físico, aunque presunta.

d) *Inexistencia de culpa grave*. — Los tribunales han estimado que no existió culpa grave:

En el caso del operario a quien se atribuyó un acto grave, "en razón de que no se percató de la existencia de gas en el caño que debía reparar, produciéndose la explosión al pretender romper una brida con cortafrio y martillo, si también hubo negligencia de parte del encargado del establecimiento, que no examinó si los caños contenían o no gas en su interior antes de ordenar las reparaciones" (C. Civ. 2ª cap., 28 set. 1936, La Ley, t. 4, p. 278); "la conducta del obrero familiarizado con las máquinas de la fábrica, al ayudar a un compañero a arreglar una de ellas, próxima a su puesto de trabajo" (C. Civ. 2ª cap., 12 mayo 1937, La Ley, t. 6, p. 611); "la simple culpa o descuido de la víctima al cruzar la calle" (C. Civ. 2ª, 28 set. 1936, La Ley, t. 4, p. 230). "Si el obrero tranviario fué arrollado por un ómnibus, durante la jornada del trabajo, al descender del vehículo en que trabajaba, para beber agua" (C. Civ. 1ª cap., 31 dic. 1933, La Ley, t. 13, p. 393); "el ocurrido a un obrero que se distrajo "por juguetón" (C. Fed. Bahía Blanca, 10 mar. 1938, La Ley, t. 12, p. 544); "la circunstancia de que el obrero albañil —lo que implica en él falta de conocimientos sobre electricidad— tomara una lámpara, que carecía de aislador de porcelana, con las manos mojadas" C. Civ. 1ª cap., 21 ab. 1939, La Ley, t. 14, p. 487); "la circunstancia de que el obrero haya tratado de subir al acoplado del tractor que acababa de cargar, que iba a marcha lenta, para juntarse con sus compañeros que ya estaban en él, y dirigirse al lugar de la descarga a varias cuadras de distancia" (S. C. de Bs. As., 12 mayo 1939, La Ley, t. 15, p. 565); "la circunstancia de que el obrero haya descendido del vehículo que lo transportaba, sin esperar a que parara totalmente" (C. 2ª Ap. La Plata, sala II, 29 mar. 1938, La Ley, t. 10, p. 400); "la explosión del neumático que lesionó al obrero por exceso de presión mientras le proyectaba aire" (C. 2ª Ap. La Plata, sala II, 8 ab. 1938, La Ley, t. 10, p. 448). "La culpa del trabajador que conociendo perfectamente el peligro que reporta la realización de actos reñidos con elementales normas de seguridad —en el caso, limpieza de una máquina en movimiento— no puede constituir eximente para el empleador" (C. Ap. T. cap., sala IV, 12 nov. 1952, R. D. del T., 1953, p. 290; en sentido análogo, sala III, 21 jul. 1932, op. cit., 1952, p. 555).

e) *La ebriedad y la culpa grave*. — Nuestros tribunales admitieron, por lo menos al comienzo como regla de carácter general, que el accidente ocurrido al trabajador en estado de ebriedad, pudo ser considerado como provocado por su culpa grave (C. Civ. 1ª cap., 12 ag. 1923, J. A., t. 10, p. 248; C. Civ. 2ª cap., 17 oct. 1930, J. A., t. 34, p. 466).

Pero el principio ha sido atenuado por diversas circunstancias: "si el demandado... arguye la ebriedad del obrero que *conocía* y *toleraba*, debe ser condenado al pago de la indemnización" (C. Civ. 2ª cap., 16 jun. 1924, J. A., t. 13, p. 160); "el patrono que con-

b) Cuando fuere debida a fuerza mayor extraña al trabajo.²⁷

Cesará igualmente la responsabilidad del patrón con respecto a cualquiera de los derecho-habientes de la víctima que hubiese provocado voluntariamente el accidente u ocasionándolo por su culpa grave.

Art. 5.—La responsabilidad del patrón se presume²⁸ respecto a todo accidente producido en los casos del art. 1º de la presente ley, sin más excepciones que las especificadas en la anterior disposición.

siente y tolera el trabajo de los obreros ebrios, incurre en culpa grave" (C. Civ. 2ª cap., 17 nov. 1930, J. A., t. 34, p. 855); "el patrono que no ha tratado siquiera de impedir la entrada al trabajo del obrero ebrio, responde por el accidente del trabajo que sufra este último" (C. Civ. 2ª cap., 17 nov. 1930, J. A., t. 34, p. 855); "la observación amistosa hecha a la víctima por los compañeros de trabajo en el sentido de que no debía trabajar en el estado algo alcoholizado en que se hallaba, no es suficiente para sancionar la irresponsabilidad del patrón, pues incumbía al capataz dar la orden pertinente para *impedir* que lo hiciera" (C. Civ. 1ª cap., 9 feb. 1939, La Ley, t. 13, p. 551); "la circunstancia de que el obrero haya estado bebiendo en un almacén de propiedad del contratista, sin que éste demuestre que se interesó por evitar los excesos, torna en contra del patrón la alegación de "embriaguez" —que no está probada— con que pretende eximirse de la responsabilidad" (C. 1ª ap. La Plata, sala I, 12 dic. 1939, La Ley, t. 17, p. 607).

La doctrina de uno de los fallos demuestra que se está en presencia de una marcada evolución con respecto a la tesis que se sostuvo en las sentencias más próxima a la época de sanción de la ley. Así la C. Civ. 2 de la capital, en fallo del 5 de noviembre de 1940, dejó sentado que "La ebriedad atribuida al obrero en el momento de producirse el siniestro, aun en el caso de ser cierta, no exime de responsabilidad al patrón que, en tal caso habría incurrido en una imprudencia grave, pues era su deber *impedir* que la víctima trabajara en ese estado" (La Ley, t. 20, p. 787). Sin embargo la C. Ap. Trab. cap. (sala II), ha vuelto a considerar que la embriaguez, implica la culpa grave (18 mar. 1953, Rev. D. del T., 1953, p. 380).

²⁷ Véase lo expuesto en las notas 7 y 11 de este capítulo.

²⁸ En esta norma está contenido, prácticamente, el enunciado básico de la teoría del riesgo profesional sobre que se asienta todo el sistema de nuestra ley de accidentes. La presunción que pesa sobre el empleador, "sin otras excepciones que las especificadas en la anterior disposición", demuestra que se trata de una responsabilidad que radica en una falta puramente *objetiva* y que nace por el solo hecho de crearse la posibilidad del riesgo, esto es, de causar un daño a las personas que concurren con su actividad profesional. "El patrono es quien recoge los *beneficios* de la producción; de igual modo que soporta las pérdidas de material, etc., debe sufrir con cargo a la cuenta general de *pérdidas* las consecuencias pecuniarias del accidente. Es un riesgo más de su negocio que puede tener en cuenta para regular el precio de costo. Con arreglo a esta doctrina, no se excluyen los accidentes por fuerza mayor relacionada con el trabajo, ni los debidos a imprudencia profesional" (J. M. Alvarez, "Derecho Obrero", p. 111); tal es en sencilla síntesis, el argumento que informa la doctrina del riesgo profesional. Ella ha traído como consecuencia la *inversión de la carga de la prueba*. El obrero no tiene necesidad de demostrar en juicio la falta, negligencia o culpa del empleador, desde que la ley *presume* la responsabilidad de éste. Si existiera culpa, la víctima podría demandar en virtud de los principios de Derecho común, y la indemnización sería, seguramente, muy superior a la máxima que esta ley prescribe. A su turno, si el patrono cree encontrarse frente a alguno de los casos de irresponsabilidad (accidente intencional, culpa grave, fuerza mayor extraña al trabajo), debe ser él quien pruebe estas causales.

Bien entendido, sin embargo, que la reversión de la prueba establecida por esta norma, se refiere solamente a la culpa del patrón, presumiendo que éste es responsable de todos los accidentes ocurridos a sus obreros, pero no exime al obrero de justificar otros extremos que sean necesarios para la procedencia de la acción (C. Civ. 2ª cap., 14 ag. 1925, J. A., t. 17, p. 147). "El principio del riesgo profesional en que se asienta el régimen de la ley 9.688, obliga a exigir la prueba de la existencia del nexo causal, para no tornar indemnizables secuelas ajenas al infortunio" (C. Ap. Trab. cap., sala I, 17 jun. 1952, Rev. D. del T., 1952, p. 613).

Art. 6.²⁹ — La responsabilidad del patrón subsiste ³⁰ aunque el obrero trabaje bajo la dirección de contratistas ³¹ de aquél se valga para la explotación de su industria. *Sin embargo, tratándose de explotaciones forestales, agrícola, ganadera o pesquera, el contratista que use máquinas movidas por fuerza mecánica, responde exclusivamente y directamente por los daños ocasionados por las que sean de su propiedad.*³²

²⁹ En lugar de la frase que aparece en el texto impresa en bastardilla (redacción actual) la norma original decía: “Sin embargo, tratándose de explotaciones agrícolas o forestales, en que sólo se acepta la responsabilidad de los accidentes cuando se empleen maquinarias movidas por fuerza mecánica, el contratista que las use responde exclusiva y directamente de los daños ocasionados por las que sean de su propiedad”. La reforma fué dispuesta por el art. 1.º inc. b) de la ley 12.631, que incorporó a los asalariados agrícolas en general, en el régimen de amparo de este sistema.

³⁰ Parece que la norma no excluye la responsabilidad del contratista (“*locador de la obra*”), sino que se limita a asegurar la efectividad del derecho del obrero, declarando la *subsistencia* de la responsabilidad del dueño en la hipótesis de que el resarcimiento no fuera logrado del “contratista”. Creemos, pues, que la responsabilidad del primero, es subsidiaria. Así lo ha declarado la C. Civ. 2ª de la cap. (10 jul. 1929, J. A., t., 30 p. 425). En otros fallos, se ha resuelto que la responsabilidad es *solidaria* “entre el que no siendo constructor contrata al obrero y el propietario de la obra que realiza los trabajos por administración” (C. Civ. 1ª cap., 22 ag. 1932, J. A., t. 39, p. 125); “entre el contratista y el subcontratista” (C. Civ. 1ª cap., 8 mar. 1933, J. A., t. 41, p. 327); “entre el patrón y el contratista que auxilia la explotación de la empresa... siendo ambos responsables del depósito que fija el art. 9º de la ley número 9.688” (C. Civ. 1ª cap., 23 ag. 1926, J. A., t. 21, p. 787); merece destacarse que en algunos fallos, aparece anulada la responsabilidad del propietario o locatario de obra desplazándose el peso del resarcimiento hacia el “contratista”, pero ello se debe, casi siempre, a que el juzgador no consideró, en esos casos, como *patrón* responsable según nuestro sistema, al que ejerce una actividad comprendida en la ley, pero en forma puramente *ocasional* o *accidental* como en la hipótesis del propietario que manda hacer reparaciones en la casa que habita. A este problema, ya hemos aludido supra (v. art. 1º nota 2, y art. 2º inc. 2º nota 16). Como ejemplo de estas decisiones, puede citarse el fallo de la C. Civ. 1ª de la cap. del 24 dic. 1938, donde se registra un voto erudito del Dr. Tobal, que declaró la irresponsabilidad del dueño de casa que realizaba obras de reparación por administración y en cambio se condenó al “contratista”, por estimarse que éste, y no el primero, era el “patrón” a que se refiere nuestra ley.

³¹ Contratista es el *locador de obra*, esto es, el que pone su trabajo o su industria, pero conservando su *independencia y autonomía* con respecto al *locatario*, quien es quien paga el precio, es decir, el que concurre con el capital (V. nota de Vélez, al art. 1623 del Cód. Civil). Puede acaecer que el *locador (contratista)*, preste él mismo, personalmente, un servicio, y que se accidente con tal motivo. El siniestro no sería indemnizable por el *locatario*, desde que el locador de obra, es un trabajador autónomo, que corre con los riesgos de su propia empresa (V. nota 2, concepto de patrón). Pero en cambio, los trabajadores *subordinados* que utilice el “contratista” (locadores de servicios) son indemnizables, desde que ellos no gozan de autonomía y por lo tanto, no corren con el riesgo de su tarea, siendo indudable que —y no obstante algunas interpretaciones en contrario de nuestra norma (V. nota 30)— tienen dos responsables del siniestro: en primer lugar, el que los ha contratado directamente (contratista), y en segundo lugar el propietario de la obra (locatario de obra) que asume, según nuestra ley, los caracteres del patrón, por ser él quien creó el riesgo en su origen, y por presumirse su mayor solvencia económica. La excepción a esta regla, está dada por el segundo párrafo de este artículo. (V. nota 35.)

“La calificación de contratista dada al actor en el contrato que lo vinculó al propietario de la obra, no impide que se ampare en la ley Nº 9.688, si la prueba demuestra que sólo suministraba su mano de obra y no los materiales de construcción, ni contrataba los obreros, ni pagaba los jornales” (C. Civ. 2ª cap., 5 mayo 1941, La Ley, t. 22, p. 568).

³² *Propietarios de máquinas.* — Es esta una excepción al principio general sentado en esta norma, según la cual la responsabilidad del patrón subsiste aunque éste se valga de “locadores de obra” (contratistas) para la explotación de una actividad prevista en la ley, en las explotaciones forestal, agrícola, ganadera y pesquera, el “locador de obra” que resulte además, propietario de la máquina que ocasionó el accidente, es el único y exclusivo responsable.

ART. 7. — Los patrones³³ podrán sustituir³⁴ las obligaciones relativas a las indemnizaciones por un seguro constituido a favor de los empleados u obre-

³³ La responsabilidad del patrón por accidente del trabajo subsiste aunque haya contratado un seguro a favor de sus obreros... ya que la substitución que autoriza el art. 7º de la ley Nº 9.688, no implica eximir al patrón de responsabilidad cuando ésta no pueda hacerse efectiva, total o parcialmente, contra la compañía de seguros... pues el término "subsistir" no debe tomarse en el sentido de "extinguir" (C. Civ. 2ª cap., 8 nov. 1926, J. A., t. 23, p. 191; C. Ap. de Tucumán, 1ª set. 1927, J. A., t. 25, p. 1597; C. Civ. 1ª cap., 22 ab. 1929, J. A., t. 29 p. 434; C. Com. cap., 29 mayo 1931, J. A., t. 35, p. 1025; id. 10 mar. 1933, J. A., t. 41, p. 470; C. Civ. 1ª cap., 30 set. 1938, La Ley, t. 12, p. 1096; C. Fed. cap., 29 mayo 1939, La Ley, t. 14, p. 877).

³⁴ No cabe duda (V. nota anterior) que le asiste al obrero o a sus derecho-habientes, la facultad de dirigir sus acciones directamente contra el patrono responsable, aun en el supuesto de existir seguro. Igualmente, en nuestro sistema es posible demandar directamente al asegurador. La Cámara Civil 1ª de la capital decidió en 13 de dic. de 1922, que la facultad del obrero para demandar directamente a la aseguradora surge de lo dispuesto por el art. 7º de la ley, que importa o autoriza una delegación legal del deudor, y, atento, además, a lo dispuesto por el art. 504 del C. Civil (J. A., t. 9, p. 856). La Cámara Comercial, reiterando la doctrina sentada en fallos anteriores a la vigencia de la ley Nº 9.688, llegaba a la misma conclusión (6 dic. 1926, J. A., t. 23, p. 999) mereciendo ser destacado, que, cuando se demandó conjuntamente a patrono y asegurador, aquella Cámara, confirmando por sus fundamentos una sentencia del Dr. Faré, declaró que correspondía desestimar la acción contra el primero, sin que ello implicase exonerarlo de responsabilidad cuando, por cualquier circunstancia, la aseguradora no pudiera ser obligada al pago del resarcimiento (21 mar. 1933, J. A., t. 41, p. 481). Sin embargo, la necesidad de intentar la acción en forma conjunta contra patrono y asegurador, parece desprenderse de la tesis sentada en un fallo de la Cámara Civil 1ª, según la cual, el art. 7º no autoriza a proseguir la indemnización sin juicio oral previo. Tal el caso de una acción contra el patrón seguida sin intervención de la aseguradora, en que se intentara hacer valer contra ésta, la sentencia dictada contra el patrón (28 oct. 1931, J. A., t. 36, p. 1401). No obstante la Cámara Comercial ha resuelto que "la sentencia dictada en el juicio por accidentes seguido contra el asegurador, puede ser ejecutada contra el patrón subrogado que resulta de autos haber tenido conocimiento del hecho" (21 mayo 1938, La Ley, t. 10, p. 672); y la Cámara 1ª, ha admitido que "la quiebra del asegurador condenado por sentencia firme autoriza al obrero a seguir procedimiento de ejecución de sentencia contra el patrón sin que éste pueda alegar como defensa que no ha sido parte en el juicio" (9 jun. 1938, La Ley, t. 14, p. 351). Sobre el caso de falencia, véase además, art. 21 y sus notas. Según la Suprema Corte de Buenos Aires, la sentencia contra el patrón, no puede hacerse efectiva contra el asegurador que no fué parte en el juicio, ni fué demandado (9 ab. 1940, La Ley, t. 18, p. 307).

En un fallo más reciente, la Cámara Comercial ha expuesto que "En caso de insolvencia del asegurador que se encuentra en estado de liquidación sin quiebra, se hace procedente contra el patrón la ejecución de la sentencia firme dictada contra aquél, aun cuando no hubiere intervenido en el juicio" (C. Com. cap., 26 mar. 1941, La Ley, t. 22, p. 28).

"No procede intervención exclusiva del asegurador en un juicio por accidente del trabajo, si a ello se opone expresamente el actor que ha dirigido su demanda contra el patrón, todo ello sin perjuicio de la citación a juicio del asegurador" (C. Civ. 2ª cap., 29, jul. 1941, La Ley, t. 23, p. 672); pero esta misma Cámara ha resuelto que los trámites contra el asegurador surten efectos legales contra el patrono, como si en realidad hubieran sido dirigidos contra éste, porque el seguro "participa de las características de un verdadero mandato" (C. Civ. 2ª cap., 3 nov. 1941, La Ley, t. 24 p. 562). En el mismo sentido, la sala IV de la Cámara de Paz de la capital, ha resuelto que "la sentencia favorable al obrero recaída en el juicio seguido contra el asegurador fallido, hace cosa juzgada contra el patrón" (25 jul. 1941, La Ley, t. 23, p. 672). Véase también sobre este punto, el art. 19 de la "póliza uniforme" aprobada por el P. Ejecutivo (infra, nota 1).

En fallo plenario de 23 de abril de 1947, las Cámaras Civiles y Comercial de la capital resolvieron que ejecutada la substitución autorizada por el art. 7º de la ley 9.688, el patrono queda obligado a responder ante la Caja de Garantía en caso de que por insolvencia del asegurador la Caja haya solventado la indemnización (La Ley, fallo 22.390, 15/16 mayo 1947).

Por Decreto 30.545/45 ratificado por ley 12.921, se instituyó el seguro contra accidentes para alumnos de escuelas técnicas.

ros de que se trate, en una compañía en asociación de seguros patronales que reúnan los requisitos establecidos más adelante, y siempre a condición que las indemnizaciones no sean inferiores a las determinadas por la presente ley.³⁵

CAPÍTULO II

De la indemnización

Art. 8. — Al objeto de determinar el monto de la indemnización se tendrá en cuenta:

a) Si el accidente hubiere causado la muerte del obrero,³⁶ el patrón queda obligado a sufragar los gastos del entierro,³⁷ que no deberán exceder de cien pesos, y además a indemnizar a la familia de la víctima con una suma igual al salario total de los últimos mil días de trabajo, pero nunca mayor de seis mil pesos moneda nacional.³⁸

Si la víctima trabajó menos de mil días con el patrón responsable se computará la indemnización multiplicando por mil el salario medio diario que ganó durante el tiempo que trabajó con dicho patrón.

Se entiende por familia³⁹ a los efectos de esta ley, el cónyuge⁴⁰ supérstite y los hijos menores de la víctima. Los nietos hasta la edad de dieciséis

³⁵ La ley N° 11.833, sobre organización carcelaria, establece que "El Estado asegurará a los penados contra los accidentes del trabajo y las indemnizaciones que éstos puedan percibir, formarán parte de su peculio y se regirán por las disposiciones de las leyes sobre accidentes del trabajo" (artículo 15).

³⁶ "La indemnización por accidente fatal de la ley 9.688, no excluye la establecida por el art. 157 inc. 8 del C. de Com. para el caso de muerte, por tener distinto origen y fundarse en diferente causa" (C. Ap. T., cap., sala III, 22 dic. 1933, R. D. del T., 1953; id. sala I, 21 ag. 1951, op. cit., 1951, p. 660 con nota contraria de Deveali, p. 285. En sentido contrario: S. C., Bs. As., 13 nov. 1951, op. cit., 1952, p. 288).

³⁷ Sin embargo, si lo pagado por el patrono en concepto de servicios fúnebres excediera el importe establecido en esta norma, el exceso no puede descontarse de la indemnización, ni ser motivo de contrademanda, sin perjuicio de que el interesado persiga su cobro por la vía ordinaria (C. 1ª Ap. La Plata, sala I, 16 feb. 1937, La Ley, t. 9, p. 740).

³⁸ Parece indudable que el límite o tope máximo de 6.000 pesos resulta ahora, a cerca de cuarenta años de sanción de esta ley, notoriamente inoperante para cubrir los casos extremos de incapacidad o muerte. Sin embargo, una vez incluido en este sistema el art. 13 bis, que permite la acumulación de beneficios con los otorgados por las Cajas de previsión (jubilación extraordinaria), se comprenderá que no es éste el único derecho de que gozan actualmente los accidentados del trabajo o sus familiares si tanto los obreros de la industria como los empleados y obreros del comercio están afiliados a aquellos institutos comprensivos de tales riesgos vitales. Unicamente quedarían de momento en la anotada desventaja, los trabajadores rurales, por no estar comprendidos en ningún sistema jubilatorio. Por lo que atañe a las incapacidades temporales, cabe recordar también que la ley 11.729 acuerda beneficios a los que es posible recurrir cada vez que fueran superiores a los acordados por esta ley (v. infra, art. 155, ley 11.729 reformativa del Cód. de Comercio).

³⁹ "La ley de accidentes del trabajo al hacer la enumeración de lo que entiende por familia no establece la calidad de legítima o ilegítima y no existiendo una disposición legal que haga este distingo, no hay razón para excluir a los hermanos naturales de los beneficios que acuerda" (C. Civ. 1ª cap., oct. 21 de 1937, La Ley, t. 8, p. 657); "los hijos adulterinos del obrero... si han sido reconocidos por éste, tienen derecho a solicitar la indemnización correspondiente" (C. Fed. cap., 9 mayo 1930, J. A., t. 33, p. 36; en el mismo sentido: C. Ap. Trab. cap., sala III, 19 ab. 1950, Rev. D. del T.,

años, los ascendientes y los hermanos ⁴¹ hasta la misma edad arriba expresada, se considerarán comprendidos en ella, tan sólo si a la fecha del accidente vivían bajo el amparo y con el trabajo de la víctima.⁴²

La indemnización se reputará como bien ganancial y se distribuirá entre los derecho-habientes en la proporción y forma establecida para ellos en el Código Civil.⁴³⁻⁴⁴

1950, p. 724). “Si se ha acreditado la filiación de los menores respecto al causante y la actora, ésta puede y debe accionar en nombre de los mismos para hacer valer los derechos que les corresponde, derivados de la muerte del padre en un accidente del trabajo, aunque no se haya probado el matrimonio de la madre” (C. 1ª Ap. La Plata, 16 mar. 1934, G. J., t. I, p. 75); “La madre natural de los menores hijos del obrero accidentado tiene personería para demandar la indemnización del padre muerto, aun cuando aquélla hiciera el reconocimiento con posterioridad a la muerte del obrero” (C. Com. cap., 18 dic. 1934, G. del F., t. 114, p. 137).

⁴⁰ En sentencia del juez Dr. Varangot, confirmada por la C. Civ. 1ª (en 14 ab. 1926, J. A., t. 19, p. 727) se dejó sentado que el derecho a percibir indemnización por accidente no corresponde al cónyuge en la situación del art. Nº 3.575 del C. Civ. (en el caso: esposo que había hecho abandono del hogar), desde que el espíritu de la ley “ha sido indemnizar a aquéllos que, moral y legalmente, se suponen amparados y sostenidos por el cónyuge premuerto”.

“No acreditado que los esposos vivieran separados legalmente corresponde la indemnización al cónyuge superstite” (C. Civ. 1ª cap., 16 dic. 1925, J. A., t. 18, p. 987). “Aun admitiendo que el obrero accidentado hubiera hecho abandono definitivo de su esposa para formar una familia irregular, esta circunstancia no priva a aquélla del derecho que le acuerda el art. 8, inc. a) de la ley Nº 9.688 (C. Civ. 2ª cap., 10 feb. 1936, La Ley, t. I, p. 204). “Para privar a la víctima del accidente del derecho que le acuerda el art. 8 de la ley Nº 9.688, en virtud de lo dispuesto por el art. Nº 3.575 del C. Civ., es necesario que haya concurrido la voluntad de no unirse, en forma inequívoca y permanente, no sólo en el causante, sino también en la cónyuge superstite” (C. Civ. 1ª cap., 12 jul. 1938, La Ley, t. II, p. 366).

⁴¹ “Los hermanos unilaterales están comprendidos dentro del régimen de la ley No 9.688” (C. Civ. 1ª cap., 4 ag. 1933, J. A., t. 43, p. 95).

⁴² Según jurisprudencia reiterada, los derecho-habientes (salvo la esposa y los hijos menores de la víctima) deben justificar que a la fecha del accidente vivían bajo el amparo y con el trabajo de la víctima (C. Civ. 1ª cap., 11 ab. 1918, J. A., t. I, p. 407; C. Civ. 2ª cap., 22 mayo 1919, J. A., t. III, p. 396). Sin embargo, el ascendiente puede reclamar indemnización aunque la corta edad de la víctima y el escaso sueldo, sólo justificaba una pequeña ayuda para el hogar (C. Civ. 2ª cap., 4 ab. 1927, J. A., t. 24, p. 479; id. 17 ag. 1934, J. A., t. 47, p. 613). Para tener por cumplido el extremo no es necesario que el “amparo y apoyo” a que se refiere dicha disposición legal sea exclusivo, bastando que se contribuya a su sostenimiento” (C. Civ. 1ª cap., 17 ag. 1937, La Ley, t. 8, p. 85); pero no procede la indemnización si se reconoce que la retribución que se percibía de la víctima “contribuía a hacer más fácil y holgada la vida del hogar” (C. Civ. 2ª cap., 19 jul. 1937, La Ley, t. 7, p. 402). “La imposibilidad para ganarse el sustento de los padres de la víctima del accidente del trabajo, que reclaman la indemnización, no puede derivar simplemente de la mayor o menor dificultad para hallar trabajo, sino de la invalidez propia de los años o de las enfermedades, u otros impedimentos físicos (C. Civ. 2ª cap., 28 ab. 1937, La Ley, t. 6, p. 420). “Los padres adoptivos no tienen derechos a reclamar la indemnización” (C. Civ. 1ª cap., 8 nov. 1931, J. A., t. 14, p. 96).

⁴³ *Derecho de acrecer.*—V. arts. 3.349 y 3.569 y sigts. C. Civ. La C. Civ. 2ª de la cap., en sentencia del 5 de julio de 1939, revocando la del inferior (La Ley, t. 15, p. 181), declaró, con el voto de los doctores Perazzo Naón y Salvat, que “el derecho de acrecer no existe a favor de los causa-habientes, entre los cuales se distribuye la indemnización por accidente del trabajo”, por entender que es aplicable al caso la norma del art. 3.810 del C. Civ. según la cual el derecho de acrecer existe sólo en el caso de las disposiciones testamentarias.

⁴⁴ Es uniforme la jurisprudencia, en el sentido de que, para demandar por accidente del trabajo, basta con justificar el vínculo de parentesco, siendo innecesaria la

b) En caso de incapacidad absoluta y permanente⁴⁵ para el trabajo, corresponderá a la víctima una indemnización igual a la establecida en el artículo anterior.

c) En caso de incapacidad parcial y permanente,⁴⁶⁻⁴⁷ la indemnización será igual a mil veces la reducción diaria⁴⁸ que haya sufrido el salario de la víctima a consecuencia del accidente.

d) La incapacidad temporal producida por el accidente, determinará una indemnización igual a la mitad de su salario medio diario desde el día⁴⁹ del accidente hasta el día en que la víctima se halló en condiciones de volver al trabajo, calculándose aquél por lo ganado durante los últimos doce meses. Pasado el término de un año, la incapacidad se considerará como permanente desde el día del accidente, a los efectos de la indemnización, de la que deberán descontarse los valores entregados a título de salario durante aquél.

declaración de herederos (C. Civ. 2ª cap., 20 set. 1938, La Ley, t. 12, p. 458; C. Com. cap., 29 mayo, 1941, La Ley, t. 23, p. 203, C. Fed. cap., 10 set. 1941, La Ley, t. 24, p. 56 etc.).

⁴⁵⁻⁴⁶ Con respecto a la determinación de las lesiones que deben considerarse como generadoras de incapacidad *absoluta*, y de incapacidad *parcial*, nos ocupamos más adelante (infra, art. 12 y sus notas).

Acerca de si la incapacidad debe ser estimada con referencia a la clase de trabajo que realizaba la víctima o a cualquier clase de tarea que pueda significar la percepción de un salario, no existe opinión uniforme.

Según escribe Unsain, la incapacidad absoluta y permanente es "una especie de muerte civil para el trabajo, la ausencia de toda posibilidad de obtener recursos para la subsistencia mediante *toda* clase de trabajo, ya sea el anterior al accidente o ya *cualquier otro*. El incapacitado permanente y absoluto, es un hombre que ya no puede hacer *nada* para ganar un salario" (III, p. 226).

Según una segunda interpretación, la calificación debe ser hecha con relación a las tareas habituales de la víctima (C. Civ. 2ª cap., 15 mayo 1931, J. A., t. 35, p. 954; C. Civ., 2ª cap., 10 jul. 1930, La Ley, t. 3, p. 533; C. Civ. 1ª cap., 2 mar. 1939, La Ley, t. 14, p. 124; C. Paz cap., sala III, 23 mayo 1938, La Ley, t. 10, p. 1008; C. Com. cap., 5 jul. 1939, La Ley, t. 15, p. 601).

Igualmente, con respecto a la incapacidad parcial, se ha decidido que no es otra cosa que la disminución, considerada como incurable, de la aptitud para el trabajo a que se *dedicaba* la víctima (C. Civ. 1ª, Dic. 1930, J. A., t. 34 p. 1106; C. Fed. cap., 8 jun. 1928, J. A., t. 27, p. 912).

⁴⁷ "La indemnización de la incapacidad parcial y permanente debe ser calculada sobre el salario que percibía la víctima y no con relación a la indemnización máxima de seis mil pesos, no pudiendo, sin embargo, ser superior a esa cantidad" (C. Civ. 1ª cap., 23 ag. 1922, J. A., t. 9, p. 233; C. Fed. cap., 5 set. 1924, J. A., t. 14, p. 60; C. Civ. 2ª cap. 1 set. 1926; J. A., t. 22, p. 353; C. Com. cap., 5 set. 1926, J. A., t. 22, p. 488).

⁴⁸ La víctima del siniestro tiene derecho a percibir la indemnización correspondiente por el daño sufrido, aunque continúe trabajando en el mismo puesto y con el mismo salario que percibía anteriormente, y aun con un salario mayor, desde que estos hechos pueden deberse a motivos o circunstancias que no excluyen la reducción de capacidad de trabajo; aparte de que una solución contraria podría estimular a algún empleador a burlar el pago del resarcimiento, ocupando nuevamente al accidentado con el mismo salario, pero por un corto tiempo (En el mismo sentido, Unsain, III, p. 249; L. Anastasi, Rev. T. S. y P. S., N° 2, p. 150; C. Civ. 1ª cap., 21 mayo 1918, J. A., t. I, p. 664; C. Civ. 2ª cap., 24 jun. 1929, J. A., t. 30, p. 154; C. Civ. 1ª cap., 4 mayo 1937, La Ley, t. 6, p. 586; C. Com. cap., 28 jun. 1937, La Ley, t. 7, p. 253). "No obsta a la indemnización el hecho de no haber sufrido la víctima disminución en su salario" (C. Ap. T. cap., sala II, 10 feb. 1953, R. D. del T., 1953, p. 284). Sobre el mismo tópico, v. Devali: "Efectos de la incapacidad derivada de accidentes del trabajo", op. cit., 1953, p. 286).

⁴⁹ V. art. 3º y su nota.

Art. 9. — Sólo se entenderá que los patrones, compañías aseguradoras o sociedades patronales llenan las obligaciones que por razón de accidentes les incumben de acuerdo con la presente ley, depositando⁵⁰ a nombre de la víctima o de sus derecho-habientes, el valor de la indemnización en una sección especial⁵¹ que se establecerá bajo la dependencia y dirección de la Caja Nacional de Jubilaciones y Pensiones,⁵² la que, invirtiendo el importe de dichas indemnizaciones en títulos de créditos de la Nación, entregará⁵³ mensualmente a los interesados las rentas⁵⁴ y que a ellos correspondan.

⁵⁰ Cuestionada en forma reiterada la constitucionalidad del principio que ordena el depósito de la indemnización en la Caja de Accidentes la Corte Suprema concluyó en 8 de set. de 1924, que el Congreso pudo dar a las indemnizaciones de accidentes del trabajo un destino y reglamentación diversa al establecido por el Derecho común para los bienes sucesorios, por tratarse de un derecho nuevo, derivado de una ley especial y por consecuencia, susceptible de ser sometida a cualquier modalidad o restricción (8 set. 1924, J. A., t. 14, p. 5; íd. 12 jun. 1926, J. A., t. 16, p. 14; íd. 24 nov. 1937).

⁵¹ La "sección especial" a que alude esta norma, es la denominada "*Caja de accidentes*", que en modo alguno debe confundirse con otra institución creada por esta misma ley que se llama "*Caja de garantía*". Las funciones de una y otra institución, son bien diversas: la primera tiene por objeto pagar las indemnizaciones en el caso normal; la de "garantía" paga cuando el patrono responsable resulta ser *insolvente*.

⁵² La forma precisa en que está redactada la cláusula, descarta toda posibilidad de que exista más de una Caja de Accidentes: la nacional. Lo mismo cabe decir de la "Caja de Garantía". A pesar de ello, las provincias crearon cajas similares, y con el mismo objeto, en sus respectivos territorios, llegando en algún caso, en tribunales locales, a declarar que el depósito de la indemnización correspondía hacerse en la caja provincial (C. Civ. 1ª La Plata, 21 set. 1923, J. A., t. 11, p. 688; íd. 25 set. 1934, G. J., t. 4, p. 202; íd. C. 1ª Ap. La Plata, sala II, 2 ab. 1940, La Ley, t. 18, p. 192).

Pero la Corte Suprema ha declarado que el depósito debía efectuarse en la Caja Nacional, cualquiera fuese el lugar en el que hubiese ocurrido el siniestro (8 set. 1924, J. A., t. 14, p. 5; íd. 9 ag. 1933, J. A., t. 43, p. 9; íd. 29 dic. 1937, La Ley, t. 9, p. 294; S. C. Buenos Aires, 14 nov. 1940, La Ley, t. 21, p. 114; íd. 3 jun. 1941, La Ley, t. 23, p. 155).

Como consecuencia del fallo de la Corte Suprema citado supra, el Poder Ejecutivo Nacional dictó un decreto el 6 de mayo de 1925, por el cual se dispone remitir nota a los Gobernadores de provincias "a los efectos de que, en su carácter de agentes naturales del Gobierno Federal, para hacer cumplir la Constitución y las leyes de la Nación, adopten las disposiciones necesarias a fin de que, dentro de sus respectivos territorios, sean debidamente observadas y cumplidas por las autoridades locales las prescripciones de la ley Nº 9.688 en cuanto se refiere al depósito del valor de las indemnizaciones en la Caja de Garantía dependiente de la Caja Nacional de Jubilaciones y Pensiones, por accidentes del Trabajo ocurridos en su jurisdicción territorial" (art. 1º).

⁵³ Según el texto de la norma, la indemnización debiera ser siempre (después de su depósito en la Caja por el responsable) entregada a la víctima, o sus derecho-habientes, en forma de *renta* y no de capital. Sin embargo, la aplicación cerrada de la norma, conduciría prácticamente, a situaciones absurdas. Es así que, el D. del 25 de junio de 1918, estableció que las indemnizaciones por incapacidad temporal (medio salario), "serán pagadas directamente por los patronos a los lesionados", y las por incapacidad permanente parcial, "si bien serán depositadas en la Caja de Jubilaciones, una vez comprobada la exactitud de la liquidación, serán entregadas en *efectivo* a sus titulares". Han quedado, pues, para ser pagadas en forma de renta (en mensualidades), las indemnizaciones por muerte, y por incapacidad absoluta y permanente. Comentando el decreto que nos ocupa, ha escrito con toda propiedad el Dr. Unsain: "Es contrario a la ley, pero está de acuerdo con el más elemental buen sentido" (III, p. 290).

Los tribunales han admitido, igualmente, en los casos mencionados, la procedencia de la entrega directa en forma de capital (C. Com. cap., 30 ab. 1936, La Ley, t. 2, p. 491; íd. 27 mayo 1936, La Ley, t. 2, p. 712; C. Civ. 1ª cap., 5 nov. 1936, La Ley, t. 4, p. 664; C. Paz cap., sala III, 23 nov. 1936, La Ley, t. 4, p. 850; C. C. 1ª cap., 21 dic. 1937, La Ley, t. 9, p. 61).

Pero existen también, numerosas soluciones que disponen lo contrario, por entenderse que la disposición de la norma que nos ocupa, es clara y terminante, no admi-

Art. 10.— Los patrones o aseguradores deberán depositar en caja especial de dicha repartición que se denominará “Caja de Garantía”⁵⁵:

a) Las indemnizaciones que correspondan por causas del fallecimiento de la víctima que no deja herederos con derecho a las mismas en los términos de los artículos 8º y 14 de la presente;

b) Las rentas constituídas de acuerdo con el artículo anterior, cuyos beneficiarios fallecieren sin dejar herederos en las condiciones del artículo 8º;

c) Los valores de las indemnizaciones o rentas constituídas pertenecientes a extranjeros que abandonen el país;⁵⁶

d) El importe de las multas impuestas por falta de cumplimiento a la presente ley.⁵⁷

Los fondos de esta caja se destinarán exclusivamente:

1. A cubrir los gastos en la sección Accidentes.

tiendo excepciones (C. S. Nac. 24 nov. 1937, La Ley, t. 8, p. 987; íd. 15 jun. 1942; C. Civ. 2ª cap., 23 mar. 1938, La Ley, t. 9, p. 1000; C. Civ. 1ª cap., 30 nov. 1938, La Ley, t. 12, p. 989).

⁵⁴ El D. R. del 14 de enero de 1916, había dispuesto en su art. 105, que la Caja abonaría mensualmente “a los interesados las rentas que esos títulos produzcan”, es decir, los intereses de los títulos de crédito de la Nación, adquiridos con el importe de la indemnización depositada por el responsable del siniestro. Ello importaba decir —escribe Unsain— “que la caja se quedaba con las indemnizaciones y que sólo los intereses iban a manos de los beneficiarios” (Rev. T. S. y P. S., año II, Nº 15, p. 316). El mismo profesor promovió la reforma de la citada cláusula, dictando el Poder Ejecutivo el decreto de 25 de junio de 1918, por el cual se derogó el art. 105 del reglamento primitivo, y se introdujeron nuevas reglas: “La Caja Nacional de Jubilaciones invertirá las sumas que recibe en virtud de lo dispuesto en el art. 9º de la ley Nº 9.688 en títulos de crédito del Estado, y tomando en cada caso el importe de la indemnización ingresada como “valor actual” de una renta inmediata temporaria por diez (10) años, como base de una tasa de interés igual a la que produzcan los títulos procederá a pagar a los respectivos beneficiarios las mensualidades que correspondan”. Según esto, como enseña Unsain: “se toma el capital, se invierte en títulos y mensualmente, durante diez años (120 mensualidades) se entrega a los beneficiarios una parte, siempre constante e igual, del capital más sus intereses calculada de tal manera que a los diez años el titular ha consumido todo el capital más todos los intereses... así pues, la viuda de un obrero fallecido y a cuyo nombre se depositan como indemnización \$ 6.000.—, recibe cada mes una renta de \$ 63.—, lo mismo en la primera mensualidad que en la última” (III, p. 309), calculando el interés de 5.60 % que producen los títulos. Cabe recordar, sin embargo, que el pago en forma de renta no procede si el interesado, acciona según las normas del Derecho común (V. art. 17 y sus notas).

⁵⁵ Sobre la existencia de una “Caja de Garantía” única para todo el país (nacional), nos remitimos a lo expuesto anteriormente (v. art. 9 y sus notas).

Dado que el sistema adoptado por la ley que anotamos es el del seguro facultativo, debió preverse la hipótesis frecuente de la insolvencia del empleador responsable del siniestro, que, necesariamente, repercute sobre la víctima, ya que ella, podría quedar sin indemnización. Para reparar esta situación, se ha creado la “Caja de Garantía”. Cuando el patrono resulta judicialmente declarado insolvente, esta caja se hace cargo del pago de la indemnización que corresponde al obrero o a sus derecho-habientes, en la misma forma que lo haría la Caja de Accidentes en hipótesis normales.

En fallo del 13 de mayo de 1946, la Corte Suprema Nacional decidió que el pago de la indemnización efectuada directamente al obrero, no es válido, y sus derecho-habientes pueden requerir el cumplimiento de la sentencia que fijó aquélla, mediante el depósito de su monto en la Caja de Jubilaciones y Pensiones (Rev. D. del T., 1946, p. 295; íd., 16 jun. 1943, p. 310, con nota).

⁵⁶ Véase el art. 14.

⁵⁷ Véase art. 29 y sus notas.

2. A pagar las indemnizaciones⁵⁸ que dejaron de abonarse por insolvencia absoluta de los patronos, judicialmente declarada^{59,60} y siempre que la víctima hubiese iniciado su acción⁶¹ en el término de un mes⁶² de encontrarse

⁵⁸ Aunque la ley se refiere tan sólo a las "indemnizaciones", son reiteradas las sentencias que han condenado a la Caja a responder también por honorarios, gastos, costas e intereses desde que ella se coloca en realidad, en caso de insolvencia patronal, "en el lugar del insolvente" (C. Civ. 2ª cap., 9 mar. 1936, La Ley, t. 1, p. 662; C. Civ. 1ª cap., 8 oct. 1936, La Ley, t. 4, p. 371; C. Com. cap., 2 ag. 1937, La Ley t. 8, p. 1124).

"La acción de la Caja de Garantía contra el patrón, para repetir la suma pagada al accidentado que obtuvo sentencia favorable contra el asegurador insolvente, prescribe a los diez años" (C. Civ. 2ª cap., 3 nov. 1941, La Ley, t. 24, p. 562; C. Paz cap., sala IV, 25 jul. 1941, La Ley, t. 23, p. 673).

⁵⁹ La ley exige que la insolvencia patronal sea declarada "judicialmente", apartándose así del modelo (art. 24 ley francesa de 1898). El profesor Leónidas Anastasi, ha criticado este requisito legal, que, indudablemente, suele resultar poco menos que insalvable para el obrero o sus causa-habientes, sobre todo, cuando los jueces pretenden una demostración exhaustiva del extremo (Rev. T. S. y P. S., año I, Nº 4, p. 304; La Ley, t. 3, p. 985 y sigtes).

En sentencia del 23 de diciembre de 1924, la C. Civ. 1ª de la cap. decidió que bastaba para comprobar la insolvencia patronal y la procedencia de la acción contra la Caja de Garantía, la intimación de pago y la inhibición general decretada contra el responsable (J. A., t. 14, p. 1098; en el mismo sentido: C. Civil 1ª cap., 27 nov. 1933, J. A., t. 44, p. 176).

Sin embargo, el mismo tribunal, al confirmar en 21 de julio de 1933 una sentencia del juez Dr. Abelenda, aceptó que la intimación de pago sin resultado y los mandamientos judiciales, son medidas que no pueden invocarse para probar la insolvencia patronal (J. A., t. 42, p. 1082). Pero, posteriormente, la Cámara citada declaró que "la intimación de pago hecha con resultado negativo y los informes del Registro de la Propiedad y de las principales instituciones bancarias de plaza bastan para acreditar la insolvencia patronal" (19 nov. 1937, La Ley, t. 8, p. 911), siguiendo así la doctrina sentada pocos meses antes por la Cámara Comercial de la capital (2 ag. 1937, La Ley, t. 7, p. 719) y la tesis de la sala I de la Cámara de Paz Letrada (23 jun. 1936, La Ley, t. 5, p. 447). En 27 de ag. de 1937, la Cámara Civil 1ª volvió a declarar que "la insolvencia patronal debe tenerse por acreditada mediante los oficios dirigidos a los Bancos y al Registro de la Propiedad, de los que resultó que aquél no tenía fondos ni bienes, sin que obste a ello el hecho de que con anterioridad haya convenido determinada forma de pago de la indemnización cumplida en parte" (La Ley, t. 9, p. 430).

⁶⁰ *El caso de falencia.* — En general nuestros tribunales se han inclinado a reconocer que la declaración de quiebra presume la insolvencia patronal. La Cámara Civil 2ª de la cap. decidió en 23 de marzo de 1928, que era procedente la acción contra la Caja de Garantía, aun en el caso de no existir declaración judicial de insolvencia absoluta, bastando con la declaración de falencia (J. A., t. 27, p. 304; id. 11 set. 1931). La Cámara Comercial declaró en un principio que el trabajador accidentado debía excutir previamente los bienes del empleador (20 feb. 1934), pero con posterioridad ha declarado que la falencia del patrón hacía innecesaria la declaración de insolvencia, ya que tal estado debe suponerse con arreglo a los arts. 572, 753 y 962, inc. 1º del C. Civil y la doctrina de Machado: t. 2º, p. 549 y t. 3º, p. 191 (22 jun. 1934, G. del F., t. 111, p. 282). Esta solución fué reiterada en jul. 1936 (La Ley, t. 3, p. 302).

"El patrón que logra mediante el mecanismo procesal de la convocatoria, una reducción del monto de sus deudas y un plazo de cinco años para el pago del saldo, debe ser equiparado a un insolvente frente a los móviles de la ley Nº 9688" (C. Civ., 2ª cap., 28 set. 1936, La Ley, t. 4, p. 328); "la declaración de concurso civil del patrón equivale a una declaración judicial de su insolvencia a los efectos de la acción contra la Caja de Garantía" (C. Civ. 1ª cap., 30 nov. 1938, La Ley, t. 12, p. 989).

⁶¹ Debe admitirse, con muy escasas posibilidades de error, que la norma alude aquí a la "acción" contra la Caja, y no a la que debe intentar primeramente contra el patrón (V. nota siguiente).

⁶² ¿Desde cuándo comienza a correr el término de un mes a que alude la norma? Existen sobre el punto, tres interpretaciones:

a) Según la primera, el término de cuenta desde el día que ocurrió el siniestro (C. Civ. 1ª cap., 5 ag. 1932, J. A., t. 39, p. 80; id. 1º oct. 1933, La Ley, t. 2, p. 58); pero

habilitada para ello, después del accidente, y realizado todas las diligencias⁶³ conducentes a obtener la garantía de su derecho.

Art. 11.⁶⁴ — Se entiende por salario⁶⁵⁻⁶⁶ anual, a los efectos de esta ley, el percibido por el obrero durante el año anterior al accidente, del patrón a

esta interpretación aparece en contra del texto de la ley, aunque se admitieron prórrogas en virtud de hechos alegados en cada caso y que, prácticamente, significaban reconocer la inoperancia de esta tesis.

b) Según una segunda interpretación, el término comienza desde que el obrero ha estado en condiciones de apreciar las consecuencias del accidente y de ejercer la acción (C. Civ. 1ª cap., 17 oct. 1932, G. del F., t. 101, p. 61; C. Civ. 2ª cap., 18 jun. 1934, La Ley, t. 4, p. 88).

c) Según la tercera interpretación, el término de un mes establecido por el art. 10, inc. 2º de la ley N° 9688 para la caducidad de la acción, empieza a contarse luego que la víctima del accidente ha practicado todas las diligencias necesarias para colocarse en situación de poder requerir a la Caja de Garantía el cumplimiento de las obligaciones del patrón insolvente, o dicho de otro modo: desde que existen reunidos estos dos extremos: 1º El derecho declarado a favor del obrero; 2º la insolvencia patronal reconocida igualmente por sentencia judicial. De esta suerte, la ley se refiere a la "acción" contra la Caja, y no contra el patrón. Esta solución, adoptada el 14 de marzo de 1938 por las Cámaras Civiles en pleno (La Ley, t. 9, p. 810), tenía ya precedentes en nuestra jurisprudencia, y parece ser la que mejor acomoda con el texto de la norma, en cuanto ella exige al obrero, realizar "todas las diligencias conducentes a obtener la garantía de su derecho" (C. Civ. 2ª cap., 18 jul. 1934, La Ley, t. 4, p. 135; C. Civ. 1ª, cap., 17 oct. 1932, J. A., t. 39, p. 750; íd. 10 mayo 1933, J. A., t. 42, p. 130).

d) El término no rige para los sucesores de la víctima (C. Civ. 1ª cap., 8 oct. 1936, La Ley, t. 4, p. 371; íd. 4 mayo 1937, La Ley, t. 6, p. 580; íd. 30 nov. 1938, La Ley, t. 12, p. 989).

⁶³ Véase lo expuesto en la nota anterior.

⁶⁴ Este artículo aparece con las enmiendas introducidas por el art. 1º de la ley 12.631 y decreto N° 10.135/44 ratificado por ley 12.921. Véase nota 71.

⁶⁵ Según el reglamento, el salario "es la remuneración que efectivamente haya recibido el obrero, en dinero o en otra forma, del patrón a cuyo servicio estaba cuando ocurrió el accidente" (art. 5º D. R., 14 en. 1916); y en otra disposición se agrega que "Para fijar el salario que el obrero no percibe en dinero, sino en especie, en uso de habitación o en otra forma cualquiera, se computará dicha remuneración con arreglo a su promedio de valor en la localidad..." (art. 6º D. R., 14 en. 1916).

Referencias más precisas sobre los elementos que integran el salario, podrán encontrarse infra, en el capítulo que se destina al examen de la ley 11.729.

"Toda prestación fuera de la remuneración en efectivo, que reciba el obrero de su patrón y que importe una capacidad de ganancia, debe considerarse en el concepto de salario, a los fines de fijar la indemnización" (C. Com. cap., 14 jul. 1933, J. A., t. 42, p. 1177); como así también "toda habilitación, prima o gratificación que integre o aumente el salario" (C. Civ. 1ª cap., 31 dic. 1930, J. A., t. 34, p. 1226); "todas las ganancias que provengan de una cláusula del contrato o de un uso constante, si por su generalidad y persistencia asumen el carácter de certidumbre de que el obrero ha podido contar con ellas al hacer el cálculo de sus recursos" (C. Civ. 2ª cap., 25 feb. 1938, La Ley, t. 9, p. 672).

La comida y habitación proporcionadas al obrero, forman parte del salario a los efectos del cálculo de la indemnización (C. Civ. 1ª cap., 17 jun. 1922, J. A., t. 8, p. 580; C. Civ. 2ª cap., 25 ab. 1924, J. A., t. 12, p. 557; C. Com. cap., 23 set. 1927, J. A., t. 25, p. 1489; C. Civ. 2ª cap., 16 ag. 1933, J. A., t. 43, p. 201; C. Civ. 1ª cap., 25 ag. 1933, J. A., t. 43, p. 161; C. 1ª Ap. La Plata, sala II, 13 dic. 1937, La Ley, t. 9, p. 603).

"A los efectos de establecer el salario base, corresponde tener en cuenta el sueldo anual complementario y el aporte jubilatorio, cuando este último rubro a cargo del trabajador lo aporta la empleadora" (C. A. Trab. Cap., sala II, 24 marzo 1953, R. D. del T., 1953, p. 437; también en cuanto al sueldo anual, sala I, 4 marzo 1950, op. cit., 1951, p. 440).

No integran el salario los gastos de movilidad (C. Civ. 1ª cap., 24 jul. 1929, J. A., t. 30, p. 398).

cuyo cargo se encuentra este último; y por salario diario,⁶⁷ el que resulte de la división del salario anual por el número de días hábiles del año.

Salario mínimo. — La ley no establece salario mínimo. Pero el reglamento dispuso que no se considerará menor de \$ 1.50 moneda nacional, aun tratándose de aprendices que no perciban remuneración alguna o de operarios que perciban menos de dicha cantidad" (Art. 5º D. R. 14 en. 1916).

⁶⁶ *Prueba del salario.* — La prueba del salario, es a cargo del obrero. (C. Com. cap., 4 dic. 1929, J. A., t. 32, p. 395; C. 1ª Ap. La Plata, sala I, 8 jun. 1937, La Ley, t. 10, p. 303).

Si no prueba el salario que ganaba la víctima, debe estarse al reconocido por el responsable del siniestro al contestar la demanda (C. Civ. 1ª cap., 31 mayo 1936, J. A., t. 20, p. 247; C. Civ. 2ª cap., 12 jun. 1931, J. A., t. 36, p. 1365).

La prueba del salario, en caso de desacuerdo entre las partes, incumbe al patrón, por ser a este respecto aplicable el principio de la inversión de la prueba (C. Com. cap., 15 mar. 1938, La Ley, t. 10, p. 8; íd. 5 jul. 1939, La Ley, t. 15, p. 601).

Si el patrono no prueba el monto del salario percibido por el obrero, debe estarse a lo manifestado por éste (C. Civ. 1ª cap., 27 set. 1926, J. A., t. 22, p. 318; C. Civ. 2ª cap., 7 oct. 1931, J. A., t. 36, p. 1424; C. Civ. 1ª La Plata, 26 ag. 1932, J. A., t. 39, p. 251; C. Civ. 1ª cap., 28 nov. 1932, J. A., t. 40, p. 204; íd. 8 feb. 1935; G. del F., t. 115, p. 139).

"Corresponde al patrón la prueba de la inexactitud del salario que asignan al obrero los actores por indemnización de accidente del trabajo" (C. Civ. 1ª cap., 24 jun. 1931, J. A., t. 35, p. 1277).

No existiendo una prueba directa del salario percibido por el obrero, aquél debe determinarse teniendo en cuenta lo percibido por los trabajadores de su gremio y condición en el lugar donde se prestaron los servicios (C. Civ. 1ª cap., 17 ag. 1923, J. A., t. 11, p. 297; C. Civ. 2ª cap., 31 ag. 1925, J. A., t. 17, p. 202; C. Ap. Tucumán, 26 jul. 1927, J. A., t. 25, p. 789; C. Civ. 1ª cap., 8 set. 1933, J. A., t. 43, p. 570; C. Ap. Tucumán, 8 ab. 1930, J. A., t. 32, p. 1199; C. Ap. B. Blanca, 25 jul. 1931, J. A., t. 36, p. 394; C. Civ. 1ª cap., 8 set. 1934, J. A., t. 47, p. 585).

También se tendrá en cuenta el valor corriente en plaza, para calcular el monto de habitación y pensión que forman parte del salario (C. Fed. cap., 20 ag. 1926, J. A., t. 21, p. 667; C. Civ. 1ª cap., 15 mar. 1929, J. A., t. 29, p. 176; C. Civ. 2ª cap., 19 jun. 1933, J. A., t. 42, p. 792; C. Fed. B. Blanca, 2 mayo 1938, La Ley, t. 12, p. 294).

La falta de cumplimiento por el patrón de la obligación de llevar un libro de sueldos y jornales, le impone la de probar que el salario que pretende el obrero, no es el que éste percibía (C. Civ. 1ª cap., 21 jul. 1926, J. A., t. 21, p. 169); correspondiendo intimar al demandado la presentación de dicho libro, "bajo apercibimiento de tenerse por ciertas las afirmaciones del actor" (C. Com. cap., 1º ab. 1927, J. A., t. 24, p. 583); y la falta del mismo, no puede reemplazarse con la testimonial de los propios patrones "vinculados con la sociedad de seguros demandada, por intereses comunes" (C. Com. cap., 31 oct. 1933, J. A., t. 43, p. 1193).

La falta de exhibición del libro de "Sueldos y Jornales", hace que deba estarse al salario manifestado por el actor (C. Civ. 1ª cap., 12 dic. 1935, La Ley, t. 2, p. 135; íd. 1º jul. 1936, La Ley, t. 3, p. 143).

Cuando no surge de pruebas directa, debe ser deferido al juramento estimatorio del actor (C. Com. cap., 1º set. 1931, J. A., t. 36, p. 1094).

⁶⁷ Cuando el trabajador percibe un sueldo mensual, a los efectos de establecer el salario diario debe considerarse el mes como de 30 días (C. Civ. 1ª cap., 7 ag. 1929, J. A., t. 30, p. 640; C. Fed. cap., 15 set. 1939, La Ley, t. 16, p. 81; íd. 1º dic. 1939, La Ley, t. 16, p. 1086).

Debe considerarse el mes como de 26 días y no de treinta (C. Civ. 1ª cap., 26 ab. 1933, J. A., t. 41, p. 735; C. Civ. 2ª cap., 10 feb. 1936, La Ley, t. 1, p. 204; C. Ap. Rosario, sala I, 23 feb. 1940, La Ley, t. 17, p. 50; C. Fed. cap., 12 jul. 1940, La Ley, t. 19, p. 323; C. Civ. 1ª cap., 25 ag. 1941, La Ley, t. 23, p. 910; C. Fed. cap., 30 jul. 1941, La Ley, t. 23, p. 493; C. Fed. La Plata, 2 jun. 1941, La Ley, t. 23, p. 15).

"Corresponde dividir el sueldo mensual por 25 como término medio del número de días hábiles de cada mes, cuando no se ha alegado ni demostrado que donde desempeñaba sus tareas el actor, regía la prohibición de trabajar los días sábados después de la hora 13" (C. Com. cap., 6 oct. 1939, La Ley, t. 16, p. 438).

Si el operario no hubiese trabajado durante todos los días hábiles del año anterior al accidente, se calculará el salario dividiendo la ganancia del obrero en todo el tiempo que trabajó en dicho año, por el número de días de trabajo efectivo⁶⁸ realizado por la víctima.⁶⁹

Si aquélla fuera un aprendiz,⁷⁰ la indemnización se computará con arreglo al salario más bajo ganado por los operarios de la misma industria y categoría que trabajó el aprendiz.

A fin de determinar el salario básico para acordar las indemnizaciones por los accidentes en las explotaciones forestal, agrícola, ganadera y pesquera, se establecerá en la reglamentación que deberá dictar el Poder Ejecutivo la forma de establecer el salario anual y el promedio diario, en base al conjunto de los jornales que se abonen a los obreros en los diversos períodos de la explotación, no debiendo considerarse solamente los jornales extraordinarios que se abonen en las épocas del levantamiento de cosechas, zafras, esquilas o trabajos semejantes que se hacen en determinadas épocas del año.⁷¹

"Debe dividirse por 24, descontando los cuatro domingos y los cuatro medios días de los sábados, conforme a las leyes Nros. 4661 y 11.640". (C. Com. cap., 16 mayo 1941, La Ley, t. 22, p. 734).

⁶⁸ "Para calcular el salario medio diario, no pueden considerarse como días de trabajo efectivos, a aquellos en que el obrero ha trabajado solamente algunas horas, percibiendo una suma proporcional" (C. Com. cap., 16 mayo 1941, Rev. D. del T., año I, N° 3, p. 123); de modo que si algunos días el obrero ha trabajado el horario completo y en otros medio horario, cada dos de estos últimos, deben contarse por una jornada (C. Civ. 2° cap., 10 jun. 1938, La Ley, t. 10, p. 1115; íd. C. Paz, cap., Sala IV, 27 dic. 1940, La Ley, t. 21, p. 620).

⁶⁹ Texto según el decreto 10.135/44 ratificado por ley 12.921.

⁷⁰ El aprendiz puede o no percibir un salario. Si no lo percibe, la indemnización se calcula según el salario más bajo ganado por los operarios de la misma industria y categoría en que trabajó el aprendiz. Si, en cambio, percibe un salario, pueden presentarse dos hipótesis: 1° que el salario sea *menor* que el de los obreros, en cuyo caso parece indudable que el cálculo debe hacerse sobre la base de lo que percibe el obrero y no el aprendiz (C. Civ. 2° cap., 12 set. 1927, J. A., t. 25, p. 1390; C. Com. cap., 29 oct. 1928, J. A., t. 28, p. 727; C. Civ. 1° cap., 21 jul. 1936, La Ley, t. 3, p. 278; C. 1° Ap. Mercedes, 31 ag. 1937, La Ley, t. 7, p. 955). 2° Que el salario del aprendiz sea *mayor* que el percibido por el obrero. ¿Seguirá, en la hipótesis, aplicándose la regla de la norma que anotamos? Pensamos que no, pues la ley no ha hecho más que fijar un mínimo, pero no un máximo de salario.

⁷¹ El agregado introducido a esta norma, que aparece impreso en bastardilla, fué dispuesto por la ley 12.631.

La reforma encomienda al Poder Ejecutivo la tarea de establecer, por medio de una adecuada reglamentación, en qué forma se obtendrá el salario básico en las industrias rurales y pesquera. Pero la reglamentación debe, a su turno, tener presente las reglas que la misma ley de enmiendas prescribe. En efecto el reglamento no podría haber considerado, solamente, los jornales "extraordinarios" que se pagan a los trabajadores en ciertas épocas del año, coincidentes con operaciones determinadas (cosechas, zafras, esquilas, podas, etc.), sino el término medio de los jornales que se pagan durante toda la explotación industrial. La reglamentación respectiva fué hecha por decreto 79.838 del 17 de dic. 1940, modificado parcialmente por decreto 10.135/44 que enmendó el art. 11 de la ley. He aquí las disposiciones más importantes del decreto 79.838:

Art. 2° — Se entiende por salario, la retribución que percibe el trabajador en dinero, especie, manutención, habitación y cualquiera otra prestación que reciba por el trabajo que ejecute.

Art. 3° — Se entiende por año anterior al accidente el período de 365 días anteriores a la fecha en que éste se produjo.

Art. 12. — A los efectos de las disposiciones anteriores, el Poder Ejecutivo determinará al reglamentar esta ley, las lesiones⁷² que deben concep-

Art. 4º — Cuando el accidentado ha trabajado con el mismo patrono a cuyas órdenes sufrió el accidente durante todo el año anterior al mismo, se entiende por salario anual el importe total del salario percibido de ese patrono en el período indicado.

Si por falta de prueba o por cualquier otro motivo, no fuera posible determinar el monto del salario anual en la forma indicada en el párrafo precedente, se aplicará la regla establecida en el artículo siguiente.

Art. 5º — Si el accidentado ha trabajado menos de un año con el patrono a cuyas órdenes sufrió el accidente, se entiende por salario anual el que resulte de multiplicar por 311 el salario básico que fijen las tablas a que se refiere el art. 7º. A este efecto se tomará el salario que fije la tabla para la zona y explotación en que se ocupaba al trabajador en el momento del accidente.

Art. 6º — Se entiende por salario diario, el importe del salario anual dividido por 311.

Art. 7º — A los fines de fijar el salario diario básico que se aplicará en los casos enunciados en los artículos 4º (párrafo 2º) y 5º, el Departamento Nacional del Trabajo confeccionará tablas que lo determinen por industria o explotación y región o zona.

Las tablas a que se refiere este decreto aparecen publicadas en el "Boletín Informativo" del ex-Departamento (Nos. 232 a 234, ps. 315 a 354).

Sin embargo, por resolución Nº 136 del Ministerio de Trabajo y Previsión del 24 de mayo de 1950, se dispusieron otras reglas, especialmente con relación a las personas comprendidas en el estatuto del peón y en la ley 13.020 sobre Comisión Nacional de Trabajo Rural. Pero, por tratarse de una resolución "ministerial" y no de un Decreto del P. Ejecutivo —como lo dispone la ley que anotamos—, su aplicación deviene muy dudosa. (Véase, sin embargo, el texto de esta última resolución en Rev. D. del T., 1950, p. 447.)

⁷² Si bien la ley ha autorizado en forma expresa al P. E. para determinar las lesiones que deben considerarse como incapacidades absolutas y como incapacidades parciales, el decreto respectivo aparece señalando además, en forma de tarifas, el porcentaje de incapacidad que atribuye, en cada caso, a las lesiones constitutivas de incapacidades parciales. Esta escala ha excedido las posibilidades reglamentarias del poder administrador en cuanto pudiera interpretarse que la aplicación de la misma, debe hacerse en forma absoluta y rigurosa. Unsain aclara que se trata "nada más que una referencia, pero es una referencia" (III, p. 231) y así lo ha interpretado en forma reiterada y uniforme la jurisprudencia del país. La escala no obliga a los jueces (C. Ap. Trab. cap., sala II, 10 feb. 1953, Rev. D. del T., 1953, p. 284; íd. sala IV, 31 mayo 1948, op. cit., 1948, p. 310; íd. sala I, 9 marzo 1953, op. cit., 1953, p. 377), pero éstos pueden encontrar en ella un precioso elemento de juicio para estimar la incapacidad, es decir para fijar la disminución del salario que es lo que permite calcular el monto de la indemnización. He aquí las disposiciones del Decreto Reglamentario del 14 enero de 1916:

Art. 54. — Son incapacidades absolutas, a los efectos de esta ley:

a) La pérdida total, o en sus partes esenciales, de las dos extremidades superiores, de las dos inferiores, o de una extremidad superior y otra inferior, conceptuándose para ese fin la mano y el pie.

b) La lesión funcional del aparato locomotor, que puede reputarse en sus consecuencias, análogas a la mutilación de las extremidades, en las mismas condiciones indicadas en el párrafo a).

c) La pérdida de los dos ojos, entendida como anulación del órgano o pérdida total de la fuerza visual.

d) La pérdida de un ojo, con disminución importante de la fuerza visual en el otro.

e) La enajenación mental incurable.

f) Las lesiones orgánicas o funcionales del cerebro y de los aparatos circulatorios y respiratorios, ocasionadas directa o indirectamente por la acción mecánica o tóxica del accidente, y que se reputan incurables.

g) Las hernias inguinales o crurales, simples o dobles.

Art. 55. — Son incapacidades parciales:

a) La pérdida de la extremidad superior derecha, en su totalidad o en sus partes esenciales, considerándose partes esenciales, la mano, los dedos de la mano en su tota-

tuarse como incapacidades absolutas y las que deban conceptuarse como incapacidades parciales, teniendo en cuenta en caso de concurrencia de dos o más lesiones, la edad de la víctima y su sexo.⁷³

Art. 13. — La indemnización por accidente del trabajo no puede ser objeto de embargo, cesión, transacción⁷⁴ o renuncia,⁷⁵ y goza de todas las fran-

lidad, aunque subsista el pulgar, o en igual caso, la pérdida de todas las segundas y terceras falanges y la sola pérdida del pulgar.

b) La pérdida de la extremidad superior izquierda, en su totalidad o en sus partes esenciales, considerándose partes esenciales la mano y los dedos de la mano en su totalidad.

c) La pérdida de una de las extremidades inferiores en su totalidad o en sus partes esenciales, conceptuándose como parte esencial, al pie, y en éste, los elementos absolutamente indispensables para la sustentación y progresión.

Art. 56. — Las incapacidades parciales se conceptuarán como absolutas en los siguientes casos:

1º Cuando además de la lesión de un miembro definidora de la incapacidad parcial, existieran por causa de accidente, lesiones en los otros miembros, que valuadas en conjunto las lesiones corporales, sumen, en totalidad, un 50 por ciento de disminución de capacidad para el trabajo.

2º Cuando esa disminución de capacidad por lesiones conjuntas, sumen un cuarenta y dos por ciento, y el obrero fuese mayor de cincuenta años.

3º Cuando esa disminución de capacidad por lesiones conjuntas, sume un treinta y seis por ciento y el obrero fuese mayor de sesenta años.

4º En los tres casos que quedan consignados, las sumas se disminuirán en dos por ciento tratándose de una mujer.

En el cuadro de valorización de disminución de capacidad se establece: pérdida total de un brazo, antebrazo, mano, muslo o pierna el 60 % del salario; de un pie, el 50 %; ceguera de ojo o sordera total, el 42 %; de un pulgar el 30 %; del índice derecho, 24 %; del índice izquierdo, hernia doble o 2ª falange del pulgar derecho, el 18 %; dos falanges del dedo índice izquierdo, el 16 %; dedo meñique, 13 %; hernia simple, dos falanges del índice derecho o sordera de un oído, 12 %; dedo medio o anular de la mano, un dedo del pie y dos falanges del dedo anular, el 6 %. Por la pérdida de dos falanges del dedo meñique y medio, el 80 % del porcentaje del salario correspondiente a la pérdida total de los dedos meñique y medio.

Los decretos reglamentarios de algunas provincias, han resuelto el punto en el sentido indicado supra, al declarar que los porcentajes consignados en las tablas respectivas, son "*mínimos*" agregando que, para fijar la incapacidad, debe tenerse en cuenta, en cada caso, "las condiciones personales del damnificado, su profesión, su edad, su sexo, sus diversas aptitudes para el trabajo y las oportunidades de utilizarlas" (D. R. de Buenos Aires, art. 28; de Corrientes, art. 30; de Entre Ríos, art. 60; de Salta, art. 87, y de San Juan, art. 50, V. M. R., Tissembaum "La Prevención y Reparación de los Infortunios del Trabajo", Santa Fe, 1938, p. 35; nota del mismo autor, en La Ley, t. 8, p. 1091, sobre "Criterios para fijar el monto de la indemnización").

⁷³ Sin perjuicio de lo expuesto supra (v. art. 8 y sus notas), cabe recordar en esta parte, que numerosas resoluciones judiciales, además de hacer referencia a la profesión habitual de la víctima han tenido en cuenta, a nuestro juicio en forma correcta, para estimar la incapacidad resultante del siniestro, las *condiciones personales del trabajador* (C. Civ. 1ª cap., 19 nov. 1937, La Ley, t. 8, p. 1091; C. Com. cap., 29 dic. 1937, La Ley, t. 9, p. 223; C. Civ. 2ª cap., 9 nov. 1938, La Ley, t. 12, p. 537; íd. C. Ap. T., cap., sala II, 24 nov. 1953, Rev. D. del T., 1953, p. 437).

⁷⁴ El punto de mayor dificultad que sugiere la norma en esta parte, es el que consiste en determinar el valor del consentimiento prestado por el obrero a la indemnización fijada por la autoridad administrativa. Existen sobre la cuestión, dos interpretaciones.

Según la primera, se niega todo valor a la conformidad prestada por el obrero, de tal manera que, aunque hubiese recibido de la Caja de Accidentes el pago íntegro de la indemnización depositada por el responsable en dicha institución y sin formular reservas, puede aun intentar la acción judicial (v. C. Civ. 2ª cap., 15 mayo 1931, J. A., t. 35,

quicias y privilegios acordados por las leyes civiles⁷⁶ y comerciales⁷⁷ al crédito por alimentos.

Art. 13 bis.⁷⁸ — *La indemnización acordada por esta ley, no excluye ni suspende ninguno de los beneficios establecidos en las leyes de jubilaciones, pensiones y subsidios.*⁷⁹

p. 955; íd. 29 ab. 1938, La Ley, t. 10, p. 518; C. Civ. 1ª cap., 22 jul. 1938, La Ley, t. 11, p. 649; C. Com. cap., 18 mar. 1939, La Ley, t. 13, p. 795).

Según la segunda solución, “el pago de la indemnización aceptada por el obrero, con intervención del Departamento del Trabajo, y de acuerdo al porcentaje fijado por el Departamento Nacional de Higiene, extingue la obligación del patrón si no existe vicio del consentimiento ni incapacidad sobreviniente”, y ello “no importa la transacción prohibida por la ley”. (C. Fed. cap., 6 ab. 1934, J. A., t. 46, p. 31; C. Civ. 2ª cap., 10 ag. 1934, Rev. T. S. y P. S., Nº 1, p. 155; C. Paz cap., sala III, 19 feb. 1936, La Ley, t. 2, p. 842; C. Com. cap., 18 dic. 1936, La Ley, t. 5, p. 539; C. Paz cap., sala II, 4 ag. 1939, La Ley, t. 15, p. 794; íd. sala III, 26 jun. 1939, La Ley, t. 17, p. 364).

La segunda solución es, sin duda, la que mejor consulta los intereses de ambas partes, pues evita la realización de pleitos inútiles.

Los profesores Unsain (Rev. T. S. y P. S. Nº 1, p. 155) y Anastasi, (Rev. T. S. y P. S. Nº 10, p. 66), enseñan que en estas hipótesis, no existe transacción ni renuncia.

⁷⁵ Concuera esta disposición con la contenida en el art. 23 de la misma ley, en cuanto declara la nulidad de las cláusulas que eximan al patrón de responsabilidad o que de cualquier modo resultasen derogatorias de la ley. “Ambas disposiciones —escribe Unsain— concurren, pues, a señalar el carácter de ley de orden público que la de accidentes reviste y que, en consecuencia, le pone fuera de las convenciones que las partes puedan celebrar” (III, 357).

⁷⁶ El art. 374 del C. Civil, dispone que “La obligación de prestar alimentos no puede ser compensada con obligación alguna, ni ser objeto de transacción, ni el derecho a los alimentos puede renunciarse ni transferirse por actos entre vivos o muerte del acreedor o deudor de alimentos, ni constituir a terceros derecho alguno sobre la suma que se destina a los alimentos, ni ser ésta embargada por deuda alguna”.

Por su parte, el inc. 4º del art. 3.880 del C. Civil, dispone que son créditos privilegiados sobre la generalidad de los bienes muebles del deudor: “los alimentos suministrados al deudor y su familia...”

⁷⁷ La ley de falencias declara que “con acreedores con privilegio general (sobre todos sus bienes del deudor fallido) “... los alimentos suministrados al deudor y a su familia factores y dependientes que viven en la misma casa del fallido...” (art. 129 inc. 4º, Ley Nº 11.719).

⁷⁸ *Origen de la enmienda.* — La inclusión de este art. 13 bis, fué motivada por un fallo de la Corte Suprema de la Nación. El 2 de agosto de 1930, el alto tribunal sentenció el juicio promovido por José Martinelli contra el F. C. Sud, sobre cobro de indemnización por accidente del trabajo, y en tal ocasión, la Corte se inclinó por *negar* al empleado Martinelli el derecho a indemnización, desde que el actor había gestionado y obtenido una jubilación por invalidez en la Caja Ferroviaria. (La Ley, t. 15, p. 675.) Este fallo originó la articulación de dos proyectos en la Cámara de Diputados; uno llevaba la firma del señor de Iriondo, quien propuso como art. 13 bis de la ley Nº 9.688 la cláusula siguiente: “El cobro de dicha indemnización es compatible con el de la jubilación, pensión o cualquier otro beneficio que acuerden las leyes jubilatorias”. El otro proyecto es el que fuera presentado por los señores Cisneros, De Miguel y Beiró, que la Comisión de Legislación del Trabajo hizo suyo. En la sesión del 21 de agosto de 1940, el proyecto fué sometido a discusión en la Cámara joven, y el Senado lo consideró el 19 de setiembre, quedando convertido en ley.

La ley fué promulgada el 27 de setiembre de 1940 y publicada el 9 de octubre del mismo año. Lleva el Nº 12.647.

⁷⁹ El problema de la aplicación de la ley Nº 9.688 frente a los beneficios acordados por otros sistemas consideróse prácticamente resuelto, por mucho tiempo, en nuestro país, pues, los tribunales se demostraron partidarios en forma reiterada, en el sentido de que la indemnización debida por la industria al trabajador accidentado, no obstaba a que el mismo obtuviera los beneficios que acuerdan diversas cajas de jubilaciones y pensiones.

Art. 14. — El obrero víctima de un accidente que origine una incapacidad transitoria para el trabajo, perderá el derecho a continuar percibiendo la parte del salario que le acuerda la ley, desde el día en que se ausente del país, y los sucesores del obrero extranjero, no percibirán ninguna indemnización si en el momento del accidente no residieran en el país y sólo en los casos de reciprocidad establecidos por acuerdos o tratados internacionales.⁸⁰

Pueden recordarse, en este sentido, los fallos del juez doctor Klappenbach (J. A., t. 9, p. 619) y del juez doctor Tobal (J. A., t. 24, p. 214), confirmados respectivamente por la Cám. Civil 2ª y por la Cám. Civil 1ª de la Capital. En estos fallos se resolvió (caso sentenciado por el doctor Klappenbach) “que el obrero puede reclamar conjuntamente los beneficios de la ley de accidentes del trabajo y de la ley Nº 10.650 sobre jubilación de ferroviarios”; y análogamente (caso juzgado por el doctor Tobal) “que la jubilación por invalidez concedida por la ley Nº 11.110, no obsta al derecho del obrero a reclamar la indemnización por accidentes del trabajo”. En forma similar se pronunció en 1931, la cám. de apel. de Mendoza (J. A., t. 35, p. 1117); en 1933 fué partidaria de la misma solución la Cám. Civil 1ª de La Plata, frente al caso de un peón de imprenta de los talleres gráficos de la policía que había obtenido jubilación extraordinaria conforme al sistema de montepío de la provincia de Buenos Aires, (J. A., t. 41, p. 171).

En el mismo sentido, pueden consultarse los fallos de la Cám. Civ. 2ª de la Capital (Rev. La Ley, t. 4, p. 253; t. 13, p. 20) y de la Cámara Civil 1ª de la Capital (Rev. La Ley, t. 13, p. 393).

Ahora, una vez sancionado por el Congreso el art. 13 bis, toda posible discusión sobre el punto, ha quedado prácticamente terminada. Cabe señalar, sin embargo, que, en otro sentido, el sistema resarcitorio de 1915 ha perdido gran parte de la trascendencia que se le asignó en su hora, debido a que los obreros de la industria (principales destinatarios de la ley 9.688) se encuentran comprendidos en un sistema jubilatorio que contempla con más amplias posibilidades, la hipótesis de la incapacidad resultante de un acto de servicio (jubilación extraordinaria) y también en la ley 11.729 en caso de “accidentes y enfermedades inculpables” (art. 155). Sobre el particular nos remitimos también a lo expuesto en la nota 38 de este sistema.

Con posterioridad a la sanción de esta ley, la Cámara Federal de la Capital, dijo en 4 de abril de 1941, que “la ley Nº 12.647 es simplemente *“aclaratoria”* y en consecuencia debe aplicarse, aunque el accidente que motiva la demanda haya ocurrido con anterioridad a su sanción” (La Ley, t. 22, p. 381). Y por último, en el caso “Caparelli José, v. F. C. Sud”, la Corte Suprema sentó las siguientes conclusiones: “La ley 12.647 es aclaratoria y ampliatoria y debe aplicarse a los accidentes del trabajo ocurridos antes de su vigencia que no hayan sido definitivamente juzgados. En el debate parlamentario, tanto en Diputados como en Senadores, se aclaró expresamente que la ley 12.647 era aclaratoria y ampliatoria de la ley 9.688. En consecuencia, la Corte Suprema debe acatar esa interpretación auténtica”. (2 jul. 1941, La Ley, t. 23, p. 443.)

⁸⁰ Hasta la fecha, se han concluido tratados internacionales con los siguientes países: España, Italia, Austria, Bélgica, Inglaterra, Polonia, Checoslovaquia, Lituania, Dinamarca, Suecia y Yugoslavia.

Unsain, enseña que la norma es aplicable únicamente cuando se trata de derecho-habientes extranjeros, de obreros también extranjeros, pero no cuando se trata de derecho-habientes argentinos de obrero extranjero o de derecho-habientes extranjeros de obrero argentino; en estos casos, la procedencia de la indemnización corresponde según las normas comunes (III, p. 276). A título ilustrativo, acompañamos el texto del Convenio celebrado con Italia el 26 de marzo de 1920, ratificado por ley 11.126 de junio de 1921:

ARTÍCULO 1º — Los ciudadanos de cada uno de los Estados contratantes que fueran víctimas de accidentes del trabajo en territorio del otro Estado así como sus herederos, tendrán derecho a las indemnizaciones y demás excepciones que la ley concede a los nacionales.

ART. 2º — No obstante cualquier disposición de la ley local, el artículo anterior subsiste si el obrero o empleado damnificado, o sus herederos hubiesen abandonado el territorio del Estado donde ocurrió el accidente y residieran en otro país.

ART. 3º — Cuando, a consecuencia de un accidente de trabajo, falleciere en la República Argentina un obrero italiano, o en Italia un obrero argentino, los herederos del

CAPÍTULO III

Acción de indemnización

Art. 15. — En la Capital y en los territorios nacionales será juez competente⁸¹ para conocer de la acción de indemnización por accidentes del trabajo, el juez del lugar del hecho o del domicilio del demandado, a elección⁸² del actor, siguiéndose el procedimiento sumario.⁸³⁻⁸⁸

damnificado tendrán derecho a recibir la indemnización legal correspondiente, cualquiera que sea el país en que éstos residieren.

ART. 4º — Cuando en uno de los dos países contratantes falleciere un obrero a consecuencia de un accidente de trabajo, cualquiera que sea la nacionalidad del obrero, los herederos de éste que recidieran en el otro país contratante, tendrán derecho a percibir la indemnización legal correspondiente.

ART. 5º — Queda estipulado que la Caja Nacional de Jubilaciones y Pensiones, o la Oficina que llegue a desempeñar sus funciones, en lo atinente al pago de las indemnizaciones por accidentes del trabajo en la República Argentina y la análoga Oficina del reino de Italia, deberán dar aviso a los cónsules de las altas partes contratantes, en cada caso, a fin de que el hecho sea comunicado a los herederos para sus efectos legales.

ART. 6º — Se aplicará el presente convenio a los casos de indemnizaciones pendientes, cuyo pago no haya caducado para los damnificados o sus herederos en la Caja Nacional de Jubilaciones y Pensiones, en la Argentina, y en la Oficina análoga de Italia.

ART. 7º — El presente convenio será ratificado y las ratificaciones canjeadas en Buenos Aires, a la brevedad posible, entrando en vigor a los treinta días del canje de las ratificaciones (el canje se efectuó el 31 de agosto de 1921). Regirá por un término de cinco años, y se considerará prorrogada de año en año, mientras no sea denunciada con uno de anticipación. En fe de lo cual, los respectivos plenipotenciarios lo han firmado en doble ejemplar, en los idiomas castellano e italiano, y les han puesto sus sellos. Hecho en Buenos Aires, capital federal de la República Argentina el veintiséis de marzo de mil novecientos veinte.

⁸¹ Según lo dispone el art. cuarto de la ley 12.948 del 5 de febrero de 1947, cuyo texto se publica infra (V. Parte VIII de este libro), las acciones derivadas de la ley 9.688 deberán tramitarse ante los Tribunales del Trabajo y según el procedimiento establecido para los mismos.

Las provincias que han instituido tribunales del trabajo en sus respectivos territorios, disponen también que esta clase de juicios se tramitará ante ellos (V. Bs. Aires, ley 5.178 cuyo texto también se incluye más adelante [Parte VIII]).

Justicia Federal. — Su competencia surge de los arts. 95 y 96 de la Constitución reformada en 1947. Esto no obstante, la Corte Suprema de la Nación ha resuelto en 5 dic. 1949 que es de la competencia de los Tribunales del Trabajo de la Capital lo relativo al contrato de ajuste (Rev. D. del T., 1950, p. 215). También hizo prevalecer el fuero especial del trabajo de una provincia sobre el nacional (7 feb. 1949, op. cit., 1949, p. 191). En cambio ha mantenido la competencia del juez nacional de Azul en causa de despido contra empresa con asiento en el puerto de Mar del Plata por virtud de servicios contratados y prestados allí (13 set. 1951, op. cit., 1952, p. 23). La S. Corte de Bs. As., admitió la competencia del Trib. del Trabajo en causa derivada de la navegación marítima.

⁸² Este derecho que se establece a favor del obrero o de sus causa-habientes, no ha sido negado por los tribunales nacionales, y ha sido adoptado, además por algún sistema provincial (V. art. 8º ley número 4218 de Bs. Aires). Al resolver un conflicto entre un juez de la provincia de Córdoba y otro de la Capital Federal, la Corte Suprema declaró que los derecho-habientes de un obrero accidentado, pueden optar por el juez del lugar donde acaeció el siniestro, aunque la compañía aseguradora hubiese sido demandada ante los jueces de su propio domicilio por haberlo así pactado el patrono responsable, con la compañía aseguradora (G. del F., t. 40, p. 160).

⁸³ La ley alude al procedimiento "sumario", sin indicar alguna de las formas que se inspiran en esta modalidad procesal. La jurisprudencia había interpretado, de manera

uniforme, que debe seguirse el trámite de las excepciones dilatorias (C. Civ. 2ª cap., 28 nov. 1923, J. A., t. II, p. 1108; C. Com. cap., 24 jun. 1927, J. A., t. 25, p. 314; C. Fed. cap., 18 nov. 1926, J. A., t. 14, p. 104, secc. leg.). A esta solución se llegó después de oscilarse entre formas tan opuestas como el juicio sumarísimo, verbal y actuado y el propio juicio ordinario (conf. Bas. *La Previsión Social Argentina*, p. 80). En la actualidad el procedimiento está fijado por ley 12.948 (v. nota 81).

Tucumán fué la primera provincia que dictó una ley especial sobre el punto, determinando que "el trámite de los juicios por indemnización de accidentes del trabajo será el de las excepciones dilatorias indicado en los arts. 97, 98, 99, 100 y 102 del Código de Procedimiento Civil en vigencia" (art. 1º ley del 3 de mayo de 1930). Las provincias de Buenos Aires, Entre Ríos, Corrientes y Salta, habían organizado, para sus respectivos territorios, procedimientos especiales. Merece destacarse la de Buenos Aires, Nº 4.218, que organizó un trámite sumario muy aceptable. Ahora, el procedimiento laboral se gobierna por la ley 5.178 (v. nota 81).

84 Una de las consecuencias más relevantes que esta ley de orden público (v. arts. 13 y 23 y sus notas) ha significado para el Derecho procesal, es la modificación de sus principios básicos tradicionales. Y uno de ellos, es precisamente, la modificación de las reglas de litiscontestación. En el proceso común, el juez no podría atribuir al actor un resarcimiento pecuniario mayor que el que ha solicitado en la demanda. En los juicios de accidentes (lo mismo ocurre en las acciones que surgen de otras leyes de esta misma índole) el juez no solamente puede, sino que *debe* fijar directamente la indemnización, aun cuando ésta pueda ser mayor que la reclamada por el interesado. De otro modo, la diferencia podría interpretarse como una renuncia parcial de sus derechos, prohibidas por la ley.

En este punto, la jurisprudencia se muestra casi uniforme siendo frecuente leer fallos donde se expresa que al obrero o sus causa-habientes, le es bastante con allegar al juicio los antecedentes que permitan establecer esa indemnización (C. Paz cap., sala III, 5 jul. 1937, La Ley, t. 7, p. 725), y que "las disposiciones de la ley Nº 9.688 son de orden público y cumple aplicarlas conforme a los hechos probados, cualesquiera fueran las alegaciones de las partes" (C. Civ. 1ª cap., 2 feb. 1939, La Ley, t. 13, p. 585). Entre las sentencias que han sentado firmemente la tesis que queda expuesta, pueden recordarse las siguientes: (C. Com. cap., 26 jun. 1935, La Ley, t. 3, p. 1076; C. Civ. 1ª cap., 3 feb. 1937, La Ley, t. 5, p. 397; C. Paz cap., sala III, 5 jul. 1937, La Ley, t. 7, p. 725; C. Civ. 2ª cap., 12 set. 1937, La Ley, t. 8, p. 945; cap., sala II, 3 oct. 1938, La Ley, t. 12, p. 786; C. Civ. 1ª cap., 24 set. 1939, La Ley, t. 13, p. 585).

Existen, sin embargo, algunos casos aislados, en que el juzgador no se creyó autorizado a modificar los términos en que había quedado planteada la litis (C. Com. cap., 15 set. 1930, J. A., t. 88, p. 142; C. Civ. 1ª cap., 4 set. 1931, J. A., t. 36, p. 928; C. Civ. 2ª cap., 30 nov. 1931, J. A., t. 36, p. 1798).

85 Aparte lo que queda expuesto en las notas al art. 5º corresponde dar aquí noticia sobre los diversos hechos que deben ser probados por las partes, y la forma de apreciar el valor de la prueba en los juicios de accidentes.

a) *Prueba del accidente.*—La ley presume la responsabilidad del patrón, pero no la existencia misma del accidente, y, en consecuencia, esta prueba incumbe al obrero (C. Civ. 2ª cap., 10 set. 1918, J. A., t. 2, p. 442; C. Com. cap., 25 jul. 1923, J. A., t. 11, p. 208; C. 1ª ap. La Plata, 10 mar. 1924, J. A., t. 14, p. 1305; C. Civ. 2ª cap., 25 jul. 1924, J. A., t. 13, p. 510; S. C. de Bs. As., oct. 1937, La Ley, t. 9, p. 66; 25 feb. 1938, La Ley, t. 9, p. 753; C. Ap. Rosario, sala I, La Ley, t. 17, p. 546; C. Paz cap., sala II, 13 mar. 1940, La Ley, t. 17, p. 791. En contra: C. Civ. 2ª cap., 17 mayo 1926, J. A., t. 20, p. 327; C. Civ. 1ª cap., 8 jun. 1927, J. A., t. 25, p. 113).

Sin embargo, la obligación de probar el accidente no pesa sobre la víctima o sus derecho-habientes, cuando el patrono no niega en forma expresa su existencia; (C. Civ. 1ª cap., 20 oct. 1926, J. A., t. 22, p. 891; C. Civ. 2ª cap., 3 jun. 1929, J. A., t. 30, p. 133; C. Com. cap., 6 jun. 1933, J. A., t. 42, p. 865).

La prueba del accidente, puede hacerse por toda clase de medios, incluso la de presunciones... desde que se trata de justificar un hecho puramente material (C. Civ. 2ª cap., 7 set. 1923, J. A., t. 11, p. 564; C. Civ. 2ª cap., 31 mar. 1933, J. A., t. 41, p. 448; C. Civ. 2ª cap., 7 oct. 1935, La Ley, t. 1, p. 137).

La declaración de un solo testigo basta para tener por acreditado el accidente (1ª instancia, B. Blanca, 3 nov. 1937, La Ley, t. 8, p. 593; C. 2ª ap. La Plata, sala II, 15 jun. 1937, La Ley, t. 9, p. 794; C. 1ª ap. La Plata, sala I, La Ley, t. 13, p. 84).

b) *Prueba de la relación entre el trabajo y el siniestro.*—También incumbe el obrero, la prueba de la vinculación entre el trabajo y el siniestro (C. Com. cap., 12 mayo

1937, La Ley, t. 7, p. 315; C. Civ. 2ª cap., 18 ag. 1937, La Ley, t. 7, p. 901; S. C. de Buenos Aires, 28 dic. 1937, La Ley, t. 9, p. 645; C. Civ. 1ª cap., 11 mar. 1938, La Ley, t. 9, p. 851; S. C. de Bs. As., 5 mayo 1938, La Ley, t. 14, p. 627; S. trib. Santa Fe, sala II, 7 nov. 1930, La Ley, t. 16 p. 1106. En contra: C. Civ. 1ª cap., 10 dic. 1936, La Ley, t. 5, p. 124; C. 1ª ap. La Plata, sala I, La Ley, t. 10, p. 56; C. Com. cap., 17 nov. 1938, La Ley, t. 12, p. 754).

c) *Prueba de la relación jurídica entre el patrón y el obrero.* — La prueba de la relación jurídica entre el empleador y la víctima del infortunio, incumbe a esta última (C. Civ. 1ª cap., 20 jul. 1923, J. A., t. 11, p. 105; C. Civ. 2ª cap., 14 ag. 1925, J. A., t. 17, p. 147; C. Fed. Bahía Blanca, 25 ag. 1938, La Ley, t. 13, p. 116.. En contra: C. Civ. 2ª cap., 5 dic. 1927, J. A., t. 26, p. 1158; C. Civ. 1ª cap., 4 mar. 1931, J. A., t. 35, p. 252).

Pero la existencia del vínculo debe darse por acreditado, “si el patrón ha reconocido una carta en que, bajo su firma manifiesta asumir la representación de la empresa a cuyas órdenes trabaja la víctima” (C. Civ. 1ª cap., 11 feb. 1926, J. A., t. 19, p. 26); “si el patrón presunto, entregó a la víctima un recibo en concepto de toda indemnización” (C. Civ. 2ª cap., 6 mayo 1927, J. A., t. 24, p. 859); “el reconocimiento de la empresa demandada de que el obrero víctima del accidente, trabajaba a las órdenes de un contratista de la misma” (C. 2ª Ap. La Plata, sala I, 7 ab. 1927, La Ley, t. 6, p. 601).

Prueba del salario. — V. art. 11 y sus notas.

Prueba de la culpa grave. — V. art. 4º, inc. a) y su nota.

Prueba a cargo de los derecho-habientes. — V. art. 8 y sus notas.

86 “La interpretación y aplicación de la ley Nº 9688 no autoriza la interposición del recurso extraordinario” (C. S. nac., 28 jun. 1937, La Ley, t. 7, p. 211; id., 14 jul. 1937, La Ley, t. 7, p. 453), pero “la interpretación de los arts. 9 y 10 abre el recurso extraordinario cuando se ha cuestionado su conflicto con leyes o disposiciones provinciales” (C. S. nac., 14 jul. 1937, La Ley, t. 7, p. 453); o cuando se desconoce el derecho que pretende hacer valer la Caja Nacional de Jubilaciones fundada en esta ley (C. S. nac., 24 nov. 1937, La Ley, t. 8, p. 987; id., 19 jul. 1937, La Ley, t. 10, p. 56).

87 Procede la condena al pago de *intereses* en los juicios de accidentes del trabajo (C. Civ. 1ª cap., 8 oct. 1920, J. A., t. 5, p. 354; C. Civ. 2ª cap., 12 mayo 1926, J. A., t. 15, p. 891; S. C. Bs. As., 25 feb. 1930, J. A., t. 32, p. 736); pero deben ser solicitados (C. Civ. 1ª cap., 5 nov. 1936, La Ley, t. 4, p. 664).

Los intereses deben contarse desde el día de la notificación de la demanda (C. Civiles en Pleno, 10 ab. 1936; G. del F., t. 115, p. 259 y La Ley, t. 4, p. 441 en nota; C. Com. cap., 13 nov. 1939, La Ley, t. 16, p. 807; C. Ap., Santa Fe, sala II, 12 ag. 1941, La Ley, t. 24, p. 303).

“En los juicios por accidentes del trabajo, procede el cobro de intereses desde la notificación de la demanda, en *todos los casos*, cualquiera sea la naturaleza de la incapacidad sufrida, vale decir, sin hacer distinción alguno, entre créditos *liquidos* e *ilíquidos*” (C. Civiles en Pleno, 10 ab. 1935, La Ley, t. 4, p. 441, en nota y G. del F., t. 115, p. 259). En contra: Se había pronunciado la C. Civ. 1ª de la cap. declarando que, cuando no existía suma *líquida* en el momento de la notificación de la demanda, los intereses debían computarse desde la sentencia (6 set. 19919, J. A., t. 3, p. 179, 27 set. 1926, J. A., t. 22, p. 318).

La suma correspondiente a intereses no debe ingresar a la Caja de Accidentes, sino que se entregará directamente al interesado (C. Civ. 1ª cap., 21 set. 1934, J. A., t. 47, p. 925; C. Civ. 2ª cap., 18 dic. 1935, La Ley, t. 1, p. 705; C. Civ. 1ª cap., 25 mar. 1941, La Ley, t. 22, p. 136).

“Si la compañía aseguradora depositó la indemnización después de iniciada la acción especial contra el patrón, debe abonar los intereses desde la fecha del accidente hasta el día en que se efectuó el depósito (C. Civ. 2ª cap., 7 set. 1928, J. A., t. 28, p. 383); “El asegurador no está obligado a pagar intereses por la suma parcial que como indemnización depositó, antes de iniciado el juicio, en la caja de jubilaciones (C. Com. cap., 6 mayo 1929, J. A., t. 29, p. 747).

Los intereses deben ser pagados a estilo de los que cobra el Banco de la Nación Argentina (C. Civiles en Pleno, cap., 10 ab. 1935, G. del F., t. 115, p. 259); y en la provincia de Buenos Aires, al tipo que cobra el Banco de la Provincia (C. 1ª ap. La Plata, sala I, 7 jun. 1935, La Ley, t. 3, p. 254; sala II, 13 dic. 1937, La Ley, t. 9, p. 603).

Las *costas* forman parte de la indemnización... y son a cargo del vencido, aun cuando éste sea la Caja de Garantía (C. Civ. 2ª cap., 22 ab. 1936, La Ley, t. 2, p. 301; C. Civ. 1ª cap., 19 nov. 1937, La Ley, t. 8, p. 911, S. G. Bs. As., 8 oct. 1937, La Ley, t. 8, p. 1124; (v. además, sobre el alcance de la responsabilidad de la Caja de Garantía, art.

ART. 16. — El representante del Ministerio Público de Incapaces, tendrá personería para ejecutar y percibir en su respectiva jurisdicción, los valores destinados a ingresar en la “Caja de Garantía” constituida de acuerdo con la presente ley, a cuyo efecto las autoridades pondrán en su conocimiento los accidentes que a tal efecto reclamen su intervención.⁸⁹

Art. 17. — Los obreros y empleados⁹⁰ a que se refiere esta ley, podrán optar⁹¹ entre la acción de indemnización especial que les confiere la misma,

10 y sus notas); en contra: C. 2ª ap. La Plata, sala II, 22 ag. 1939, La Ley, t. 16, p. 36); “aun cuando la demandada después de haberse expedido los peritos de común acuerdo, haya desistido de las defensas opuestas al contestar la demanda, consignando en pago el importe que como saldo de la indemnización reclamaba el actor” (C. Com. cap., 23 mayo 1936, La Ley, t. 2, p. 728)... aunque el obrero, haciendo uso de un derecho indiscutible, haya rechazado el procedimiento administrativo propuesto por el patrón para fijar el resarcimiento” (C. Civ. 2ª, cap., 17 mayo 1937, La Ley, t. 6, p. 681)... “aunque el patrón haya acatado lo resuelto por el Departamento Nacional del Trabajo, depositando el importe de la indemnización fijada en las actuaciones administrativas” (C. Civ. 1ª cap., 5 oct. 1937, La Ley, t. 8, p. 286)... aunque la demanda prospere en una pequeña porción, si la demandada al negar el jornal invocado en el escrito inicial y al no pagarle los medios jornales al obrero, consignando su importe, ha obligado a éste a proseguir los trámites del expediente” (C. Com. cap., 15 mar. 1938, La Ley, t. 10, p. 8)... “Si el depósito de la indemnización se ha efectuado después de la notificación de la demanda” (C. Civ. 2ª cap., 16 ag. 1938, La Ley, t. 11, p. 961)... “Si el demandado se allanó a la acción depositando el importe del resarcimiento más los gastos de entierro... pero no cumplió con las obligaciones de la ley Nº 9688, efectuando el depósito en la forma y oportunidad que en ella se determina” (C. C. 2ª cap., 14 jun. 1939, La Ley, t. 15, p. 45).

⁸⁸ Dado que puede producirse una modificación del estado de la incapacidad del trabajador después de haber pasado una sentencia en autoridad de cosa juzgada, interesa determinar si es posible intentar en materia de accidentes, una acción de revisión, no prevista en este sistema o una nueva acción.

Desde luego, ella no procede cuando se trata de reparar errores de hecho o de derecho cometidos en el juicio anterior (C. Civ. 1ª cap., 29 jul. 1935, La Ley, t. 6, p. 478; íd. 4 jul. 1936, La Ley, t. 3, p. 548); pero es procedente la nueva acción a raíz de haberse agravado la dolencia de la víctima con posterioridad al juicio anterior ya terminado (C. Civ. 1ª cap., 29 jul. 1935, La Ley, t. 6, p. 478 en nota); pero aunque la acción de revisión “no está establecida expresamente por la ley Nº 9688, ha sido aceptada en ciertos casos por la jurisprudencia, teniendo presente los principios de la cosa juzgada, ya que la reaggravación del mal eliminaría, en ciertas circunstancias; la identidad de causa” (C. Com. cap., 26 ab. 1937, La Ley, t. 6, p. 476); “Los principios de la cosa juzgada no son aplicables si la nueva demanda persigue obtener una mayor indemnización fundada en la agravación de la enfermedad que padece el obrero, no prevista en el juicio anterior” (C. Paz cap., sala I, 5 ag. 1941, La Ley, t. 23, p. 592).

⁸⁹ D. R. 14 ene. 1916, art. 118; D. 30 ab. 1917 y D. 3 ene. 1934.

⁹⁰ *La opción corresponde también a los herederos* — Si bien la ley alude únicamente a los “obreros y empleados”, los jueces han declarado que el derecho de opción debe hacerse extensivo a los herederos de aquéllos (C. Fed. cap., 11 ag. 1919, J. A., t. 3, p. 712; C. Civ. 1ª cap., 6 jun. 1930, J. A., t. 33, p. 463).

⁹¹ *El derecho de opción*. — Varias son las cuestiones que plantea la norma. Digamos ante todo, que, aparte las dos acciones que ella autoriza cabe recordar que los beneficiarios de la ley 11.729 pueden optar, entre éstas, y las que surgen de la ley mercantil (V. infra, art. 155, párrafo 4º, ley 11.729). “La opción de un derecho presupone la existencia del mismo. En consecuencia, la sentencia que declara la falta de acción en el juicio en el cual se reclamaban las indemnizaciones de la ley 9688, no excluye el derecho de iniciar nuevo juicio en procura de la indemnización que podría corresponder según el derecho común” (C. Ap. Trab. cap., Sala I, 28 dic. 1951, Rev. D. del T., 1952, p. 245).

Dado que la ley prescribe que las indemnizaciones serán pagadas a los interesados en forma de renta (V. art. 9º y sus notas), ha sido frecuente simular la opción por la acción común, a efecto de percibir el importe íntegro de la indemnización en forma de

o las que pudieran corresponderle según el derecho común⁹², por causa de dolo o negligencia del patrón. Sin embargo, ambas son excluyentes, y la iniciación de una de ellas o la percepción de cualquier valor por su concep-

capital. Esto explica porqué, no obstante la liberalidad que surge del artículo, los jueces se han visto precisados a restringir el derecho de opción. Así, se ha declarado que la opción por la acción común requiere "que aquélla presente caracteres que realmente la distinguan de la acción especial" (C. Civ. 2ª cap., 1º set. 1930, J. A., t. 34, p. 159); de tal modo que la opción "no es aplicable cuando se trata simplemente de un procedimiento ideado para llegar a obtener la entrega directa de la indemnización" (C. Civ. 2ª cap., 2 nov. 1931, J. A., t. 36, p. 1766, íd., 23 nov. 1932, J. A., t. 40, p. 189; íd. 16 mar. 1938, La Ley, t. 9, p. 891).

La norma no establece plazo para manifestar la opción El D. R. del Poder Ejecutivo del 21 de mayo de 1918, dispuso que a los efectos del art. 17 los causa-habientes del obrero fallecido, debían declarar en el plazo de un mes del fallecimiento, que renunciaban a la acción especial, pues, en caso contrario, se entendería que optaban por ella, extinguiéndose el derecho a accionar por la vía ordinaria (v. infra). Pero los jueces declararon la invalidez de esta reglamentación, por ser contraria a la ley, ya que ésta, no refiere plazo alguno (C. Civ. 2ª cap., 17 dic. 1924, J. A., t. 14, p. 1144; C. Civ. 1ª cap., 3 ab. 1929, J. A., t. 29, p. 397; íd. 27 mayo 1931, G. del F., t. 22, p. 144. En contra: C. Civ. 1ª cap., 9 mayo 1930, J. A., t. 33, p. 111; íd. 24 mar. 1941, La Ley, t. 22, p. 132).

No es necesario que la opción se efectúe ante el tribunal, pudiendo resultar de actos extrajudiciales (C. Civ. 1ª cap., 5 jul. 1922, J. A., t. 9, p. 46).

Sin embargo, son actos que no pueden interpretarse como una opción:

El recibo de sueldos atrasados, pagados con posterioridad al siniestro (C. Fed. cap., 1º jun. 1927, G. del F., t. 69, p. 143).

El recibo de medios jornales, salvo manifestación expresa de la opción (C. Fed. cap., 16 nov. 1927, J. A., t. 26, p. 490; C. Civ. 2ª cap., 2 ab. 1928, G. del F., t. 74, p. 147; en contra: C. Civ. 1ª, 5 y 14 jul. 1922, J. A., t. 9, págs. 46 y 52 resp.).

El recibo de una suma como anticipo de indemnización, cuando no se expresa en forma clara y terminante, en qué concepto se recibe (C. Civ. 2ª cap., 6 mayo 1927, J. A., t. 24, p. 859; íd. 2 mayo 1935, G. del F., t. 117, p. 11).

Si se inicia la acción civil, pero con anterioridad al juicio se han realizado actos que suponen una opción por la acción especial, no prosperando la primera, procede condenar al empleador conforme a los principios de la ley Nº 9688 (C. Civ. 2ª cap., 24 jul. 1936, La Ley, t. 4, p. 352): "Los causa-habientes que han optado por fundar su demanda en el art. 512 y conc. del C. Civil, deben probar la culpa patronal, no siendo suficiente el hecho de que la dolencia que provocó la muerte (tuberculosis) reconozca como concausa la prestación del trabajo; sin que puedan remitirse a las disposiciones de la ley 9688, en virtud de lo dispuesto en el art. 17 de ésta" (Cap. Ap. Trab. cap., sala II, 29 set. 1953, R. D. del T, 1953, p. 169) Además, sobre el carácter excluyente de las dos acciones previstas en este sistema, v. *Devedli*, "Acciones optativas y excluyentes en el Derecho del Trabajo" (op. cit., 1945, p. 138).

⁹² Varias diferencias existen entre la acción "especial" autorizada por la ley de accidentes que anotamos, y la que puede surgir de los textos comunes. He aquí las principales: 1º Cuando se deduce acción especial, la ley *presume* la responsabilidad del empleador; en la acción común es necesario que el obrero pruebe la responsabilidad, demostrando la existencia de culpa, dolo, negligencia o bien una responsabilidad derivada del contrato (art. 1840, inc. 4º y art. 1954, C. Civil); 2º en la primera, la indemnización tiene un tope máximo en \$ 6.000 v. art. 8º); en la segunda, la indemnización dependerá en cada caso de la prueba del daño causado, pudiendo exceder en mucho aquella cantidad; 3º en la primera, la indemnización goza de especiales garantías (v. art. 13 y 23); en la segunda se carece de aquella protección; 4º en la primera, el trabajador y sus derecho-habientes gozan del beneficio de pobreza, y en consecuencia, no deben efectuar gastos (v. art. 27); en la segunda, salvo *especial* declaración de pobreza, deberá litigarse en la forma común; 5º en la primera, la forma del juicio es sumario (v. art. 15); en la segunda se actuará según las formas del juicio ordinario; 6º según la acción especial, la indemnización debe pagarse en forma de renta (v. art. 8º); siguiéndose la acción común, la indemnización se entregará directamente al interesado; 7º en el primer caso, los herederos son los que establece esta ley (v. art. 8º); en el segundo, los que prescribe el Código Civil; 8º la acción especial prescribe al año (v. art. 19); la acción común, prescribe, en cada caso, según las disposiciones comunes que se invoquen. Existen, como se observa, ventajas e inconvenientes en ambos sistemas, pero se destaca, a favor de la

to⁹³, importa la renuncia "ipso facto", de los derechos que en ejercicio de la otra pudieran corresponderle.

Art. 18. — Además de la acción que se acuerda contra el patrón o empresario, la víctima del accidente o sus representantes, conservan contra terceros⁹⁴ causantes de aquél, el derecho de reclamar la reparación del perjuicio causado, de acuerdo con los principios del Código Civil.

Por terceros, se entiende los extraños a la explotación industrial, quedando así excluidos de tal categoría el patrón y sus obreros o empleados.

La indemnización que se obtuviera de terceros, de conformidad a la presente disposición, exonera al patrón de su responsabilidad en la parte que el tercero causante del accidente se obliga a pagar.

víctima, en la acción especial, la circunstancia de que la ley presume la responsabilidad patronal (v. C. Civ. 2ª cap., 3 set. 1937, La Ley, t. 8, p. 212); evitándole así al obrero, la dificultad insuperable, casi siempre, de tener que probar la falta de aquél.

⁹³ "En la interpretación de los términos "la percepción de cualquier valor por su concepto..." contenidos en el art. 17 de la ley, procede aplicar un criterio restrictivo" (C. Civ. 1ª cap., 18 ag. 1936, La Ley, t. 3, p. 645); se comprende la tesis sostenida por la Cámara, debido a la serie de posibilidades que la cláusula ofrece para exonerarse de ciertas obligaciones.

"El recibo firmado por el obrero en el que expresa haber percibido la suma que indica, en concepto de sueldo durante el tiempo que estuvo sometido a asistencia médica a raíz del accidente, sin mencionar para nada la ley N° 9688, no importa una opción por la acción especial" (C. Civ. 1ª cap., 18 ag. 1936, La Ley, t. 3, p. 645); tampoco tiene aquella consecuencia, la circunstancia de que el obrero haya recibido del asegurador una suma a cuenta, "si el recibo otorgado no contiene declaración expresa de que esa suma se percibe en concepto de la acción especial" (C. Civ. 2ª cap., 3 set. 1937, La Ley, t. 8, p. 212).

⁹⁴ "Debe cumplirse de inmediato la sentencia que condena al patrón, sin esperar a que se decida el juicio, promovido contra el tercero causante del accidente" y "si existe juicio pendiente iniciado por el obrero contra el tercero, en otro juzgado, corresponde dejar a salvo en la sentencia dictada en autos contra el patrón, el derecho de éste de repetir lo pagado" (C. Civ. 2ª cap., 28 set. 1936, La Ley, t. 4, p. 474).

"La víctima del accidente o sus causa-habiente pueden hacer valer *simultáneamente* y también *sucesivamente* la acción especial de la ley N° 9688 contra el patrón y la de derecho común contra el tercero causante del daño" (C. Civ. 2ª cap., 14 mar. 1930, La Ley, t. 15, p. 399).

El art. 17 de la ley, sólo tiene en cuenta las relaciones de la víctima con el patrón, y no la de aquélla con el tercero causante del accidente (C. Civ. 1ª cap., 10 nov. 1938, La Ley, t. 12, p. 716; íd. 17 nov. 1939, La Ley, t. 16, p. 865); de tal modo que, "la indemnización obtenida en el juicio seguido por el patrón en base a las disposiciones de la ley N° 9688, no impide a los causa-habientes de la víctima iniciar con posterioridad la acción del derecho común contra el tercero causante del accidente, independientemente de aquélla otra. Sólo en la hipótesis que la acción contra el tercero prospere y siempre que el resarcimiento fuere mayor que el fijado en el juicio anterior, habría llegado la oportunidad de fijar las normas, sobre la base de lo que dispone el art. 18 de la ley N° 9688, si fuere pertinente, y el principio de que por uno o ambos caminos los actores, deben obtener exactamente el resarcimiento íntegro que les corresponde" (C. Civ. 1ª cap., 17 nov. 1939, La Ley, t. 16, p. 865).

"Para que pueda prosperar la demanda del patrón contra el tercero causante del accidente, es imprescindible que demuestre haber pagado a su obrero la indemnización a que tenía derecho, en cuyo monto se subroga; no basta que acredite los extremos de los artículos 1109 y 1113 del C. Civil" (C. Paz cap, sala III, 22 nov. 1940, La Ley, t. 20, p. 1054).

Con provecho puede consultarse sobre este punto, "La responsabilidad del patrón por accidentes del trabajo y de un tercero civilmente responsable (art. 18 de la ley 9688)" por Eduardo B. Scatena, Rev. de Ciencias Jurídicas y Sociales, Santa Fe, 1939, N° 26, p. 57).

La acción contra terceros puede ser ejercitada por el patrón, a su costa y a nombre de la víctima o sus herederos, si ellos no la hubieran iniciado hasta ocho días después de producido el accidente.

Art. 19. — Las acciones⁹⁵ emergentes de esta ley se prescriben⁹⁶ al año de producido el hecho generador de la responsabilidad.⁹⁷

⁹⁵ En una sentencia del juez Dumm de la prov. de Buenos Aires, se ha llamado la atención sobre una circunstancia que no se planteó antes de este fallo y que consiste en lo siguiente: la ley Nº 9688 expresa que las acciones (en plural) emergentes de esta ley prescriben al año. Estas acciones son, p. ej., la del pago de los medios, la referente al pago de los gastos médicos, la del pago de medicamentos, la indemnización por incapacidad permanente. Estas acciones son distintas e independientes entre sí, de tal modo, ha dicho el magistrado, que el ejercicio de una de ellas, no importa la interrupción de la prescripción de las otras, cualquiera que sea la afinidad que exista entre ellas. (v. nota que escribió Anastasi al pie del mismo, La Ley, t. 14, p. 442).

⁹⁶ *Prescripción.* — “El Estado no debe prevalerse de la incapacidad o ignorancia del obrero que sufrió el accidente de trabajo, para acogerse al beneficio de la prescripción” (D. del P. E. nac., 5 ab. 1933).

“Como el Estado es el primer interesado en que la ley Nº 9688, eminentemente de asistencia social, sea aplicada ampliamente, no debe ampararse en la prescripción para eludir el resarcimiento de los accidentes sufridos por las personas que están bajo su dependencia” (D. del P. E. nac., 11 set. 1934).

“No se puede iniciar una acción de reagravación, cuando el accidente originario ha sido rechazado por prescripción” (C. Ap. T. Cap., Sala I, 21 nov. 1952, R. D. del T., 1953, p. 293).

Diversos hechos han sido reconocidos por la jurisprudencia como interruptivos de la prescripción de las acciones que emergen de esta ley. He aquí los más frecuentes:

a) La imposición de la demanda, art. 3986 C. Civil (C. Fed. cap., 11 mar. 1927, J. A., t. 24, p. 163; C. Civ. 1ª cap., 20 feb. 1925, J. A., t. 15, p. 111; S. C. Bs. As., 6 mar. 1936, La Ley, t. I, p. 785). Aunque la demanda sea interpuesta ante un juez incompetente (C. Civ. 2ª cap., 21 ab. 1926, J. A., t. 19, p. 865; C. Com. cap., 9 dic. 1927, J. A., t. 26, p. 1270).

b) Los trámites administrativos (C. Civ. 1ª cap., 19 mayo 1933, J. A., t. 42, p. 163; C. Civ. 2ª cap., 17 nov. 1937, La Ley, t. 8, p. 925; C. Com. cap., 23 jun. 1938, La Ley, t. 11, p. 682; en contra: C. 1ª Ap. La Plata, sala II, 25 oct. 1940, La Ley, t. 21, p. 263; C. Civ. 2ª cap., 29 oct. 1941, La Ley, t. 24, p. 693; C. Ap. Trabajo, cap., sala III, 6 set. 1946, La Ley, fallo 21.321, 21 set. 1946).

c) Los pagos parciales (C. Civ. 1ª cap., 9 ag. 1934, J. A., t. 47, p. 533; C. Com. cap., 27 set. 1934, J. A., t. 50, p. 278; C. Paz cap., sala I, 17 dic. 1940, La Ley, t. 21, p. 363); aunque el pago se hubiere efectuado por error (C. Com. cap., 11 set. 1935, J. A., t. 51, p. 985; id. 9 jun. 1937, La Ley, t. 7, p. 660).

Sabido es que en materia de prescripción, existen dos reglas en cuanto se refiere a los menores. Según el C. Civil, la prescripción no corre contra los menores, estén o no emancipados (art. 3966, C. Civil); en cambio en materia comercial rige el principio opuesto (art. 845 C. de Comercio). ¿Cuál de las dos reglas debe aplicarse en materia de accidentes? La respuesta debe darse, sin ninguna vacilación, a favor de la primera, aunque la acción se entable en la jurisdicción comercial (demanda contra el asegurador (v. art. 15 y sus notas); pues lo que interesa para el caso es la naturaleza de la ley de accidentes y de las acciones que emergen de ella (de carácter civil) y no el contrato de seguro.

Puede citarse algún fallo donde se dió preferencia a la regla del Código mercantil, cuando la acción fué entablada ante los jueces de comercio (C. Com. cap., 31 dic. 1928, J. A., t. 28, p. 1115). Pero la misma rectificó su decisión y declaró que la prescripción no corre contra menores (8 nov. 1935, Rev. T. S. y P. S., Nº 11, p. 126. En el mismo sentido: S. C. Bs. As., 28 ab., 1925, J. A., t. 15, p. 673; id. 6 marz. 1936, La Ley, t. 1, p. 785).

⁹⁷ Una primera y fundamental división puede consignarse frente al examen de las interpretaciones que los tribunales han deducido de esta frase. De un lado aparecen las soluciones que han declarado que la prescripción comienza a contarse desde el día del accidente; son las más antiguas y escasas (C. Civ. 2ª cap., 7 nov. 1918, J. A., t. 14, p. 108; C. Com. cap., 20 mayo 1925, J. A., t. 15, p. 1016). De otra parte, se registran todas las

Art. 20. — Las compañías de seguros contra accidentes o asociaciones patronales que pretendan subrogar a los empresarios⁹⁸ en las obligaciones que para ellos emanan de la presente ley, deberán estar autorizadas al efecto por el Poder Ejecutivo de la Nación o de las provincias y constituidas de conformidad a las siguientes bases:

a) Hacer un depósito de cincuenta mil pesos moneda nacional, en el Banco de la Nación, en títulos de la deuda pública, el que no podrá ser retirado mientras existan en el país seguros a cargo de la compañía.

b) Establecer la obligación de verificar las indemnizaciones, de conformidad a las prescripciones de esta ley, fijando la escala de primas bajo su base.⁹⁹

Constituir las reservas de capitales que en atención al monto de los seguros realizados fijen los reglamentos decretados por el Poder Ejecutivo.

d) Exclusión de toda cláusula de caducidad respecto de la víctima o sus derecho-habientes.¹⁰⁰

e) La separación completa de las operaciones relativas al seguro obrero con relación a las de otro género que tenga a su cargo la empresa.

Art. 21. — En caso de falencia¹⁰¹ de la compañía o asociación patronal en que se hubieran constituido seguros obreros¹⁰², o del patrón¹⁰³ que

demás soluciones que, con diferencias de matices, no cuentan desde el día del siniestro, sino de un hecho posterior. Dentro de esta segunda corriente, la que aparece como más reiterada, es, sin duda, la que sostiene que la prescripción comienza a correr desde que el obrero estuvo en condiciones de darse cuenta de su incapacidad (C. Civ. 1ª cap., 16 feb. 1922, J. A., t. 8, p. 23; C. Civ. 2ª cap., 7 set. 1923, J. A., t. 11, p. 564; C. Com. cap., 9 dic. 1927, J. A., t. 26, p. 270; C. Paz cap. sala II, 19 jun. 1936, La Ley, t. 3, p. 431; C. 1ª Ap. La Plata, sala II, 15 mar. 1940, La Ley, t. 17, p. 870; sala I, 31 oct. 1939, La Ley, t. 17, p. 641; C. Paz cap., sala III, 10 nov. 1939, La Ley, t. 17, p. 503; C. Civ. 1ª cap., 14 jun. 1940, La Ley, t. 19, p. 287; C. Fed. La Plata, 2 jun. 1941, La Ley, t. 23, p. 15; C. Apel. T. cap., Sala II, 14 nov. 1946, Rev. D. del T., 1947, p. 141).

Más concretamente, se alude a la realización del examen médico que fijó la naturaleza de las lesiones (C. Civ. 1ª cap., 28 dic. 1932, J. A., t. 40, p. 488), o desde que se efectuó el diagnóstico (C. Civ. 2ª cap., 21 mar. 1938, La Ley, t. 10, p. 31; C. Fed. Tucumán, 27 oct. 1938, La Ley, t. 17, p. 376; C. Fed. La Plata, 17 jul. 1939, La Ley, t. 17, p. 294).

“En el caso de accionarse por reagravación, el plazo de la prescripción debe computarse a partir del momento, posterior al depósito de la indemnización, en que el accidentado tuvo conciencia de la real gravedad de su incapacidad” (C. Ap. Trab. cap., sala IV, 23 jul. 1951, Rev. D. del T., 1952, p. 29).

⁹⁸ Véase art. 7º y sus notas.

⁹⁹ De especial interés es la lectura de las condiciones incluídas en la *póliza uniforme* que fué propuesta por la Asociación de Aseguradores y aprobada por el P. Ejecutivo.

¹⁰⁰ “El asegurador no puede hacer valer *contra el obrero* ninguna cláusula de caducidad de seguro” (C. Com. cap., 28 dic. 1927, J. A., t. 26, p. 1336; *id* 21 mar. 1933, J. A., t. 41, p. 381; *id*. 14 feb. 1941, La Ley, t. 21, p. 698).

“En el juicio iniciado contra la compañía de seguros en calidad de subrogadora, al aceptar ser demandada en tal carácter ocupa el lugar del empleador y debe responder de las obligaciones del mismo en toda su extensión y así también de las fijadas en los convenios colectivos; sin perjuicio de repetir los mayores desembolsos que no fueron previstos en las primas pactadas y que constituyen “*res inter alios acta*” (C. Ap. Trab. cap., sala I, 30 ab. 1953, Rev. D. del T., 1953, p. 625; *id*. 30 nov. 1948, op. cit., 1949, p. 67).

¹⁰¹ Es indudable que la falencia no puede ser sino la que surge del auto de declaración de quiebra, hecha por el juez de comercio (art. 52, ley Nº 11.719).

¹⁰² Una de las consecuencias de la subsistencia de la responsabilidad patronal, aun en el caso de contratar seguro (v. art. 7 y sus notas), es la que permite al trabajador reclamar el pago del resarcimiento al empleador, en caso de declararse la insolvencia

debiera una indemnización, los fondos destinados a su pago no entrarán en la masa común, y volverán, respectivamente, al empresario que contrajo el seguro, en el estado en que se hallaban en el momento de la falencia, o pasarán a la Caja de Jubilaciones para la constitución de la renta.

CAPÍTULO IV

De las enfermedades profesionales

Art. 22. — Cuando un obrero se incapacite para trabajar o muera a causa de enfermedad¹⁰⁴ contraída en el ejercicio de su profesión, tendrá derecho a la indemnización acordada por esta ley, con arreglo a las condiciones siguientes:

a) La enfermedad debe ser declarada efecto exclusivo¹⁰⁵ de la clase de trabajo que realizó la víctima durante el año precedente a la inhabilitación.

b) No se pagará indemnización si se prueba que el obrero sufría esa enfermedad antes de entrar a la ocupación¹⁰⁶ que ha tenido que abandonar.

(p. ej., caso de quiebra) de la entidad aseguradora (C. Com. cap., 22 mayo 1939, La Ley, t. 14, p. 739; C. Civ. 1ª cap., 9 jun. 1938, La Ley, t. 14, p. 351; id. 16 feb. 1940, La Ley, t. 17, p. 593). Esto no obstante, la Cámara Comercial ha sentado la tesis de que “en caso de quiebra del asegurador, el obrero está en condiciones de reclamar la indemnización de la Caja de Garantía, sin que pueda exigírsele que previamente persiga del patrón el cobro de la misma” (9 dic. 1938, La Ley, t. 13, p. 592; id. 26 ab. 1939, La Ley, t. 14, p. 1115; id. 11 mar. 1940, La Ley, t. 17, p. 833). Leónidas Anastasi, en nota que se publica al pie de la sentencia del 26 de abril de 1939, escribió que estas soluciones eran correctas.

¹⁰³ *Falencia del patrono.* — Ocurreda la falencia del patrono, la víctima del siniestro o sus derecho-habientes, tienen a su alcance la acción contra la Caja de Garantía (v. art. 10 y sus notas). Si existiera seguro, parece indudable que también puede accionar contra el asegurador (v. art. 7º y sus notas).

¹⁰⁴ De la norma que anotamos, y de las enseñanzas que surgen de una reiterada jurisprudencia, puede concretarse la existencia de dos clases de enfermedades que dan lugar al ejercicio de la acción resarcitoria conforme al sistema de la ley N° 9688, sin perjuicio de las acciones que surgen de la ley mercantil (v. infra, art. 155, ley 11.729); las enfermedades *profesionales* y las enfermedades *ocasionales*.

El profesor Rietti enseña que “las enfermedades del trabajo son comunes a todos los trabajadores. En cambio, las enfermedades profesionales atacan únicamente a los que ejercen una profesión peligrosa por las substancias que tienen que manipular o por el esfuerzo especial que en ella hay que emplear” (Enfermedades profesionales y del trabajo, p. 26). Igualmente, la Cámara Civil 1ª de la cap. ha resuelto que “las enfermedades profesionales aludidas en el art. 22 de la ley N° 9688, son las producidas por el ejercicio de un oficio dañoso a diferencia de la enfermedad ocasional adquirida durante el tiempo, con motivo, y en ejercicio del trabajo” (6 feb. 1933, J. A., t. 41, p. 91).

^{105.106} *Efecto exclusivo.* — Estos principios tan severos, en cuanto a la exigencia de una “exclusividad” difícil de probar prácticamente, dado que, casi siempre el origen de la enfermedad es incierto, y la evolución se produce en forma lenta y oculta, aparecen en gran parte atenuados por la interpretación jurisprudencial. Los jueces han sabido acomodar ingeniosamente las normas de la ley a las finalidades del sistema. En algunos casos, para restringir ciertas liberalidades; tal el caso del derecho de opción que autoriza el art. 17 (v. sus notas). En otras hipótesis, haciendo jugar armónicamente determinados principios contenidos en la ley, para extenderlos a otras situaciones donde su presencia ha permitido arribar a soluciones de indiscutible equidad. Admitida hace ya muchos años la procedencia de la acción resarcitoria en los casos de las enfermedades ocasionales, no debe pues extrañar que la aplicación rigurosa de los postulados que aparecen insertos en los incisos a) y b) de este artículo que anotamos, constituyan verdaderas excepciones. No podría en verdad, escapar al juzgador, que habría resultado incongruente aplicar a las enfermedades profesionales, un criterio de interpretación más riguroso que el aplicable a las enfermedades ocasionales.

c) La indemnización será exigida del último patrón que empleó al obrero durante el referido año en la ocupación cuya naturaleza generó la enfermedad, a menos que se pruebe que ésta fué contraída al servicio de otros patrones, en cuyo caso, éstos serán responsables.

d) Si la enfermedad, por su naturaleza, pudo ser contraída gradualmente, los patrones que ocuparon durante el último año a la víctima en la clase de trabajo a que se debió la enfermedad, estarán obligados a resarcir proporcionalmente al último patrono, la indemnización pagada por éste, determinándose la proporción por arbitradores, si se suscitare controversia a su respecto.

Ya en 1918, la Cámara Federal de la cap., se adelantó a sostener la tesis que "la predisposición para contraer una enfermedad, no perjudica el derecho para obtener indemnización" (27 dic. 1918, J. A., t. 14, p. 115) y la Cámara Civil 2ª de cap. decidía en 5 de julio de 1926, que "el patrón responde de la incapacidad sufrida por el obrero, si no acredita que ésta se debe exclusivamente a una enfermedad preexistente", es decir, atribuyendo la carga de la prueba de la "exclusividad" al empleador (J. A., t. 21, p. 295).

He aquí los conceptos que predominan en esta materia:

La reparación por accidente del trabajo, no depende de la salud de la víctima ni de su déficit orgánico (C. Civ. 2ª cap., 25 set. 1931, J. A., t. 36, p. 1035); pues, "la circunstancia de que un obrero fuere portador de una lesión oculta bajo un equilibrio aparente de salud, no puede ser causa para negarle los beneficios de la ley Nº 9688, si la víctima, por motivo y en ocasión de su trabajo, sufrió un accidente que aquella lesión pudo tornar más grave o fatal" (C. Civ. 1ª cap., 14 jul. 1937, La Ley, t. 7, p. 608); ya que "la ley Nº 9688 cuando ha supuesto al trabajador como posible víctima de los accidentes que pudiera sufrir con motivo y en ejercicio del trabajo, no ha tenido en cuenta una abstracción, un obrero perfectamente sano, sino al hombre que habitualmente desempeña esas tareas, las que se ve obligado muchas veces a desempeñar con lesiones orgánicas más o menos graves" (C. Civ. 2ª cap., 20 set. 1937, La Ley, t. 8, p. 637; id., C. Civ. 1ª cap., 14 set. 1938, La Ley, t. 12, p. 37).

Para que proceda la indemnización no es indispensable que el trabajo haya sido la causa inmediata del daño, bastando que lo haya provocado, aunque sea, de una manera indirecta, agravando o despertando la enfermedad que padecía la víctima (C. Fed. cap., 6 dic. 1933, J. A., t. 44, p. 454; P. E. nac. decreto del 29 oc. 1932, y 7 ab. 1933 y 11 mayo 1934; S. C. Tucumán, 5 dic. 1936, La Ley, t. 5, p. 176; C. Paz cap., sala III, 23 mayo 1938).

"Es indemnizable el infortunio originado en enfermedades que, aunque no estén comprendidas entre las taxativamente enumeradas como profesionales en el decreto reglamentario de la ley Nº 9688 dictado por el Poder Ejecutivo nacional, tengan por causa el trabajo o las condiciones en que éste se realiza" (S. C. Buenos Aires, 1º feb. 1941, La Ley, t. 21, p. 561). La predisposición para contraer una enfermedad, no perjudica el derecho para obtener indemnización (C. Fed. cap., 27 dic. 1918, J. A., t. 14, p. 115; C. Civ. 1ª La Plata, 17 nov. 1931, J. A., t. 36, p. 1876; C. Civ. 1ª cap., 6 jun. 1938, La Ley, t. 11, p. 615; C. Com. cap., 30 jul. 1938, La Ley, t. 11, p. 408; C. Civ. 2ª cap., 19 ag. 1938, La Ley, t. 11, p. 750).

En la reparación de las lesiones sufridas por el accidente, no influyen las condiciones mórbidas anteriores (C. Com. cap., 16 dic. 1936, La Ley, t. 5, p. 349; C. Civ. 2ª cap., 15 mayo 1939, La Ley, t. 14, p. 757).

La enfermedad preexistente no exime al patrón del pago de la indemnización (C. Fed. cap., 17 jun. 1925, J. A., t. 16, p. 58; C. Civ. 1ª cap., 19 dic. 1932, J. A., t. 40, p. 453; C. Civ. 2ª cap., 20 set. 1937, La Ley, t. 8, p. 637; 22 dic. 1937, La Ley, t. 9, p. 354).

En fechas más recientes (13 julio 1948), la Suprema Corte de Buenos Aires ha decidido que no es necesario que el trabajo sea la causa "exclusiva" del infortunio, bastando con su "preponderancia" (Diario Jurisprudencia, año VII, Nº 1598, p. 619).

"Es indemnizable como accidente del trabajo, la enfermedad (espondiloartrosis) ajena en su aparición a las tareas del obrero, cuando las modalidades de estas últimas son suficientes para concluir que por lo menos actuaron como un factor acelerante del proceso y desencadenante de los dolores que acusa el obrero" (C. Ap. Trab. cap., Sala I, 26 jun. 1952, Rev. D. del T., 1952, p. 609).

e) El patrón en cuyo servicio se incapacite por enfermedad un obrero, debe dar parte como si se tratase de un accidente.

Las enfermedades profesionales deberán ser taxativamente enumeradas por el Poder Ejecutivo¹⁰⁷ en decretos reglamentarios¹⁰⁸, previo informe de las oficinas técnicas, y la responsabilidad por ellas sólo comenzará a los noventa días de su determinación.

CAPÍTULO V

Disposiciones generales

Art. 23. — Es absolutamente nula toda cláusula que exima al patrón de responsabilidad por los accidentes que se produzcan, o que en cualquier concepto resultase derogatoria de la presente ley.¹⁰⁹

Art. 24. — Serán asimismo nulas de pleno derecho y sin efecto alguno, las obligaciones contraídas por las víctimas o sus derecho-habientes, con intermediarios, que se encarguen, mediante emolumentos convenidos anticipadamente, de asegurarles el goce de los derechos reconocidos por esta ley.¹¹⁰

Art. 25. — El obrero, y en caso de fallecimiento del mismo, sus derecho-habientes, deberán poner el accidente en conocimiento de la autoridad judicial o policial más próxima, en el término que el Poder Ejecutivo determine,¹¹¹ so pena de sufrir una reducción del veinticinco por ciento de la indemnización correspondiente,¹¹² salvo caso de fuerza mayor o impedimento

¹⁰⁷ La norma alude a una enumeración taxativa de enfermedades profesionales, a cargo del Poder Ejecutivo. Se refiere indudablemente, al Poder Ejecutivo nacional. Sin embargo, la lista de referencia (v. nota siguiente), fué ampliada en algunos casos por las provincias. Así Buenos Aires, San Juan y Corrientes incorporaron en sus reglamentos, la tuberculosis pulmonar, la enfisema pulmonar, el anilismo y la enfermedad de los "caissons".

Digamos sin embargo que, en numerosas oportunidades, la tuberculosis y otras dolencias no incluídas en el reglamento, han dado lugar al resarcimiento, pero no ya como "enfermedad profesional, sino como "accidente del trabajo".

¹⁰⁸ En ejercicio de sus facultades el P. Ejecutivo ha incluído, como profesionales, las siguientes dolencias: Pneumoconiosis, tabacosis pulmonar, antracosis, siderosis, saturnismo, hidrargirismo, cuprismo, arsenicismo, oftalmia amoniacal, sulfocarbonismo, hidrocarburoismo, fosforismo, dermatosis, anquilostomiasis (art. 149 D. R., 14 ene. 1916), infección carbunclosa (D. 81.566/36, en lugar de "pústula maligna" como decía el Decreto originario), brucelosis, trastornos patológicos debidos al radio y demás sustancias radioactivas y a los rayos X y los epitelomas primitivos de la piel, originados por la manipulación de alquitrán, de la brea, del betún de los aceites minerales, de la parafina o de compuestos, productos o residuos de estas sustancias (D. 81.566/36 que cambió la designación de "fiebre ondulante", por la de "brucelosis", incluída por decreto 2491/22 y agregó las demás dolencias que se incluyen en este apartado), y el calambre profesional del telegrafista o neuromiostrauma eléctrico (D. 29.776/44).

¹⁰⁹ Ver art. 13 y sus notas.

¹¹⁰ Ver art. 13 y sus notas.

¹¹¹ El Poder Ejecutivo ha establecido un plazo de 30 días a partir del suceso (art. 17, D. R., 14 ene. 1916). Sobre la forma de tramitar las denuncias, el P. Ejecutivo ha dictado nuevas disposiciones mediante Decreto de 18 ene. 1949 (V. su texto en Rev. D. del T., 1949, p. 107).

¹¹² Parece excesiva la penalidad impuesta, por omisión de la denuncia. Sin embargo, en varias ocasiones, se dispuso la reducción del monto de la indemnización en un 25 % según lo determina la ley (C. Civ. 2º cap., 22 mayo 1922, J. A., t. 8, p. 481; C. Civ. 1ª cap., 2 jul. 1923, J. A., t. 11, p. 61; C. Fed. de La Plata, 27 nov. 1929, J. A., t. 31,

de otro orden¹¹³ debidamente constatados. Igual manifestación está obligado a verificar el patrón¹¹⁴ dentro de las veinticuatro horas de haber llegado el accidente a su conocimiento, bajo la pena de multa de cincuenta a cien pesos.¹¹⁵ La autoridad pública nacional que reciba la denuncia del hecho, deberá ponerla en el día en conocimiento del patrono y de la Oficina del Departamento Nacional del Trabajo que funcionare en el lugar del accidente. Igual procedimiento se solicitará de los gobiernos de Provincia por parte de los funcionarios referidos que de ellos dependan.

Art. 26. — En los accidentes producidos sin causa legal excusable¹¹⁶ para el empresario, el mismo está obligado a facilitar gratuitamente¹¹⁷ la

p. 805; C. Fed. cap., 12 feb. 1920, J. A., t. 32, p. 608; C. Ap. Rosario, 4 ab. 1930, J. A., t. 32, p. 1184).

Pero el hecho de no haber cumplido el obrero la obligación de dar cuenta del accidente, no autoriza al patrón para quedarse con el 25 % de la indemnización; pues la suma restada debe ingresar a la Caja de Garantía (v. art. 10, inc. d; C. Civ. 1ª cap., 4 mayo 1927, J. A., t. 24, p. 1061; C. Paz cap., sala III, 10 jul. 1936, G. de P., t. 9, p. 35).

La reducción no puede ser solicitada por el empleador, sino únicamente por el Ministerio Público de Trabajo, representante de la Caja de Garantía, a la cual debería ingresar el importe correspondiente (C. Civ. 1ª cap., 24 dic. 1943, Rev. D. del T., 1944, p. 72 y nota de Unsain; íd., C. Apel. Trab. cap., sala II, 8 ab. 1948, rev. cit., 1948, p. 412).

¹¹³ Aun habiéndose omitido la denuncia, no procede la reducción del 25 % de la indemnización “si por la forma en que se desarrolló el proceso de la dolencia, no podía exigirse una manifestación inmediata a raíz del hecho que aparentemente no revestía la importancia que después adquiriera hasta llevarlo a la muerte” (C. Civ. 2ª cap., 12 ab. 1926, J. A., t. 19, p. 827); “cuando la misma condición de la víctima explica la falta de precaución de hacer la denuncia” (C. Civ. 2ª cap., 5 dic. 1927, J. A., t. 26, p. 1169); “si es evidente que la enfermedad del obrero lo ha privado de discernimiento durante un largo tiempo” (C. Ap. Rosario, 27 oct. 1930, J. A., t. 34, p. 644); “si el accidentado falleció inmediatamente, y sus derecho-habientes eran menores de muy corta edad que accionan mediante un tutor dativo” (C. 1ª Ap. La Plata, 23 ab. 1935, G. J., t. 7, p. 118); “si consta en el sumario de prevención que desde el primer momento tomó intervención la seccional de policía correspondiente (C. Civ. 2ª cap., 10 feb. 1936, La Ley, t. I, p. 204); y si además, “el patrón tuvo conocimiento del hecho en la fecha en que se produjo” (C. Civ. 1ª cap., 21 jul. 1937, La Ley, t. 7, p. 595; C. Ap. Rosario, sala III, 12 ag. 1938, La Ley, t. 8, p. 966); “si los causa-habientes se encontraban en el extranjero en el momento del accidente” (C. Civ. 2ª cap., 10 feb. 1936, La Ley, t. I, p. 204; C. Civ. 1ª ca 30 nov. 1938, La Ley, t. 12, p. 989); “si la cuestión no ha sido expresamente articulada al contestar la demanda (C. Civ. 2ª cap., 10 jul. 1936, La Ley, t. 3, p. 533; Sup. trib. San Luis, dic. 1937, La Ley, t. 9, p. 126). “No puede tomarse en consideración la omisión de la denuncia del accidente, si éste fué verificado por el médico del patrón en la oportunidad misma en que se produjo” (C. Civ. 2ª cap., 19 oct. 1928, J. A., t. 28, p. 660; íd., 8 jun. 1931, J. A., t. 35, p. 1332).

¹¹⁴ El patrón está igualmente obligado a denunciar las enfermedades profesionales (v. art. 22, inc. e).

¹¹⁵ Se ha observado lo exiguo de la penalidad si se la compara con la impuesta al obrero, que, en el caso de una indemnización máxima (6.000 pesos) podría ser de \$ 1.500 (el 25 %).

¹¹⁶ Ver art. 4º y sus notas.

¹¹⁷ Entre los gastos de asistencia a cargo del patrono deben computarse también “los gastos de viaje de ida y vuelta del lugar del accidente hasta la localidad donde se trasladó el obrero para su tratamiento, por consejo del médico que lo asistió por cuenta del patrón” (1ª inst. cap., mar. 1936, La Ley, t. 2, p. 334). “Si se trata de un obrero remitido por la empresa demandada para su curación a un hospedaje por ella convenido, la partida pagada en concepto de alojamiento, no puede ser descontada de la indemnización acordada por accidente del trabajo” (C. Civ. 1ª cap., 5 oct. 1936, La Ley, t. 4, p. 219; en el mismo sentido (Sup. trib. de San Luis, dic. 1937, La Ley, t. 9, p. 126).

asistencia médica y farmacéutica¹¹⁸ a la víctima, hasta que se halle en condiciones de volver al trabajo, fallezca o se declare incapacitada permanentemente, y siempre que aquélla acepte recibir la asistencia por facultativos designados por el patrón.¹¹⁹⁻¹²⁰

Art. 27. — La víctima del accidente, o sus derecho-habientes, gozarán del beneficio de pobreza¹²¹ a los efectos del cobro judicial de la indemnización.

¹¹⁸ “En caso de incumplimiento del patrón respecto a la asistencia médica que debe al obrero lesionado, éste puede hacerse atender por cualquier médico, y reclamar de aquél los gastos que ello le hubiere ocasionado” (C. Civ. 1ª cap., 8 set. 1933, J. A., t. 43, p. 570).

La asistencia que debe prestarse al obrero, es de carácter amplio, pues “no es posible concretarla a la lesión sufrida a consecuencia del accidente, con prescindencia del estado general de la víctima, dándolo de alta en un estado físico deplorable” (C. Com. cap., 30 jul. 1938, La Ley, t. 11, p. 408); procediendo, en consecuencia, acordar indemnización por los daños causados en la salud del obrero, motivados en una deficiencia de curación (C. Civ. 1ª cap., 10 feb. 1938, La Ley, t. 9, p. 405). Sobre la posibilidad de accionar en estos casos contra terceros causantes del daño, véase lo expuesto supra (art. 18 y sus notas).

¹¹⁹ Como regla de carácter general, cabe mencionar la expuesta por la Cámara de Paz Letrada de la capital, sala III, según la cual, “el obrero accidentado, antes de requerir la asistencia de un médico particular, debe intimar al patrón el cumplimiento de la obligación que le impone el art. 26 de la ley” (3 jul. 1939, La Ley, t. 15, p. 772). Es claro que, en casos de urgencia, sería verdaderamente insostenible que se agotara aquel requisito.

Por otra parte, ha sido resuelto que “el patrón debe reembolsar al obrero los gastos que efectuó para su curación, si éste tuvo motivos fundados para no continuar con la asistencia que le fué ofrecida por aquél” (C. Civ. 2ª cap., 23 mar. 1928, J. A., t. 27, p. 306); pues, si bien el obrero está obligado a asistirse donde le indique su patrón, puede resistirse a ello, “en caso de probar que esa asistencia fuera inadecuada o por alguna razón, debidamente justificada, ofreciera peligros para su salud” (C. Civ. 2ª cap., 3 oct. 1932, J. A., t. 39, p. 802).

¹²⁰ *Negativa a operarse.* — El accidente puede motivar la necesidad, o por lo menos la conveniencia de someter a la víctima a una operación quirúrgica, pudiendo depender de su resultado, el grado de incapacidad final con que resulte el trabajador. El caso se presenta con frecuencia en el caso de hernias. ¿Está obligado el obrero a someterse a una operación?

Sachet escribe que “si el patrón está obligado a prodigar a su obrero víctima de un accidente del trabajo, todos los cuidados necesarios para su curación o mejoría de su estado, la víctima del accidente tiene, a su vez, el deber no menos imperioso de hacer todo cuanto dependiera de él para asegurar el éxito del tratamiento. Si se rehusa sin motivos justos, a seguir el tratamiento ordenado, la agravación o complicación imputable a su injustificada resistencia, no son ya las consecuencias del accidente, y no pueden ser, desde luego, amparados por los beneficios de la ley”. Con referencia precisa a la operación, dice el mismo autor: “Hay, desde luego, operaciones que el obrero tiene indiscutiblemente el derecho de rehusar: son las que ponen en peligro su vida, porque el derecho a disponer de la vida es esencialmente personal”. No podrían en cambio negarse a una operación, donde aquel peligro no existe, por lo menos dentro de la experiencia técnica corriente, esto es, cuando el resultado de la intervención no deviene problemática. (“*Traité theorique et pratique sur les accidents su travail*”, 1921, Nº 460, 461, bis).

Nuestros tribunales han decidido, en muchos casos, que la negativa del obrero no puede perjudicar su derecho a ser indemnizado (C. Civ. 1ª cap., 17 jul. 1936, La Ley, t. 3, p. 268; C. Paz cap., 31 ag. 1936, La Ley, t. 3, p. 751; C. 2ª ap. La Plata, sala II, 17 ag. 1937, La Ley, t. 7, p. 1150). Pero también existen numerosos fallos orientados según las enseñanzas de Sachet y de la jurisprudencia francesa. Así, la C. Civ. 1ª de la cap., ha declarado que el principio según el cual el obrero no puede ser obligado a operarse, rige solamente cuando ésta fuera de tal magnitud que pusiera en peligro la vida, y cuya curación fuera problemática (23 ab. 1930, J. A., t. 32, p. 1023); en el mismo sentido existe un pronunciamiento de la autoridad administrativa (D. 28 mar. 1934).

¹²¹ Es este un beneficio del que obrero y derecho-habientes, gozan de pleno derecho, sin necesidad de requerir la carta de pobreza en juicio previo (S. C. nac., 24 ag. 1928,

Art. 28. — Cuando la Nación sea responsable del accidente, podrá ser sometida a la acción judicial sin necesidad de previa reclamación administrativa.¹²²

Art. 29. — El Poder Ejecutivo, al reglamentar la presente ley, indicará en la Capital Federal y Territorios Nacionales las medidas que, con el fin de prevenir accidentes,¹²³ deberán adoptarse en todo trabajo que haya peligro para el personal. Las infracciones al cumplimiento de esta reglamentación serán pasibles de multas de cincuenta a doscientos pesos, sin perjuicio de las responsabilidades ordinarias.

Art. 30. — El Poder Ejecutivo reglamentará la forma en que los empresarios o patrones pueden verificar la asistencia o vigilar el estado de las víctimas de los accidentes por medio de facultativos que ellos mismos designen.¹²⁴

J. A., t. 28, p. 32); y que no ha sido sancionado en beneficio de los patrones o compañías de seguro (C. Com. cap., 9 jun. 1930, J. A., t. 33, p. 579); pero que, con respecto a sus beneficiarios, "sólo se refiere al cobro *judicial* de la indemnización" (C. Civ. 1ª cap., 14 jul. 1939, La Ley, t. 15, p. 1020); y "no es posible extenderlo fuera de ese límite, aunque se trate de diligencias que pueden considerarse previas al ejercicio de esa acción" (C. Civ. 2ª cap., 25 ab. 1939, La Ley, t. 14, p. 328).

"Si el actor no entabló la acción especial de la ley Nº 9688, sino la ordinaria, no puede autorizársele para que actúe en papel simple, sin gestionar declaratoria de pobreza" (C. Civ. 2ª cap., 21 dic. 1938, La Ley, t. 13, p. 2). Sin embargo, a los efectos del *arraigo*, debe hacerse extensivo el beneficio de pobreza, aunque se opte por la acción ordinaria (C. Fed. cap., 11 dic. 1925, J. A., t. 18, p. 852).

¹²² Según la ley Nº 3952 (6 oct. 1906), antes de iniciarse una acción judicial contra la Nación, debe apurarse la vía administrativa; de tal modo que, recién a los seis meses de interpuesto el reclamo ante el poder administrador, se puede pedir pronto despacho, y tres meses después, recurrirse al tribunal de justicia, si no existiera resolución de aquél. Además, la ley Nº 3952 exigía que, cuando la Nación hubiese obrado como persona del Derecho público, se requería también la venia previa del Congreso para demandarla judicialmente. Este último requisito, ha sido suprimido por la ley Nº 11.634 de 1932. Pero subsiste, para otro linaje de cuestiones, la necesidad de agotar, previamente, la vía administrativa. En los juicios de accidentes, no se requiere pues ninguna diligencia anterior al proceso judicial.

¹²³ Estas medidas, aparecen dispuestas en los artículos 62 a 104 del D. R. del 16 de enero de 1916, cuyo texto se reproduce supra (V. p. 1 de esta Parte IV).

¹²⁴ La reglamentación a que alude esta norma aparece explícita en los artículos 28 al 38 y 40 del D. R. del 14 ene. 1916 (V. además art. 26 de la ley y sus notas y los arts. 14 y 15 del D. R. mencionado).

PARTE V

MUJERES Y MENORES



1. — *Regulación general del trabajo de mujeres y menores (ley 11.317).*
2. — *Seguro obligatorio de maternidad (ley 11.933).*
3. — *Del aprendizaje y trabajo de menores (decretos 14.538/44, 6.648/45 963/46; leyes 12.921 y 13.524).*
4. — *Salarios para el trabajo de menores (decreto-ley 32.412/45).*

1. — REGULACION GENERAL DEL TRABAJO DE MUJERES Y MENORES

Ley N° 11.317¹

(Sancionada el 30 de setiembre de 1924, modificada por ley 11.933 del 29 de setiembre de 1934 y publicada el 15 de octubre del mismo año)

CAPÍTULO I

Trabajo de los niños

ARTÍCULO 1. — Queda prohibido en todo el territorio de la República, ocupar a menores de 12 años de edad en cualquier clase de trabajo por cuenta ajena, incluso los trabajos rurales.

Tampoco puede ocuparse a mayores de esta edad que, comprendidos en la edad escolar, no hayan completado su instrucción obligatoria. Sin embargo, el ministerio de menores respectivo podrá autorizar el trabajo de éstos, cuando lo considere indispensable para la subsistencia de los mismos, o de sus padres o hermanos, siempre que se llene en forma satisfactoria el mínimo de instrucción escolar exigido por la ley.

ART. 2. — Ningún menor de 14 años podrá ser ocupado en caso alguno en el servicio doméstico ni en explotaciones o empresas industriales o comerciales, sean privadas o públicas, de lucro o de beneficencia, a excepción de aquéllas en que sólo trabajan los miembros de la misma familia.

ART. 3. — La prohibición de los artículos anteriores no se refiere al trabajo de los niños con propósitos educativos, en escuelas reconocidas al efecto por la autoridad escolar competente.

¹ Como lo dispone el artículo 25, esta ley derogó la anterior 5291 (de 1907), pero ha sido modificada a su vez, por decretos posteriores, que reglamentan el aprendizaje, cuyo texto aparece reproducido a continuación. Dichos decretos, al propio tiempo que han derogado algunas normas de esta ley (arts. 16, 17, 18), disponen que “se mantienen en vigencia, pero sólo en cuanto ellos deban tener aplicación al trabajo de mujeres, los artículos 5, 19, 21 de la misma y los demás que conciernen al trabajo femenino o al de menores, si en este último caso no se opusieran a lo reglamentado” por ellos, (art. 60, Decreto 14.538).

ART. 4. — Ningún varón menor de 14 años, ni mujer soltera menor de 18 años, podrá ejercer, por cuenta propia o ajena, profesión alguna que se ejerza en calles, plazas o sitios públicos.

CAPÍTULO II

*Ocupación de mujeres y de menores de 18 años*²

ART. 5. — No podrá ocuparse en la industria y comercio a mujeres mayores de 18 años, durante más de 8 horas diarias o 48 horas por

² El trabajo de menores ha sido regulado por varios decretos que se sobreponen y modifican en forma recíproca.

Se incluye a continuación el texto del Decreto 6.289/43, con las modificaciones —en bastardilla— introducidas en su texto por el Decreto 7.662/43, señalando que ambos, a pesar de haber sido derogados por el artículo 60 del Decreto 14.538/44, han sido convertidos en leyes por la Ley 12.921, la misma que hizo lo propio con el Decreto 14.538.

“ARTÍCULO 1. — Autorízase el trabajo por cuenta ajena de *personas de ambos sexos* mayores de 14 años, hasta un máximo de 8 diarias o 48 semanales, siempre que concurren las siguientes condiciones:

- a) que hayan terminado la instrucción escolar obligatoria y posean vocación para el aprendizaje;
- b) que reúnan adecuadas condiciones físicas;
- c) que no se trate de tareas peligrosas para la salud o moralidad del menor, o de trabajos que se realicen en horas de la noche;
- d) que el salario de ingreso no sea inferior a *treinta centavos por hora el primer año y cuarenta y cinco el segundo* en la Capital Federal, y al que fijen las respectivas autoridades de aplicación en las Provincias y Territorios;
- e) que tengan el consentimiento de sus padres o tutores, o en su defecto del Ministerio de Menores;
- f) que posean cédula policial, la que será expedida gratuitamente por la autoridad respectiva.

ART. 2. — Además de los requisitos establecidos en el artículo precedente, los menores comprendidos entre los 14 y los 16 años, en cada caso deberán estar autorizados para trabajar por el Departamento Nacional del Trabajo.

ART. 3. — A los efectos de lo dispuesto en el inciso b) del artículo 1, los menores deberán someterse a un examen médico previo en el Departamento Nacional de Higiene, organismo que les extenderá el correspondiente certificado si se los considera aptos para el trabajo que se proponen realizar. Este certificado deberá renovarse anualmente, previo reconocimiento médico del menor.

ART. 4. — Todo empleador deberá exigir a los menores de 18 años que ocupe en su establecimiento, además de los certificados a que se refiere el artículo 3, el certificado de instrucción escolar, los que conservará debidamente archivados y clasificados por orden alfabético y a disposición de la autoridad de aplicación. Deberá exigirles además la presentación de la cédula policial.

ART. 5. — Los menores de 18 años no podrán trabajar con la jornada que se autoriza en este decreto, sino en tareas técnicas donde realicen el aprendizaje de un oficio o profesión. Si se tratase de otra clase de tareas, la jornada no podrá exceder de 6 horas diarias o 36 semanales.

El Departamento Nacional del Trabajo vigilará la forma en que los establecimientos imparten a los menores enseñanza profesional, a cuyo efecto utilizará los elementos de control actualmente en uso.

Los empleadores otorgarán a los menores que terminen su aprendizaje un certificado de competencia.

semana, ni a menores de 18 años, durante más de 6 horas diarias o 36 por semana.³

ART. 6. — No se podrá ocupar a mujeres ni a menores de 18 años, en trabajo nocturno, entendiéndose por tal el comprendido entre la hora 20 hasta las 7 del día siguiente, en invierno, y las 6 en verano, salvo en los servicios de enfermeras y domésticos.⁴

La disposición anterior no se aplicará a las empresas de espectáculos públicos nocturnos, en los que podrán trabajar mujeres mayores de 18 años.

ART. 7. — Las mujeres y los menores de 18 años que trabajen horas de la mañana y de la tarde, dispondrán de un descanso de dos horas al mediodía.⁵

ART. 6. — En ningún caso podrá ocuparse a menores de 18 años en días sábado después de las 13 horas y en domingo.

ART. 7. — Las bajas que se produzcan entre el personal de adultos de los establecimientos no podrán ser llenadas con menores de 18 años de edad ni podrá hacerse cambios en el personal en perjuicio de aquéllos.

ART. 8. — La falta de cumplimiento de las disposiciones del presente decreto por parte de los empleadores, será penada en la forma que determina el artículo 21 de la Ley 11.317.

ART. 9. — Queda sin efecto toda disposición que se oponga a las prescripciones contenidas en el presente decreto."

Estos decretos han sido modificados por el Decreto 7646/43, igualmente convertido en ley por la Ley 12.921, a pesar de haber sido derogado por el artículo 60 del citado Decreto 14.538. He aquí su texto:

"ARTÍCULO 1. — Autorízase a trabajar por cuenta ajena a menores de ambos sexos mayores de 14 años, hasta un máximo de 8 diarias o 48 semanales, de acuerdo a las disposiciones del Decreto 6289, aunque no hayan completado su instrucción primaria.

ART. 2. — Los menores que se encuentren en la situación prevista por el artículo anterior, deberán concurrir fuera de las horas de trabajo a las escuelas complementarias dependientes del Consejo Nacional de Educación, con objeto de lograr aquella finalidad, debiendo justificar tal circunstancia ante el patrono respectivo, trimestralmente, mediante constancia escrita extendida por su maestro del grado o director de la escuela.

ART. 3. — Los patronos deberán asentar en el registro correspondiente tal circunstancia en cada caso, archivando aquéllas para ser exhibidas a los inspectores del Departamento Nacional del Trabajo cuando éstos así lo soliciten."

Las disposiciones antes transcritas han sido modificadas a su turno, sustancialmente, por los decretos sobre aprendizaje industrial, que se incluyen en el punto 3 de esta parte.

³ Conforme a lo dispuesto por el artículo 60 del Decreto 14.538, ratificado por la Ley 12.921, esta disposición ha sido mantenida en vigencia sólo en cuanto al trabajo de mujeres.

⁴ El Decreto 24.145/47 ha comprendido en esta excepción a las camareras de transportes aéreos.

A los fines de este artículo, por Decreto 91.395/36 (art. 12), se considera asimilado al servicio doméstico el que prestan en los hoteles: las mucamas de piso, lenceras y guardarropas; en restaurantes y confiterías: las guardarropas y encargadas de servicios de toilette; y por Decreto 111.370/37 (at. 13), en hospitales y sanatorios: las mucamas y serenas.

En uso de las facultades que le confiere el Decreto 23.696/44, el Ministerio de Trabajo y Previsión hizo extensiva la excepción a las hilanderías y tejedurías de algodón y seda de todo el país, por medio de las Resoluciones 130/47, 61/48, 283/48 y 26/49.

⁵ El Decreto 10.134/44, autoriza a la autoridad de aplicación para acordar excepciones a lo dispuesto por esta norma, "en los casos particulares perfectamente caracterizados en que la aplicación estricta y generalizada del citado precepto legal fuera susceptible de ocasionar perjuicios a las propias beneficiarias o al interés general, o afectara a las necesidades públicas, sea dejado sin efecto en absoluto la obligación de conceder

ART. 8. — Queda prohibido encargar la ejecución a domicilio de algún trabajo a mujeres y a menores de 18 años ocupados en algún local u otra dependencia de la empresa.

ART. 9. — Queda prohibido ocupar a mujeres y a menores de 18 años, en industrias o tareas peligrosas e insalubres.

La reglamentación determinará las industrias que esta prohibición comprende en general.

ART. 10. — La prohibición del artículo anterior se refiere particularmente a las siguientes:

- a) La destilación de alcohol y la fabricación o mezcla de licores.
- b) La fabricación de albayalde, minio y cualesquiera otras materias colorantes tóxicas, así como la manipulación de pinturas, esmaltes o barnices que contengan sales de plomo o arsénico.
- c) La fabricación, manipulación o elaboración de explosivos, materias inflamables o cáusticas, o el trabajo en locales o sitios en que se fabriquen, elaboren o manipulen o estén depositados explosivos, materias inflamables o cáusticas en cantidades que signifiquen peligro de accidente.
- d) La talla y pulimento de vidrio, el pulimento de metales con esmeril y el trabajo en cualquier local o sitio en que ocurra habitualmente desprendimiento de polvos o de vapores irritantes o tóxicos.

ART. 11. — Queda prohibido ocupar a mujeres y a menores de 18 años:

- a) En carga y descarga de navíos.
- b) En canteras o trabajos subterráneos.
- c) En carga o descarga por medio de grúas o cabrias.
- d) Como maquinistas o foguistas.
- e) En el engrasado y limpieza de maquinaria en movimiento.
- f) En el manejo de correas.
- g) En sierras circulares y otros mecanismos peligrosos.
- h) En la fabricación de metales y en la fusión y en el sopleo bucal de vidrio.
- i) En el transporte de materias incandescentes.
- j) En el expendio de bebidas alcohólicas destiladas o fermentadas y en cualquier local o dependencia en que se expendan.

ART. 12. — En caso de accidente del trabajo o de enfermedad de una mujer o menor, si se comprueba ser su causa alguna tarea de las prohibidas a su respecto por la presente ley o efectuada en condiciones que significan infracción de sus requisitos, o el encontrarse la mujer o el menor en un sitio de trabajo en el cual es ilícita su presencia, se considerará por ese solo hecho el accidente o la enfermedad como resultante de culpa del patrón.⁶

el descanso que ese precepto impone, o bien autorizando a los empleadores a reducir el período de duración de dicho descanso, según las circunstancias de cada supuesto a resolver”.

⁶ “Existe culpa concurrente si, tanto el padre del menor, víctima del accidente, como el patrón han infringido la ley número 11.317, en cuanto prohíbe emplear en empresas industriales a menores de 14 años; pero la culpa en que ambos han incurrido no puede ser equivalente, desde que no es equiparable la situación de un padre necesitado que

CAPÍTULO III

Protección de la maternidad

ART. 13. — Queda prohibido en los establecimientos industriales o comerciales y sus dependencias, sean urbanos o rurales, públicos o particulares, excepto aquellos en que sólo trabajen miembros de la familia del patrón, ocupar a mujeres durante el período de seis semanas posteriores al parto.

Las mismas deberán abandonar el trabajo previa presentación de un certificado médico en el que conste que el parto se producirá probablemente en un plazo de seis semanas.

No podrá despedirse a ninguna mujer con motivo de embarazo y deberá conservarse el puesto a la que permanezca ausente de su trabajo, en virtud de las disposiciones anteriores.

ART. 14. — En caso de que una mujer permanezca ausente de su trabajo durante un tiempo mayor, a consecuencia de enfermedad que, según certificado médico, debe su origen al embarazo o al parto y la incapacite para reanudarle, no se podrá declararla cesante con ese motivo.

ART. 15. — *Toda madre de lactante podrá disponer de dos descansos de media hora para amamantar a su hijo, en el transcurso de la jornada de trabajo, salvo el caso en que un certificado médico establezca un intervalo menor.*⁷

En los establecimientos que ocupen el número mínimo de mujeres que determine la reglamentación, deberán habilitarse salas maternales adecuadas para los niños menores de dos años, donde éstos quedarán en custodia durante el tiempo de ocupación de las madres.

busca trabajo para su hijo, con la del patrón que está en completa libertad para elegir su personal correspondiendo declarar que la culpa es exclusiva del patrón, si la víctima trabajó el primer tiempo en menesteres que no ofrecían peligro, y con posterioridad le confió, por su propia cuenta, el manejo de una máquina peligrosa" (C. Civ. 2ª cap. 7 mar. 1941, La Ley, t. 21, p. 804).

"La presunción del art. 12 de la ley número 11.317 funciona si se trata de un accidente de tránsito ocurrido a un menor de 12 años de edad, estando al servicio del demandado, para que lo auxiliara en el reparto de leche que éste realizaba... Esta presunción es rigurosísima; no admite controversia ni distingo alguno en cuanto a la culpa, cuando se trata —en el caso de un accidente del trabajo o enfermedad— de la situación del damnificado, prescindiendo entonces de que éste viole la ley, sobre la base, sin duda, de que debe eximirse de la responsabilidad en que ha podido incurrir, frente a la mayor del patrón, en quien no han intervenido las causales íntimas (necesidad) que pudieron llevar a la víctima a infringir la ley... Pero la exención de toda responsabilidad de la víctima derivada de la aplicación del art. 12 de la Ley 11.317, no cabe extenderla analógicamente a los padres que, con más reflexión que la que puede tener un niño o una mujer que se somete a ella misma a un trabajo que la ley quiso vedarle, entreguen un menor para tareas peligrosas, como es —en el caso— la de andar subiendo y bajando de un carro en plena calle. Por ello, en tal supuesto, debe admitirse la culpa concurrente". (C. Civ. 1, cap. 25 jun. 1941, La Ley, t. 23, p. 375).

⁷ Así modificado por la ley 11.932. El texto primitivo era del siguiente tenor: "Toda madre de lactante podrá disponer de un intervalo de 15 minutos cada tres horas para amamantar a su hijo, salvo el caso en que un certificado médico establezca intervalo menor."

CAPÍTULO IV

*Disposiciones de aplicación*ARTS. 16 - 17 - 18.⁸ —

ART. 19. — Son autoridades de aplicación de la presente ley, en la capital federal, el Departamento Nacional del Trabajo, y en las provincias y en los territorios nacionales, las autoridades que determine la respectiva reglamentación.

La policía cooperará con dichas autoridades en la verificación de las infracciones.⁹

ART. 20. — Los representantes de la autoridad de aplicación tienen facultad para penetrar en todos los establecimientos a que se refiere esta ley, durante las horas de trabajo.

Fuera de estas horas, se requerirá orden judicial de allanamiento.

CAPÍTULO V

Disposiciones penales

ART. 21. — Las infracciones a la presente ley serán penadas con multa de 50 pesos a 1.000 pesos $\frac{m}{n}$, que se doblará en caso de reincidencia, o en su defecto, prisión equivalente, de acuerdo con el Código Penal.

Se contarán tantas infracciones como personas ocupadas ilegalmente o mujeres privadas de su ocupación, en infracción de lo dispuestos en los artículos 13 y 14 de esta ley.

En este último caso, el producido de la multa será entregado inmediatamente a la mujer perjudicada.¹⁰

⁸ Derogados por el artículo 60 del Decreto 14.538, convertido en ley por la Ley 12.921. Eran del siguiente tenor:

“ART. 16. — En los establecimientos industriales y comerciales que ocupen a menores de 18 años, deberán archivarlos clasificados sus certificados de edad del registro civil o documentos equivalentes, llevándose además un registro general de dichos menores, con los datos que prescriba la reglamentación.

ART. 17. — Las oficinas del registro civil deberán proveer gratuitamente de una libreta a todos los menores a que se refiere esta ley, en la que constará su nombre y apellido, edad, ocupación y horario de trabajo, así como el nombre y apellido, profesión y domicilio de sus padres, tutores o encargados.

En esta misma libreta se hará constar por la autoridad correspondiente, si el menor ha cumplido la obligación escolar.

ART. 18. — Todo el que ocupe a menores de 18 años, está obligado a anotar en la libreta a que se refiere el artículo anterior las condiciones del trabajo a que los destina y el sueldo o salario.

Una planilla con estos datos deberá ser enviada a la autoridad de aplicación.

Queda prohibida toda otra anotación, y especialmente cualquiera que fuese perjudicial al portador, por signos o palabras, bajo pena de daños y perjuicios.”

⁹⁻¹⁰ Según lo dispuesto por el artículo 60 del Decreto 14.538, ratificado por la Ley 12.921, estas dos disposiciones son mantenidas en vigencia sólo en cuanto deban tener aplicación al trabajo de mujeres.

ART. 22. — Será reprimido con multa de un mil a cinco mil pesos moneda nacional, o en su defecto, prisión equivalente, de acuerdo con el Código Penal, todo el que haga ejecutar con mujeres o menores de 18 años, ejercicios peligrosos de fuerza o de dislocación.

Sufrirá igual pena el que haga trabajar en espectáculos públicos nocturnos a un menor de 16 años, así como los padres o tutores que lucren con su trabajo.

En caso de reincidencia en algunas de estas infracciones, se aplicará la pena pecuniaria máxima o prisión de seis meses a dos años.

ART. 23. — Sin perjuicio de las facultades de la autoridad de aplicación y del ministerio de menores, tienen personería para denunciar y acusar criminalmente a los infractores, además de las personas damnificadas, las entidades de protección a las mujeres y menores y las asociaciones obreras, por medio de sus comisiones directivas.

ART. 24. — Quedan incorporadas las disposiciones de la presente ley a los Códigos Civil y Penal de la Nación.

ART. 25. — Derógase la Ley 5.291.

2. — SEGURO OBLIGATORIO DE MATERNIDAD

Ley N° 11.933

*(Sancionada el 29 setiembre 1934 y promulgada el 15 octubre 1934;
modificada por ley 12.339 del 21 diciembre 1936)*

ARTÍCULO 1. — En los establecimientos industriales y comerciales, o en sus dependencias de cualquier naturaleza que sean, rurales o urbanas, públicas o privadas, aun cuando tengan carácter de profesional o de beneficencia, queda prohibido el empleo de mujeres, treinta días antes del parto y cuarenta y cinco días después del mismo.

ART. 2. — Las mujeres que se encuentren en tales condiciones percibirán un subsidio, equivalente a su salario o sueldo íntegro, no pudiendo ser superior a doscientos pesos moneda nacional. Tendrán derecho, además, a los cuidados gratuitos de un médico o partera, sin que haya lugar a ajustes de cuentas ni responsabilidades ulteriores de la Caja por este concepto;¹

¹ Por Decreto N° 124.925/42 se dispuso que en determinadas condiciones, la Caja podrá entregar a cada beneficiaria:

a) Como suplemento del subsidio en efectivo a que tenga derecho en cada parto, la cantidad de cien pesos moneda nacional, por cada hijo nacido de un mismo parto, y veinte pesos moneda nacional que se abonarán a la afiliada por cada subsidio que hubiese obtenido con anterioridad al solicitado en su último término; sumas que se destinarán a costear la asistencia de médico o partera, sin que haya lugar a ajustes de cuentas ni responsabilidades ulteriores de la Caja por este concepto; y

b) Un ajuar por cada hijo cuyo costo no podrá exceder de cuarenta pesos moneda nacional, que se entregará a la afiliada durante el período de descanso anterior al parto, y hasta la fecha en que cesan los cuarenta y cinco posteriores al mismo.

ART. 3. — Durante los períodos determinados por la presente ley en que la mujer no trabaje deberá conservársele el puesto o empleo.

ART. 4. — El capital necesario a los efectos del cumplimiento del art. 2 será formado por una contribución trimestral obligatoria, por parte de cada mujer obrera y empleada de los quince a los cuarenta y cinco años de edad, con una suma equivalente a una jornada de su salario o sueldo; de una igual parte de los respectivos patrones o empleadores, y de una contribución igual del Estado. La contribución de la obrera o empleada será retenida de su salario o sueldo por el empleador, no pudiendo retener por este motivo y bajo ningún pretexto suma mayor que la establecida por esta ley.

Quedan exceptuadas de lo dispuesto en el párrafo anterior, las remuneraciones inferiores a \$ 2,60 por día de trabajo, o \$ 65.— mensuales, cualquiera que sea el período comprendido por el pago, en las cuales los empleadores no podrán efectuar descuento alguno, sin perjuicio de seguir obligados al pago de la doble contribución.²

ART. 5. — Los beneficios de esta ley, se concederán al año de su promulgación. El Poder Ejecutivo reglamentará la forma de percibir la contribución patronal y obrera, y el modo de conceder los subsidios. La administración de los fondos creados por esta ley, estará a cargo de la Caja Nacional de Jubilaciones y Pensiones.

ART. 6. — *Las infracciones a esta ley, serán penadas con multas de \$ 10 a \$ 50 por cada persona a cuyo respecto se hayan cometido. El importe de las multas será destinado a aumentar el fondo de maternidad.³*

3. — DEL APRENDIZAJE Y TRABAJO DE MENORES *

Decretos 14.538/44, 6.648/45 y 963/46

(Ratificados por ley 12.921 y modificados por ley 13.524)

I. — DEL APRENDIZAJE Y ORIENTACIÓN PROFESIONAL

ARTÍCULO 1. — Corresponde al Estado la vigilancia, contralor y dirección del trabajo y aprendizaje de los menores de catorce a dieciocho años de edad.

² Agregado por la Ley 12.339.

³ Así modificado por la Ley 12.339 (de 1935). El texto primitivo era el siguiente: "Art. 5. Cada infracción a esta ley será penada con multa de quinientos a dos mil pesos moneda nacional, que serán destinados a aumentar los fondos de maternidad. La reincidencia se castigará con una multa de dos mil a cinco mil pesos moneda nacional, y dará derecho a pedir la clausura del establecimiento donde se haya cometido la infracción".

* Se reproduce el texto ordenado de los dos primeros decretos, según aparece en la Ley 12.921, que los ratificó.

ART. 2. — Los menores a los que se refiere el artículo anterior estarán encuadrados en una de las tres categorías siguientes:

Aprendiz: Pertencerán a esta categoría todos aquéllos que previa autorización de la Comisión Nacional de Aprendizaje y Orientación Profesional complementen su trabajo con la asistencia a los cursos de aprendizaje correspondiente;

Menor ayudante obrero: Serán todos aquéllos que trabajen, previa autorización de la Comisión Nacional de Aprendizaje y Orientación Profesional, sin estar sometidos a un régimen organizado de aprendizaje.

Menor instruído: Tendrán esta categoría todos aquéllos que hayan terminado una escuela profesional o curso de aprendizaje. Serán considerados como obreros adultos para el trabajo u oficio correspondiente a su especialización, sin más excepción que la prohibición de trabajo nocturno y en industrias insalubres o que afecten a su moralidad.

ART. 3. — Para la admisión al aprendizaje se dará preferencia a aquéllos que hayan concluído su período de instrucción primaria.

ART. 4. — Se considerará aprendizaje todo régimen de trabajo cuya organización permita:

a) Asegurar al menor la enseñanza efectiva de un oficio o trabajo previamente determinado;

b) Que los trabajos que el menor realice tengan, en lo posible, una graduación y metodización que respondan al desarrollo de los procesos técnicos en la actividad u oficio que constituyan su aprendizaje y contemplen, a la vez, su edad y fuerza física;

c) Que la enseñanza teórica que se imparta en los cursos sea un complemento del trabajo ejecutado, incluyéndose, a la vez, aquellos conocimientos indispensables para su formación cultural, moral y cívica.

ART. 5. — Los cursos de aprendizaje pueden comprender un oficio completo o simplemente, parte de él, pudiendo ser también artesanales, dependiendo la duración, en cada caso, de esta clasificación.

ART. 6. — Los establecimientos industriales no incluídos en algunas de las situaciones de excepción, previstas por la ley 11.317 y por el presente decreto, podrán ocupar menores en número no mayor del 30 % sobre los veinte primeros obreros y del 10 % sobre el excedente.

La Comisión Nacional de Aprendizaje y Orientación Profesional, previa consulta con comisiones paritarias, fijará el porcentaje de aprendices que deberán tener los establecimientos de cada industria, en general.

ART. 7. — La Comisión Nacional de Aprendizaje y Orientación Profesional, queda autorizada para considerar la situación de aquellos establecimientos que, por sus características especiales, se hallen en la imposibilidad o en ellos resulte inconveniente dar cumplimiento a lo dispuesto en el artículo anterior, pudiendo conceder excepciones al mismo, previa consulta con comisiones paritarias.

II.—DE LOS CURSOS

A — De aprendizaje (para aprendices de 14 a 16 años, que trabajen cuatro horas)

ART. 8. — Los establecimientos industriales organizarán cursos para la formación técnica de sus aprendices, lo que podrán hacerlo, también, asociándose o coordinando sus esfuerzos dos o más establecimientos afines, u organizando escuelas por intermedio de las asociaciones patronales que los representen.

ART. 9. — Los planes de estudios de las escuelas que se creen según el artículo anterior, serán sometidos a la aprobación de la Comisión Nacional de Aprendizaje y Orientación Profesional.

Terminados los cursos se otorgarán, en las respectivas escuelas, certificados de competencia en los que consten claramente los estudios cursados, la práctica realizada y la especialidad adquirida por cada alumno, documentos que tendrán que ser visados por la Comisión Nacional de Aprendizaje y Orientación Profesional.

ART. 10. — La Comisión Nacional de Aprendizaje y Orientación Profesional, instalará escuelas profesionales y técnicas de medio turno para aquellos aprendices de catorce a dieciséis años que no asistan a los cursos señalados en el artículo 8 o para complementar los mismos.

Estas escuelas tendrán talleres y laboratorios para completar la preparación práctica de los aprendices, dando un carácter más general a sus estudios, cuando los trabajos de éstos en las fábricas sean demasiado parcelarios o especializados.

B — Complementarios (para menores de 16 a 18 años, que trabajen ocho horas)

ART. 11. — La Dirección General de Aprendizaje y Orientación Profesional instalará cursos complementarios de aprendizaje, que funcionarán fuera de las horas de labor, para los menores que trabajen sin estar sometidos a un régimen organizado de aprendizaje. Estos cursos son obligatorios para los mencionados menores, y el incumplimiento de tal obligación por parte de ellos, podrá ser motivo de caducidad de la autorización exigida por el artículo 2, tercer apartado de este decreto, que se resolverá por la Comisión Nacional de Aprendizaje y Orientación Profesional, previa las comprobaciones del caso.

ART. 12. — Estos cursos comprenderán una tarea semanal de diez horas y se dictarán en las propias fábricas o talleres, y, cuando ello sea posible, en los locales de asociaciones patronales u obreras, o en escuelas dependientes del Consejo Nacional de Educación o del Ministerio de Justicia e Instrucción Pública, previo acuerdo con las autoridades respectivas.

ART. 13. — La duración de estos cursos será de uno, dos o tres años, según el oficio, y al finalizar los mismos, se entregará al alumno una certificación especial.

ART. 14. — Los planes de estudio de los cursos complementarios incluirán:

Cultura general: Nociones de idioma nacional, historia y geografía argentina.

Nociones de tecnología del oficio y dibujo: Comprende los elementos necesarios de matemáticas aplicadas y todos los conocimientos teóricos y técnicos que sirven de fundamento a los distintos procesos del trabajo correspondiente al oficio que se estudia y a los materiales empleados, incluyendo los croquis y los planos por medio de los cuales se ordena o interpreta dicho trabajo.

Nociones de legislación obrera y reglamentos del trabajo; cultura moral y cívica: Comprende la lectura y comentario de la parte pertinente de las leyes obreras y reglamentos de trabajos generales o particulares del oficio, así como los elementos necesarios para contribuir a la formación de la cultura moral y cívica del aprendiz.

ART. 15. — Se organizarán, igualmente, cursos similares para obreros adultos que deseen perfeccionar su cultura general o sus conocimientos técnicos o artesanales, de acuerdo a los requerimientos que se hagan llegar a la Comisión Nacional de Aprendizaje y Orientación Profesional.

C — Preaprendizaje

ART. 16. — En las escuelas de medio turno podrán funcionar cursos de aprendizaje para los alumnos que asistan a las escuelas primarias, desde cuarto grado en adelante. En estas escuelas, además de los conocimientos teóricos indispensables, se enseñará a los alumnos trabajos industriales adecuados a la edad y sexo de los mismos, con el propósito de despertar una vocación hacia el trabajo y descubrir, al mismo tiempo, la orientación y preferencia de los niños hacia un trabajo u oficio determinado.

Estos cursos no son estrictamente profesionales, pues su propósito es un encaminamiento u orientación hacia el trabajo, más que la enseñanza del trabajo mismo. Estos cursos podrán organizarse igualmente en los locales de las escuelas primarias nacionales, provinciales o particulares y establecimientos de asistencia de menores.

III. — ESCUELAS-FÁBRICAS Y COLONIAS-ESCUELAS

ART. 17. — La Comisión Nacional de Aprendizaje y Orientación Profesional podrá instalar por su cuenta o coordinar con ministerios o instituciones, la organización de colonias-escuelas, para resolver el problema de menores inadaptados, deficientes, huérfanos o abandonados, bajo un régimen mixto de enseñanza y producción y con una organización que permita la atención integral: médica, pedagógica, moral y profesional del menor.

Podrá instalar, igualmente, escuelas-fábricas, en las que, en un régimen mixto de enseñanza y producción, se preparen aprendices para aquellas industrias en que se considere necesario.

En estos establecimientos podrán elaborarse, fabricarse o construirse útiles y elementos de construcción para el mantenimiento de los servicios de asistencia social u otros servicios de previsión y para el fomento de industrias nuevas o perfeccionamiento de las existentes.

ART. 18. — La Comisión Nacional de Aprendizaje y Orientación Profesional organizará estos establecimientos, previa consulta con las instituciones especializadas.

IV. — OBLIGACIONES DE LOS PATRONOS, EMPRESAS Y ASOCIACIONES

ART. 19. — Es condición para el reconocimiento de los cursos y escuelas de aprendizaje, a los efectos del cumplimiento de este decreto, cuando ellos fueren organizados por instituciones, empresas, asociaciones o particulares, la previa aprobación de los respectivos planes por la Comisión Nacional de Aprendizaje y Orientación Profesional, quien tendrá jurisdicción sobre los mismos en cuanto al cumplimiento de las estipulaciones emanadas de este decreto.

ART. 20. — En ningún caso podrá admitirse en el trabajo a menores de dieciocho años, cualquiera sea su categoría y preparación, sin el previo cumplimiento de lo estipulado en este decreto, en cuanto a examen médico, inscripción, jornada de trabajo y condiciones del mismo.

V. — DIRECCIÓN Y CONTRALOR DEL APRENDIZAJE Y TRABAJO DE LOS MENORES

ART. 21. — Créase la Comisión Nacional de Aprendizaje y Orientación Profesional, con carácter autárquico y cuyas relaciones con el Poder Ejecutivo nacional se establecerán por intermedio de la Secretaría de Trabajo y Previsión, Comisión que intervendrá en todo lo relacionado con la aplicación y cumplimiento de este decreto y estudiará y propondrá las medidas que representen iniciativas y modificaciones al régimen establecido en el mismo.

Para el cumplimiento de sus fines, la Comisión Nacional de Aprendizaje y Orientación Profesional, podrá dirigirse directamente a cualquier autoridad nacional o provincial, recabando las informaciones que considere necesarias o la colaboración en caso de ser ésta conveniente.

Comisión Nacional de Aprendizaje y Orientación Profesional

ART. 22. — Créase la Dirección General de Aprendizaje y Orientación Profesional, bajo la dependencia de la Comisión Nacional de Aprendizaje y Orientación Profesional, la que tendrá a su cargo la dirección, inspección y contralor de todos los servicios establecidos por este decreto y será ejercida por un funcionario con el título de director general de Aprendizaje y Orientación Profesional, designado por el Poder Ejecutivo Nacional.

ART. 23. — La Comisión Nacional de Aprendizaje y Orientación Profesional estará integrada de la siguiente manera:

Presidente: secretario de Trabajo y Previsión, o el funcionario que éste designe. Vicepresidente: secretario de Industria y Comercio, o el funcionario que éste designe. Vocales: un representante del Ministerio de Justicia e Instrucción Pública; un representante de la Secretaría de Industria y Comercio; el director general de Aprendizaje y Orientación Profesional; un representante de los organismos patronales y un representante de los organismos obreros.

Dicha comisión será nombrada por el Poder Ejecutivo Nacional y los cargos en la misma serán desempeñados ad honorem por todos sus miembros y constituyen una carga pública.

ART. 24. — La Comisión Nacional de Aprendizaje y Orientación Profesional propondrá al Poder Ejecutivo Nacional la reglamentación de este decreto, previo estudio que realizará consultando con la Dirección General de Aprendizaje y con los organismos patronales y obreros interesados, para contemplar las necesidades particulares de todas las industrias existentes o que se instalaran en adelante.

ART. 25. — La Comisión Nacional de Aprendizaje y Orientación Profesional elevará anualmente por conducto de la Secretaría de Trabajo y Previsión, a consideración del Poder Ejecutivo Nacional, el proyecto de presupuesto de gastos y cálculo de recursos, el que será sometido, con intervención del departamento de Hacienda, al Honorable Congreso de la Nación, con el presupuesto de la administración general y de las reparticiones autárquicas.

Dicho presupuesto deberá comprender las previsiones para el cumplimiento de todas las disposiciones del decreto 14.538. Los gastos anuales no podrán exceder del 80 % de los recursos efectivos a cuyo efecto la Comisión Nacional de Aprendizaje y Orientación Profesional adoptará las medidas que correspondan para regular en cada ejercicio los gastos conforme a las recaudaciones reales.

CONDICIONES DE TRABAJO DE LOS MENORES

A — Duración de la jornada de trabajo

ART. 26. — Los menores de 14 a 16 años de edad, ya sean aprendices o ayudantes obreros, no podrán trabajar más de 4 horas diarias o 24 semanales.

ART. 27. — Los aprendices de 14 a 16 años de edad deben concurrir, en el turno que les quede libre, a los cursos teóricos y a las clases de dibujo o de laboratorios, y aun realizar trabajos prácticos de taller estrictamente metodizados, quedando terminantemente prohibido en dicho turno toda ocupación de los mismos en tareas o trabajos que no sean de carácter formativo o no correspondan a la enseñanza y al aprendizaje.

ART. 28. — Los menores ayudantes obreros de menos de 16 años que no tengan la escuela primaria completa aprobada, tienen la obligación de concurrir en el turno que les queda libre, a una escuela primaria; los que tengan el

6º grado aprobado, deben concurrir obligatoriamente a una escuela profesional complementaria.

ART. 29. — Los mayores de 16 años, cualquiera sea su categoría, aprendiz, ayudante obrero o menor instruido, podrán trabajar 8 horas diarias o 48 semanales en las condiciones que se reglamenten previo estudio de la Comisión Nacional de Aprendizaje y Orientación Profesional, a base de consultas con las comisiones paritarias correspondientes. Cuando se trate de menores, que no hubieran terminado su curso de aprendizaje, los cursos teóricos y de dibujo o de laboratorio que correspondan, se completarán en la forma que establezca la reglamentación respectiva.

ART. 30. — La Comisión Nacional de Aprendizaje y Orientación Profesional procederá a estudiar, por medio de las comisiones paritarias, asesoradas por médicos especialistas de la Dirección Nacional de Salud Pública y Asistencia Social, las industrias o trabajos que se consideran “pesados” o “fatigantes”, así como aquéllos de carácter antihigiénico, a fin de determinar las excepciones a la jornada de ocho horas autorizada para los menores de dieciséis a dieciocho años de edad.

ART. 31. — Queda terminantemente prohibida la ocupación de menores de 18 años después de las 20 horas, y antes de las 6 ó de las 7, según se trate del período comprendido entre el 1º de octubre y el 30 de abril o del comprendido entre el 1º de mayo y el 30 de septiembre, respectivamente.

ART. 32. — Queda autorizada la Secretaría de Trabajo y Previsión para establecer regímenes de salarios con sujeción a los cuales se retribuirá el trabajo de los aprendices, de acuerdo con las siguientes bases:

- a) Determinación de un salario mínimo inicial, de ingreso;
- b) Escala progresiva en relación con los salarios percibidos por los obreros adultos de la misma industria, oficio y categoría en que trabaje el aprendiz;
- c) Fijación de salarios iguales a los del obrero adulto, cuando el trabajo del aprendiz fuese también igual en calidad y cantidad.

B. — *Registro de menores*

ART. 33. — En la Comisión Nacional de Aprendizaje y Orientación Profesional se llevarán registros en los que se anotarán separadamente los menores que trabajen, según categoría.

C. — *Contrato de aprendizaje*

ART. 34. — La Comisión Nacional de Aprendizaje y Orientación Profesional estudiará, previa consulta con los organismos patronales y obreros, la posibilidad de implantar un régimen de contrato que fije las obligaciones de empleadores y aprendices, para asegurar el logro de los fines perseguidos al establecer la organización del aprendizaje.

VIII. — CONDICIONES PARA LA ADMISIÓN AL TRABAJO

A. — *Examen médico*

ART. 35. — La Comisión Nacional de Aprendizaje y Orientación Profesional coordinará con la Dirección Nacional de Salud Pública y Asistencia Social, el examen médico de todos los menores que soliciten permiso de trabajo, así como la revisión periódica de los que trabajen, dependiendo de ese examen la concesión del permiso. Tanto en oportunidad de aquel examen médico como en la de la revisión periódica, se tendrán en cuenta las condiciones físicas del menor en relación con la naturaleza, modalidades y características de las tareas a que vaya a dedicarse, como también las de higiene y seguridad del lugar en que ha de desempeñarlas y las de los instrumentos de trabajo que deba utilizar.

ART. 36. — Se coordinará, igualmente, una acción tendiente a organizar el tratamiento de aquellos menores que tengan fallas o deficiencias que puedan ser curadas o corregidas, así como para la implantación de establecimientos, escuelas o cursos de readaptación y reeducación para los menores que los necesiten.

ART. 37. — Cuando estén organizados los servicios de orientación profesional, los menores que soliciten permiso de trabajo o de aprendizaje, serán sometidos también a un examen psicotécnico.

B. — *Instituto de psicotecnia y orientación profesional*

ART. 38. — Créase anexo a la Dirección General de Aprendizaje y Orientación Profesional y bajo su dependencia, un Instituto de Psicotecnia y Orientación Profesional, con las siguientes funciones:

- a) La revisión de los menores desde el punto de vista psicofísico y psicotécnico, como complemento de la revisión médica realizada por los organismos pertinentes de la Dirección Nacional de Salud Pública y Asistencia Social;
- b) El estudio de las condiciones físicas y psicofísicas que se requieren para el desempeño de los distintos oficios;
- c) La organización de la campaña de propaganda de orientación profesional en todo el país;
- d) La organización de una estadística del aprendizaje y de las escuelas o cursos profesionales y técnicos existentes en el país así como de los egresados de los mismos;
- e) La organización de una biblioteca y fichero de obras y asuntos relacionados con el aprendizaje, los cursos y escuelas de enseñanza técnica, la legislación del aprendizaje y del trabajo de los menores y las enfermedades profesionales.

ART. 39. — La Dirección General de Aprendizaje y Orientación Profesional, organizará filiales del Instituto de Psicotecnia y Orientación Profesional en las ciudades del interior del país, pudiendo convenir con autoridades, ins-

tituciones y aun empresas que tengan ya organizados esos servicios, la coordinación necesaria a fin de que los exámenes psicotécnicos puedan ser implantados de inmediato.

VIII. — CONDICIONES DE HIGIENE Y SEGURIDAD

ART. 40. — Rigen para el aprendizaje y el trabajo de los menores, todas las medidas y resoluciones relacionadas con la higiene, prevención y defensa vigentes, sin perjuicio de todas aquellas otras de carácter especial derivadas de la edad o inexperiencia de los trabajadores menores de 18 años. La Dirección General de Aprendizaje y Orientación Profesional, difundirá las instrucciones, cartillas, láminas y películas que tengan por finalidad mostrar los modos y sistemas más correctos de trabajo y de organización y que señalen y destaquen aquéllos que se consideran incorrectos o peligrosos.

IX. — RÉGIMEN FINANCIERO

ART. 41. — A los efectos del cumplimiento de ese decreto, créase un fondo especial que se denominará “Fondo para aprendizaje”, el que será administrado directamente por la Comisión Nacional de Aprendizaje y Orientación Profesional, conforme al presupuesto que se le fije anualmente, según lo dispuesto por el artículo 25 del presente decreto y las disposiciones legales vigentes que rigen la administración y contralor de las entidades autárquicas. Dichos fondos se constituirán con los siguientes recursos:

a) El producido del impuesto creado por el artículo 43 del presente decreto, previo las reducciones que se autoricen para solventar los gastos de contralor de la recaudación a cargo de la Dirección General del Impuesto a los Réditos.

b) Las donaciones y legados de personas, instituciones, entidades o empresas industriales o comerciales;

c) El producto de todas las multas aplicadas por incumplimiento de leyes y reglamentos del trabajo de los menores y por las que se establecen en este decreto, quedando a este efecto modificado, en cuanto se refiere a estas multas, el artículo 23 de la ley 11.672, que fija un destino distinto.

ART. 42. — Los saldos entre los recursos efectivos correspondientes al 80 %, que se autoriza a invertir anualmente en la atención del presupuesto de la Comisión Nacional de Aprendizaje y Orientación Profesional y los gastos reales, podrán ser transferidos al ejercicio siguiente, para incorporarlos como recursos del nuevo presupuesto. Asimismo, podrán ser empleados como recursos de cada ejercicio los mencionados en los incisos b) y c), del artículo 41, debiéndose, en el caso de donaciones y legados, efectuar la afectación de dichos recursos a los fines expresamente dispuestos en los mismos. El excedente del 20 % de la recaudación pasará a constituir un fondo de reserva, que podrá ser empleado en los gastos de fundación e instalación de nuevos establecimientos o instituciones no previstos en el presupuesto ordinario, de acuerdo con el plan que apruebe el Poder Ejecutivo con intervención del Ministerio de Hacienda.

ART. 43. — I. — Establécese en todo el territorio de la Nación, un impuesto denominado “para aprendizaje”, del diez por mil (10 ‰), que se aplicará sobre el total de los sueldos, salarios, jornales y remuneraciones en general por servicios prestados, pagados al personal ocupado en los establecimientos industriales de cualquier índole que éstos sean, con exclusión de los correspondientes al Estado, y sin tener en cuenta la clase de trabajo que aquél realiza.

II. — Se considerarán establecimientos industriales a todos aquellos lugares (fábricas, talleres, usinas, etcétera), donde habitualmente y por medio de procesos o procedimientos de cualquier naturaleza, se transformen o manufacturen mercaderías o productos, cuya forma, aspecto, consistencia, índole o aplicación sea distinta de las de aquéllas que sirvieron de materia prima, mercadería o elementos básicos.

Participan de igual carácter aquellas secciones o partes que existan como accesorias de una explotación comercial o no, donde se realicen o ejecuten actividades señaladas en el párrafo anterior, sin que ello se altere por el destino que el responsable vaya a dar a la mercadería o producto obtenido.

III. — Conceptúase como personal ocupado en los establecimientos industriales, al conjunto de personas que desarrollan funciones o tareas comprendidas en el ciclo económico productivo total, sin tener en cuenta la clase de trabajos que realiza.

Aclárase que tales funciones o tareas comprenden no sólo a las que integran la actividad específica de transformación, obtención, etcétera, sino también a las de carácter directivo, científico, técnico, administrativo, etcétera.

IV. — Son responsables directos del ingreso del impuesto, todas aquellas personas, sociedades o entidades privadas o mixtas, que ocupen en sus establecimientos industriales cinco o más obreros, excluido el dueño o dueños, cuando sean personal e ilimitadamente responsables, sus cónyuges y ascendientes y descendientes directos.

V. — Este impuesto podrá ser reducido al dos por mil (2 ‰), cuando los contribuyentes tengan organizados cursos de aprendizaje para menores de 18 años, propios o en colaboración con otros responsables que contribuyan al sostenimiento de escuelas o cursos de dicha índole, organizados por asociaciones o cámaras gremiales, siempre que tales cursos y escuelas estén aprobados por la Comisión Nacional de Aprendizaje y Orientación Profesional, todo ello de acuerdo con las normas establecidas en este decreto y las que especifique la reglamentación.

VI. — Para que medie la aprobación de los cursos y escuelas de aprendizaje para menores y se les otorgue carácter de tales, a los fines de la reducción del impuesto, será necesario la reunión de las siguientes condiciones:

a) Que la organización y funcionamiento se ajusten a las normas y planes de sus similares, a cargo de la Comisión Nacional de Aprendizaje y Orientación Profesional;

b) Que los presupuestos de sueldos y gastos sean análogos a los vigentes en las escuelas y cursos dependientes de la Comisión Nacional de Aprendizaje y Orientación Profesional.

c) Que el número de alumnos con asistencia obligatoria no sea inferior al de los aprendices ocupados por el establecimiento o establecimientos.¹

ART. 44. — La Comisión Nacional de Aprendizaje y Orientación Profesional, podrá conceder primas y subsidios para contribuir al sostenimiento de cursos de aprendizaje organizados por instituciones gremiales, empresas o particulares, ayuda que podrá consistir en subsidios en efectivo sobre la base de \$ 50 $\frac{m}{n}$ anuales por aprendiz, o costeando maestros o profesores, o proveyendo material de estudio y de investigación.

Esta ayuda se concederá cuando los respectivos cursos hubieran sido previamente aprobados por la Comisión Nacional de Aprendizaje y Orientación Profesional y para aquellos oficios o actividades que necesiten el estímulo del Estado.

ART. 45. — Cuando se trate de cursos de aprendizaje referidos o relacionados con oficios que falten en el país y que se consideren indispensables para el perfeccionamiento de la industria o para la defensa nacional, la contribución de la Comisión Nacional de Aprendizaje y Orientación Profesional podrá tener un alcance mayor.

ART. 46. — Podrá concederse, igualmente, becas en escuelas técnicas del país o del extranjero, a egresados de cursos de aprendizaje o de escuelas técnicas, que hubieran demostrado condiciones de excepción y cuando se trate de perfeccionar oficios o estudios que actualmente no existan o que no hubieran llegado al grado de perfeccionamiento necesario.

ART. 47. — La Dirección General de Impuestos a los Réditos tendrá a su exclusivo cargo la aplicación y percepción del importe del impuesto que establece este decreto, el que regirá desde el 1º de agosto de 1944.

A dichos fines serán de aplicación todas las disposiciones contenidas en la ley 11.683, texto ordenado, y su reglamentación.

El impuesto es adeudado desde el momento de haberse pagado los sueldos, salarios, jornales y, en general, toda remuneración por servicios prestados, según lo dispuesto en el artículo 43. Se percibirá trimestralmente sobre la base de la declaración jurada, en la forma y plazo que fijará la reglamentación.

¹ El art. 43 contenía un inciso VII, derogado por el Decreto 963/46, ratificado por la Ley 12.921.

Dicho inciso era del tenor siguiente:

“VII. — Cuando la suma de la efectiva inversión anual habida directamente o por medio de cuota parte de contribución o sostenimiento, destinada a sueldos y gastos directos de mantenimiento, exclusivamente, sea inferior al duplo del monto resultante de liquidar por dicho período el impuesto al 2 por mil, el importe de la diferencia existente, hasta alcanzar tal límite, deberá hacerse efectivo conjuntamente con el ingreso del impuesto del cuarto trimestre”.

X. — OTROS SERVICIOS

ART. 48. — Se establecerá una bolsa de trabajo para los aprendices y egresados de las escuelas técnicas y prácticas, cuya organización y funcionamiento dispondrá la Comisión Nacional de Aprendizaje y Orientación Profesional.

ART. 49. — Las direcciones de las escuelas técnicas y prácticas de la Nación, provincias, municipalidades y particulares, reconocidas o incorporadas, remitirán directamente a la Dirección General de Aprendizaje y Orientación Profesional, del 1º de enero y del 1º al 10 de abril, de cada año, la lista de los egresados de las mismas, estableciendo los estudios cursados, los datos personales de cada uno, inclusive la fecha de nacimiento.

ART. 50. — Las reparticiones técnicas de los distintos ministerios y reparticiones autárquicas, así como las empresas concesionarias de servicios públicos, solicitarán a la bolsa de trabajo establecida en el artículo 48, los obreros especializados y técnicos que necesiten.

ART. 51. — La Dirección General de Aprendizaje y Orientación Profesional organizará una sección tendiente a obtener la organización de centros de recreación, descanso, deportes y vacaciones. Esta sección estimulará, además todo propósito de mejoramiento de las condiciones culturales y artísticas del aprendiz y del menor, así como fomentará la realización de viajes instructivos, excursiones recreativas, colonias de vacaciones, etcétera.

XI. — FOMENTO DEL APRENDIZAJE EN EL INTERIOR DEL PAÍS

ART. 52. — La Comisión Nacional de Aprendizaje y Orientación Profesional, por intermedio de las delegaciones regionales de la Secretaría de Trabajo y Previsión y de los organismos locales, procederá a estudiar las necesidades de las provincias y territorios nacionales, para organizar los cursos de aprendizaje y escuelas de medio turno necesarias para dar cumplimiento al presente decreto, debiendo consultarse para esta organización las necesidades de las industrias locales y las características del trabajo y la producción de cada región.

XII. — COORDINACIÓN CON OTROS MINISTERIOS O INSTITUCIONES PARA LA ORGANIZACIÓN Y FOMENTO DEL APRENDIZAJE

ART. 53. — La Comisión Nacional de Aprendizaje y Orientación Profesional podrá coordinar la obra a realizar para organización, fomento y estímulo del aprendizaje y orientación profesional con los ministerios nacionales, instituciones autárquicas, gobiernos provinciales, municipios y aun con instituciones de carácter privado o que estén dedicadas a estas actividades.

ART. 54. — La Dirección General de Aprendizaje y Orientación Profesional, gestionará de los industriales e instituciones oficiales que tengan talleres, el permiso necesario para que los egresados de las escuelas técnicas y prácticas

del Ministerio de Justicia e Instrucción Pública, puedan realizar períodos de perfeccionamiento práctico en sus respectivos oficios.

XIII. — DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS

ART. 55. — Este decreto entrará en vigencia, en cuanto a las obligaciones de los empleadores, dos meses después de su firma, pero las reparticiones nacionales, instituciones y empresas que tengan actualmente organizados cursos o escuelas de aprendices, tendrán todo el corriente año para la adaptación de sus organizaciones a las disposiciones y normas en él establecidas.

ART. 56. — El Poder Ejecutivo, a propuesta de la Comisión Nacional de Aprendizaje y Orientación Profesional, podrá reducir hasta el 50 % el impuesto del 10 ‰ y en la misma proporción el 2 % establecidos en este decreto, reducción que sólo podrá hacerse en oportunidad de la elevación del presupuesto de la misma al estudiarse el presupuesto general de la Nación y siempre que el total que se calcule recaudar sea suficiente para cubrir los gastos totales de los servicios creados por este decreto y de los que se agreguen en adelante.

ART. 57. — La Comisión Nacional de Aprendizaje y Orientación Profesional podrá autorizar:

a) La inscripción de aprendices mayores de 16 y menores de 18 años en las escuelas de medio turno;

b) El trabajo de los menores de 14 a 16 años hasta un máximo de seis horas diarias o treinta y seis semanales, mientras dure la situación de emergencia para la industria, derivada de la guerra mundial, o no se contara en determinadas zonas con el número suficiente de escuelas de medio turno.

En todos los casos deberá tenerse en cuenta si se satisfacen los propósitos de enseñanza técnica del presente decreto.

ART. 58. — Los ministerios y reparticiones autárquicas deberán dar preferencia, en igualdad de condiciones, para toda designación que requiera el conocimiento de un oficio o habilidad manual, a los egresados de escuelas técnicas y prácticas oficiales, así como a los que posean certificados de aptitud en un oficio, expedidos por un curso o escuela de aprendizaje y visados por la Secretaría de Trabajo y Previsión.

ART. 59. — Este decreto tiene aplicación a las mujeres menores de 18 años en todo lo que se refiere a los requisitos para el permiso de trabajo, así como también en cuanto al aprendizaje y demás servicios en él establecidos.

ART. 60. — Deróganse los artículos del 16 al 18 inclusive, de la ley 11.317, y la totalidad de las prescripciones de los decretos 6289,² 7646³ y 7662⁴ de agosto 24 y septiembre 13 de 1943, respectivamente, manteniéndose en vigencia, pero sólo en cuanto ellos deban tener aplicación al trabajo de mujeres, los artículos 5, 19 y 21 de aquella misma ley y los demás que conciernen al trabajo femenino o al de menores, si en este último caso no se opusieran a lo reglamentado por este decreto.

2.3.4 Su texto se publica *supra*, en nota.

ART. 61.⁵ — *La Comisión Nacional de Aprendizaje y Orientación Profesional proveerá de una libreta de trabajo y aprendizaje a los menores comprendidos en las disposiciones de este decreto, en la que se certificará sobre la identidad del menor, estudios cursados, modalidad de sus empleos y todo otro antecedente cuyo registro considere pertinente incluir dicha Comisión Nacional. A ese efecto, las oficinas públicas, nacionales y provinciales expedirán los instrumentos públicos que fueren necesarios o harán la certificación correspondiente, según el caso.*

En las gestiones administrativas y judiciales que reclame la aplicación del presente decreto, los menores, sus representantes legales y sus causa-habientes quedarán exentos de todo impuesto o tasa.

ART. 62. — Todo patrono o empleador que ocupe a menores en las condiciones que este decreto especifica, está obligado a exigir de ellos la posesión de la libreta a que se refiere el artículo anterior, en la que anotará además, la calidad que reviste la ocupación de acuerdo a una de las tres categorías enumeradas por el artículo 2º de este mismo decreto, y el sueldo o salario que se asignará al menor. Una planilla con todos estos datos será colocada en sitio visible del establecimiento y otra se remitirá por el empleador a la citada Dirección General de Aprendizaje y Orientación Profesional. Está prohibida toda otra anotación en dicha libreta, y especialmente las que, en una u otra forma, pudieron resultar perjudiciales.

XIV. — PENALIDADES

ART. 63. — La Dirección General de Aprendizaje y Orientación Profesional, sus inspectores o las personas debidamente autorizadas a tal fin, están facultadas para requerir todas las informaciones necesarias a su función de contralor a patronos, obreros, directores o encargados de cursos y alumnos; exigir la exhibición de los libros y documentos que consideren indispensables, sea en las fábricas o escuelas; interrogar al personal con toda libertad en cualquier momento y lugar si circunstancias especiales así lo exigieren y para penetrar en los locales de trabajo y escuelas.

Los patronos, empleadores o personas que suministren o dieren con falsedad las informaciones que les fueran requeridas, o de cualquier modo obstruyan la función de los inspectores o personas autorizadas, serán pasibles de las sanciones que prescribe el artículo 64.

ART. 64. — La inobservancia por parte del patrón o entidades, a la obligación de mantener al menor en el aprendizaje en la forma establecida, la ocupación de menores o aprendices en tareas, circunstancias o lugares prohibidos, y en general toda contravención a las disposiciones del presente decreto, hará pasible al patrono o empleador de una multa de \$ 50 $\frac{m}{n}$ a pesos 1.000 $\frac{m}{n}$, la cual se graduará de acuerdo con la importancia de la infracción y antecedentes del infractor.

ART. 65. — En la aplicación de las penalidades que se dejan precedentemente determinadas se procederá con arreglo a lo dispuesto en la ley 11.570,

⁵ Texto según la ley 13.524.

iniciándose la substanciación de las actuaciones sumariales correspondientes sobre la base del acta circunstanciada que levantará la Dirección General de Aprendizaje y Orientación Profesional por intermedio de los funcionarios o empleados especialmente autorizados al efecto.

ART. 66. — La recaudación del impuesto que establece el decreto 14.538, a cargo exclusivo de la Dirección General del Impuesto a los Réditos y con antigüedad al 1º de agosto de 1944, se hará efectiva en cuanto al período comprendido entre esa fecha y el 31 de diciembre próximo pasado, en la forma y plazo que fije la reglamentación.

La Dirección General del Impuesto a los Réditos deducirá de la recaudación efectiva del impuesto establecido por el decreto 14.538 el 1 % del ingreso obtenido, a los efectos de lo dispuesto por el artículo 64 de la ley 11.683, texto ordenado, como así también hasta la suma de \$ 300.000 $\frac{m}{n}$ anuales destinada a la percepción y fiscalización del impuesto.

La utilización de los fondos retenidos por la Dirección General del Impuesto a los Réditos, se supeditará al presupuesto que apruebe el Poder Ejecutivo con intervención del Departamento de Hacienda.

ART. 67. — Queda autorizada la Comisión Nacional de Aprendizaje y Orientación Profesional a postergar, excepto en su parte impositiva, la aplicación total o parcial de aquellos artículos del decreto 14.538, cuyo cumplimiento sea difícil en las circunstancias actuales de la industria y mientras duren las causas que las determinen.

ART. 68. — Las disposiciones del decreto 14.538 y sus modificaciones, relacionadas con el trabajo de los menores, con los cursos de aprendizaje y demás obligaciones que tengan relación directa con los mismos, entrarán a regir el 1º de abril de 1945.

ART. 69. — La Comisión Nacional de Aprendizaje y Orientación Profesional propondrá al Poder Ejecutivo, dentro de los 30 días de promulgado el presente decreto, la redacción del texto ordenado del mismo y el 14.538.

4. — SALARIOS PARA EL TRABAJO DE MENORES

Decreto N° 32.412/45

(Dictado el 17 de diciembre de 1945 y ratificado por la Ley 12.921)

ARTÍCULO 1. — Los menores de catorce a dieciocho años de edad, cualquiera sea su sexo, que trabajen en talleres o establecimientos industriales sujetos al régimen del trabajo que establece el decreto 14.538, gozarán de los beneficios que fija el presente decreto.

ART. 2. — Quedan fijados los siguientes salarios mínimos:

Aprendices: Los menores que trabajen en esta categoría percibirán:

a) Durante el primer año de aprendizaje, no menos del treinta por ciento (30 %) de lo que gana el peón en la industria respectiva, en la Capital Federal, provincia o territorio donde trabaja. En ningún caso el salario hora podrá ser menor de diez centavos moneda nacional (\$ 0.10 $\frac{m}{n}$);

b) Durante el segundo año de aprendizaje, no menos del cincuenta por ciento (50 %) de lo que gana el peón en la industria respectiva, en la Capital Federal, provincia o territorio donde trabaja. En ningún caso el salario hora podrá ser inferior a quince centavos moneda nacional (\$ 0.15 $\frac{m}{n}$).

Menor ayudante obrero: Los menores que trabajen en esta categoría percibirán:

a) Los de catorce a dieciséis años, no menos del cincuenta por ciento (50 %) de lo que gana el peón en la industria respectiva, en la Capital Federal, provincia o territorio donde trabaja. En ningún caso el salario hora podrá ser inferior a veinte centavos moneda nacional (\$ 0.20 $\frac{m}{n}$);

b) Los de dieciséis a dieciocho años, no menos del setenta por ciento (70 %) de lo que gana el peón en la industria respectiva, en la Capital Federal, provincia o territorio donde trabaja. En ningún caso el salario hora podrá ser inferior a veinticinco centavos moneda nacional (\$ 0.25 $\frac{m}{n}$).

ART. 3. — Los salarios mínimos fijados por el artículo anterior en ningún caso afectarán los establecidos por contratos o convenios, o los que actualmente perciban los menores, cuando sean superiores a aquéllos.

ART. 4. — Los menores ayudantes obreros, cuyo trabajo se contrate a destajo, no podrán percibir una retribución conjunta e inferior a los mínimos que establece el artículo 2º del presente decreto.

ART. 5. — Sobre el salario asignado a los aprendices no podrán efectuarse deducciones por ningún concepto, salvo lo dispuesto por el artículo 7º del presente decreto.

ART. 6. — Dentro de los treinta días de haber iniciado el segundo año de aprendizaje, los menores gestionarán por intermedio de la Dirección General de Aprendizaje y Orientación Profesional, la obtención de una libreta de ahorro de la Caja Nacional, la cual será custodiada por el empleador, mientras el menor trabaja a sus órdenes, debiendo ser devuelta a los padres o tutores al dejar de pertenecer a la firma.

ART. 7. — El empleador deberá depositar en la cuenta de cada menor el diez por ciento (10 %) del salario que le corresponda, dentro de los tres días subsiguientes al del pago del mismo, importe que será deducido de esta suma. En caso de que el menor no hubiera dado cumplimiento a lo dispuesto en el artículo anterior, el empleador deberá retener el importe que corresponda depositar, comunicando de inmediato dicha circunstancia a la Dirección General de Aprendizaje y Orientación Profesional. El empleador que infrinja lo prescrito precedentemente será pasible de una multa de veinte a cien pesos moneda nacional (\$ 20 a \$ 100 $\frac{m}{n}$).

ART. 8. — El empleador deberá poder justificar en todo momento, ante el menor o ante los inspectores de la Secretaría de Trabajo y Previsión, el cumplimiento de lo dispuesto por el artículo anterior.

ART. 9. — Los menores de catorce a dieciocho años de edad, cualquiera sea su categoría, gozarán de los beneficios del decreto 1740/45, sobre vacaciones pagas. La duración de las vacaciones no será inferior a quince días. El menor no podrá, durante el transcurso de las mismas, efectuar trabajos para sí o para otros, que contraríen la finalidad del descanso. El incumplimiento de lo establecido en el párrafo precedente, determinará que el menor pierda todo derecho a la remuneración, cuyo importe deberá el empleador depositar en la cuenta de la Comisión Nacional de Aprendizaje y Orientación Profesional.

ART. 10. — Son autoridades de aplicación del presente decreto, la Secretaría de Trabajo y Previsión y sus delegaciones regionales.

ART. 11. — Las infracciones al presente decreto serán reprimidas de acuerdo a lo determinado por el decreto 21.877 del 16 de agosto de 1944.

ART. 12. — Las disposiciones del presente decreto son de orden público y la renuncia a sus beneficios no exonera de ninguna de las obligaciones y penalidades que éste sanciona.

ART. 13. — Quedan derogadas todas las disposiciones que se opongan al presente decreto, que será refrendado por el señor ministro del Interior y el señor secretario de Trabajo y Previsión.

PARTE VI

REGLAMENTACIONES PROFESIONALES



1. — *Empleados y obreros del comercio (ley 11.729).*
2. — *Estatuto de los viajantes de comercio (ley 12.651).*
3. — *Estatuto de los bancarios (ley 12.637).*
4. — *Empleados de compañías de seguro, capitalización y ahorro (decreto-ley 12.366/45).*
5. — *De los trabajadores a domicilio (ley 12.713).*
6. — *Estatuto del periodista profesional (ley 12.908).*
7. — *Estatuto del personal administrativo de empresas periodísticas (decreto-ley 13.839/46).*
8. — *Personal docente en establecimientos privados de enseñanza (ley 13.047)*
9. — *Estatuto de profesionales permanentes en hospitales, clínicas, etc. (decreto-ley 22.212/45).*
10. — *Estatuto del personal aeronáutico (decreto-ley 16.130/46).*
11. — *Estatuto del personal radiocablegráfico (decreto-ley 14.954/46).*
12. — *Hoteles, restaurantes y bares (decreto-ley 4148/46).*
13. — *Estatuto de los encargados de casas de renta y de propiedad horizontal (ley 12.981).*
14. — *Estatuto de los chóferes particulares (ley 12.867).*
15. — *Estatuto del peón de campo (decreto-ley 28.169/44).*
16. — *Estatuto del tambero mediero (decreto-ley 3750/46).*
17. — *Conchabo de braceros en tareas rurales (ley 12.789).*

1. — EMPLEADOS Y OBREROS DEL COMERCIO

Ley N° 11.729 *

(Sancionada el 23 de setiembre de 1933, promulgada el 21 de setiembre de 1934 y publicada el 25 de setiembre de 1934)

ARTÍCULO 1. — Modifícanse los arts. 154, 155, 156, 157, 158, 159 y 160 del Código de Comercio, en la siguiente forma ^{1 2 3}:

* La sanción de la ley 11.729, se efectuó el 23 de setiembre de 1933. En esta oportunidad formaba parte del sistema de reformas, un art. 3° del siguiente tenor:

“Art. 3° — Las disposiciones de esta ley se declaran de orden público y se aplicarán a los casos de despido ocurridos desde el 1° de agosto de 1932”.

Esta cláusula fué observada por el Poder Ejecutivo, el 2 de octubre de 1933 por cuanto atribuía a la ley un efecto retroactivo, y en 18 de setiembre de 1934, el Congreso comunicó al Poder Ejecutivo que se había resuelto no insistir en la sanción anterior del art. 3°, por lo que se promulgó el resto del articulado el 21 de setiembre y se publicó el 25 del mismo mes y año.

Ella rige, pues, en la Capital de la República, según el art. 2° del C. Civil, desde el 26 de setiembre de 1934 (V. Anastasi, “*Observaciones y consultas*”, p. 23 y sigtes). En la provincia de Buenos Aires, entró a regir el 3 de octubre de 1934. (La Ley, t. 15 p. 846.)

¹ He aquí algunas reglas de carácter general, acerca de los límites de aplicabilidad de la ley 11.729: *Contrato de trabajo*. — En primer lugar, y dada la ubicación de sus normas, ellas no son aplicables sino en el caso de existir un *contrato* de trabajo y acaso una “*relación*” de trabajo, pero con un empleador *comerciante*. Las actividades civiles quedan pues fuera del sistema, gobernadas por las normas comunes del Derecho. Anastasi ya ha hecho notar, que “la legislación italiana es más amplia que la nuestra. Aquella se refiere al empleo privado en general; la nuestra sólo comprende los empleos privados *mercantiles*” (Rev. T. S. y P. S., año I, p. 127). Sin embargo, no puede asegurarse que nuestro sistema legisle exclusivamente sobre el “empleo privado”, ya que se refiere también a los obreros. De todos modos, la ley 11.729 alude siempre a formas o variedades del contrato de trabajo, con exclusión de otras, como p. ej., la locación de obra, la sociedad, etc. La nota “*subordinación*” que identifica al contrato de trabajo o de locación de servicios, ha de ser pues, el elemento que nos permitirá decidir si es o no aplicable el sistema.

En muchas hipótesis ocurre que, además de un contrato de trabajo (relación de subordinación), las relaciones del empleo mercantil incluyen funciones deliberativas (mandato), exista o no representación; tal es el caso típico del factor, y el muy frecuente de los dependientes, todos ellos incluidos en nuestro sistema.

Actividades terrestres y marítimas. — La ubicación de los artículos reformados por la ley 11.729 (Libro I, Título IV del C. de Comercio) indican con claridad que sus normas no son aplicables a las relaciones de trabajo que se vinculan directamente con la navegación marítima, continuando, pues, en vigor, las normas especiales contenidas en el libro III del Código Mercantil, en lo referente a despidos, indemnizaciones, etc., de la gente de mar. Cabe, sin embargo, recordar que existe en el C. de Comercio una norma que hace extensivas las disposiciones del Derecho terrestre a ciertas clases de transportes realizados por agua: “Art. 206. Las disposiciones de este título, son aplicables a los transportes efectuados por medio de barcas, lanchas, falúas, balleneras, canoas y otras pequeñas embarcaciones de semejanse naturaleza”.

ART. 154. — Los empleados de comercio ⁴ —factores,⁵ dependientes,⁶ viajantes,⁷ encargados⁸ u obreros⁹ que realicen tareas inherentes al comercio— son responsables ante sus principales de cualquier daño que causen a sus intereses por dolo o culpa¹⁰ en el ejercicio de sus funciones.

² *Beneficios acordados por otras leyes.* — Originariamente, la jurisprudencia entendió que la aplicación de la ley mercantil no impide que el empleado despedido recurra a la caja de jubilaciones en procura de los beneficios que puedan corresponderle. Así, la Sala III de apelación de la justicia de paz letrada de la Capital, entendió que “Las leyes 11.110 y 11.729 contemplan y amparan situaciones diferentes, y en su concepción y finalidad responden a objetivos diversos, de suerte que entre ellas no existe colisión o choque que evite su recíproca aplicación... La jubilación por invalidez no obsta al derecho del obrero a reclamar el amparo de la ley 11.729”. (La Ley, t. 4, p. 671). A su vez, la sala IV había sentenciado que “las leyes de jubilaciones y pensiones de los empleados ferroviarios rigen las obligaciones de los afiliados con la caja respectiva, pero no aquéllas que derivan del cumplimiento del contrato celebrado entre empleado y empleador y que se encuadra en la ley 11.729”. En nota puesta a esta sentencia, el profesor Anastasi había dicho: “Nos parecen correctas desde todo punto de vista” (v. op. cit.).

Pero tiempo después, la Corte Sup. de la Nación, dispuso que “cuando el empleado ferroviario declarado cesante ha obtenido su jubilación, no puede pretender acumular a ese beneficio las indemnizaciones que acuerda la ley 11.729, en virtud de la prohibición contenida en el art. 44 de la ley 10.650, de estricta aplicación al caso”, (La Ley, t. 7, p. 1122). Este caso, sentenciado el 10 de setiembre de 1937, se basa en la misma cláusula que fundamentó el caso del empleado Martinelli y que motivó la reforma de la ley 9.688. (V. art. 13 bis.)

Además la Corte había resuelto que los empleados y obreros afiliados a la caja de jubilaciones de la ley 11.110, no tenían derecho a gozar del período anual de vacaciones previsto en la ley 11.729 (C. S. nac. 11 oct. 1941, Rev. D. del T., año II, p. 215; íd., 11 mayo 1942, Rev. D. del T., año II, p. 218); se observa aquí que no puede alegarse la existencia de una “acumulación de beneficios”, ya que nada tiene que ver el régimen de retiros que prevee la ley 11.110, con el descanso a que alude la ley mercantil. (V. nuestro monografía “Acumulación de beneficios acordados por las leyes de jubilaciones y despido” (Rev. D. del T., año I, N° 7, p. 316). Según esta doctrina, resulta verdaderamente problemática la aplicación de los institutos de la ley 11.729, en los casos en que existiera un estatuto específico para una determinada actividad, tal, p. ej., el estatuto de los empleados de bancos particulares (v. infra, la ley N° 12.637). Pero la Corte Suprema ha concluido por decidir, igualmente, que “en el estado actual de la legislación, es indudable que no existe incompatibilidad entre los beneficios de la ley 11.729 y los previstos por las leyes de jubilaciones y pensiones” (C. S. nac. 24 marzo 1947, Rev. D. del T., 1947, p. 176; íd. 17 set. 1947, op. cit., 1948, p. 61).

³ “El legislador argentino, siguiendo el ritmo universal de la justicia, ha creído que el patrón, aun sin dolo y sin culpa, debe indemnizar al obrero accidentado o víctima de una enfermedad profesional; ha creído y resuelto que las mujeres y los niños sólo en cierta medida y condiciones pueden trabajar; ha resuelto que solamente en ciertos días de la semana puede el industrial y el comerciante hacer trabajar a sus obreros y dependientes; que el patrón no puede despedir a su dependiente sin justa causa —cualquiera que sean los términos del contrato de trabajo—, sin indemnizarlo prudencialmente. Y sea el principio del riesgo profesional, de la solidaridad social, de la justa carga al empresario o patrón de reparar, no sólo el instrumental técnico sino también el instrumental humano o, por fin, de la fraternidad humana, que inspira la doctrina social de la Iglesia, en las conocidas Encíclicas Papales; el hecho es que la acción del Estado se ejerce, no como un poder de imposición fiscal, sino como un regulador, en beneficio de la higiene y de la salud social, de las relaciones entre empleador y empleado. ¿Qué diferencia existe entre el descanso pago de medio día del sábado hasta el lunes y los pocos días de vacaciones anuales?” (C. S. nac., 20 jul. 1938, La Ley, t. 11, p. 314).

“No contraría el derecho de contratar ni importa una violación del derecho de propiedad, la obligación de los patrones de indemnizar al obrero, en determinadas ocasiones, en virtud del contrato de empleo” (S. C. Buenos Aires, 22 oct. 1937, La Ley, t. 8, p. 404). “La ley de reformas a los arts. 157 a 160 del C. de Comercio no viola la Constitución Nacional en su art. 14, porque los derechos consagrados por dicho artículos no son absolutos sino que se subordinan a las leyes que reglamentan su ejercicio” (C. Com. cap., 7 ab. 1937, G. de P., t. 13, p. 213).

⁴ a) En los casos particulares que se sometieron a su juzgamiento, los tribunales han decidido que se encuentran comprendidos en la ley que anotamos: los empleados y obre-

ros de carnicerías (C. com. cap., 7 ab. 1937, J. A., t. 58, p. 217; *id.*, C. ap. Azul, 19 jul. 1935, G. J., t. 8, p. 43); el cobrador que percibe sueldo, aunque trabaje para otras casas, si este hecho es conocido por el principal (C. Paz cap., sala IV, 27 feb. 1939, G. de P., t. 25, p. 210); el personal de empresas de pompas fúnebres (C. Paz cap., sala II, G. de P., t. 2, p. 18); los chauffeurs repartidores de una casa de comercio (just. p. cap., 1ª inst., G. de P., t. 3, p. 75); los despachantes de aduana (C. de Paz cap., sala III, 31 jul. 1936, G. de P., t. 9, p. 111); el artista dibujante de una casa de negocio (C. com. cap., 13 set. 1937, La Ley, t. 8, p. 25); los obreros electricistas (C. Paz cap., sala IV, 4 mar. 1938, La Ley, t. 10, p. 673); las empresas de construcción de obras (C. Paz cap., sala II, 23 mar. 1938, G. de P., t. 20, p. 195; C. ap. Rosario, sala III, 29 dic. 1939, La Ley, t. 17, p. 142); los empleados y obreros de empresas periódicas (C. Paz cap., sala III, 5 mayo 1936, La Ley, t. 2, p. 386; *id.*, sala IV, 29 mar. 1937, G. de J., t. 16, p. 167); los colaboradores de una empresa editorial, retribuidos quincenalmente (C. Paz cap., sala I, 3 mayo 1939, G. de P., t. 26, p. 240); el traductor a sueldo de una empresa noticiosa internacional (C. Paz cap., sala III, 29 dic. 1936, La Ley, t. 5, p. 334); el fotógrafo de un diario (C. com. cap., 18 mar. 1939, G. de P., t. 25, p. 238); las empresas de espectáculos teatrales (C. Paz cap., sala I, 19 ag. 1937, La Ley, t. 7, p. 926; *id.*, sala IV 29 set. 1937, G. de P., t. 16, p. 200; C. Civ. 2ª cap., G. del F., t. 96, p. 195); el acomodador de un teatro (G. Paz cap., sala IV, 29 set. 1937, G. de P., t. 16, p. 200); los empleados de un circo (C. Paz cap., sala I, 31 mar. 1938, G. de P., t. 23, p. 381); el personal de un cinematógrafo (C. Paz cap., sala II, G. de P., t. 2, p. 135); el personal de farmacias (C. Paz cap., sala IV, G. de P., t. 4, p. 135); “el director de una orquesta formada por un conjunto de personas que se asociaron ocasionalmente para prestar servicios de esta índole, que además de su posición de director revestía el de empleado del demandado, toda vez que obedecía sus órdenes y se ceñía a horario y reglas dictadas por éste” (C. Paz cap., sala IV, 23 feb. 1940, La Ley, t. 18, p. 832); los músicos que prestan servicios en un café y bar, ya que esta locación tiene por fin aumentar el lucro de una actividad mercantil (C. Paz cap., sala IV, 13 set. 1938, G. de P., t. 22, p. 379); los peluqueros (C. Paz cap., sala I, 5 oct. 1938, G. de P., t. 23, p. 76; *id.*, sala III, G. de P., t. 3, p. 78; *id.*, sala IV, 3 ag. 1936, La Ley, t. 14, p. 1006); los empleados de un sanatorio o clínica, si, además de prestar asistencia médica, se suministran remedios, habitación y alimentos a los enfermos (C. Paz cap., sala II, 2 ag. 1939, La Ley, t. 15, p. 793; *id.*, sala III, 16 oct. 1939, G. de P., t. 30, p. 129; *id.*, sala IV, 22 mar. 1939, G. de P., t. 14, p. 743); los serenos de establecimientos comerciales (S. C. Bs. Aires, 29 ab. 1938, La Ley, t. 10, p. 505); los empleados de empresas concesionarias de servicios públicos, si éstas son comerciales (C. Paz cap., sala III, 7 oct. 1936, La Ley, t. 4, p. 671; C. 2ª ap. La Plata, 15 ab. 1936, J. A., t. 54, p. 294; C. Paz cap., sala IV, 19 ag. 1936, G. de P., t. 9, p. 181); el personal de las empresas de tranvías (C. Paz cap., sala III, 30 dic. 1936, La Ley, t. 5, p. 484; *id.*, sala I, 10 dic. 1937, La Ley, t. 9, p. 20); “los establecimientos comerciales dedicados al lavado y planchado de ropas” (C. Paz cap., en pleno, 30 jun. 1941, Rev. D. del T., año I, nº 4, p. 171, con nota).

b) *Exclusiones.*—Sin perjuicio de las exclusiones que resultan a tenor de interpretaciones que damos noticia en otras notas, en casos especiales ha sido resuelto por los tribunales que no se encuentran amparados en la ley 11.729: los empleados de quien se dedica a la administración de propiedades inmuebles (C. Paz cap., sala III, 24 mar. 1938, La Ley, t. 10, p. 1009; *id.*, sala IV, 30 mar. 1938, G. de P., t. 21, p. 7); los empleados del Banco de la Nación (C. Fed. cap., 14 dic. 1938, La Ley, t. 12, p. 1109; *id.*, C. Fed. Mendoza, 12 mayo 1937, J. A., t. 59, p. 412); los empleados del Banco de la prov. de Buenos Aires (C. S. nac., 16 set. 1938, La Ley, t. 12, p. 56; *id.*, C. Com. cap., 22 ab. 1938, La Ley, t. 10, p. 390); los empleados del Banco Hipotecario Nacional (Just. Paz cap., 1ª inst., 6 dic. 1937, G. de P., t. 17, p. 128); el personal de empresas de limpieza de cloacas (Just. Paz cap., 1ª inst., 3 mar. 1936, La Ley, t. 1, p. 680); los “comisionistas” en sentido estricto (C. Com. cap., 10 feb. 1937, J. A., t. 57, p. 500; C. Paz cap., sala III, 30 jun. 1938, G. de P., t. 21, p. 160; *id.*, sala IV, 10 ag. 1936; G. de P., t. 10, p. 165); el personal de oficinas o empresas que se dedican a la especulación de bienes inmuebles (C. Paz cap., sala III, 16 ab. 1936, J. A., t. 58, p. 288; *id.*, sala IV, 27 jul. 1936, G. de P., t. 9, p. 97); la gente de mar, por tener su estatuto propio en el libro III del C. de Comercio (C. Com. cap., 20 jul. 1938, La Ley, t. 11, p. 373; C. Paz cap., sala III, 11 jul. 1938, La Ley, t. 11, p. 471; *id.*, sala IV, 6 set. 1939, G. de P., t. 30, p. 9); los establecimientos rurales (C. Paz cap., sala III, 24 mar. 1938, G. de P., t. 20, p. 182; *id.*, sala IV, 6 dic. 1937, G. de P., t. 19, p. 210); sin embargo, la misma sala IV ha declarado que “si la industria agrícola se convierte en manufacturera, cuando el fruto originario deja de ser lo principal para convertirse en accesorio del producto elaborado, no puede negarse que se trata de empresa de fábrica, de carácter comercial; (19 ab. 1937, La Ley, t. 6, p. 294); las institutrices, encargadas de la enseñanza y cuidado de los niños en

casas particulares ya que se trata de una relación meramente civil (C. Paz cap., sala III, 25 jul. 1938, G. de P., t. 22, p. 2); los servicios prestados en el ejercicio de una profesión liberal, aunque lo sean en beneficio de un comerciante (C. Civ. 2ª cap., 25 jul. 1934, La Ley, t. 5, p. 536); la Cámara Comercial admite, no obstante, que puede darse el caso de una relación de trabajo subordinado, y en tal hipótesis serían aplicables las normas de la ley 11.729 (C. Com. cap., 16 set. 1939, G. de P., t. 31, p. 71); los obreros ferroviarios (C. S. nac., 27 mayo 1938, La Ley, t. 10, p. 870. En contra: C. Com. cap., 5 ab. 1937, J. A., t. 58, p. 197); el personal de una sociedad cooperativa, por no tratarse de una institución comercial (C. Paz cap., sala III, 21 set. 1937, G. de P., t. 20, p. 53); el personal de las dependencias del Estado, como los Ferrocarriles del Estado y Y. P. Fiscales (C. Fed. cap., G. de P., t. 32, p. 115); el servicio doméstico (C. Paz cap., sala I, G. de P., t. 33, p. 111).

c) *Empleados y obreros permanentes*.—Casi todos los tribunales distinguen entre empleados *permanentes* y *ocasionales*. Después de pronunciarse sobre este punto soluciones contradictorias, la Cámara de Paz letrada de la Capital en pleno, resolvió en 30 de abril de 1938, “que la ley 11.729 sólo es aplicable a los empleados y obreros que se encuentran vinculados en forma permanente a las actividades de su principal, y esta condición no se adquiere por el simple transcurso de tres meses de antigüedad en el empleo, sino que para determinarla es necesario, además, atender a las particularidades de cada caso, teniendo en cuenta las características del comercio de que se trate, la naturaleza de la labor desarrollada y vinculación jurídica que liga a las partes” (La Ley, t. 10, p. 533).

De criterio semejante participa la Suprema Corte de Buenos Aires, habiendo juzgado (19 nov. 1947) que la ley 11.729 supone un empleo *estable* entre patrón y dependiente, pues, es, teniendo en cuenta esa permanencia en la relación contractual, como prevé y regla tanto las licencias por enfermedad o por servicio militar y el descanso anual del empleado, cuanto las indemnizaciones por antigüedad o falta de preaviso (Rev. D. del T., 1948, p. 62).

d) *Tareas continuas y discontinuas*.—Como consecuencia sino inmediata, por lo menos mediata de la distinción anterior hecha por la Justicia de Paz letrada de la Capital, entre empleados y obreros permanentes y ocasionales, aparece esta nueva división de las tareas que ejecuta el trabajador: tareas continuas y discontinuas. Esta distinción aparece con gran claridad en fallo de sala IV de la Cám. de Paz, del 11 jul. 1938, donde se expresó que “a los efectos de establecer el carácter permanente de un empleo, es necesario distinguir entre un trabajo esporádico, transitorio u ocasional, y una tarea periódica y regular aunque no permanente y continua: el primero es un hecho sin vinculación ostensible con el giro del negocio (antecedentes y consiguientes); la segunda, en cambio, comporta un hecho previsible para el principal, vinculado, muchas veces, a la esencia de su comercio. En el primer caso, el empleado es transitorio; en el segundo, puede ser permanente” (G. de P., t. 21, p. 51).

Conforme con esta doctrina, la sala I decide en 13 de octubre de 1939, que “El obrero (repartidor de hielo) que presta servicios en forma accidental, pero repetida y regularmente en determinados meses del año, de acuerdo con las necesidades y alternativas del comercio de su principal, está comprendido en los beneficios de la ley 11.729, porque es un obrero permanente” (G. de P., t. 30, p. 19; en el mismo sentido: C. Paz capital, sala IV, 11 jul. 1938, La Ley, t. 12, p. 661; íd., sala III, 28 dic. 1938, G. de P., t. 25, p. 102).

Sobre este punto, debe considerarse, sin embargo, lo expuesto supra respecto de los llamados “trabajos de temporada” y las actuales tendencias de la jurisprudencia (V. Parte III, Decreto 33.302, arts. 66 y 67).

⁵ El código mercantil dispone que “se llama factor, la persona a quien un comerciante encarga la administración de sus negocios, o la de un establecimiento particular”, y agrega: “Nadie puede ser factor si no tiene la capacidad legal para ejercer el comercio” (art. 132 C. de Com.). Por su parte, el art. 146, dispone que “sólo tiene el carácter legal de factor para las disposiciones de esta sección, el gerente de un establecimiento comercial o fabril por cuenta ajena, autorizado para administrarlo, dirigirlo, contratar sobre las cosas concernientes a él, con más o menos facultades, según haya tenido por conveniente el propietario”.

El factor es un típico *mandatario*. Su inclusión en el sistema de la ley 11.729, explica claramente, cómo pueden coexistir en una misma función, elementos de diversas figuras contractuales; en el caso: la *deliberación* (nota del mandato) y la *ejecución* (nota de la locación de servicios). Véase sobre este aspecto, lo mencionado en nota 2 de este mismo capítulo.

En el concepto de empleado de comercio debe incluirse también al “habilitado” (ya sea factor, encargado, etc.). Hace muchos años que la jurisprudencia ha resuelto que el

habilitado no es un socio, sino un auxiliar del principal, es decir un empleado. La habilitación no es sino una forma de retribuir el servicio. Frecuentemente, una forma complementaria, ya que el dependiente habilitado, percibe un sueldo, y, periódicamente un tanto de las utilidades de la empresa. Anastasi ha escrito: “es evidente que de acuerdo con el art. 310 del C. de Com., el empleado habilitado no reviste el carácter de socio... No obstante, la precisión del principio —agrega— circunstancias de hecho pueden señalar una zona gris entre el contrato de sociedad y el de trabajo, y el juez se decidirá por uno u otro según las particularidades del caso que se someta a su decisión”. Cita luego la opinión de Houpin et Bosvieux, quienes “demuestran que no constituye contrato de sociedad, sino un contrato de trabajo el convenio por el cual una persona atribuye a un empleado una parte en los beneficios de su casa, sobre todo si *no debe contribuir a las pérdidas*, a menos que resulte de los términos del instrumento o de las circunstancias que las partes han entendido realizar un verdadero contrato de sociedad” (V. Anastasi, Rev. T. S. y P. S., año II, n.º 11, p. 120 *en nota*, y en el mismo sentido: Unsain, “Empleados de Comercio”, p. 89).

6 Según el Diccionario de la Academia, “*dependiente*” es “el que sirve o está subordinado a alguien”. En sentido amplio, todos los colaboradores del principal, desde el factor o gerente hasta el obrero, son, pues, dependientes, puesto que de un modo u otro se encuentran prestando una actividad bajo la dirección y fiscalización del patrono. Sin embargo, al designar expresamente a los distintos auxiliares de la actividad mercantil, la ley se ha referido aquí a todos aquellos otros colaboradores que no son, en sentido estricto, ni factores, ni encargados, ni viajantes, ni obreros. Todo el que mediante la prestación de su actividad profesional, concurre a colaborar con un comerciante en el tráfico y giro de sus negocios, bajo la dirección de éste y a cambio de una remuneración, es un “dependiente” en el sentido de la ley, a menos que pueda encajar en alguna de las otras denominaciones. Así lo ha interpretado la jurisprudencia con acierto.

7 Respecto de los viajantes, véase especialmente el estatuto dictado por el Congreso para esta actividad. Exponemos en el capítulo respectivo, que existen varias clases de “viajantes de comercio” pero que el estatuto —y con mayor razón la ley 11.729— no es aplicable sino a una categoría de los mismos: a los empleados de comercio viajantes, esto es, a los auxiliares dependientes del principal que desarrollan sus actividades fuera del local de la empresa, sea en la misma plaza, sea en plazas distintas (v. ley 12.651 y sus notas).

8 En la actividad mercantil e industrial, “encargado” es el “jefe de sección”, el “capataz”, y aun el “gerente de sucursal” salvo en este último caso, que la amplitud de sus facultades le convierta realmente en un factor”. El encargado puede serlo con respecto a la vigilancia y control que efectúa por delegación del empleador y con referencia a un grupo de trabajadores más o menos numeroso como son los casos mencionados supra; pero también lo es el que tiene a su cuidado las mercaderías, efectos, medios de transporte, instalaciones, etc. del establecimiento; por ej. encargado de depósito.

9 El problema de mayor trascendencia, que mantuvo dividida tanto a la doctrina como a la jurisprudencia del país, es el que se refiere, en esta parte de la ley a la interpretación de la frase “obrerros que realizan tareas *inherentes* al comercio”. Dicho de otro modo: ¿Están comprendidos en el sistema legal, los obreros de la *industria* propiamente dicha? He aquí los dos puntos de vista:

a) Los obreros industriales, no están comprendidos en la ley 11.729. El principal argumento de esta tesis consiste en recordar que, durante los trabajos preparatorios de la ley de reforma, no se aludió concretamente a los trabajadores industriales (S. C. Tucumán, 27 feb. 1936, La Ley, t. 2, p. 833; Sup. Trib. Entre Ríos, 12 set. 1936, La Ley, t. 4, p. 728; S. C. Buenos Aires, 17 nov. 1936, La Ley, t. 4, p. 754; S. C. Salta, 28 set. 1937, La Ley, t. 8, p. 339; C. Civ. 2ª cap., 19 ag. 1938, La Ley, t. 11, p. 738; C. Civ. 1ª cap., 4 ab. 1941, Rev. D. del T., t. 1 p. 330; C. 2ª ap. Civ. y Com. Córdoba, 21 nov. 1941, Rev. D. del T., t. 2, p. 138).

b) Según la segunda interpretación, los obreros industriales se encuentran comprendidos y amparados por la ley. Fundamenta esta tesis, la circunstancia de que el Código de Comercio legisla en forma conjunta para el comercio propiamente dicho, tanto como para la industria, de tal suerte que la industria, es considerada actividad mercantil. Así, la Cámara Comercial de la capital ha podido sostener que “las tareas inherentes al comercio a los efectos de la aplicación de la ley 11.729, comprenden también las referentes a la industria, por cuanto económica y jurídicamente la industria y el comercio están íntimamente vinculados como formas de actividad humana regidos por el mismo instituto legal” (C. Com. cap., 7 ab. 1937, La Ley, t. 6, p. 275; C. Paz cap. en pleno, 10 dic. 1935, La Ley, t. 12, p. 581 *en nota*, etc.).

Es de hacer notar que la Suprema Corte de Buenos Aires, ha cambiado su anterior

ART. 155. — Los accidentes y las enfermedades inculpables¹¹ que interrumpen los servicios del empleado de comercio —factor, dependiente, viajante, encargado u obrero— que trabaja a sueldo, jornal, comisión u otro modo de remuneración sea, en dinero o en especie, alimentos o uso de habitación, no le privarán del derecho a percibir dichas retribuciones¹² hasta tres meses de interrupción si tiene una antigüedad mayor de este último tiempo¹³ * 16.

jurisprudencia, pues a partir del caso Kurt Stumpf c/ Cía. Diadema Argentina resuelto el 1º de julio de 1947, juzga que los obreros industriales están comprendidos en los beneficios de la ley aquí anotada. Rev. D. del T., 1947, p. 329, Diario Jurisprudencia Nº 1304, p. 457).

Constitucionalidad de la inclusión de los obreros de la industria. — La ley 11.729 no es violatoria de la Constitución Nacional en cuanto incluye en sus beneficios a los obreros de la industria, pues la igualdad que consagra el art. 16 constitucional es la que no se establezcan excepciones o privilegios que excluyan a unos de lo que se concede a otros (C. Paz cap., sala I, 15 nov. 1937, G. de P. t., 19, p. 143; id., sala II, 17 feb. 1939, G. de P., t. 25, p. 185; id., sala III, 13 nov. 1936, G. de P., t. 12, p. 24); pues “el hecho de que la jurisprudencia de los diversos tribunales del país haya resuelto en forma contradictoria la inclusión o exclusión del obrero de la industria entre los beneficiarios de la ley 11.729, no vulnera el principio de la igualdad... porque son las leyes o los decretos los que pueden ser repugnantes a la Constitución; pero no las decisiones judiciales” (C. Paz cap., sala II, 17 feb. 1938, G. de P., t. 25, p. 185).

“La cuestión relativa a determinar si los beneficios de la ley 11.729 alcanzan o no a los obreros de la industria es ajena al recurso extraordinario de apelación a la Corte Suprema que autoriza el art. 15 de la ley Nº 48” (C. S. nac., 1 ag. 1938, G. de P., t. 22, p. 180). “Si ha sido resuelta por un tribunal local la cuestión referente a si están comprendidos los obreros de la industria en los beneficios de la ley 11.729, no puede la Corte Suprema revisar esa interpretación” (C. S. nac., 12 feb. 1937, G. del P., t. 12, p. 179; id., 9 ab. 1937, G. de P., t. 14, p. 45).

¹⁰ Acerca de los hechos culposos, aparte lo anotado infra (v. art. 160 A) diremos aquí dos palabras. En una ocasión, con indudable acierto, la Cámara Comercial de la Capital dejó sentado que “la existencia de pérdidas ocasionadas por operaciones realizadas por el empleado, no justifica su despido sin indemnización, si se trata de casos aislados, en tanto existen muchas otras que arrojan ganancias” (25 ag. 1941, Rev. D. del T., t. 2, p. 17).

¹¹ “La enfermedad indemnizable de la ley 11.729 es aquella que no depende ni está incluida en los accidentes del trabajo, es decir cualquier enfermedad común inculpable que no obedezca a una causa ocasionada expreso por el obrero” (C. Paz cap., sala I, 9 nov. 1937, G. de P., t. 20, p. 46; id., sala II, 24 nov. 1939, G. de P., t. 31, p. 103; id., sala III, 9 ab. 1938, G. de P., t. 22, p. 97; C. Com. y Crim. Mendoza, 14 jun. 1938, La Ley, t. 12, p. 541). “En principio debe admitirse que humana y razonablemente todas las enfermedades son inculpables a los efectos de la aplicación del art. 155” (C. Paz cap., sala III, 21 set. 1936, La Ley, t. 5, p. 462); corresponde el pago de la indemnización en el caso de enfermedades específicas, pues ellas “deben tenerse por comunes, es decir inculpables” (C. Paz cap., sala III, 22 jun. 1938, G. de P., t. 25, p. 105). Goza del mismo derecho, el empleado “que interrumpió la prestación de sus servicios por estar enfermo de blenorragia, si el patrón no prueba que la haya adquirido a sabiendas y voluntariamente” (C. Paz cap., sala III, 30 dic. 1936, J. A., t. 56, p. 973). “No procede retribución por enfermedad al empleado que faltó a sus tareas a raíz de un incidente personal cuya inculpabilidad, además, ni siquiera ha probado” (C. Paz cap., sala IV, 26 jun. 1939, G. de P., t. 27, p. 68).

“La ley Nº 11.729, al referirse a la culpa no ha establecido su calificación. No tenía porque hacerlo y en ello concuerda con el concepto que encierra el art. 512 del C. Civil” (C. Paz cap., sala IV, 11 jul. 1928, La Ley, t. 12, p. 115).

¹² “El obrero que se consideró con derecho a la indemnización de la ley 9.688, no puede considerarse injuriado en sus intereses por la falta de cumplimiento del empleador a lo dispuesto por el apart. 1º del art. 155 de la ley 11.729, con respecto a las enfermedades inculpables” (S. C. Bs. As., 19 mayo 1952, R. D. del T., 1953, p. 478). La posibilidad de abonar salarios previstos por la ley 11.729 en caso de reclamarse el amparo de la ley 9.688, fué admitida por fallo plenario de la C. de Ap. del Trabajo de la Capital, en 16 oct. 1952 (op. cit., 1952, p. 679).

¹³ Equivale al despido indemnizable si se produce durante la enfermedad del

La retribución mensual que en estos últimos casos corresponde al empleado, se liquidará de acuerdo con el promedio del último semestre.

El empleado conservará su puesto,¹⁷ y si dentro del año transcurrido después de los plazos de tres y seis meses indicados, el principal lo declarase cesante, éste le pagará la indemnización de despido del art. 157.¹⁸

trabajador (C. Paz cap., sala III, 14 mar. 1938, La Ley, t. 10, p. 150; íd., sala IV, 11 jul. 1938, La Ley, t. 12, p. 115).

¹⁴ "Si lo que interrumpió los servicios del empleado no fué la enfermedad crónica de que padecía con anterioridad a la vigencia de la ley de despido 11.729, sino el proceso posterior a la sanción, no puede alegarse, la inconstitucionalidad de la ley en base a que se aplicaría a hechos anteriores a la fecha en que empezó a regir pues la norma que tal cosa dispone, "es constitucionalmente inobjetable, toda vez que legisla para acontecimientos futuros" (C. S. nac., 9 jun. 1937, J. A., t. 58, p. 695).

¹⁵ "Si bien el silencio del empleado inasistente que no da aviso de su enfermedad al principal constituye una falta, es forzoso reconocer que la magnitud de ésta no es tal que traiga aparejada la pérdida del derecho a la retribución por enfermedad si ésta ha sido probada y menos cuando la ley no establece dicha sanción" (C. Paz cap., sala I, 21 jun. 1938, G. de P., t. 22, p. 129; íd., sala III, 13 set. 1937, J. A., t. 59, p. 1003).

Por la misma razón, la omisión del aviso nunca podría ser una razón legal de despido (C. Paz cap., sala I, 22 ag. 1939, La Ley, t. 15, p. 1181; íd., sala IV, 25 oct. 1939, G. de P., t. 31, p. 26). Sin embargo no es uniforme esta jurisprudencia. En varias decisiones se ha resuelto que, aunque la ley no lo prescriba en forma expresa, corresponde que se dé aviso al patrono (C. Paz cap., sala II, 31 dic. 1936, La Ley, t. 7, p. 489; íd. sala III, 9 dic. 1938, G. de P., t. 24, p. 305); en el mismo sentido, en fallo de la C. de Apelaciones de Rosario (sala III) se resolvió que "la ley 11.729, no condiciona el goce del sueldo durante la interrupción de los servicios del empleado por causa de enfermedad inculpable, a la previa concesión de la licencia por el principal. El empleado u obrero cumple con comunicar su enfermedad y tolerar su comprobación con el patrón" (25 nov. 1938, La Ley, t. 12, p. 892). Pero el aviso no es necesario si el principal ha tenido conocimiento de ella, y pudo efectuar su contralor" (C. Paz cap., sala III, 9 dic. 1938, G. de P., t. 26 p. 381; íd., sala II, 31 dic. 1936, La Ley, t. 7, p. 489). "Al trabajador enfermo le basta demostrar que el empleador tuvo conocimiento, oportunamente, de su enfermedad... Para acreditar tal hecho, es admisible la prueba testimonial, no existiendo al respecto limitación legal alguna y no pudiendo aplicarse por analogía el precepto relativo a la notificación del preaviso" (C. Paz cap., sala II, 30 dic. 1940, Rev. D. del T., año I, p. 129, con nota).

¹⁶ "El deber del empleador de abonar la retribución correspondiente en caso de enfermedad inculpable... es correlativo del derecho de verificar la exactitud de la causa invocada, vigilar el curso de la enfermedad y adoptar las providencias propias de la situación" (C. Paz cap., sala II, 31 mar. 1937, La Ley, t. 6, p. 125; íd., sala III, 30 jul. 1938, G. de P., t. 30, p. 65; íd., sala I, 22 dic. 1939, G. de P., t. 31, p. 138).

¹⁷ En fallo del 3 dic. 1937, la Cámara de Paz letrada de la Capital en pleno, resolvió que cuando el empleado enfermo es despedido dentro de los plazos previstos en el artículo que anotamos, además de la indemnización por enfermedad (sueldos durante 3 ó 6 meses, según la antigüedad), y la indemnización de despido previsto en el art. 157 inc. 3º, debe percibir la indemnización por falta de preaviso que estatuye el inc. 2º del mismo artículo (La Ley, t. 8, p. 1183); se ha pronunciado en el mismo sentido, declarando que "las indemnizaciones por falta de preaviso y por despido no excluyen la retribución de sueldos dentro del período de enfermedad hasta el plazo que autoriza la ley, según el tiempo de duración de los servicios" varios tribunales: (C. Com. cap., 15 dic. 1937, La Ley, t. 9, p. 232; Sup. Trib. Santa Fe, sala II, 26 ab. 1938, La Ley, t. 14, p. 480; C. Com. y Crim., Mendoza, 14 jun. 1938, La Ley, t. 12, p. 541; C. Fed. Mendoza 18 oct. 1939, La Ley, t. 16, p. 1001).

"El principal no puede suspender al empleado mientras éste se encuentra enfermo. De admitir esta facultad, se libraría a la voluntad del patrón la derogación del art. 155 del C. de Comercio, que acuerda al dependiente el derecho a percibir los salarios convenidos en los casos de accidentes o enfermedades inculpables, durante el tiempo y en las condiciones que el precepto determina" (C. Paz cap., sala III, 23 jul. 1937, J. A., t. 59, p. 330).

¹⁸ "El patrón que ha indemnizado el accidente del trabajo con arreglo a la ley de la materia (infra, ley Nº 9.688), no está obligado a mantener "ad vitam" en su em-

La indemnización por accidente o enfermedad que establece el primer apartado de este artículo no regirá para los casos previstos en la ley de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, cuando por esta última corresponde al empleado una indemnización mayor.¹⁹

El derecho a la retribución en los casos de accidentes o enfermedades inculpables, no excluye el que tiene el empleado a la indemnización por los daños o pérdidas que sufra durante el servicio que presta al principal, y que estará a cargo de éste.²⁰

pleo al obrero que no reúna las condiciones indispensables para desempeñarlo. Su obligación no se extiende más allá de esperar durante el tiempo señalado en el art. 155, ap. 2º de la ley 11.729 (un año), que el accidentado se encuentre en estado físico que le permita reanudar su labor anterior" (C. Paz cap., sala III, 7 jun. 1939, La Ley, t. 15, p. 257). "El principal debe conservar o reservar el puesto del obrero enfermo, porque el contrato de trabajo se mantiene suspendido, pero no se le puede obligar a que lo ocupe en otra tarea, porque ello implicaría constituir un nuevo contrato, a lo que no obliga la ley (C. Com. y Crim. Mendoza, 14 jul. 1938, La Ley, t. 12, p. 541). "Es justificada la negativa del principal a reincorporar al dependiente víctima de un accidente, mientras no haya sido dado de alta y se encuentre en condiciones de prestar servicios; esa negativa no importa el despido que alega el empleado" (C. Paz cap., sala I, 9 nov. 1937, J. A., t. 60, p. 643).

"El dependiente incapacitado de manera parcial y permanente que ha sido indemnizado por su principal y a quien no se le permite reintegrarse a su cargo con motivo de dicha incapacidad es acreedor a la indemnización por ruptura del vínculo contractual que legisla el art. 67 del decreto 33.302/45. El supuesto de excepción configurado por el pago de las indemnizaciones previstas por la ley 11.729, se admitirá solamente en el caso de que se acredite por parte del empleador la imposibilidad de asignarle tareas compatibles con su actual estado de incapacidad" (C. Ap. Trab. cap., *en pleno*, 28 ag. 1953, Rev. D. del T., 1953, p. 549).

¹⁹ "Las acciones por accidentes o enfermedades inculpables previstas en el art. 155 del C. de Comercio reformado, son tres: la de tres a seis meses a que se refiere el primer apartado; la acción regida por la ley de accidentes del trabajo, y la acción ordinaria de derecho común" (C. Com. cap., 22 set. 1939, La Ley, t. 16, p. 341; Cám. Fed. Mendoza, 18 oct. 1939, La Ley, t. 16, p. 1001). "Las acciones que acuerda el art. 155 son excluyentes cuando se refieren a un mismo hecho, accidente o enfermedad; pero pueden subsistir dos acciones cuando una se refiere a enfermedad y la otra a un hecho que no tiene nada que hacer con el accidente o la enfermedad... de modo que puede acumularse la indemnización por accidente y la derivada del daño o pérdida" (C. Com. cap., 22 set. 1939, La Ley, t. 16, p. 341).

"El empleado que ha optado por la acción de la ley Nº 9.688, puede luego ante el rechazo de sus pretensiones, reclamar retribución por el período de su enfermedad en base a la ley 11.729" (C. Paz cap., sala I, 28 jul. 1941, Rev. D. del T., t. 1, p. 36, con nota).

"La acción de derecho común derivada de los arts. 1109 y conss. del cód. civil, la que surge de la ley 9.688 y la que instituye el art. 155 del cód. de comercio, son optativas y *excluyentes* de suerte que efectuada la opción, en ningún caso puede invocarse válidamente cualquiera de las otras dos para reclamar indemnización por un mismo accidente o enfermedad" (C. Paz cap. *en pleno*, 26 dic. 1944, Rev. D. del T., 1945, p. 138). Pero la sala II de la Cámara de Apelaciones del trabajo ha decidido que es obligación del juez calificar la dolencia cuando se trata de las leyes 11.729 y 9.688, aplicando la indemnización mayor, según lo previsto en la norma anotada (24 dic. 1947, Rev. D. del T., 1948, p. 139, con nota).

"En los casos en que procede la acción específica de accidentes del trabajo debe compensarse el importe abonado al dependiente en cumplimiento del art. 155 del C. de Com. (salarios por enfermedad) (C. Ap. Trab. Cap., *en pleno*, 16 oct. 1952, Rev. D. del T., 1952, p. 679).

²⁰ "La responsabilidad objetiva del art. 155 inc. 5º de la ley 11.729, comprende los daños sufridos por el trabajador, no solamente en sus efectos, sino también en su integridad; pero en el caso de un verdadero accidente del trabajo, ella no puede hacerse efectiva en una medida superior a la señalada por la ley 9.688" (S. C. Bs. As., 21 ab. 1950, Rev. D. del T., 1950, p. 279; *id.* 1º set. 1950, op. cit., p. 664).

"Cuando se demanda la indemnización por un típico accidente del trabajo, en vir-

En ningún caso, el empleado tendrá derecho a más de una indemnización por su accidente o enfermedad.

También conservará²¹ el empleado su puesto cuando deba prestar servicio militar por llamado ordinario, movilización o convocatorias especiales, hasta treinta días después de terminado el servicio.²²

ART. 156. — El empleado de comercio —factor, dependiente, viajante, encargado u obrero— gozará de un período mínimo y continuado de descanso anual,²³ * 27 conservando la retribución que recibe durante el servicio, liquidada de acuerdo con el artículo anterior²⁸ por los siguientes términos:

tud de la responsabilidad objetiva del principal, la prescripción aplicable es la de un año prevista en el art. 19 de la ley 9,688, aun cuando el tribunal del trabajo haya juzgado el caso, aplicando el art. 155 inc. 5º de la ley 11.729" (S. C. Bs. As., 4 mayo 1951, Rev. D. del T., 1951, p. 351).

²¹ La forma imperativa en que está redactada la cláusula: "conservará" parece no admitir excepción alguna.

²² "La situación de despido derivada del hecho de haberse negado el patrón a reincorporar al actor al servicio de su establecimiento después de prestar servicio militar, no se modifica en virtud del tardío ofrecimiento del cargo que desempeñaba formulado en el escrito de contestación de la demanda" (C. Paz cap., sala II, 31 mayo 1937, La Ley, t. 7, p. 10).

A los efectos del cómputo de la indemnización de despido, debe tomarse en cuenta el tiempo durante el cual el empleado estuvo bajo banderas (Anastasi, "Observaciones y Consultas", p. 67; Pinto, Rev. D. del T., año I, p. 52; De Littala, "Il contrato di Lavoro", p. 203; id., C. Paz cap., sala IV, J. del T., t. 2, p. 67; G. de P., t. 63, p. 17).

En contra de esta solución se ha pronunciado Unsain ("Observaciones y Consultas" p. 83).

Sin embargo, a los fines del promedio de los salarios, desde que el trabajador no percibe remuneración alguna, deben computarse los que efectivamente fueron ganados, divididos por el número de años en que, a su vez, la prestación del servicio fué efectiva (Anastasi, "Observaciones y Consultas", p. 60; Unsain, op. cit., p. 83; Pinto, op. cit., p. 128; v. además Pinto: "El servicio militar y la indemnización por despido dentro de la ley número 11.729", Rev. D. del T., año I, Nº 2, p. 49).

²³ Aunque con otro alcance en punto a la duración del descanso (10 y 15 días) el Decreto 1.740/45 (rat. por ley 12.921), instituye las vacaciones anuales remuneradas "para toda persona que trabaje por cuenta ajena" salvo el servicio doméstico o empleados públicos. El texto del Decreto 1.740/45 se reproduce "supra" (Parte III).

²⁴ "Las disposiciones del art. 156 relativas a la obligación de los patrones de pagar un breve descanso anual a sus dependientes, factores y obreros, no son violatorias de la Constitución Nacional... El otorgamiento de un descanso o vacaciones sin remuneración, importaría en el hecho, negar este justo reposo porque ni el dependiente, ni el obrero, en la generalidad de los casos, puede realizar economías y ahorros para costearse la vida y la de su familia... La obligación de pagar el breve reposo anual que el art. 156 de la ley 11.729, impone a los patrones a favor de sus dependientes, factores y obreros, no tiene el carácter de un impuesto, ni de una tasa, ni de una sisa, ni de un servicio; es una condición legal del contrato de trabajo que el Estado impone en virtud de su poder de policía en resguardo de la salud y de la mayor eficacia del dependiente u obrero". (C. S. nac., 20 jul. 1938, La Ley, t. 11, p. 313. En contra: Just. Paz cap., (1ª inst.), 22 jul. 1938, revocado por la C. S. nac., G. de P., t. 22, p. 137).

"La impugnación de inconstitucionalidad del art. 156 de la ley 11.729 en cuanto acuerda vacaciones anuales pagadas, fundada en la violación del art. 17 de la C. Nacional no puede prosperar, si no se ha demostrado que la carga que dicha imposición legal impone, sea confiscatorio" (C. S. nac., 25 jul. 1941, Rev. D. del T., t. 1, p. 221).

²⁵ Las vacaciones no podrían otorgarse dentro de un período de suspensión, (salvo que se pagara el salario, en cuyo caso ya no sería suspensión), o de enfermedad (v. C. Paz cap., sala III, 23 jul. 1937, J. A., t. 59, p. 339; G. de P., t. 36, p. 85).

²⁶ "Las vacaciones son anuales y no acumulables, y, por lo tanto, ningún derecho cabe por las correspondientes a los años anteriores, vencidos" (C. Paz cap., sala II, 10 ag. 1938, G. de P., t. 22, p. 288). En contra: Sup. Trib. Santa Fe, 2 dic. 1939, La Ley, t. 19, p. 429).

- a) Diez días, cuando la antigüedad en el servicio no excede de cinco años;
- b) Quince días, cuando siendo mayor de cinco años la antigüedad no excede de diez;
- c) Veinte días, cuando la antigüedad es mayor de diez años y no excede de veinte;
- d) Treinta días, cuando la antigüedad en el servicio es mayor de veinte años.

Queda reservada al principal la elección de la época en que regirá el período de descanso.

ART. 157. — 1º El contrato de empleo no podrá ser disuelto por voluntad de una de las partes sin previo aviso ²⁹ a ³², o en su defecto, indemnización,³³

²⁷ En fallo plenario del 31 de agosto de 1939, la Cámara de Paz letrada de la Capital había decidido que “el incumplimiento por parte del principal de su obligación de otorgar vacaciones anuales, no puede resolverse en el pago de daños y perjuicios equivalente al importe de los salarios que correspondan al término legal del descanso” (La Ley, t 15, p. 940; G. de P., t. 28, p. 37).

Pero también contó con auspicio la doctrina contraria, y que en nuestra opinión, era la correcta. La Cámara Comercial de la Capital en sentencia del 30 set. 1938, expresó que “las vacaciones no gozadas por el empleado despedido que ha trabajado más de un año, obliga al principal al resarcimiento correspondiente en virtud de lo dispuesto por el art. 880 del C. Civil, si se trata de un despido sin causa bastante que lo justifique y que de consiguiente atribuye culpa al demandado conforme a los arts. 511 y 512 del mismo Código” (30 set. 1938, La Ley, t. 2, p. 173).

El decreto 1.740/45 (ratificado por ley 12.921), resuelve expresamente dichos puntos al disponer (art. 12) que el trabajador hará uso del derecho a partir del 15 de abril, si hasta entonces no le hubiere sido otorgado, y (art. 7) que procede una indemnización equivalente. (Ver supra el texto de este decreto).

²⁸ De especial interés es el aspecto que se vincula con las propinas. Si éstas forman parte del salario, parece concluirse que durante el período de licencia anual, el empleador deberá pagar no solamente el sueldo, sino, además, lo que el trabajador percibe en calidad de propinas y que, normalmente, esto es, durante el servicio, proviene del público. En fallo del 27 de dic. de 1940, la sala III de la Cámara de Paz de la capital declaró que “no es posible admitir que durante el período de vacaciones el sueldo se pague teniendo en cuenta sólo el asignado por el patrón, prescindiéndose de la propina” (Rev. D. del T., año I, p. 77 y su nota).

²⁹ La ley 11.729, no es inconstitucional en cuanto acuerda la indemnización de dos meses de sueldo por el despido sin preaviso (C. S. nac., 10 set. 1936, La Ley, t. 3, p. 938; id., 26 feb. 1937, G. de P., t. 13, p. 82).

³⁰ Como recuerda Deveali, (“Naturaleza de la indemnización por despido”) “las primeras leyes para el amparo de los empleados se limitaron a imponer la obligación del preaviso, extendiendo así al contrato de trabajo un principio codificado en lo que se refiere al arrendamiento de cosas (*locatio rerum*) y ya aceptado, en buena parte, por la costumbre” (Rev. D. del T., año I, p. 311). En efecto, la ley civil acuerda un plazo para que el inquilino de un inmueble —p. ej.— lo entregue al locador y es de destacarse, igualmente, que aun en caso de falencia, “el plazo para dar por concluida la locación será el plazo legal” (v. art. 113 inc. 1º ley 11.719).

³¹ Preaviso y enfermedad. — V. nota 17.

³² Preaviso y vacaciones. — Alguna vez fué resuelto que podía coincidir la vacación con el preaviso (C. Paz cap., Sala III, 21 jun. 1940, La Ley, t. 19, p. 755). Pero ella no se explica según el decreto 1.740/45.

³³ La ley ha omitido establecer reglas para determinar la forma en que debe calcularse la indemnización por falta de preaviso. En cambio establece que la de despido tomará como base de retribución, “el promedio de los últimos cinco años o de todo el tiempo del servicio cuando es inferior a aquel plazo” (art. 157 inc. 3º), y la de enfermedad y accidente, “de acuerdo con el promedio del último semestre” (art. 155). La jurisprudencia ofrece, en ausencia de texto expreso, más de una solución.

además de la que corresponderá al empleado por su antigüedad³⁴ en el servicio cuando se disuelva por voluntad del principal.

Esta regla se aplicará también en los casos de cesación o liquidación del negocio que no sean determinados exclusivamente por fuerza mayor.^{34 bis}

2º El preaviso, cuando una convención de parte no lo fija en un término mayor, deberá darse con la anticipación siguiente:

a) Según una primera interpretación, "La indemnización por omisión del preaviso debe liquidarse en base al sueldo que percibía el interesado en el momento de la ruptura del contrato" (C. Paz cap., sala II, 15 mar. 1937, La Ley, t. 6, p. 149; íd., sala III, 28 ag. 1936, G. de P., t. 11, p. 71; íd., sala IV, 14 set. 1938, G. de P., t. 23, p. 398).

"En el caso de empleados retribuidos por comisiones, la indemnización por falta de preaviso debe liquidarse sobre la base de las comisiones devengadas en el último mes" (C. com. cap., 29 ag. 1941, Rev. D. del T., t. 1, p. 421); en nota a esta sentencia se destaca que, teniendo en cuenta la finalidades del preaviso, parece ser más acertado adoptar el mismo criterio que la ley establece para el caso de enfermedad (tomando el promedio de los últimos seis meses) para evitar que la empresa pueda obstaculizar el trabajo a efecto de disminuir las comisiones del último mes, y por lo tanto la indemnización subsidiaria que pudiera corresponderle.

b) Según la Sala IV de la Cámara de Paz de la capital, debe obtenerse el promedio de lo percibido durante todo el tiempo de servicio, en forma análoga a la prevista para el caso de despido (C. Paz cap., Sala IV, G. de P., t. 32, p. 31).

c) En fallo plenario del 30 dic. 1944, la Cámara de Paz letrada de la capital decidió que la indemnización debía calcularse de acuerdo al importe de los jornales devengados durante el último o los dos últimos meses normalmente trabajados por el empleado despedido, según fuera su antigüedad mayor o menor de cinco años (Rev. D. del T., 1945, p. 145, con nota crítica).

33 V. este mismo artículo, inc. 3º y sus notas.

34 y 34 bis. Con respecto a la falencia, como caso posible de fuerza mayor, véase infra. "El concepto de fuerza mayor que prevee la ley 11.729, es el mismo que define el C. Civil. Para el examen de los casos que pueden estar comprendidos en el concepto de fuerza mayor que contempla la ley 11.729, debe tenerse en cuenta que esta ley es de previsión social y que ha creado para los patronos obligaciones y responsabilidades especiales, propias de su condición de comerciante, y en absoluto apartadas de toda idea de culpa" (C. Paz cap., sala II, 29 ab. 1936, La Ley, t. 2, p. 530, J. A., t. 54, p. 265).

"La fuerza mayor a que alude el art 157 inc. 1º del C. de Comercio, se refiere a un hecho imprevisto, fortuito, y cuya causa escapa a las naturales previsiones del hombre inteligente" (C. Paz cap., sala III, 18 nov. 1938, G. de P., t. 25, p. 153).

No constituyen casos de fuerza mayor que exoneren al principal de las obligaciones que establece la ley: el hecho de que el empleador deje la empresa, aunque los trabajadores "hubieran conocido que su ocupación fenecía juntamente con las actividades del empleador" (C. Paz cap., sala I, 19 ag. 1937, La Ley, t. 7, p. 926); "la rescisión prevista por el contrato entre la empresa ferroviaria, y el empresario para la carga y descarga, sin más requisito que un aviso anticipado de 30 días" (C. Paz cap., sala II, 6 set. 1938, La Ley, t. 12, p. 5); "la simple enunciación de la falta de trabajo como causal de cierre provisorio" (C. Paz cap., sala II, 29 ab. 1936, La Ley, t. 2, p. 530 y J. A., t. 54, p. 265); "Si la firma patronal ha instalado un nuevo negocio a los pocos días del cierre forzoso del anterior" (C. Paz cap., sala IV, 21 nov. 1937, C. de P., t. 17, p. 73); "el cierre de una sucursal de la casa empleadora" (C. Paz cap., sala III ab. 1937, G. de P., t. 16, p. 1); "la clausura de un negocio ordenada por la autoridad municipal por violación de una ordenanza" (C. Paz cap., sala IV, 14 oct. 1938, G. de P., t. 23, p. 283); "la clausura del establecimiento por orden municipal, hecha efectiva después de vencido el plazo acordado al interesado a su propio pedido, para trasladar la fábrica a otro local que reuniera las condiciones exigidas por las disposiciones municipales pertinentes" (C. Paz cap., sala III, 8 ag. 1938, La Ley, t. 8, p. 1132; G. de P., t. 16, p. 46 y J. A., t. 59, p. 688); "El desalojo forzoso del local ocupado por el empleador por hallarse afectado a la expropiación... desde que para ello debió acreditar que ese hecho era imprevisible para él" (C. Paz cap., sala IV, 4 mayo 1938, La Ley, t. 10, p. 674, y G. de P., t. 20, p. 95; en el mismo sentido: Sala III, 8 ag. 1938, G. de P., t. 23, p. 361)... "sin perjuicio de las acciones que puedan competirle al empleador contra el locador del edificio o la Municipalidad" (C. Paz cap., sala III, 8 ag. 1938, G. de P., t. 23, p. 361).

La falta de trabajo pura y simplemente (C. Paz cap., sala II, 13 mayo 1936, G. de P., t. 8, p. 44; sala III, 11 set. 1936, G. de P., t. 11, p. 25; íd., sala IV, 10 mar. 1938,

- a) De un mes, cuando el empleado —factor, dependiente, viajante, encargado u obrero— tiene en el servicio una antigüedad mayor de cinco años;
- b) De dos meses, cuando el empleado tiene en el servicio una antigüedad mayor de cinco años.

Estos plazos correrán desde el último día del mes³⁵ en que se comunica la cesantía. La notificación deberá probarse por escrito.³⁶

Durante el término del preaviso, y sin que se disminuya su sueldo, jornal, comisión u otro modo de remuneración, el empleado gozará de una licencia diaria de dos horas dentro de su jornada normal de trabajo.³⁷

G. de P., t. 20, p. 115... pues, “la reducción de la producción como consecuencia de la disminución de la demanda de objetos manufacturados es un hecho previsible y en muchos casos evitable” (C. Paz cap., sala II, 15 set. 1937, La Ley, t. 8, p. 10).

“El incendio no constituye por sí caso fortuito, por lo que el deudor debe probar que aquél se ha producido sin su culpa” (C. Paz cap., sala II, G. de P., t. 17, p. 79); “más bien en la mayoría de los casos revela culpa, negligencia, imprudencia o falta de vigilancia” (sala I, G. de P., t. 34, p. 101).

La sala IV de la Cámara de Paz ha resuelto el punto en forma contraria debido a que el incendio figura en la nota de Vélez al art. 514 del C. Civil, como caso fortuito, si bien es posible deducir la prueba contraria, esto es, que hubo culpa en evitar un hecho que pudo preverse (19 set. 1940, G. de P., t. 34, p. 109; íd., t. 34, p. 213).

Tampoco constituye fuerza mayor el “dumping”, “porque no es un hecho imprevisible, exterior a la empresa y de pública notoriedad, sino, por el contrario, un riesgo propio de toda explotación comercial... es un verdadero riesgo profesional del comerciante” (C. Paz cap., sala II, G. de P., t. 29, p. 239; íd., t. 23, p. 59).

“La muerte del titular de la empresa, no es caso de fuerza mayor, por cuanto no significa, en modo alguno, la cesación de la misma. Pero, cuando la muerte produce el cese de las actividades del causante, no por determinación de sus herederos, sino porque faltan éstos para la prosecución del negocio, lo que produce la vacancia de la herencia, en este caso media una causa de fuerza mayor que exime de la obligación de indemnizar.

La eximente de la cesación del negocio determinada exclusivamente por fuerza mayor, rige únicamente en cuanto a la obligación del preaviso o de la indemnización correspondiente, y no en cuanto a la indemnización por antigüedad” (S. C. Tucumán, 8 jun., 1946, Rev. D. del T., 1947, p. 203).

“La circunstancia de que transitoriamente se interrumpa el desarrollo del negocio, no puede constituir índice calificativo de irresponsabilidad patronal en cuanto a la obligación de abonar las indemnizaciones por despido, puesto que sólo el cese total de la actividad, motivado por fuerza mayor, engendra tal eximente” (C. Apel. Trab., sala II, 31 jul. 1947, Rev. D. del T., 1947, p. 521).

³⁵ En los casos de despido sin preaviso ocurrido antes del último día del mes, el patrón debe pagar al empleado por la omisión del preaviso, el sueldo o jornal de los días que faltan de ese mes, además de la indemnización fijada según su antigüedad en el empleo en los subincisos b) y c) del inc. 2º del art. 157 del C. de Comercio (C. S. Tucumán, 30 jul. 1935, J. A., t. 53, p. 516; C. Com. cap., 30 set. 1938, La ley, t. 12, p. 173; C. Paz, en pleno, 27 set. 1937, La Ley, t. 7, p. 1146).

³⁶ Dada la forma expresa requerida por la ley para la prueba de la notificación del preaviso, la jurisprudencia es uniforme en el sentido de no reconocer validez a ninguna otra forma probatoria: “La convocatoria de acreedores del empleador, que determinó la quiebra posterior, no puede considerarse como el preaviso a que alude la ley 11.729”. (C. Com. cap., 6 mayo 1938, La Ley, t. 10, p. 652); “La obligación del preaviso no puede suplirse sino con un conocimiento individual y directo del empleado que ha de cesar en sus servicios; no basta al respecto la pública notoriedad del mal estado de los negocios, ni el aviso anunciando el remate de sus existencias” (C. Paz cap., sala I, 2 ab. 1937, La Ley, t. 6, p. 720); “No sustituye a la notificación del preaviso el conocimiento de una posibilidad de su cesantía atribuida al empleado” (C. Paz cap., sala III, 8 ag. 1937, La Ley, t. 7, p. 1132).

³⁷ “El derecho del empleado a la licencia de dos horas dentro de la jornada de trabajo durante el período de preaviso se limita a que no se podrá por ello hacerle descuento alguno en su remuneración. Mas no es admisible, desde que no lo dice la ley, que en el caso de oposición del principal al uso de esa licencia, se tenga por no

En caso de cesantía sin aviso previo en los plazos señalados, el principal pagará al empleado una indemnización equivalente a la retribución que corresponde al período legal de preaviso.³⁸

3º También abonará el principal al empleado en todos los casos de despido, haya o no preaviso, una indemnización *no inferior*³⁹ a la mitad⁴⁰ de su retribución mensual por cada año de servicio, o fracción mayor de tres meses⁴¹ tomándose como base de retribución el promedio de los últimos cinco años o de todo el tiempo de servicio cuando es inferior a aquel plazo.⁴² Para fijar el promedio se computarán como formando parte de los sueldos y salarios las comisiones u otra remuneración y todo pago hecho en especie, en provisión

sucedido el preaviso... El empleado, a quien el patrón niega la licencia de dos horas diarias durante el período del preaviso, puede, no obstante, tomarla, sin que por ese motivo haya derecho a reducir su remuneración" (S. C. Bs. As., 29 ab. 1938, La Ley, t. 10, p. 171).

³⁸ Ver nota 33.

³⁹ La ley establece, pues, en esta parte, un límite *mínimo* de indemnización, lo cual demuestra que el juez puede y debe fijar una indemnización mayor cuando las circunstancias demuestren que es justo apartarse de aquel tope, siempre claro está, que no se exceda al otro límite *máximo* fijado en 500 pesos por cada año de servicios. La jurisprudencia parece no haber advertido, sin embargo, estas circunstancias, ya que la indemnización de despido aparece calculada, casi invariablemente, sobre la base de medio mes por cada año de servicios. El profesor Tissembaum cita un solo caso en que se declaró que el juez "podrá sobre la base mínima de la indemnización "no inferior", aumentar el monto de la misma, en razón de la prueba que se aporta por el afectado, en demostración de un perjuicio mayor el equivalente mínimo citado" (Fallo del juez Dr. Norberto Antoni del 27 ag. 1941, confirmado por la Cámara de Tucumán; cit. en "Las bases determinantes de la indemnización por despido" por el Dr. Mariano R. Tissembaum, en Rev. D. del T., año II, Nº 5, p. 193 y sigtes. Véase, además, el fallo de la Suprema Corte de Tucumán, del 24 de nov. 1941, en Rev. D. del T., t. 2, p. 271 y el de la Suprema Corte de Buenos Aires del 28 oct. 1947, en Rev. D. del T., 1948, p. 26).

⁴⁰ V. nota 44.

⁴¹ Merece ser destacado como uno de los errores más sensibles de la jurisprudencia, el haber interpretado que la ley 11.729 introdujo en las relaciones de trabajo un "*período de prueba*", de tal modo que los derechos fijados por la misma, no se adquirirían sino después de haber transcurrido un cierto lapso (tres meses) a contar desde el ingreso del trabajador al establecimiento. Pero tesis semejante ha sido extraída de la nada. No existe norma alguna que modifique las reglas generales del contrato de trabajo en este sentido. Ello surge con toda evidencia de la simple lectura del artículo que anotamos, que se limita a sentar una regla para calcular el monto de la indemnización de despido en función de la antigüedad, disponiendo que un lapso de más de tres meses se computará —a este solo efecto— como un año, como lo hemos expresado en otra parte (v. "Derecho del Trabajo", p. 110).

Deben tenerse, pues, como plenamente acertadas las soluciones que han declarado la inexistencia de "períodos de prueba" a los efectos de la ley 11.729. La Cámara Federal de Bahía Blanca, ha dicho que: "La división del contrato de trabajo en dos períodos: uno de ensayo o prueba, que dura tres meses, y otro definitivo, no existe en la ley y sólo puede resultar de convenio por escrito, a falta del cual el empleado despedido aún antes de los tres meses de servicios tiene derecho al preaviso o indemnización correspondiente" (C. Fed. Bahía Blanca, 2 set. 1941, Rev. D. del T., t. 1, p. 419). Pensamos, sin embargo, que no existiendo una norma expresa, tampoco podría ser pactado entre las partes este período de prueba con las consecuencias de exonerar al principal de las obligaciones que le impone la ley 11.729, desde que sus disposiciones son de orden público y sus derechos no pueden ser renunciados (V. art. 158 y sus notas).

⁴² "Una disposición legal que fija reglas reguladoras del trabajo, que tienden al bienestar general y se inspiran en el interés público —tal el apartado 3º del art. 157 (reformado), del C. de Comercio— no vulnera ninguna cláusula constitucional, y el Congreso pudo dictarla en uso de sus facultades incontestables" (C. Paz cap., sala III, 4 oct. 1937, G. de J., t. 19, p. 191; en el mismo sentido: C. Com. cap., 30 set. 1938, La Ley, t. 12, p. 73; S. C. Buenos Aires, 3 dic. 1937, G. de P., t. 19, p. 113)

de alimentos o en uso de habitación.⁴³ En ningún caso esta indemnización será inferior a un mes de sueldo ⁴⁴ ni mayor de quinientos pesos por cada año de servicio.⁴⁵

La suspensión de tareas por más de tres meses, en el período de un año, ordenada por el principal, se considerará como despido.⁴⁶

La rebaja injustificada ⁴⁷ de los sueldos, salarios, comisiones u otros me-

⁴³ a) *Las propinas*. — Las propinas forman parte de la retribución a los efectos de la ley 11.729 (C. Com. cap., 20 set. 1937, La Ley, t. 8, p. 754; C. apel. Mendoza, 7 dic. 1937, G. de J., t. 19, p. 191; en el mismo sentido: C. Com. cap., 30 set. 1938, La Ley, III, G. de P., t. 3, p. 175; id. sala IV, 20 mayo 1938, G. de P., t. 20, p. 135). “La dificultad para determinar con precisión el monto de las propinas no es argumento valedero para oponerse a que se computen como parte del sueldo a los efectos de la indemnización por despido. La determinación dependerá de la prueba y de la prudente apreciación judicial” (C. Paz cap., sala IV, 31 ag. 1936, G. de P., t. 9, p. 23).

b) *Gratificaciones, aguinaldos*. — “Las gratificaciones o aguinaldos que el empleador acostumbre a distribuir voluntariamente y por sumas mensuales entre algunos de sus empleados, no pueden serles exigidos coercitivamente, desde que no crean derecho a favor de sus beneficiarios” (C. 2ª apel. La Plata, sala II, 22 ab. 1938, La Ley, t. 10, p. 938 y G. de P., t. 31, p. 113). “El aguinaldo es una donación” (C. Paz cap., sala II, 14 jul. 1936, G. de P., t. 9, p. 50; id. sala III, G. de P., t. 3, p. 214) ... y “el hecho de que el art. 160 del C. de Comercio establezca que deben asentarse las “gratificaciones” en el libro que determina, no habilita a reputar el aguinaldo de fin de año como parte integrante del sueldo, pues son donaciones gratuitas y voluntarias del patrón” (C. Paz cap., sala III, G. de P., t. 3, p. 214).

Debe tenerse en cuenta, sin embargo, que el decreto-ley 33.302/45 instituyó el sueldo anual complementario con el carácter de obligatorio.

c) *Viáticos*. — En el sentido de que los viáticos no forman parte del salario a los efectos de la ley 11.729, existen fallos reiterados (S. C. de Buenos Aires, 9 ag. 1938, La Ley, t. 12, p. 539; C. Com. cap., 29 dic. 1936, La Ley, t. 5, p. 329; C. Paz cap., sala III, 28 ag. 1936, G. de P., t. 11, p. 71; C. ap. Rosario, sala III, 22 ab. 1938, La Ley, t. 10, p. 606; en contra: C. 1ª ap. La Plata, sala II, 15 mayo 1938, La Ley, t. 10, p. 885; C. Paz cap., sala I, 4 mayo 1942, Rev. D. del T., t. 2, p. 282).

Cabe hacer notar sin embargo, que no siempre se ha distinguido con claridad, entre los distintos elementos que suelen incluirse en la expresión “viático”. Creemos acertado que no forman parte del salario aquellos viáticos destinados exclusivamente a gastos de viaje, para que el empleado se traslade de un lugar a otro, en servicio. Pero no puede asegurarse lo mismo respecto de las partidas destinadas a alimentos y habitación. Estas formas, indudablemente, parte del sueldo, ya que da lo mismo que el empleador entregue alimentos en especie, que entregue una cantidad de dinero equivalente, para adquirirlos después. (En el mismo sentido: C. Paz cap., sala IV, 16 set. 1940, Rev. D. del T., t. I, p. 38, con nota conforme a lo expresado supra).

⁴⁴ “La indemnización por antigüedad, en caso de despido no puede ser nunca inferior a un mes de sueldo, aunque el contrato haya durado menos de un año” (C. Paz cap., en pleno, 13 jul. 1939, La Ley, t. 15, p. 250 y G. de P., t. 27, p. 101).

⁴⁵ “De acuerdo con el art. 67 del decreto-ley 33.302/45, el límite máximo de la indemnización fijada por la ley 11.729 en \$ 500 por cada año de servicios, ha sido elevado a la suma de \$ 1.000” (C. Ap. Trab., sala I, 16 jun. 1948, Rev. D. del T., 1948, p. 357 con nota conforme).

⁴⁶ Esta cláusula del art. 157, ha sido virtualmente abrogada por el art. 66 del decreto 33.302/45 ratificado por ley 12.921, el cual legisla “ex-novo” y no solamente para el comercio y la industria sino para todas las actividades estables comprendidas en el art. 2º del sistema, sobre las modalidades de la suspensión dispuesta por decisión de la empresa. Por consiguiente, nos remitimos sobre el particular a lo anotado sobre dicha norma, en su actual doctrina y jurisprudencia (V. supra, parte III).

⁴⁷ Esta norma se completa con la regla contenida en el art. 160, inc. d) de este mismo sistema, que fija el procedimiento del arbitraje para establecer lo injustificado o justificado de la rebaja (V. art. cit. y su nota). Acerca de si el trabajador que ha sufrido la rebaja puede abandonar el puesto antes de que los árbitros pronuncien su fallo, existen dos interpretaciones. Según la primera de ellas, el empleado no puede abandonar la ocupación, y en consecuencia, sería extemporánea, después que ello ocurre, la solicitud de nombramiento de arbitradores (C. Paz cap., sala I, 30 ab. 1940, La Ley, t. 18, p. 768).

dios de remuneración,⁴⁸ no aceptada por los afectados, colocará a éstos en situación de despedidos, y con derecho a percibir la compensación que establece este artículo.

4º Cuando se produzca la cesión o cambio de firma,⁴⁹ o cuando la precedente no haya dado el aviso previo en los plazos ya enunciados, y en los casos de suspensión de tareas o rebaja injustificada de las retribuciones, pasarán a

Según la segunda solución, el obrero podría abandonar su puesto, pero recién sería posible determinar la consecuencia de este hecho, cuando se conoce la decisión de los árbitros; de tal suerte que si el tribunal arbitral resuelve que la rebaja es injustificada, le serían abonadas al trabajador las indemnizaciones respectivas; en caso contrario, la conducta del empleado será juzgada simplemente como abandono (C. Paz cap., sala IV, 31 mayo 1938, G. de P., t. 20, p. 153; íd., sala III, 15 jul. 1940, La Ley, t. 19, p. 551).

"Si el patrón no ha proporcionado al empleado con más de cinco años de antigüedad, con dos meses de anticipación, la oportunidad de resolver por arbitraje las diferencias de sueldos, la rebaja instantánea no aceptada por aquél, importa un despido injustificado" (C. Com. cap., 31 mayo 1938, La Ley, t. 8, p. 987).

"Tratándose de empleados retribuidos a comisión sólo la disminución de sueldo a los efectos de la ley 11.729, cuando la rebaja se opera sobre las comisiones fijadas, pero no cuando lo que percibe mensualmente disminuye en razón de una disminución de las ventas o a mérito de un aumento de empleados" (C. Com. cap., 31 ag. 1937, La Ley, t. 8, p. 251). "Para que el cambio de zona... importe una rebaja del salario, el empleado debe acreditar que la disminución de beneficios se ha producido o se habría producido necesariamente debido al cambio, con prescindencia de su mayor o menor actividad en el desempeño del cargo" (C. 1º ap. Rosario, 22 jun. 1936, J. A., t. 56, p. 695).

"En el caso de obreros que trabajan a destajo, la sola disminución progresiva del trabajo que se les adjudica, hasta hacerlo prácticamente nulo, equivale al despido" (C. Fed. Mendoza, 24 mayo 1941, Rev. D. del T., t. 1, p. 244).

⁴⁸ La modificación que importa substituir el sueldo fijo por una remuneración diaria supeditada a la posible existencia de trabajo, equivale al despido (C. Com. cap., 15 jul. 1937, La Ley, t. 7, p. 488 y J. A., t. 59, p. 243; íd., C. Paz cap., sala III, 4 jun. 1938, La Ley, t. 11, p. 448); pero la modificación no importa causal de despido si además, no importa una disminución del salario y que ella es injustificada (C. Paz, cap., sala I, mar. 1928, G. de P., t. 20, p. 15).

⁴⁹ "Las obligaciones emergentes de la ley 11.729 pasan a la nueva firma, en los casos de transferencia de negocio, sin distingos de ninguna especie" (C. Paz cap., sala IV, 24 feb. 1938, G. de P., t. 25, p. 182)... "independientemente de las cláusulas que haya pactado con su antecesor" (C. Paz cap., sala IV, 10 mayo 1940, La Ley, t. 18, p. 850).

"Aunque el empleado de comercio despedido sin justa causa, no haya ejercitado las medidas precautorias para asegurar sus derechos conforme a la ley 11.867 sobre transferencia de negocios, ello no significa la sanción de la pérdida de su derecho, contra la nueva firma, pues esto equivaldría a una prescripción forzosa, reñida con todo principio legal" (C. Paz cap., sala IV, 24 feb. 1938, G. de P., t. 25, p. 182).

"El empleado puede considerarse despedido por el vendedor del negocio donde trabaja si el comprador del mismo puso como condición del contrato de compra-venta que no se haría cargo de su personal" (C. Paz cap., sala IV, 15 jun. 1938, G. de P., t. 21, p. 152).

"Si por el convenio de disolución se transmite el activo y el pasivo a uno de los socios que constituye una nueva sociedad, que además de tomar a su cargo ese activo y pasivo, continúa la explotación del mismo negocio, y funciona hasta en el mismo local, no cabe duda que se está en presencia de la cesión o cambio de firma que contempla el art. 157 del Cód. de Comercio" (C. Com. cap., 15 jul. 1938, La Ley, t. 11, p. 697).

"Cuando no existe cesión o cambio de firma, ni el activo y pasivo de los negocios se ha transferido, y el giro comercial de ambos no se ha confundido, no pasan a la nueva firma, instalada en el mismo local que la anterior, las obligaciones de ésta, emergentes de la ley 11.729" (C. Paz cap., sala I, 26 ag. 1938, G. de P., t. 22, p. 218 y La Ley, t. 11, p. 1132; en el mismo sentido: sala III, 25 jul. 1938, G. de P., t. 22, p. 192).

"La disposición del art. 157, inc. 4º de la ley 11.729, que prevé el caso de la cesión o cambio de firma, se refiere a la concurrencia de dos empleadores comerciantes y no puede pues, jugar en el caso en que el cesionario es el Estado. En este caso, la cesión, al privar a los trabajadores de su condición de dependientes incluidos en el régimen de la ley 11.729, importa una verdadera rescisión del contrato que debe ser indemnizada" (C. Apel. Trab., sala II, 24 marzo 1947, Rev. D. del T., 1947, p. 191).

la nueva firma las obligaciones que establecen este artículo y los dos anteriores.

50 En el caso de falencia⁵⁰ del principal, el empleado tiene derecho a la indemnización por despido,⁵¹ según antigüedad en el servicio.

⁵⁰ Los más destacados tratadistas en materia de quiebras, encabezados por Bonelli —recuerda Petraccone— entienden que la falencia resuelve “ipso jure” y sin indemnización los contratos bilaterales de ejecución continuada subsiguiente al momento de la declaración de quiebra (Bonelli, “Del fallimento”, nos. 226 y 273, cit. de Petraccone en “Questioni in tema di fallimento dell’azienda”); de modo tal que, si la resolución del contrato de empleo da origen a las indemnizaciones de cesantía, ello se debe a que la ley lo ha resuelto así, en forma expresa. Y hasta se sostiene por otros autores que, precisamente, la circunstancia de existir la obligación legal de indemnizar el despido en caso de falencia, ello prueba que la relación contractual termina con la quiebra de la empresa (De Litala, “Il contratto di lavoro”, p. 350).

Las soluciones de los tribunales de nuestro país autorizan a creer que, en general, no ha sido notoriamente distinto el pensamiento que ha guiado hasta la fecha, las decisiones jurisprudenciales. Es preciso reconocer, sin embargo, que el asunto no es tan sencillo, pues, como agudamente lo ha hecho notar Montessori, si bien es cierto que existen normas legales que declaran resueltas ciertas relaciones contractuales por efecto de la falencia de una de las partes (como la sociedad, el mandato, la cuenta corriente), “una disposición que atribuya en general al pronunciamiento de la falencia el efecto de resolver las relaciones contractuales aun no ejecutadas, no la encontramos escrita, ni es posible deducirlas de los principios generales del Derecho de quiebra” (Gli effetti del fallimento sui contratti bilaterali non ancora eseguiti”, Roma, 1917, p. 37).

Convocatoria de acreedores; liquidación sin quiebra. — La convocatoria de acreedores no altera más que en los límites de lo absolutamente indispensable, y con vista a una mayor garantía y seguridad de los acreedores, la vida normal de la empresa. En consecuencia, atribuirle los efectos propios de la falencia, parece inadmisibles, por lo menos en cuanto a las relaciones de trabajo pudiera incumbir.

“Los empleados despedidos un mes antes de la declaración de liquidación sin quiebra, tienen derecho también a la indemnización por falta de preaviso” (C. Com. cap., 9 set. 1941, Rev. D. del T., t. 1, p. 332 con nota adhiriendo al fallo, que nos parece correcto).

Fuerza mayor y quiebra. — Mientras el inc. 5º del art. 157 de la ley 11.729 obliga a indemnizar al trabajador en caso de falencia “según antigüedad en el servicio”, el inc. 1º de este mismo artículo, dispone que la indemnización de despido “se aplicará también en los casos de cesación o liquidación del negocio que no sean determinados *exclusivamente* por fuerza mayor”.

Ahora bien, puesto que la falencia se puede originar en un hecho debido a fuerza mayor, el problema consiste en determinar si, en esta hipótesis, el empleado pierde el derecho que la ley le acuerda según la norma considerada en primer término. Examinando el texto del art. 9º de la ley italiana, Peretti Griva ha sostenido que si la quiebra ha sido provocada por fuerza mayor, ninguna indemnización es debida a los empleados de la empresa fallida (Il rapporto d’impiego privato”, p. 406). Sin embargo, esta tesis aparece contradicha por el texto de la ley, que no establece distinción alguna con respecto a las causas de la falencia.

Consideraciones análogas pueden formularse con respecto a nuestra ley. La regla general contenida en el inc. 1º del art. 157, que excluye el caso de fuerza mayor, cede ante la cláusula del inc. 5º.

Pero, de todos modos, convendrá no perder de vista que las cláusulas mencionadas, apuntan a situaciones diversas. Un correcto planteo del asunto, debe permitarnos establecer si la *causa* del despido, es la fuerza mayor, o la falencia. La fuerza mayor es un hecho físico; la quiebra un hecho jurídico. Si la fuerza mayor provoca el despido, ninguna duda cabe que la empresa se exonera de la obligación de indemnizar. Pero si el despido es originado por la falencia, la indemnización será debida siempre, aun cuando la quiebra, a su turno, reconozca por origen la fuerza mayor.

⁵¹ El debate parlamentario, registra la opinión del miembro informante de la comisión, en el sentido de que sólo es debida, en caso de falencia, la indemnización de cesantía, excluida la obligación de preavisar en los plazos legales o de indemnizar su omisión. “Hemos suprimido la indemnización para el caso de quiebra —dijo el diputado Ruggieri— partiendo de la base de que ante la cesación del negocio, determinante de la disolución

6º Cuando el contrato de empleo se disuelve por voluntad del empleado,⁵² éste deberá preavisar⁵³ al principal en los mismos plazos de este artículo, y en su defecto pagará la indemnización por falta de preaviso se establece para el empleador.⁵⁴

7º Las indemnizaciones por cesantía y por falta de preaviso que corresponden al empleado no están sujetas a moratoria ni a embargo, y regirá a su respecto lo dispuesto para salarios y sueldos en el art. 4º de la ley 11.278.⁵⁵ Estas indemnizaciones gozarán del privilegio establecido en el art. 94, inc. 4º de la ley de quiebras.⁵⁶

del contrato de empleo, no pueda exigirse en justicia un plazo de preaviso y sólo cabe asegurar el pago de la indemnización de despido" (Recopilación Ordenada, cuad. 5, p. 10).

La regla general contenida en el inc. 1º del art. 157, según el cual el preaviso es debido aun en el caso de cesación o liquidación del negocio, aparecería pues, limitada, en el caso especial de la quiebra ante la cláusula del inciso 5º. Y a esta tesis ha llegado la jurisprudencia, después de haber pronunciado decisiones de otro tenor.

52 "El empleado que se retira voluntariamente, no puede reclamar los beneficios del art. 157 del C. de Comercio" (C. Com. cap., G. del F., t. 130, p. 95; íd., C. Paz cap., sala II, 13 mayo 1938, G. de P., t. 20, p. 101).

53 "El preaviso de retiro que debe dar el obrero a su patrón tiene por objeto evitar trastornos en el desenvolvimiento del trabajo del empleador, por lo imprevisto del hecho; pero si ello no perjudicó al empleador porque el mismo le ordenó al obrero que no trabajara, no existe abandono del trabajo por este último" (C. Paz cap., sala IV, 18 mayo 1938, G. de P., t. 20, p. 181).

"El empleado que notifica la renuncia de su empleo, tiene derecho a continuar en su ocupación hasta el vencimiento del plazo determinado por la ley como preaviso; y por lo tanto si su empleador prefiere despedirlo antes de ese día, aquél tiene derecho a exigir el sueldo correspondiente" (C. Com. cap., 31 mayo 1940, Rev. D. del T., t. 1, p. 29 y nota).

54 Existen fallos donde se ha resuelto que si el despido se produjo por consentimiento de las dos partes, no proceden las indemnizaciones correspondientes, según este sistema: "No puede prosperar la demanda por despido ni la reconversión por abandono del trabajo si el empleado dejó su puesto por acuerdo de voluntades con el empleador" (C. Paz cap., sala IV, 20 jul. 1938, G. de P., t. 22, p. 146).

55 V. Ley 11.278.

56 Este último apartado de la norma, se refiere al actual art. 129, inc. 3º de la ley 11.719, ya que la ley de falencias que estaba en vigor a la época de la primera sanción de la ley 11.729, ha sido sustituida por el nuevo régimen de quiebras. El inc. 3º de la ley 11.729 (art. 129) reconoce un privilegio general sobre todos los bienes del fallido por los créditos provenientes de salario "por los seis meses inmediatamente anteriores a la declaración de quiebra". La cuestión que se plantea, es pues, la de saber si el privilegio de las indemnizaciones por despido y por falta de preaviso, se refiere también, como en el caso de los sueldos, a los seis meses anteriores a la falencia. En fallo del 28 de febrero de 1936, la Cámara Comercial declaró que, habiéndose verificado con el privilegio general la indemnización del art. 129, inc. 3º, seis meses de salarios no correspondía verificar la indemnización de despido con el mismo privilegiado, ya que ello, no importaría acordarlo por seis, sino por doce meses (La Ley, t. 1, p. 395). Según esta solución, el límite de seis meses valdría para los salarios y las indemnizaciones "en su conjunto".

La misma Cámara Comercial, en fallo del 13 de noviembre de 1941, resolvió que el período de seis meses, no se refiere —con respecto a las indemnizaciones, que nos ocupa— a las cantidades que correspondan a tal período, sino al tiempo en que se produjo el despido, y por consecuencia, nace el derecho a reclamar la indemnización.

Al debatirse en el Congreso la cláusula final del art. 157, inc. 7º de la ley 11.729, y a raíz de una sugestión del juez Dr. Cermesoni, se substituyó la frase "privilegio general sobre los bienes del deudor" por la que ofrece actualmente, a propuesta del diputado J. H. Martínez, quien fué explícito en este punto, manifestando que: "al incorporar en este inciso 4º del art. 94 de la ley de quiebras el privilegio establecido a la indemnización que se crea en el art. 157, debe entenderse que es para la totalidad de la indemnización. La referencia al inc. 4º es únicamente al grado del privilegio y al orden en que debe estar establecido, lo que quiere decir que el privilegio cubre *toda* la indemnización en tanto que cubre sólo una *parte del salario*" (V. Recopilación Ordenada, cuad. 5, p. 40).

8º En caso de muerte⁵⁷ del empleado, el cónyuge, los descendientes y los ascendientes, en el orden y en la proporción que establece el Código Civil,⁵⁸ tendrán derecho a la indemnización por antigüedad⁵⁹ en el servicio, limitándose para los descendientes a los menores de veintidós años y sin término de edad cuando están incapacitados para el trabajo.⁶⁰ A falta de esos parientes, serán beneficiarios de la indemnización los hermanos, si al fallecer el empleado vivían bajo su amparo, y dentro de los límites fijados para los descendientes. Se deducirá del monto de la indemnización lo que los beneficiarios recibían de cajas o sociedades de seguros por actos o contratos de previsión realizados por el principal.

ART. 158. — Será nula y sin valor⁶¹ toda convención de partes que reduzca las obligaciones determinadas en los tres artículos anteriores, las que regirán también para los contratos de empleo a plazo fijo,⁶² en cuyo caso el

⁵⁷ La principal duda que podría suscitar esta norma es la que se refiere al trabajador que se quite la vida por su propia mano. Pero se ha resuelto que: "En el caso de suicidio del empleado es debida la indemnización por muerte, puesto que no puede hablarse de la culpa de aquél y más bien debe mirarse tal hecho como un accidente que como un hecho voluntario... La indemnización en caso de muerte es una previsión que responde a ideas diferentes a todas las demás que orientan la ley de despido y, por su naturaleza, cualquiera duda autoriza la decisión en favor de quien está establecida" (C. Paz cap., sala IV, 19 set. 1941, Rev. D. del T., t. 1, p. 393).

⁵⁸ Tal como lo había hecho la ley 9688, este sistema se remite también al "orden y proporción" establecidos por el C. Civil, si bien cabe destacar que los derecho-habientes instituidos por ambos sistemas laborales (arts. 8, ley 9688 y 157 ley 11.729) no siempre son los mismos, según resulta de su mera lectura. El Código de Vélez legisló sobre el tema en el Título IX del Libro IV (arts. 3565 y sigtes.), aplicables por virtud de la norma que nos ocupa.

⁵⁹ Salvo el caso, como es natural, que no se esté en presencia de muerte por infortunio del trabajo o enfermedad profesional, ya que, en esta hipótesis entraría a regir el sistema de la ley 9688, según lo reitera el art. 155 de la ley que anotamos (Conf. S. C., Bs. As., 17 nov. 1951, Rev. D. del T., 1952, p. 288).

⁶⁰ "La situación de la hija incapacitada para el trabajo, abandonada por el marido desde hacía varios años y que vivía con el padre, que la mantenía, equivale a la de la hija soltera frente a la ley 11.729" (C. Paz cap., sala III, 13 dic. 1937, La Ley, t. 9, p. 86 y G. de P., t. 18, p. 185).

⁶¹ El carácter de orden público de la ley 11.729 ha sido reconocido y destacado invariablemente por los tribunales (v. C. 1º ap. La Plata, 1 oct. 1935, G. J., t. 9, p. 128; C. Paz cap., sala I, 13 ag. 1937, J. A., t. 59, p. 677; id. sala II, 29 ag. 1938, G. de P., t. 22, p. 207; id., sala IV, 28 jul. 1937, G. de P., t. 59, p. 344).

Con respecto al valor asignado a la manifestación escrita del empleado, según la cual suele aparecer con frecuencia que se retira "*por su propia voluntad*" (generalmente en el recibo de sueldo del último mes), se han sostenido dos criterios de interpretación.

a) Según el primero, una vez reconocido el documento judicialmente, hace fe, y no pueden reclamarse las indemnizaciones que prescribe la ley que anotamos (C. Paz cap., sala II, 3 mayo 1939, G. de P., t. 26, p. 143; id., sala III, 9 ab. 1938, G. de P., t. 20, p. 67; id., sala IV, 30 set. 1937, G. de P., t. 18, p. 180)... "siempre que no se haya suscripto bajo el imperio del error o de la coacción moral, a tal extremo de anular su validez jurídica" (Sup. Trib. de Santa Fe, sala II, 11 mar. 1941, Rev. D. del T., t. 1, p. 232).

b) Según la segunda interpretación, aquella manifestación es nula, y admitir lo contrario significa tolerar una burla a la ley (C. ap. Bahía Blanca, G. de P., t. 32, p. 121). Vale la pena meditar sobre lo que sugiere la solución de esta Cámara. Acaso el juzgador no se vea precisado a adherir de plano a tesis tan acertiva. Pero lo que a nuestro juicio no podría hacer, es atribuir en abstracto un valor absoluto a estas manifestaciones, porque todo el Derecho del Trabajo, está edificado sobre la constatación de que la parte económicamente más débil, en la relación de trabajo, pacta en condiciones desventajosas.

⁶² A diferencia de la ley italiana —que ha servido de fuente a varias disposiciones de nuestro sistema— el que anotamos dispone la aplicabilidad de sus institutos, incluido el del preaviso, también para los contratos pactados por un plazo fijo o determinado, lo

preaviso deberá darse uno o dos meses antes de la expiración del término convenido, según antigüedad en el servicio; considerándose que acepta la reconducción del contrato la parte que omite el preaviso.

Cuando vencido el término expresamente estipulado⁶³ en un contrato, el empleado —factor, dependiente, viajante, encargado u obrero— continúa en el trabajo, por tácita reconducción o por un nuevo contrato, se le computará el tiempo de servicio anterior para determinar los períodos de licencia anual, el plazo de preaviso o la indemnización equivalente y el monto de la indemnización por antigüedad en el trabajo, de cuyo monto se deducirá lo que ya ha recibido por el mismo concepto, a la terminación de los precedentes contratos. A los mismos efectos y en el caso de contratos por tiempo indeterminado, se computará el tiempo anterior cuando el empleado despedido reingrese al servicio del principal, deduciéndose de la última indemnización por antigüedad lo recibido por igual concepto por despidos anteriores.

En caso de cesantía o de retiro voluntario del servicio, por cualquier causa, el principal estará obligado a entregar al empleado un certificado de trabajo,⁶⁴ conteniendo las indicaciones sobre su naturaleza y antigüedad en el mismo.

cual parecería ilógico desde que el término de la convención es conocido por ambas partes, desde su celebración. Pero Unsain ha explicado que ésta no es sino una consecuencia obligada de la “*tácita reconducción*” que nuestra ley introduce, y que se opera de *pleno derecho* en la forma y con las consecuencias previstas en esta norma (v. “Empleados de Comercio”, p. 150).

“Al obrero contratado por tiempo determinado, para distintas obras de construcción, que continuó en su trabajo específico durante más de cinco años, sea por tácita reconducción, o por un nuevo contrato, le son aplicables las normas establecidas para los contratos de duración determinada, en cuanto se refiere a preaviso e indemnización por antigüedad” (C. A. P. Trab., sala III, 29 en. 1946, Rev. D. del T., 1946, p. 371. V. art. 67, Decreto 37.302 y lo allí expuesto).

⁶³ Parece indudable que cabe distinguir, en cuanto a los efectos que produce la terminación del contrato a plazo determinado, entre la hipótesis en que ella se produzca en el término fijado por la convención, y el caso de una ruptura anticipada del mismo. Si el contrato tiene, por ejemplo, una duración de un año, y el principal despide al empleado a los seis meses, es de toda evidencia que cabe al trabajador —por lo menos— el derecho a demandar la reparación de daños y perjuicios, con prescendencia de la ley 11.729, y como mera aplicación del principio contenido en el art. 216 del C. Mercantil. En este sentido, es reiterada la jurisprudencia de la Cámara Comercial, cuando sienta la tesis que “El monto de los daños y perjuicios sufridos por el empleado a consecuencia de la rescisión arbitraria del contrato por parte de su principal, está representado por los sueldos dejados de percibir hasta el vencimiento del plazo estipulado en el contrato” (C. Com. cap., 3 ag. 1938, La Ley, t. 11, p. 443; *id.*, 10 mayo 1939, G. de P., t. 27, p. 187)... “si se trata de un contrato de locación de servicios con retribución y duración que se fija, el locatario que viola su obligación, es responsable del pago de todos los sueldos convenidos por toda la duración del contrato” (C. Com. cap., opinión de los doctores Bouquet y Salvat, 13 jul. 1936, La Ley, t. 3, p. 111 y J. A., t. 55, p. 237).

“En el caso de contrato por plazo determinado, el empleado suspendido y dejado cesante sin causa justificada, tiene derecho a ser indemnizado por todos los sueldos dejados de percibir hasta el día del vencimiento del contrato” (C. Com. cap., 27 marzo 1946, Rev. D. del T., 1946, p. 352).

“La reparación debida a causa de la rescisión intempestiva del contrato de duración determinada, debe ser igual al monto de las retribuciones debidas durante todo el período que habría durado el contrato” (C. Ap. Trab., sala II, 18 set. 1946, Rev. D. del T., 1946, p. 510; *id.* sala II, 23 oct. 1947, *op. cit.*, 1947, p. 557).

“La indemnización recibida por el empleado a consecuencia de su conformidad con la resolución del contrato antes del término fijado en el mismo, importa un rédito proveniente del trabajo, y como tal está sujeto al impuesto correspondiente (C. S. nac., 16 nov. 1945, Rev. D. del T., 1946, p. 63).

⁶⁴ Las únicas constancias que, según la ley, debe contener el certificado son: 1º la naturaleza de los servicios prestados; 2º la antigüedad en el puesto. Unsain enseña,

ART. 159. — Se considera arbitraria la inobservancia del contrato entre el principal y su empleado, siempre que no se funde en injuria⁶⁵ que haya hecho el uno a la seguridad, al honor o a los intereses del otro o de su familia^{66 a 69}.

sin embargo, que estas circunstancias no excluye "que a pedido del empleado pudiese el patrón, si en ello está conforme, agregar constancias que, por ser favorables a aquél, pudiesen facilitarle su tarea de hallar trabajo. La buena conducta o los ascensos tenidos en la casa, pueden, por esta razón, figurar en el certificado" ("Empleados de Comercio", p. 245). Pero lo indudable es que el certificado no puede contener ninguna indicación que pueda perjudicar al trabajador.

"El certificado... puede contener las ampliaciones que los otorgantes creyeren de eficacia para el empleado en caso que buscara una nueva ocupación, dado el espíritu y garantía de mejor servicio que la ley tiene en su cuenta" (C. 1ª ap. La Plata, sala II, 16 mayo 1938, La Ley, t. 10, p. 886).

Si se otorga certificado de trabajo, y no se menciona en el mismo que el trabajador se retiró por su exclusiva voluntad, es prueba concluyente de la existencia del despido por el empleador (C. Paz cap., sala IV, 16 dic. 1940, La Ley, t. 21, p. 166).

⁶⁵ "No corresponde al concepto del Código Penal, el término «injuria» empleado en el art. 159 del Cód. de Comercio, sino que se lo ha tomado en un sentido general, como equivalente de ataque o perjuicio a los intereses del principal" (C. 1ª ap. La Plata, sala I, 31 mayo 1938, G. de P., t. 15, p. 337; C. Com. y Crim. Mendoza, 5 oct. 1938, La Ley, t. 14, p. 331; C. Paz cap., sala III, 22 oct. 1935, J. A., t. 55, p. 634); ...y la facultad de los jueces para apreciarla, es tan amplia "como el concepto de injuria al honor o a los intereses que establece el art. 159 de la misma" (C. Paz cap., sala III, 15 oct. 1937, La Ley, t. 9, p. 41; id., sala II, 11 oct. 1939, La Ley, t. 16, p. 411).

"No importa injuria al honor del empleado, la denuncia criminal efectuada por el patrón contra aquél y que concluyera con el sobreseimiento definitivo, si se comprobó en el juicio civil que el hecho que motivara la denuncia era exacto" (C. Paz cap., sala III, 9 dic. 1937, G. de P., t. 18, p. 89).

⁶⁶ "Entre la causal de despido justificado que se invoca y el despido producido, debe existir una relación de causa a efecto" (C. Paz cap., sala III, 5 nov. 1936, La Ley, t. 4, p. 545); la relación debe ser actual "y no de hechos anteriores que pueden invocarse, sin embargo, para mayor justificación de aquellos" (C. 1ª ap. La Plata, sala I, 31 mayo 1938, G. de P., t. 23, p. 203; id., C. Paz cap., sala III, 21 dic. 1937, G. de P., t. 17, p. 181; id., sala IV, 25 jun. 1936, G. de P., t. 10, p. 19).

⁶⁷ Un mismo hecho que ha sido castigado con suspensión, no puede luego ser reprimido con despido (C. Paz cap., sala I, 24 mayo 1937, La Ley, t. 7, p. 681; id., sala II, 31 nov. 1938, G. de P., t. 23, p. 369; id., sala III, 5 nov. 1937, La Ley, t. 8, p. 785; C. Com. cap., G. del F., t. 131, p. 52).

"La previa pena de suspensión del empleado y su cumplimiento no permiten posteriormente el despido, fundado en el mismo hecho" (S. C. Bs. As., 4 oct. 1941, Rev. D. del T., t. 1, p. 375 con notas).

"La suspensión de la ley 11.729, para ser legal, debe tener justa causa y plazo fijo. Cuando no reúna tales requisitos, la misma se considerará injuriosa a los intereses de los empleados u obreros, en los términos del art. 159 del C. de Com." (C. Ap. Trab. cap., en pleno, 8 ab. 1948, Rev. D. del T., 1948, p. 177). Esto no obstante, deberá consultarse el art. 66 del D. 33.302 publicado supra.

⁶⁸ "El despido, que es la sanción más grave, porque comporta la privación del empleo, para que se lo califique como despido justificado no puede ser sino la sanción correlativa a una falta muy grave" (C. Paz cap., sala I, 19 mayo 1938, G. de P., t. 21, p. 11; id., sala II, 25 jul. 1938, G. de P., t. 22, p. 60; id., sala III, 29 dic. 1936, La Ley, t. 5, p. 334; id., sala IV, 5 feb. 1937, G. de P., t. 14, p. 49; C. 2ª ap. La Plata, sala II, 2 ab. 1938, La Ley, t. 10, p. 509); de tal modo que "una simple falta no puede justificar la dura sanción del despido del empleado" (C. 1ª ap. La Plata, sala I, 31 mayo 1938, G. de P., t. 23, p. 203; id., C. Paz cap., sala IV, 6 set. 1939).

⁶⁹ De entre las innumerables soluciones jurisprudenciales, hemos procurado sintetizar a continuación, las pronunciadas en las hipótesis más frecuentes, sin perjuicios de los casos que especialmente menciona el art. 160 A y que aparecen en las notas que acompañan a esta última norma.

a) *Falta de pago de la remuneración.* — Faculta al obrero a considerarse despedido y, en consecuencia, a disolver su contrato de empleo, sin que tal actitud pueda considerarse como abandono (C. Paz cap., sala IV, 15 dic. 1938, La Ley, t. 12, p. 1150); pues

ello importa una injuria que le hace el patrón en el sentido que emplea este vocablo el art. 159 de la ley (C. Paz cap., sala IV, 9 jun. 1938, G. de P., t. 21, p. 85); y con mayor razón cuando se deja de pagar a un empleado enfermo (C. Paz cap., sala IV, 11 jul. 1938, G. de P., t. 21, p. 201); “la mora en el pago del sueldo es agravio contra el obrero y rompe el contrato de trabajo con obligación de indemnizarlo” (C. Paz cap., sala I, 23 dic. 1936, G. de P., t. 12, p. 92); el hecho de abonar los salarios con atraso injustificable, constituye una injuria a los intereses del trabajador, en el concepto del art. 159 (C. Paz cap., sala III, 9 set. 1938, G. de P., t. 22, p. 359); “la mora o el atraso en el pago de los salarios importa una modificación arbitraria del contrato de empleo” (C. Paz cap., sala I, 23 dic. 1936, La Ley, t. 5, p. 314).

“La contravención a la disposición del inc. e) de la ley 11.728 de pago de salarios que establece que la mora en ningún caso será mayor de una semana, importa una injuria a los intereses del asalariado, que autoriza al mismo a rescindir el contrato” (C. Com. cap., 28 mar. 1942, Rev. D. del T., t. 2, p. 219, con nota).

b) *Inasistencias*.—Las inasistencias sin justificación constituyen causal de despido, cuando son reiteradas (C. Paz cap., sala II, 16 oct. 1936, G. de P., t. 11, p. 59; id., sala III, 16 oct. 1936, La Ley, t. 4, p. 620-621); ...inasistencia durante un día contrariando una orden del patrón, unida a las repetidas faltas de puntualidad que se traducen en injuria a la seguridad del negocio y los intereses del empleador (C. Paz cap., sala III, 4. set. 1936, La Ley, t. 3, p. 751; id., 18 mar. 1938, La Ley, t. 10, p. 80); ...si la falta, aunque sea por un solo día, se produjo cuando más necesarios eran los servicios del empleado, “ya que la Intendencia había hecho saber a los concesionarios que no debían interrumpir los servicios públicos el día 1º de mayo (C. Paz cap., sala III, 28 mayo 1937, G. de P., t. 15, p. 83; id., sala II, 15 set. 1937, La Ley, t. 7, p. 1119; id., sala III, 13 nov. 1939, La Ley, t. 16, p. 931); ...si la ausencia duró varios días y se invocó una enfermedad inexistente, importa una injuria a los intereses del patrón (C. Paz cap., sala III, 23 mayo 1938, La Ley, t. 10, p. 1117).

La inasistencia no constituye causal de despido... si no causa perjuicio al principal (C. Paz cap., sala III, dic. 1936, G. de P., t. 12, p. 121); ...si no se tomaron con anterioridad medidas disciplinarias de menor gravedad (C. Paz cap., sala IV, 10, ab. 1936, G. de P., t. 7, p. 174); ...cuando se ha justificado la inasistencia y se trata de un buen empleado con antigüedad en el cargo (C. Paz cap., sala IV, 13 mayo 1938, G. de P., t. 20, p. 147); ...cuando se ha faltado un solo día, aunque el reglamento interno suscripto de conformidad por el empleado, autorice tal medida (C. Paz cap., sala II, 17 nov. 1937, J. A., t. 60, p. 650); ...la inasistencia de un solo día, porque no guarda proporción con la falta cometida (C. Paz cap., sala II, 30 set. 1938, G. de P., t. 22, p. 376); ...si la intimación municipal a la empresa para que reanudara el servicio de pasajeros, no se hizo a su vez, con el obrero (C. Paz cap., sala II, 11 oct. 1939, La Ley, t. 16, p. 411); ... si es debida a causas ajenas a la voluntad del empleado (C. Paz cap., sala III, 7 ab. 1938, G. de P., t. 20, p. 173); ...la inasistencia de un día y medio, como única falta acreditada durante el último mes (C. Paz cap., sala III, 29 dic. 1936, La Ley, t. 5, p. 556); ...la inasistencia injustificada durante tres días, si no median circunstancias especiales (C. Paz cap., sala II, 25 ab. 1938, La Ley, t. 10, p. 883).

c) *Detención*.—Es causal de despido: Si la inasistencia se debe a privación de la libertad imprevista como pena por infracción a un edicto policial vigente (C. Paz cap., sala II, 24 mar. 1939, La Ley, t. 14, p. 437; id., sala III, 30 set. 1938, G. de P., t. 25, p. 10); o si el empleado “no prueba que la privación de su libertad se debió a hechos cuya imputabilidad le fuera extraña” (C. Paz cap., sala III, 19 dic. 1938, G. de P., t. 24, p. 98).

No es causal de despido: si se debe a la detención del empleado, por causa que no le es imputable (C. Paz cap., sala III, 26 ab. 1937, G. de P., t. 19, p. 47).

“La detención preventiva del empleado no justifica el despido, sino que autoriza la suspensión, con la conservación del puesto, aun por un plazo superior a los tres meses, tal como en los casos de enfermedad o de accidente” (C. Paz cap., sala II, 1 jun. 1942, Rev. D. del T., t. 2, p. 321, con nota en que se estima acertada la solución del tribunal; véase igualmente: Peretti Griva, “De la influencia del arresto del empleado en el contrato de trabajo”, op. cit., p. 289).

d) *Faltas de puntualidad*.—“La falta de puntualidad no figura expresamente como justa causa de despido en la ley Nº 11.729; pero de modo implícito se halla comprendida en el poder disciplinario patronal” (C. Paz cap., sala III, 16 oct. 1936, La Ley, t. 4, p. 620; id., sala II, 7 set. 1938, G. de P., t. 22, p. 315).

Pueden constituir causal de despido cuando son reiteradas (C. Paz cap., sala III, G. de P., t. 10, p. 140); pues ello se traduce en una injuria a la seguridad del negocio (C. Paz cap., sala III, 15 oct. 1937, La Ley, t. 9, p. 41 y J. A., t. 60, p. 285; id., sala IV, 1 ag. 1938, G. de P., t. 22, p. 263); o “importan una violación de los principios

de disciplina que deben gobernar toda organización comercial y entrañan una injuria a los intereses del principal" (C. Paz cap., sala III, 12 ag. 1938, G. de P., t. 22, p. 186).

e) *Negligencia deliberada; falta de dedicación, desobediencia.* — "No se puede obligar, razonablemente, a una empresa a mantener entre su personal a aquellos que por la reiteración de su descuido, negligencia, falta de vigilancia, etc., no traduzcan en sus servicios un mínimo de eficiencia y de contracción al trabajo, aun cuando las faltas que cometieran no fueran graves" (C. Paz cap., sala I, 11 jul. 1938, G. de P., t. 22, p. 52). "En el caso de mal desempeño intencional de las funciones del empleado y en el de negligencia, el patrón está facultado para rescindir el contrato de empleo, sin responsabilidad" (C. Paz cap., sala III, 26 set. 1938, G. de P., t. 22, p. 377); "constituye justa causa de despido la circunstancia de que el empleado vendedor no tomara en cuenta las observaciones que le hacían sus patrones para realizar las ventas, demostrando negligencia en su cargo y teniendo incidentes con los clientes" (C. 2ª ap. La Plata, sala I, 28 set. 1937, La Ley, t. 8, p. 288).

"La mala conducta e indisciplina que motivaron apercibimientos anteriores sin ningún resultado y la torpeza y falta de consideración en la atención de la clientela, que causaron el retiro de algunos clientes, constituyen justa causa de despido" (C. Paz cap., sala III, 26 oct. 1936, La Ley, t. 4, p. 516).

"La ley 11.729 no puede amparar a los empleados de comercio cuyas actitudes o falta de dedicación conspiran de cualquier manera contra el buen éxito de los negocios, ya haciendo lo que no deben hacer o negando la debida obediencia a las órdenes del principal" (C. 2ª ap. La Plata, sala I, 28 set. 1937, La Ley, t. 8, p. 288). Sin embargo, para que la desobediencia constituya injuria a los intereses del principal, y pueda justificar el despido, este último debe probar la magnitud del daño derivado de la misma" (C. Paz cap., sala IV, 13 mayo 1938, G. de P., t. 20, p. 111).

f) *Indisciplina; mala conducta.* — "Para que los actos de indisciplina del empleado puedan autorizar una medida extrema como el despido, es necesario que el hecho revista verdadera importancia, es decir, cuando la inconducta del empleado pueda repercutir desfavorablemente sobre los intereses del empleador" (C. Paz cap., sala IV, 11 mayo 1938, G. de P., t. 20, p. 146).

Es causal de despido la incitación a los compañeros de trabajo a que trabajen menos de lo que deben hacerlo y a que protesten por los jornales (C. Paz cap., sala II, 24 oct. 1938, G. de P., t. 23, p. 95); o "a que trabajen de una manera que resulte improductiva" (C. Paz cap., sala IV, 3 jun. 1937, J. A., t. 58, p. 973 y G. de P., t. 15, p. 13); o "que propende al desarrollo tardío de los trabajos y promovió un desorden en el taller, llegando a las vías de hecho" (C. Com. cap., 4 nov. 1937, La Ley, t. 8, p. 115, J. A., t. 60, p. 562 y G. del F., t. 131, p. 73).

g) *Diferencias entre empleados; incidentes; riñas.* — "Las discusiones y reyertas con los compañeros de trabajo que llegan hasta el pugilato, a golpes de puño, con el propio jefe del taller, están comprendidas en el concepto de mala conducta como causal de despido" (C. Com. cap., 30 oct. 1936, La Ley, t. 6, p. 665 y G. del F., t. 125, p. 48). "La pelea en horas de trabajo entre un obrero y un superior del establecimiento, dentro del local de tareas (C. Paz cap., sala III, 31 ag. 1938, La Ley, t. 12, p. 207 y G. de P., t. 22, p. 303). Sin embargo, ha sido sentenciado que el obrero tiene derecho a la indemnización si se demostró que la agresión de hecho que motivara el escándalo que originó su despido, no partió de él, sino de su compañero (C. Paz cap., sala III, 9 nov. 1937, G. de P., t. 17, p. 31; íd., sala IV, 14 oct. 1939, G. de P., t. 31, p. 194); ...o dicho de otro modo: "una pelea a golpes de puño, en el local del trabajo, no es justa causa de despido de quien no la ha provocado" (C. Paz cap., sala II, 14 dic. 1938, G. de P., t. 24, p. 89).

h) *Ebriedad.* — En varias sentencias se ha reconocido que la ebriedad puede ser causa de despido (C. ap. Rosario, sala I, 6 mayo 1938, La Ley, t. 10, p. 559), sobre todo, si lo hace con relativa frecuencia y la circunstancia reviste gravedad, como en el caso de un chófer, que además insultó y amenazó a sus patrones (C. 2ª ap. La Plata, sala II, 3 jun. 1938, La Ley, t. 11, p. 300) o cuando se trata de un obrero que se embriaga en forma casi permanente y promueve incidencias en el trabajo (C. Paz cap., sala III, 18 mar. 1937, La Ley, t. 6, p. 142); o en circunstancias tales que constituyen un peligro para la seguridad del propio obrero (C. Paz cap., sala III, 2 nov. 1937, J. A., t. 60, p. 653); o cuando se trata de un reincidente que ya ha sido objeto de sanciones disciplinarias menos graves (C. Paz cap., sala IV, 19 ag. 1938, G. de P., t. 22, p. 57).

i) *Violación de los reglamentos internos.* — Debe prevalecer el prudente arbitrio judicial frente a los reglamentos internos de las empresas, para determinar, de acuerdo con la norma legal, la inobservancia del contrato de empleo en los términos del art. 159 del C. de Comercio"... debiendo estimarse que ellos "están en contradicción con la ley, y carecen de todo valor cuando establecen, para faltas pequeñas, sanciones desproporciona-

das" (C. Paz cap., sala I, 19 mayo 1938, G. de P., t. 21, p. 11). "Debe negarse eficacia a las reglamentaciones de orden interno en cuanto las mismas vayan más allá de lo que puede conceptuarse necesario para un desenvolvimiento armónico de las relaciones entre empleadores y empleados; como en el caso de prever el despido para los empleados que contraigan deudas u obligaciones de carácter personal" (C. Paz cap., sala I, 7 jun. 1941, Rev. D. del T., año I, p. 185).

j) *Embargos sobre el sueldo*. — Dos son las situaciones que pueden presentarse. En primer lugar, que no exista prohibición en el contrato de empleo ni en los reglamentos de la casa; en tal hipótesis ha sido resuelto que no se justifica el despido a causa del embargo (C. Paz cap., sala I, 24 oct. 1938, G. de P., t. 23, p. 377; íd., sala IV, 23 ag. 1937, G. de P., t. 16, p. 47).

Puede en cambio existir una prohibición expresa, ya sea en el contrato, o en los reglamentos internos. Frente a estas situaciones, la jurisprudencia aparece dividida. Según una primera interpretación, el embargo no es causal de despido (C. Com. cap., 5 ab. 1937, G. del F., t. 127, p. 245; íd. C. Paz cap., sala I, 24 oct. 1938, G. de P., t. 23, p. 377; C. Com. cap., 5 ab. 1937, J. A., t. 58, p. 197).

Según la segunda tesis, procedería el despido (C. Paz cap., sala III, 24 ag. 1936, G. de P., t. 10, p. 89; íd. 27 jul. 1938, G. de P., t. 22, p. 13).

k) *Cambio de tareas; disminución de jerarquía*. — No sólo la disminución injustificada del monto del salario equivale al despido, sino también el cambio de jerarquía en perjuicio del empleado" (C. Paz cap., sala II, 24 oct. 1938, G. de P., t. 23, p. 113; íd. sala III, 2 nov. 1937, G. de P., t. 17, p. 3).

"El cambio de tareas que trae aparejado una disminución injustificada de la retribución, autoriza al empleado a considerarse en situación de despido" (C. Paz cap., sala III, 27 jun. 1938, La Ley, t. 11, p. 386 y G. de P., t. 22, p. 342)... "de capataza de sección a simple operaria... es abusiva y constituye una injuria a los intereses de ésta" (C. Paz cap., sala III, 18 nov. 1937, G. de P., t. 18, p. 134); "de limpiar las oficinas y servir el té a los empleados por la de empaquetadora de jabones, no constituye una alteración de funciones que autorice a la empleada a considerarse en situación de despedida" (C. Paz cap., sala III, 29 mayo 1936, J. A., t. 54, p. 273).

l) *Traslados*. — En principio no cabe negar al empleador el derecho a distribuir el personal en los sitios y horas que estime más conveniente (C. Paz cap., sala IV, 26 feb. 1936, La Ley, t. 1, p. 435); "siendo ésta una cuestión de hecho y no de derecho... y que puede resultar de una cláusula implícita de acuerdo con la naturaleza del contrato" (C. 1ª ap. Mercedes, 7 dic. 1937, La Ley, t. 9, p. 392); así, "el empleado contratado para desempeñar el puesto de gerente de «una de las sucursales» de la empleadora, no puede oponerse a la orden de ésta de trasladarse de una a otra de ellas" (C. Paz cap., sala II, 19 nov. 1941, Rev. D. del T., t. 2, p. 45).

Pero el traslado puede constituir un despido indemnizable, si "el cambio de plaza importa para el trabajador una considerable disminución de entradas" (C. Paz cap., sala III, 10 nov. 1937, G. de P., t. 17, p. 34); si se trata de una tarea de naturaleza sedentaria como la de mozo de un café, un bar o una confitería, y el traslado se efectúa a una localidad distinta (C. 1ª ap. Mercedes, 7 dic. 1937, La Ley, t. 9, p. 393). "El traslado de la zona de venta, que se traduce en una disminución considerable en las comisiones, que constituye la casi totalidad de la retribución, autoriza al empleado vendedor a considerarse despedido" (C. Com. cap., 29 ag. 1941, Rev. D. del T., t. 2, p. 28, con nota).

"El traslado de un empleado u obrero de la localidad en la cual ha prestado regularmente servicios durante algunos años, a un punto de una lejana provincia, le autoriza a reputar disuelto el convenio por culpa del empleador, aun en el caso de que éste le abone los gastos de traslado, si se trata de un padre de familia, con esposa y varios hijos a su cargo, y el empleador no prueba que el obrero haya celebrado el contrato originario de trabajo sabiendo que podría hallarse frente a esta contingencia" (C. Paz cap., sala IV, 6 ag. 1941, Rev. D. del T., t. 1, p. 386, con nota conforme a cuyos términos adherimos).

Casos en que el traslado no constituye causal de despido: los cambios de oficina que no importan desmedro para el empleado que los sufre (C. Paz cap., sala I, 9 dic. 1936, La Ley, t. 5, p. 448). Tratándose de corredores o de vendedores viajantes, se ha reconocido en principio el derecho del patrono a efectuar cambios de zonas siempre que no existan diferencias apreciables en la remuneración que percibiera el empleado (C. Com. cap., 24 dic. 1937, La Ley, t. 9, p. 267; J. A., t. 60, p. 990; íd., C. Paz cap., sala III, 7 jun. 1939, G. de P., t. 27, p. 31).

m) *Cambio de horario*. — No faculta al empleado a considerarse despedido... si no le causa perjuicio (C. Paz cap., sala IV, 15 nov. 1939, G. de P., t. 31, p. 115); ...siempre que no se alteren las condiciones esenciales del contrato (C. Paz cap., sala I, 15 dic.

Esta calificación se hará prudencialmente por el tribunal o juez competente, teniendo en consideración el carácter de las relaciones que median entre los superiores e inferiores.⁷⁰

ART. 160.—

1938, G. de P., t. 24, p. 121; íd., sala II, 24 oct. 1938, G. de P., t. 23, p. 113 y 362). ...o que no resulte arbitrario (C. Paz cap., sala III, G. de P., t. 3, p. 119).

n) *Huelga*. — La jurisprudencia se muestra uniforme en el sentido de que —en principio— la huelga no rompe, sino que *suspende* el contrato de trabajo (C. Paz cap., sala I, 10 jun. 1938, G. de P., t. 21, p. 159; íd., sala II, 29 nov. 1937, G. de P., t. 17, p. 10; íd., sala III, 26 dic. 1937, La Ley, t. 9, p. 896; íd., sala IV, 8 oct. 1937, La Ley, t. 8, p. 806). El estado de *suspensión* puede concluir con la reanudación de la relación de trabajo o bien que la ruptura definitiva del vínculo, según que la huelga haya sido o no declarada “lícita” (o “justificada”), respectivamente. En el primer caso, el despido que se funde en causa de huelga, será injustificado, y obliga a pagar las indemnizaciones que prescribe la ley que anotamos. En la segunda hipótesis, es decir, cuando la huelga es considerada ilegal (o injustificada), el empleador no queda obligado a indemnizar por causa del despido que se funde en la misma.

Casos en que la huelga ha sido declarada *justificada*: aunque los trabajadores no obtuvieran los propósitos perseguidos, cuando la huelga fué general y tuvo por objeto conseguir mejoras en las condiciones de trabajo (C. Paz cap., sala IV, 22 dic. 1939, G. de P., t. 31, p. 18); si fué pacífica, motivada por razones de mejoras y se solucionó con la obtención de las mismas (C. Paz cap., sala IV, 8 mayo 1939, La Ley, t. 14, p. 878); “la huelga general, no violenta y de carácter profesional” (C. Paz cap., sala II, 21 dic. 1938, G. de P., t. 24, p. 265, La Ley, t. 13, p. 560; íd., sala IV, 26 mayo 1939, G. de P., t. 27, p. 271; “cuando es tranquila, general y justa” (C. Paz cap., sala III, 29 dic. 1937, G. de P., t. 19, p. 89; íd., 26 set. 1938, G. de P., t. 23, p. 121); si tuvo por objeto un aumento de salario, “y en su ejercicio, en cuanto a los medios empleados, no aparece que se haya incurrido en amenazas y coacciones” (C. Paz cap., sala I, 10 jun. 1938, La Ley, t. 10, p. 1086 y G. de P., t. 21, p. 159); “la que afecta a una parte importante del personal de la empresa y que persigue exclusivamente un mejoramiento económico, si no se prueba que se hayan cometido excesos en perjuicio del patrón o de sus bienes” (C. Paz cap., sala III, 23 mar. 1938, La Ley, t. 10, p. 582); “la huelga pacífica que abarcó todo el gremio” (C. Paz cap., sala II, 30 jul. 1937, G. de P., t. 18, p. 27); cuando ha consistido en plegarse a un movimiento huelguístico de gran importancia por su extensión y que tuvo por objeto lograr que no se rebajaran los salarios de los obreros del gremio, aun con respecto a los trabajadores en cuyos establecimientos no se practicaran tales rebajas (C. Paz cap., sala IV, 8 oct. 1937, La Ley, t. 8, p. 806; íd., 12 nov. 1937, G. de P., t. 17, p. 41); “cuando se desarrolla dentro de los límites pacíficos, respetuosos y conciliadores (C. Paz cap., sala IV, 20 dic. 1940, Rev. D. del T., año I, p. 40, con nota).

La huelga ha sido considerada *injustificada*: Si tuvo por objeto procurar la reincorporación de trabajadores suspendidos como consecuencia de la facultad que los empleadores poseen de suspender a sus obreros por término que no exceda de tres meses en el período de un año (C. Paz cap., sala II, 15 jul. 1938, G. de P., t. 22, p. 39); aunque pacífica, si fué parcial aun con relación al personal de la empresa, y no tuvo una finalidad concreta y determinada que pusiera en evidencia la equidad de la misma (C. Paz cap., sala I, 18 set. 1939, La Ley, t. 16, p. 10); la que fué motivada en una negativa del patrón a tomar más trabajadores, porque “la intromisión de los obreros en el giro comercial de sus principales aunque sea en procura de mayor trabajo, a fin de emplear más obreros, es impertinente” (C. Paz cap., sala II, 9 dic. 1938, La Ley, t. 12, p. 1120); la “que sólo afecta a una parte mínima del personal... y de cuyos motivos determinantes y resultado en lo que hace al contrato de trabajo no existen constancias (C. Paz cap., sala I, 15 mar. 1938, La Ley, t. 10, p. 558); si se pretende imponer mediante ella “salarios muy superiores a los que se reconocen en contratos análogos, a un principal que les paga los salarios mayores de la plaza” (C. Paz cap., sala III, 31 ag. 1938, G. de P., t. 22, p. 187); cuando no se busca “mejores condiciones de trabajo, sino imponer al patrón la admisión de cierto personal” (C. Paz cap., sala III, 28 jun. 1938, G. de P., t. 21, p. 151; íd., 15 jul. 1938, G. de P., t. 22, p. 39); la que tenía por objeto procurar la remoción del gerente de la fábrica, debido a su “acritud de carácter” (C. Paz cap., sala II, 11 oct. 1937, G. de P., t. 18, p. 19).

⁷⁰ “La apreciación judicial de las circunstancias que legitima el despido debe quedar librada al prudente criterio judicial” (C. Paz cap., sala II, 21 feb. 1938, La Ley,

a) Son causas especiales para despedir al empleado, y sin obligación para el principal de indemnizar por despido y por falta de preaviso, aunque exista contrato por tiempo determinado:

1º Los hechos previstos en el art. 154⁷¹ y todo acto de fraude o de abuso de confianza, establecidos por sentencia judicial;⁷²

2º Incapacidad para desempeñar los deberes y obligaciones a que se sometieron, excepto cuando es sobreviniente a la iniciación del servicio;⁷³

t. 9, p. 866; íd., 31 nov. 1938, G. de P., t. 23, p. 639; C. 2ª ap. La Plata, 27 ag. 1935, G. J., t. 8, p. 155; íd., C. 1ª ap. La Plata, 6 ag. 1937, G. J., t. 14, p. 203).

⁷¹ "Para que el daño causado a los intereses del principal constituya causal de despido, es menester que se produzca por dolo o culpa del empleado" (C. Paz cap., sala III, 30 mar. 1938, G. de P., t. 20, p. 100; íd., sala IV, 25 ab. 1938, G. de P., t. 23, p. 140).

"Los errores cometidos por el empleado en el desempeño de sus funciones no son causal de despido si no hubo intención de dolo o fraude" (C. Com. cap., 13 oct. 1937, G. del F., t. 130, p. 348).

"Lo que caracteriza el dolo o culpa a que se refiere el art. 154 del C. de Comercio, como justa causa de despido, es la intención de perjudicar los intereses del empleador" (C. 2ª ap. La Plata, sala I, 5 ab. 1938, G. de P., t. 20, p. 43 y La Ley, t. 13, p. 94).

"La culpa o incapacidad para el desempeño de los deberes que la ley 11.729 contempla como causal de despido, deben revestir suma gravedad, mucho mayor que la simple comprobación de descuidos o deficiencias en el trabajo" (C. Paz cap., sala II, 21 feb. 1938, La Ley, t. 9, p. 807).

"Si bien se ha comprobado que el actor, en el ejercicio de su empleo, concedió créditos a sus clientes dejando un descubierto apreciable, ello no es causa legítima de despido, si al mismo tiempo no se justifica que aquél se excedió en las facultades de que estaba investido, ni que el importe de los créditos fuera incobrable y que el principal se hubiese perjudicado por una actitud culpable o dolosa de su agente" (C. Paz cap., sala III, 18 mar. 1938, G. de P., t. 20, p. 23).

"La falta de fondos en la caja llevada por el actor, que ocultó el hecho al tiempo de producirse, reconociéndose responsable de la falla por escrito, recién al ser descubierta por el principal, constituye causal de despido con los alcances de los arts. 154 y 160 del C. de Comercio reformado, aun cuando no medie dolo de su parte, pues, siempre existiría culpa reconocida y agravada por el silencio observado en aquella oportunidad" (C. Com. cap., 23 ag. 1939, La Ley, t. 16, p. 76).

⁷² "Se requiere que una sentencia judicial previa establezca la existencia del hecho delictuoso" (S. C. de Bs. As., 25 feb. 1938, G. de P., t. 23, p. 148; C. Paz cap., sala III, 10 nov. 1938, G. de P., t. 24, p. 22; íd., sala IV, 15 mayo 1936, G. de P., t. 8, p. 52; íd., C. 1ª ap. Mercedes, 3 jul. 1936, La Ley, t. 5, p. 708; íd., C. ap. Bahía Blanca, 23 mar. 1937, G. de P., t. 22, p. 87; íd., C. Com. cap., 25 jul. 1938, La Ley, t. 11, p. 476).

La falta de sentencia no puede substituirse por las declaraciones de testigos que adolecen de la tacha relativa de dependencia (C. Com. cap., 25 jul. 1938, La Ley, t. 11, p. 476); "la casa no puede invocar el fraude o abuso de confianza del empleado, sin justificar la sentencia condenatoria recaída en la causa criminal, acompañando testimonio de la misma" (C. Com. cap., 21 mayo 1941, Rev. D. del T., t. 1, p. 235, con nota).

⁷³ "Los casos que la ley 11.729 ha querido comprender al hablar de "culpa" o "incapacidad para el desempeño de sus deberes" como causas justificadas de despido, tienen que revestir suma gravedad, mucha mayor que la simple constatación de descuidos o deficiencias en el trabajo" (C. Paz cap. sala II, 21 feb. 1938, La Ley, t. 9, p. 87). No es causal de despido... "el error en la elaboración de un producto" (C. Com. cap., 23 oct. 1935, J. A., t. 52, p. 218); debe interpretarse que la palabra "incapacidad" está usada en la extensión de "ineptitud" (C. Com. cap., 13 jul. 1936, La Ley, t. 3, p. 111); "caben dentro del concepto la incomprensión de las tareas, las faltas de atención repetidas o de adaptación a las exigencias del trabajo" (C. 2ª ap. La Plata, sala I, 28 set. 1937, La Ley, t. 8, p. 288). "Después de un año de trabajo no puede alegarse la falta de idoneidad del empleado para despedirlo, máxime si no se prueban sanciones anteriores" (C. Paz cap., 31 oct. 1936, G. de P., t. 12, p. 31); "la incapacidad como causal de despido ha de referirse a los deberes y obligaciones a que el empleado sea sometido y no han de ser sobrevinientes a la iniciación del servicio" (C. Paz cap., sala II, 21 feb. 1938, La Ley, t. 9, p. 807); "la prueba de que la cocción del pan elaborado en la panadería del deman-

3º Negociación por cuenta propia o ajena, sin expreso permiso del principal, cuando afecta los intereses de éste.⁷⁴

b) Los principales están obligados, desde la promulgación de esta ley, a llevar un libro especial⁷⁵ que tendrá todas sus hojas numeradas y rubricadas por el Departamento Nacional del Trabajo⁷⁶ en la Capital Federal y territorios nacionales, y por las oficinas correspondientes en las Provincias,⁷⁷ en el

dado resultaba muchas veces deficiente, no basta, por sí sola, para justificar el despido del "maestro de pala" encargado de cuidar el horno" (C. Paz cap. sala II, 21 feb. 1938, La Ley, t. 9, p. 807); ni "el error cometido por el empleado en dos oportunidades en la confección de las planillas que tenía a su cargo" (C. Com. cap., 13 oct. 1937, La Ley, t. 8, p. 396); ni "el accidente de tránsito del chófer del ómnibus que marchaba a velocidad moderada, maniobrando correctamente" (C. Paz cap., sala III, 14 dic. 1938, G. de P., t. 25, p. 131; en el mismo sentido: sala II, G. de P., t. 5, p. 18).

⁷⁴ La cuestión ofrecía algunas dudas con referencia, especialmente, a los empleados viajantes de comercio, que suelen representar a varios establecimientos, pero la ley 12.651, ha dispuesto expresamente que "se presume que el viajante, salvo convenio escrito en contrario con su empleador *está autorizado a concertar negocios por cuenta de más de un comerciante o industrial*, siempre que aquéllos no comprendan las mismas mercaderías (art. 1º, in-fine).

"No es justificado el despido del empleado por haber negociado por cuenta propia o ajena, si no se probó que con su actitud aquél afectara los intereses del principal" (C. Paz cap., sala III, 15 dic. 1937, G. de P., t. 18, p. 167; en el mismo sentido: sala IV, 16 jun. 1937, G. de P., t. 15, p. 87; id., sala III, 18 mar. 1938, G. de P., t. 20, p. 125).

"La circunstancia de que el empleado, fuera de las horas de labor se dedique a otras ocupaciones completamente extrañas al ramo a que se dedica el demandado, no puede ser invocado como causal de despido, si no se ha comprobado que ello implique su incapacidad, ni su desgano para el trabajo" (C. Paz cap., sala I, 5 nov. 1936, La Ley, t. 4, p. 1039).

"No puede considerarse como abandono del trabajo la circunstancia de que el actor mientras se encontraba *suspendido*, trabajaba por cuenta de otro patrón" (C. Paz cap., sala I, 29 nov. 1937, G. de P., t. 17, p. 103; id., sala IV, 10 dic. 1937, G. de P., t. 18, p. 64 y J. A., t. 60, p. 671).

⁷⁵ La ley nada dice, sin embargo, sobre su fuerza probatoria en juicio, ni sobre las sanciones en que incurrirá el empleador que no los lleve o lo haga en forma deficiente. La jurisprudencia es, por lo tanto, contradictoria sobre estos puntos.

"El principio general que debe regir en materia de prueba en los juicios referentes a la aplicación de la ley 11.729, establece la obligación del patrón de exhibir el recibo de pago de sueldo, y justificar los extremos a que alude el art. 160, inc. b) con el libro especial rubricado por el Departamento Nacional del Trabajo" (C. Com. cap., 12 feb. 1936, La Ley, t. 1, p. 212).

"La falta del libro... autoriza una presunción contraria al derecho invocado por el patrón demandado" (C. 1ª ap. Mercedes, 3 jul. 1936, La Ley, t. 5, p. 708)... Pero "aun cuando pudiera estimarse como un antecedente desfavorable, no es suficiente por sí solo para fundar un pronunciamiento condenatorio contra el mismo y tener por probado el despido que el actor no acreditó" (C. Paz cap., sala III, 31 ag. 1938, G. de P., t. 23, p. 1). "La negativa general del patrón que no lleva los libros del art. 160, inc. d) no basta para destruir las presunciones que surgen de la prueba de la parte actora" (C. Paz cap., sala II, 19 set. 1936, G. de P., t. 12, p. 205); "la deficiente forma en que el demandado presentó al perito el libro que manda llevar la ley 11.729, si bien podría fundamentar una presunción en su contra respecto de la existencia del despido, no es por sí sola suficiente a justificar el hecho máxime cuando hay prueba en autos que la contradice" (C. Paz cap., sala II, 22 jun. 1937, La Ley, t. 8, p. 445); "la falta de anotaciones en los libros de trabajo es presunción contraria al patrón" (C. Paz cap., sala III, 20 ag. 1936, G. de P., t. 9, p. 187).

"La constancia en los libros de la propia demandada de que la empleada fué despedida, prueba suficientemente el despido" (C. Paz cap., sala III, 1º ag. 1938, G. de P., t. 22, p. 266; id., sala IV, 18 set. 1939, G. de P., t. 28, p. 242).

⁷⁶ Por decreto Nº 53.351 del 15 de diciembre de 1934, el P. E. nacional creó una oficina especial para el registro de libros que ordena la norma anotada.

⁷⁷ En la provincia de Buenos Aires, por decreto del 4 dic. 1934, el P. E. dispuso que el registro especial "tendrá sus hojas numeradas y rubricadas por el Departamento

que conste el nombre de los empleados, factores, dependientes, viajantes, encargados u obreros; fecha de su ingreso, sueldos, salarios, comisiones, gratificaciones u otras remuneraciones que perciban, así como todo contrato de empleo y demás condiciones y datos a que se refieren los artículos anteriores.

c) Los empleadores podrán substituir las obligaciones impuestas en los artículos 155, 156, 157 y 158, por un seguro constituido a favor de los empleados que ocupan, sin afectar las acciones directas de éstos contra sus principales, en compañías o asociaciones mutuas autorizadas por el Poder Ejecutivo Nacional para esta clase de operaciones.

d) Las acciones derivadas de la aplicación de los artículos 155 a 160 se registrarán por el procedimiento⁷⁸ establecido para las de indemnización por accidentes del trabajo; ^{79,80} excepto en los casos de divergencia causada por rebaja de la remuneración del empleado, que se resolverán por arbitradores designados por las partes.

del Trabajo en el Partido de La Plata y por los Jueces de paz en el resto de la provincia y sus *aseveraciones harán plena fe, salvo prueba en contra*" art. 2º). También dispone que "en caso de no presentarse por parte del principal el registro cuando fuese requerido, por no haberse puesto en condiciones, el procedimiento partirá de la declaración jurada que formule el empleado reclamante, incumbiendo al primero la prueba, si no hubiera conformidad" (art. 3º).

⁷⁸ *Referencia general.* — Según lo manda el texto que anotamos, los juicios promovidos en virtud de las acciones de la ley 11.729, deben ventilarse según el procedimiento establecido para los juicios por accidentes del trabajo, por cuya causa, la jurisprudencia se orientó, en general, en esta materia, en las enseñanzas que se derivan de la aplicación durante 25 años de vigencia de la ley Nº 9688.

⁷⁹ En la actualidad, el procedimiento a observarse en esta clase de juicios, lo mismo que en los de accidentes (y en general, en todos los denominados conflictos individuales jurídicos), ha sido determinado con toda extensión en las leyes sobre organización y procedimiento de los Tribunales del Trabajo (Ver ley 12.948 sobre esta clase de tribunales para la Capital Federal; ley 5178 de la provincia de Buenos Aires, etc.).

⁸⁰ *Costas.* — En los juicios de despido, las costas forman parte de la indemnización (C. Com. cap., 7 ab. 1937, G. de P., t. 14, p. 29; C. Paz cap., sala II, 15 oct. 1936, G. de P., t. 15, p. 138; *id.*, sala III, 31 ag. 1938; G. de P., t. 23, p. 207; *id.*, sala IV, 4 mayo 1938, G. de P., t. 20, p. 95).

Corresponde la condena en costas al vencido en juicio, aunque las pretensiones del actor hayan prosperado tan sólo en parte (C. Paz cap., sala II, 25 set. 1938, G. de P., t. 20, p. 11; *id.*, sala III, 17 set. 1936, La Ley, t. 4, p. 320; *id.*, sala IV, 16 jul. 1936, G. de P., t. 10, p. 31; *id.*, C. Com. cap., 5 oct. 1938, G. de P., t. 25, p. 110).

Las costas se pagarán por su orden en los juicios de despido, si el actor pudo razonablemente creerse con derecho para litigar (C. Paz cap., sala III, 18 jul. 1938, G. de P., t. 22, p. 20; *id.*, sala IV, 6 jul. 1936, G. de P., t. 10, p. 225) ...si el actor ha incurrido en *plus pletitio*, "las costas por su orden y las comunes por mitad" (C. Paz cap., sala I, 24 nov. 1937, G. de P., t. 17, p. 84, en contra: sala II, 25 oct. 1938, G. de P., t. 24, p. 5).

Las costas deben imponerse al trabajador, si éste... "no tenía ningún derecho en que fundar su acción y ninguna razón que hiciera presumibles sus pretensiones, persiguiendo un beneficio indebido" (C. Paz cap., sala II, 14 oct. 1938, G. de P., t. 23, p. 193) ... "si la acción por despido y falta de preaviso ha sido intentada por el empleado que ha continuado prestando servicios a la nueva firma patronal en las mismas condiciones que a la demandada antecesora de aquélla, pues debe considerarse temeraria" (C. com. y crim. Mendoza, 30 ab. 1940, La Ley, t. 13, p. 654) ... "aunque el actor haya podido creerse con derecho a litigar, si desiste de su acción" (C. Paz cap., sala IV, 3 jul. 1939, G. de P., t. 27, p. 357).

En acuerdo plenario del 4 de setiembre de 1940, la Cámara de Paz letrada de la capital resolvió que "el principal vencido y condenado en costas, en juicio donde se persigue el cobro de las indemnizaciones establecidas por la ley 11.729, debe reponer el sellado correspondiente a las actuaciones practicadas por el actor.

Intereses. — "El resarcimiento de la ley 11.729 no sería pleno si se dejara de computar intereses, ya que el demandante ha tenido inmovilizado el importe de la utilidad

Si los arbitradores disintieron en su fallo, las partes designarán un tercero, y no poniéndose de acuerdo en su nombamiento dictará sentencia en tal carácter el respectivo Juez de Comercio. En esta clase de juicios los empleados o sus derecho-habientes gozarán del beneficio de pobreza.

ART. 2. — A los efectos de las indemnizaciones establecidas en el art. 157 del Código de Comercio, la antigüedad en el servicio anterior a la sanción de esta ley, sólo se reconocerá hasta un máximo de cinco años.⁸¹

que le hubiera producido la ejecución fiel del contrato durante el pleito y hasta el día del pago y ello importa el perjuicio real que repara el interés" (C. Paz cap., sala I, 14 jul. 1936, La Ley, t. 3, p. 155; id., 12 nov. 1937, G. de P., t. 17, p. 43).

"La falta de cantidad líquida no obsta a la condena al pago de intereses en los juicios fundados en la ley 11.729" (C. Com. cap., 15 jul. 1937, La Ley, t. 7, p. 988; C. Paz cap., sala I, 14 jul. 1936, La Ley, t. 3, p. 155; C. Paz let. Córdoba, 23 ag. 1937, La Ley, t. 9, p. 910).

"Los intereses del monto de la condena por indemnizaciones de la ley 11.729, corren desde la notificación de la demanda" (C. Com. cap., 3 jun. 1938; G. de P., t. 20, p. 165; C. Paz cap., sala II, 18 nov. 1936, G. de P., t. 11, p. 135; id., sala III, 17 set. 1936, La Ley, t. 7, p. 320; id., 29 dic. 1937, G. de P., t. 19, p. 135).

Prescripción. — Se prescriben a los 10 años, las acciones derivadas de la ley 11.729, como consecuencia de lo dispuesto en el art. 846 del C. de Comercio (C. Com. cap., 28 mar. 1939, G. de P., t. 25, p. 278; C. Fed. La Plata, 10 mayo 1940, La Ley, t. 18, p. 752; C. Paz cap., sala II, 9 mar. 1938, G. de P., t. 20, p. 141; id., sala III, 12 mar. 1937, G. de P., t. 14, p. 144; id., sala IV, 6 jun. 1938, G. de P., t. 20, p. 197).

⁸¹ En fallo del 10 de setiembre 1936, la Corte Suprema de la Nación declaró la inconstitucionalidad de esta norma, por entender que ella atribuiría efectos retroactivos a la ley 11.729 (La Ley, t. 3, p. 938; id., 28 set. 1936, La Ley, t. 4, p. 32; id., 22 oct. 1937, G. de P., t. 19, p. 97).

Existen, sin embargo, fallos que admitieron la validez constitucional de esta cláusula, ya sea porque "el principio de la retroactividad en lo que respecta a la ley 11.729, desde que se trata de una ley de orden público" (C. Paz cap., sala II, 13 dic. 1935, La Ley, t. 3, p. 409) o más propiamente hablando, porque no existe tal efecto retroactivo, como lo pusieron en evidencia los jueces de la Corte que votaron en disidencia en el citado fallo (v. voto de los doctores Sagarna y Terán), pues la ley no alude a los despidos ocurridos antes de su sanción, sino a una forma de *calcular el monto de la indemnización* en caso de despidos ocurridos durante su vigencia.

Pero la Corte Suprema ha rectificado su jurisprudencia, decidiendo que "no es inconstitucional el art. 2º de la ley 11.729 en cuanto manda computar como base para la indemnización por antigüedad el tiempo anterior a la vigencia de aquélla" (22 oct. 1947, Rev. D. del T., 1947, p. 539) y que "el efecto retroactivo de la ley 11.729 en cuanto manda computar los servicios anteriores a la sanción de la ley, hasta el máximo de 5 años, para calcular el monto de la indemnización por preaviso, no es violatorio de los arts. 14 y 17 de la Constitución (14 feb. 1947, Rev. D. del T., 1947, p. 121).

2. — ESTATUTO DE LOS VIAJANTES DE COMERCIO

Ley N° 12.651 *

(Sancionada el 24 de setiembre de 1940, promulgada el 8 de octubre y publicada el 10 del mismo mes y año)

ARTÍCULO 1. — La presente ley comprende a los viajantes de comercio¹ que, haciendo de esa actividad su profesión habitual y en representación de uno o más comerciantes o industriales, concierten negocios relativos al comercio o industria de su o sus representados, mediante una retribución convenida.

* Con motivo de la intensificación de las operaciones mercantiles, cobraron relieve singular las actividades de ciertos agentes auxiliares y en modo especial las de los llamados viajantes, de tal suerte que, la mayor parte de los países, incluyeron en sus cuerpos legislativos, sistemas especiales destinados a proteger esta actividad. La Oficina Internacional del Trabajo no fué ajena al movimiento, y en 1935 dió a conocer en la "Revue International du Travail" (volumen 32, Nos. II, III y IV, agosto, setiembre y octubre de 1935) parte de los informes de la "Comisión Consultiva de los Empleados" (reunida el 3 y 4 de abril de 1935, Ginebra) fijando las bases para redactar los futuros estatutos legales de los viajantes de comercio.

En nuestro país, la ley 11.729 había incluido a los viajantes de comercio en la denominación amplia de "empleado de comercio" atribuida por la reforma del código mercantil, y por lo tanto, como beneficiarios expresos del descanso anual remunerado, de las indemnizaciones por despido ilegal, etc.

La Comisión de Legislación del Trabajo de la C. de Diputados firmó el despacho correspondiente al estatuto de los viajantes, el 21 set. 1938, teniendo a la vista los proyectos articulados por el señor Arbeletche y los señores Ruggieri, Moret y Adolfo Dickman. Sin embargo, el despacho de la comisión fué considerado recién en las sesiones del 29 y 30 de set. 1939 y su sanción definitiva, se produce un año después (24 set. 1940) al aceptar la cámara de origen las enmiendas introducidas en el art. 1° del proyecto, por el Senado.

¹ Es del mayor interés, precisar el alcance de la actividad a que alude esta ley.

El art. 1° del proyecto elaborado por la comisión y aprobado en la primera sanción de la C. de Diputados, disponía lo siguiente:

"Artículo 1° — Todo aquel que habitualmente concierte operaciones de comercio o proponga negocios de uno o más comerciantes o industriales relativos a su actividad comercial o industrial, recibiendo por ello una retribución convenida, se reputa viajante de comercio, a los efectos de esta ley".

Esta cláusula fué modificada por el Senado, por entender, que no cabía incluir en la ley una definición que podría prestarse a equívocos, sin perjuicio de que la ley mercantil no contiene —en principio— definiciones respecto a los demás auxiliares del comercio.

El senador Serrey (presidente de la C. de Legislación General), explicó que "existen dos clases de viajantes: los que son *empleados* de uno o varios comerciantes y los que obran por su cuenta propia *independientemente*. La ley comprende a los primeros, pero no a los segundos". Dado que esta distinción no surgía del texto ni del debate de Diputados, agregó el señor Serrey, la comisión del Senado decidió la nueva redacción, que es la que aparece en el texto actual de la ley. Esto demuestra que nuestro sistema no es aplicable sino para los *empleados de comercio viajantes*, es decir, para los empleados que realizan sus actividades fuera del establecimiento, pero que están ligados por el vínculo de dependencia o subordinación con un empleador. Esto aparece claro, además, en el texto mínimo de la ley, desde que ella declara en el segundo párrafo del art. 1° que "Se presume que el viajante, salvo convenio en contrario con su *empleador* está autorizado...". Deveali ha comentado la norma, diciendo que "es evidente que no puede existir *empleador*,

Se presume que el viajante, salvo convenio escrito en contrario con su empleador, está autorizado a concertar negocios por cuenta de más de un comerciante o industrial, siempre que aquéllos no comprendan las mismas mercancías.

ART. 2. — La remuneración comprendida por una comisión calculada en proporción al monto de las operaciones o negocios concertados con la intervención de los viajantes, se liquidará de acuerdo a las siguientes bases:

1º Sobre toda nota de venta aceptada por los comerciantes o industriales. Se considerará aceptada si no fuese expresamente rechazada por acto escrito dentro de los treinta días de su recepción.²

2º La inejecución de la nota de venta por voluntad del comerciante o industrial, no hará perder al viajante el derecho a percibir la comisión.

ART. 3. — Aunque la orden remitida por un viajante se ejecute después de haber cesado en su cargo, aquél tendrá derecho a la comisión correspondiente. Esta se abonará en el acto del despido, si se refiere a una operación de venta ya aceptada; en caso contrario, dentro del tercer día de la aceptación.

ART. 4. — Si la operación no fuese concertada por intermedio del viajante, éste tendrá derecho a la comisión siempre que se trate de una operación con un cliente de la zona atribuida al viajante y durante el tiempo de su desempeño, y toda vez que el comerciante o industrial hubiera concertado operaciones anteriores con ese cliente por intermedio de ese mismo viajante.

ART. 5. — Los comerciantes o industriales, llevarán un libro especial registrado y rubricado en las condiciones de los libros de comercio, en el cual se harán las siguientes anotaciones:

1º Nombre y fecha de ingreso del viajante;

2º Sueldo, viático y por ciento en concepto de comisión;

3º Determinación precisa e individualizada de la zona o lugar otorgado para el ejercicio de sus operaciones, en caso que así se haya acordado;

4º Se inscribirán por orden de fechas y sucesivamente, las notas de ventas entregadas o remitidas, estableciendo el monto de la comisión devengada y, asimismo, las comisiones referidas a operaciones realizadas con sus clientes o dentro de la zona fijada en el precedente inciso;

sin empleado. Queda pues esclarecido de manera auténtica que la ley cuando habla de viajantes, se refiere exclusivamente a aquellos viajantes, empleados de los que habla la ley 11.729" (Rev. D. del T., t. 1, p. 11), tesis que compartimos (v. nuestro trabajo en La Ley, 31 dic. 1940).

El mismo profesor recuerda que "las funciones del viajante-empleado son exteriormente idénticas a las del agente comercial o viajante autónomo. La diferencia entre las dos figuras no debe entonces buscarse en la naturaleza de las funciones que se realizan frente a terceros, sino en la naturaleza de las relaciones internas que se producen entre el viajante o agente y la respectiva casa mandante" (v. "Viajantes de Comercio comprendidos en la ley 12.651", Rev. D. del T., t. 1, p. 6, y nota en el mismo volumen, p. 44).

Entre los tribunales que han admitido la tesis propugnada, debe destacarse la Suprema Corte de Buenos Aires (21 oct. 1947, Rev. D. del T., 1948, p. 21) y la Cámara de Apelación del Trabajo de la Capital (sala III, 31 mayo 1947, Rev. D. del T., 1947, p. 470; sala II, 30 jun. 1947, op. cit., p. 392).

² Este lapso ha sido instituido por la ley a efectos de que el comerciante pueda informarse respecto de la solvencia del cliente.

5º Del asiento anterior, correspondiente a la nota de venta o minuta firmada por el viajante, se dejará constancia por separado en comunicación que le será entregada o remitida, suscrita por el comerciante o industrial o su representante autorizado. Esta última circunstancia deberá constar en el libro y hacerse saber por escrito al viajante de comercio;

6º Naturaleza de las mercaderías a vender y especificación de los productos cuya representación o venta están vedados al viajante.

ART. 6. — El libro con la inserción de los asientos mencionados en el artículo anterior y llevado en las condiciones del código de comercio tiene el valor probatorio que el mismo atribuye a los libros de comercio. A falta de libro, o de los asientos respectivos, harán prueba respecto a las operaciones, las constancias de los duplicados de las notas de ventas o minutas remitidas o entregadas por los viajeros, conforme a lo establecido en los incisos 4º y 5º del art. 5º de la presente ley.

ART. 7. — Las liquidaciones de las comisiones deberán hacerse efectivas mensualmente, siempre que el lugar del principal asiento de los negocios del comerciante o industrial sea el mismo en que el viajante realiza sus operaciones o negocios, y a los 3 meses en los demás casos.

ART. 8. — No será responsable el viajante, salvo el caso de dolo o culpa de su parte, por la insolvencia de su cliente.

ART. 9. — Rigen respecto a los viajeros, las disposiciones de los arts. 154 a 160 del código de comercio, como asimismo el privilegio del inc. 3º del art. 129 de la ley N° 11.719 (ley de quiebras), en lo que respecta a las comisiones y gastos a cargo del comerciante o industrial.³

ART. 10. — Es nula toda convención por la cual el viajante renuncia a los beneficios de la presente ley.

ART. 11. — Quedan incorporadas las disposiciones de esta ley al Código de Comercio.



³ Esta alusión expresa a las disposiciones del Código de Comercio (reformado por la ley 11.729), es un acierto legislativo, si se considera que, a tenor de una doctrina de la Corte Suprema —que consideramos errónea— un estatuto *especial*, excluiría la posibilidad de aplicar (en todos los casos) las normas de un ordenamiento *general*.

3. — ESTATUTO DE LOS BANCARIOS *

Ley N° 12.637 **

(Sancionada el 4 de setiembre de 1940, promulgada el 10 de setiembre y publicada el 19 del mismo mes y año, y Decretos 29.830/44 y 15.355/44, ratificados por ley 12.921)

Bases esenciales del estatuto de servicio bancario

ARTÍCULO 1. — Los empleados de banco particulares del país, sean de crédito real, personal o *cooperativo*, tienen derecho a la estabilidad, sueldo mínimo y escalafón de sueldos, de conformidad con las prescripciones de esta ley.

ART. 2. — Son bases esenciales del estatuto *de la carrera bancaria*:

a) La estabilidad ¹ de los empleados, cualquiera sea su denominación y jerarquía, siempre que no estuvieran en condiciones de acogerse *a la jubilación*.

* Sin perjuicio de las disposiciones contenidas en el presente estatuto, la ley 13.987 ha creado la "Dirección General de Servicios Sociales para Bancarios".

El régimen de horario y duración del trabajo de los bancarios fué establecido por decreto 23.407/44 ratificado por ley 12.921. Según el mismo, dicho personal "desempeñará sus funciones en horario continuado y en una jornada máxima de siete horas diarias, que se cumplirán de 12 y 45 a 19 y 45 horas. El horario de los sábados se reducirá a cuatro horas de trabajo: de 8.45 a 12.45 horas" (art. 1°). Sin embargo, por Decreto 12.116/50 se estableció la semana de cinco días de trabajo (a partir del 15 de junio de 1950), a cumplirse de lunes a viernes con el horario de 11.45 a 19.15, y con posterioridad, se ha instituido el horario de verano.

** El texto de la ley 12.637 aparece en redonda; y la parte impresa en *bastardilla* es conforme al Decreto 15.355/46, ratificado por ley 12.921. Este Decreto dispuso que las modificaciones entrarán a regir el 1° de junio de 1946, habiendo agregado que: "...dentro de los treinta días, prorrogables por igual término por el Poder Ejecutivo, éste, previo dictamen de la Comisión Asesora Honoraria, dictará la reglamentación correspondiente" (art. 2°). En virtud de esta cláusula y del proyecto de reglamentación que redactara la precitada Comisión (art. 6° ley 12.637) el Poder Ejecutivo dictó el Decreto reglamentario 20.268/46 (del 31 dic. 1946 y publicado el 1° de marzo 1947).

¹ El *derecho* a la "estabilidad" en sentido propio, aparece por primera vez en nuestra legislación del trabajo, con el presente Estatuto (y no se ha generalizado). La práctica demuestra que —en principio— muchos otros trabajadores gozan de "estabilidad", especialmente en el comercio. Pero este es un "hecho" y no un "derecho". En efecto: por virtud de la ley 11.729 (y decreto 33.302/45, ley 12.921) el empleador se encuentra obligado a satisfacer diversas exigencias (preaviso - indemnizaciones de cesantía) cuando resuelve el vínculo laboral, esto es, el contrato de trabajo. Pero no le está vedada dicha resolución: cumple con sus obligaciones y la relación contractual se extingue. En cambio, los empleados bancarios comprendidos en este sistema, *no pueden ser declarados cesantes* salvo las causas excepcionales previstas en el mismo (art. 3°); hasta tanto se encuentren "en condiciones de *acogerse a la jubilación ordinaria*", según la frase que fuera oportunamente agregada al texto originario de la ley 12.637, por el decreto-ley 15.355/46 — ley 12.921.

Es claro que la entidad bancaria que resuelve prescindir de los servicios de un

ción ordinaria, salvo las causas graves, imputables a los mismos, previstas en esta ley;

b) El sueldo y salario mínimo para todo el personal;

c) El escalafón de sueldos a base de la idoneidad y antigüedad del empleado *en carrera bancaria, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 4 de la presente ley*;

d) La bonificación del sueldo o salario del empleado, a razón de pesos 15 $\frac{m}{n}$ mensuales, por cada hijo menor de *dieciocho años o hijos incapaces cualquiera sea su edad*, que tenga a su cargo;

e) Los horarios y regímenes de licencias que concilien la eficacia del servicio con la salud de los empleados;

f) La fijación de las normas del servicio bancario, que prevengan y resuelvan las cuestiones entre las empresas y sus empleados;

g) La edad mínima de *dieciséis años* y buena salud, como condiciones de ingresos futuros;

h) *Inamovilidad del empleado sin jerarquía en la localidad en que desempeñe sus funciones, salvo conformidad del interesado; sin embargo, el banco podrá exigir el traslado por un período no mayor de un año, mejorándolo en dos categorías, vencido el cual debe retornarlo a su puesto de origen, manteniéndole la mejora concedida.*

ART. 3. — Las únicas causas de cesantía de los empleados bancarios son las siguientes:

a) Condena judicial por delitos contra el banco o contra terceros;

b) Inhabilidad física o mental;

c) Enfermedad contagiosa crónica que constituye un peligro para el personal, *comprobada por los médicos del Instituto Nacional de Previsión Social*;

d) Inasistencias prolongadas o reiteradas del servicio;

e) Desobediencia grave y reiterada a las órdenes e instrucciones que reciban en el ejercicio de las funciones bancarias respectivas o conducta desordenada;

f) Embargos reiterados en los sueldos.

ART. 4. — *Los sueldos mínimos del personal bancario * se ajustarán al siguiente escalafón por antigüedad de servicios más el porcentaje que le corresponda por idoneidad:*

empleado —despedido *sin causa*— no tiene la *obligación* de mantenerlo en servicio activo, pero sí de continuar pagando la remuneración hasta que se cumpla aquella condición señalada en el párrafo anterior; o eventualmente, de cumplimentar las exigencias del Derecho común (art. 505 inc. 3º C. Civil).

Estas breves consideraciones demuestran que, mientras la ley 11.729, el decreto 33.302/45 - ley 12.921 y diversos estatutos profesionales "*procuran*" la estabilidad en el empleo, el régimen legal de los bancarios la "*asegura*". La primera, es una estabilidad en sentido indirecto (impropio, relativo). Esta es directa y efectiva; por eso se dice en la técnica jurídica estabilidad en "sentido propio".

* Cabe advertir que, por virtud de resoluciones o convenios posteriores, las remuneraciones han sido considerablemente aumentadas.

Personal administrativo
(Auxiliares)

Cadete (categoría única; edad mínima, 16 años)	\$ 100.—
Sueldo inicial a los 18 años de edad	" 160.—
Al año de antigüedad	" 180.—
3 años " "	" 200.—
5 " " "	" 250.—
7 " " "	" 275.—
9 " " "	" 300.—
11 " " "	" 325.—
13 " " "	" 350.—
15 " " "	" 375.—
17 " " "	" 400.—
19 " " "	" 425.—
21 " " "	" 450.—
23 " " "	" 475.—
25 " " "	" 500.—

Sobre el total de sueldos a pagarse por cada categoría se calculará un 8 % (ocho por ciento) para ser distribuido por calificación de la empresa entre el personal de la respectiva categoría, no deduciéndose de ese fondo los excedentes de asignación que superen el 25 % del sueldo fijado por el escalafón de antigüedad.

La firma autorizada, interna o externa, gozará de un sobresueldo de \$ 25, como mínimo sobre la asignación que le corresponda por antigüedad y porcentaje que, en este caso, debe ser máximo.

Los pagadores gozarán de un sobresueldo por fallas de caja de \$ 50 ^m/_n. y \$ 25 ^m/_n. los recibidores, sumas que se les entregará anualmente previa retención del importe del primer año, que se considerará destinado a cubrir posibles contingencias en el desempeño de sus funciones

Personal jerárquico

El personal que ejerza o desempeñe funciones de dirección y asesoramiento, será clasificado de acuerdo con la categoría de la oficina en que preste servicios, a cuyo fin se considerará como sueldos mínimos los siguientes:

	Sueldo inicial \$ ^m / _n	aumento de cada dos años de antigüedad en el cargo \$ ^m / _n	Hasta \$ ^m / _n
<i>Casa matriz.</i>			
1ª categoría:			
Jefes	850.—	50.—	1.000.—
Segundos Jefes ...	675.—	25.—	750.—
2ª categoría:			
Jefes	750.—	50.—	900.—
Segundos Jefes ...	625.—	25.—	700.—
3ª categoría:			
Jefes	650.—	50.—	800.—
Segundos Jefes ...	575.—	25.—	650.—

	Sueldo inicial \$ m/a.	Aumento de cada dos años de antigüedad en el cargo \$ m/a.	Hasta \$ m/a.
<i>Sucursales.</i>			
1ª categoría:			
Gerentes	850.—	50.—	1.000.—
Contadores	675.—	25.—	750.—
Subcontadores	625.—	25.—	700.—
Tesoreros	575.—	25.—	650.—
2ª categoría:			
Gerentes	750.—	50.—	900.—
Contadores	625.—	25.—	700.—
Subcontadores	575.—	25.—	650.—
Tesoreros	525.—	25.—	600.—
3ª categoría:			
Gerentes	650.—	50.—	800.—
Contadores	575.—	25.—	650.—
Subcontadores	525.—	25.—	600.—
Tesoreros	525.—	25.—	600.—

Al aplicarse las presentes escalas se tomará en cuenta toda la antigüedad que el beneficiario tenga en el cargo.

Toda función jerárquica de dirección y asesoramiento no incluida expresamente en los cuadros anteriores deberá ser equiparada con una de las tareas de esa clasificación, a los efectos de asignarle el sueldo mínimo que por su categoría le corresponda.

En ningún caso el sueldo del personal jerárquico podrá ser inferior al mínimo fijado en el límite de la categoría de auxiliares, quedando establecido que entre el personal jerárquico y el de auxiliares deberá existir una diferencia en los sueldos de \$ 25 m/a. como mínimo, computándose el mayor sueldo como anticipo de antigüedad en el cargo.

Ordenanzas y personal de servicio

Cadete de ordenanza, categoría única, edad mínima 16 años	\$ 80.—
Sueldo inicial a los 18 años de edad	„ 140.—
A los 2 años de antigüedad	„ 160.—
A „ 4 „ „ „	„ 180.—
A „ 6 „ „ „	„ 200.—
A „ 9 „ „ „	„ 220.—
A „ 12 „ „ „	„ 235.—
A „ 15 „ „ „	„ 250.—
A „ 18 „ „ „	„ 265.—
A „ 21 „ „ „	„ 280.—
A „ 25 „ „ „	„ 300.—
Capataz	„ 350.—
Mayordomo	„ 400.—

Personal especializado y telefonistas

Principiantes, edad mínima 16 años, \$ 100 m/a.

Queda establecida para el personal comprendido en esta clasificación la escala de ordenanzas con una diferencia a favor de \$ 30 m/a.

Sobre el total de sueldos a pagarse en cada categoría, se calculará un 5 % para ser distribuido por calificación de la empresa, no deduciéndose de este fondo los excedentes de asignación que superen el 25 % del sueldo correspondiente al escalafón por antigüedad:

Técnicos con título habilitante o jefes de especializados

Sueldo inicial	\$ 250.—
A los 5 años de antigüedad	„ 275.—
A „ 10 „ „ „	„ 300.—
A „ 15 „ „ „	„ 320.—
A „ 20 „ „ „	„ 350.—
A „ 23 „ „ „	„ 380.—
A „ 25 „ „ „	„ 400.—

*Condiciones de ingreso a los bancos para el personal de empleados y personal de servicio: dieciocho años de edad.*²

*El personal femenino, con tarea de empleadas, percibirá los mismos sueldos del personal masculino rebajados en un 10 %.*³

Ver

ART. 5. — Los sueldos mínimos establecidos en el artículo precedente podrán reducirse, previa autorización del Poder Ejecutivo, hasta en un 15 %.

a) En los bancos y sucursales del interior, atendiendo a la población e importancia económica de las localidades;

b) Y en el caso de bancos con capital realizado inferior a pesos 1.000.000 moneda nacional.

El Poder Ejecutivo podrá *postergar* temporariamente la aplicación del escalafón o autorizar su aplicación parcial y progresiva, cuando el respectivo banco adujese y demostrase razones fundadas para ello, o en épocas de extraordinaria depresión económica.

ART. 6. — Institúyese una Comisión asesora honoraria constituida por *un representante de la Secretaría de Trabajo y Previsión que la presidirá, dos representantes de los bancos y dos de la Asociación Bancaria (sociedad de empleados de Banco).*

Esta Comisión, que se renovará cada tres años, asesorará al Poder Ejecutivo, en la reglamentación de esta ley. *La fijación de las normas complementarias estará a cargo de la Secretaría de Trabajo y Previsión previo dictamen de esta comisión, como así también la interpretación de la ley en todas las cuestiones de carácter general y particular que puedan surgir entre las empresas y sus empleados, con motivo de la aplicación y cumplimiento de la misma.*

INFRACCIONES

ART. 7. — Las infracciones de esta ley y su reglamentación, serán castigadas con multa de \$ 100 a \$ 5.000, *por cada una y por cada empleado; en caso de reincidencia se duplicará la multa; dichas sumas quedarán a beneficio de la caja de jubilaciones a cuyo régimen pertenezca la institución afectada.*

TRIBUNAL BANCARIO

ART. 8. — El banco respectivo, de oficio, o a solicitud del empleado interesado, debe producir resolución escrita y motivada sobre cualquier cuestión

² Agregados al texto de la ley 12.637 por decreto 29.830/44 - ley 12.921.

³ Ver nota anterior.

que se suscite vinculada al cumplimiento del estatuto de la carrera bancaria creado por esta ley y su reglamentación.

Con conocimiento de esa resolución, o sin ella, si el banco se negara a darla, el empleado o el banco podrán plantearla ante el Tribunal Bancario constituido en la Capital Federal y Territorios Nacionales por un delegado de la Secretaría de Trabajo y Previsión, que lo presidirá, uno del Ministerio de Hacienda, uno del Ministerio del Interior, uno de los bancos y uno de la Asociación Bancaria (sociedad de empleados de banco). Este Tribunal funcionará, siempre que sea posible, con el carácter de Tribunal de conciliación y arbitraje y con el procedimiento que determinará la reglamentación de esta ley. Sus resoluciones serán apelables, dentro de los diez días, ante la Cámara de Trabajo respectiva.

ART. 9. — En las provincias, el Tribunal bancario o de trabajo respectivo de acuerdo con sus propios procedimientos.⁴

ART. 10. — El Tribunal Bancario, al fallar la cuestión propuesta, podrá resolver también sobre la aplicación de las multas previstas por el artículo 7º.

ART. 11. — Cuando hubiere condena al pago de multas, el Tribunal Bancario lo comunicará inmediatamente a las respectivas Cajas de Jubilaciones, para que procedan a su cobro, de acuerdo con las normas que rigen en las mismas.

ART. 12. — Dentro de los sesenta días de la promulgación de esta ley, prorrogables por igual término por el Poder Ejecutivo, éste, previo dictamen de la Comisión asesora honoraria, dictará la reglamentación correspondiente y dejará constituido el Tribunal Bancario.

4. — EMPLEADOS DE COMPAÑÍAS DE SEGURO CAPITALIZACION Y AHORRO*

Decreto Nº 12.366/45 **

*(Dictado el 6 de junio de 1945, publicado el 11 de junio de 1945,
ratificado por ley 12.921)*

ARTÍCULO 1. — En todo el territorio de la Nación, el escalafón, la estabilidad y el salario familiar de los empleados de las compañías de seguros, reaseguros, capitalización y ahorro para la vivienda familiar, se regirá por

⁴ En la provincia de Buenos Aires, tienen competencia los Tribunales del Trabajo, instituidos por ley 5.178.

* Aparte lo dispuesto en este sistema, la ley 14.057 creó la Dirección General de Servicios Sociales para las personas incluidas en el mismo.

Además, por Decreto 24.458/45, ratificado por ley 12.921, se estableció para el personal de las compañías de seguros, reaseguros, capitalización y ahorro, el horario

las disposiciones de la ley 12.637, su decreto reglamentario y decreto ley 29.830 del año 1944, en cuanto no sea modificado o ampliado por el presente.

ART. 2. — A los efectos de la aplicación del presente decreto ley, los términos, “bancos, bancarios o empresas bancarias” de la ley 12.637, su decreto reglamentario y decreto ley 29.830/44, serán reemplazados por los de “seguros, reaseguros, capitalización y ahorro para la vivienda familiar”.

ART. 3. — El escalafón y salario familiar rigen desde el 1º de febrero y la estabilidad desde el primero de enero del año en curso, a cuyos efectos el presente reviste carácter de orden público.

ART. 4. — El tiempo que dure la prestación del servicio militar obligatorio, será computado a los efectos del escalafón.

ART. 5. — Los beneficios de la estabilidad y salario familiar, salvo los casos de excepción expresa, corresponden a todo el personal de las citadas empresas.

ART. 6. — Los beneficios de la estabilidad no corresponden al personal supernumerario que presta servicios con carácter transitorio, entendiéndose por tales aquellos que no excedan de cuatro meses.

Esta categoría de empleados, no podrá exceder del cinco por ciento de la totalidad del personal de la empresa.

ART. 7. — Queda excluido del escalafón, estabilidad y salario familiar el personal que preste servicio en casa de renta u otros bienes raíces, sean de propiedad de la compañía o de terceros administrados por la misma y siempre que no hayan desempeñado cargos dentro de la empresa desde el primero de enero del año en curso. La reglamentación del presente decreto ley, determinará qué personal de servicio de la compañía que tenga su sede en su edificio de renta queda comprendido en el escalafón, estabilidad y salario familiar.

ART. 8. — Todas las compañías citadas en el artículo primero deberán dar cumplimiento a las disposiciones del presente decreto ley a partir de las fechas establecidas en el art. 3º, sin perjuicio de gestionar la excepción pertinente por la vía que corresponda.

continuado de siete horas, reducidas a cuatro los días sábado, “adaptándose —dice el Decreto— al horario vigente en los establecimientos bancarios” (art. 2º). Debe considerarse, sin embargo, lo expuesto “supra”, respecto de los bancarios sobre esta misma cuestión.

* * En tiempo posterior a la ley 12.921, que ratificó el Decreto reproducido en el texto, la ley 12.988 (sancionada el 13 de junio de 1947, publicada el 11 de julio del mismo año ratificatoria del Decreto que creó el “Instituto Mixto Argentino de Reaseguros”), ha dispuesto igualmente que:

“Los empleados y obreros de las compañías de seguros, reaseguros, capitalización y ahorro, quedan comprendidos en el régimen legal de los empleados bancarios en todo lo referente a estabilidad, sueldos mínimos, escalafón de sueldos y régimen jubilatorio.

“A los efectos de la aplicación del escalafón, se tomará la categoría jerárquica asignada por la compañía a sus empleados, al 1º de mayo de 1947.

“Quedan incluidos igualmente en las disposiciones de este artículo los que, ejerciendo una profesión liberal en relación de dependencia permanente con el empleador, desempeñan sus funciones fuera de las oficinas de la compañía.” (Art. 20.)

ART. 9. — Los sueldos mínimos establecidos de acuerdo a las precitadas disposiciones, podrán reducirse previa autorización del Poder Ejecutivo hasta un quince por ciento, en los siguientes casos:

a) Compañías y agencias del interior, siempre que la población urbana no exceda de 50.000 habitantes;

b) Cuando la producción anual de la compañía fuese inferior a quinientos mil pesos moneda nacional, en premios correspondientes a operaciones de seguros directos y reaseguros activos o cuotas, correspondientes a operaciones de capitalización o ahorro para la vivienda familiar, siempre que el dividendo abonado en el último ejercicio fuese inferior al cinco por ciento y las reservas sean las normales y legales de toda administración prudente.

El Poder Ejecutivo podrá suspender temporariamente el escalafón o autorizar su aplicación parcial y progresivamente cuando la compañía adujese y demostrase fundadas razones para ello o en épocas de extraordinaria depresión económica.

ART. 10. — Los pedidos de autorización para reducir los sueldos mínimos, suspender temporariamente la aplicación del escalafón o aplicarlo parcial y progresivamente, deberán ser presentados ante la Superintendencia de Seguros de la Nación o la Inspección General de Justicia, según el caso, que previa vista a la Comisión Asesora, los elevará a consideración del Poder Ejecutivo por conducto del ministerio pertinente, acompañado de un informe fundado.

Para dar curso a las solicitudes las compañías deberán suministrar todas las informaciones que la Superintendencia de Seguros de la Nación o la Inspección General de Justicia les soliciten y pondrán a su disposición todos sus libros y documentos.

ART. 11. — Los años de servicio prestados anteriormente en cualquiera de las compañías a que se refiere el presente decreto ley, serán computados de acuerdo a la reglamentación que se establezca.

Serán computados todos los años de servicios anteriores al empleado que se reintegrase a una compañía en la cual prestó servicios con anterioridad.

ART. 12. — Los beneficios del escalafón alcanzan exclusivamente al personal administrativo y de servicio.

Considérase personal administrativo al que presta servicios en oficinas y a los telefonistas. Los sueldos de aquellos empleados que desempeñen funciones de productores o cobradores y que perciban por las mismas comisión y sueldo, no podrán ser inferiores a \$ 140 moneda nacional.

Se considera personal de servicio al que, percibiendo sueldo fijo, realiza tareas subalternas de vigilancia y limpieza, tales como las de ordenanzas, capataces, serenos, peones, cadetes y ascensoristas.

Los intendentes y mayordomos tendrán la misma escala de sueldos que el personal de servicio aumentada en un quince por ciento.

Ningún empleado no comprendido en las disposiciones precedentes podrá ser retribuido con un sueldo inferior a los establecidos en el escalafón para el personal de servicio.

ART. 13. — Institúyese una comisión asesora honoraria integrada en la siguiente forma: un delegado por la Secretaría de Trabajo y Previsión, uno por el Ministerio de Hacienda —Superintendencia de Seguros de la Nación—, uno por el Ministerio de Justicia e Instrucción Pública —Inspección General

de Justicia—, uno por las compañías de ahorro para la vivienda familiar y tres de los empleados que pertenezcan, respectivamente, a cada una de las compañías señaladas en último término.

ART. 14. — Esta comisión, cuyos miembros durarán tres años y podrán ser reelegidos, designará sus propias autoridades. Asesorará al Poder Ejecutivo en la reglamentación del presente decreto ley y en todas las cuestiones en que se le solicitare dictamen relacionado con la interpretación y cumplimiento del mismo. Informará también en los expedientes en que la Superintendencia de Seguros de la Nación o la Inspección General de Justicia le diera vista.

ART. 15. — La compañía respectiva, de oficio o a solicitud del empleado interesado, debe producir resolución escrita y motivada sobre cualquier cuestión que se suscite, vinculada al cumplimiento del presente y su reglamentación. Con conocimiento de esa resolución o sin ella, si la compañía se negara a darla, el empleado o la compañía podrán recurrir ante el Tribunal de Seguros, Reaseguros, Capitalización y Ahorro para la Vivienda Familiar, constituido en la Capital Federal y territorios nacionales por: un delegado de la Secretaría de Trabajo y Previsión, uno por el Ministerio de Hacienda y otro por el Ministerio de Justicia e Instrucción Pública.

Este tribunal elegirá sus autoridades en momentos de constituirse y funcionará, siempre que sea posible, con el carácter de tribunal de conciliación y arbitraje y con el procedimiento que determinará la reglamentación de este decreto ley. Sus resoluciones serán apelables dentro de diez días, ante el juez federal.

ART. 16. — Mientras no se constituya la comisión asesora, el tribunal mencionado en el artículo anterior, o los tribunales provinciales que determina la reglamentación de la ley 12.637, ejercerá sus funciones la Secretaría de Trabajo y Previsión.

Las resoluciones se harán por el señor director general de Trabajo y Acción Social Directa, con apelación dentro de diez días por ante el secretario de Trabajo y Previsión.

ART. 17. — Quedan derogadas todas las disposiciones que se opongan al presente decreto ley.

5. — DE LOS TRABAJADORES A DOMICILIO

Ley N° 12.713 *

(Sancionada el 29 de setiembre de 1941, promulgada el 3 de octubre y publicada el 15 de noviembre del mismo año)

TÍTULO I

Ambito de validez de la ley

ARTÍCULO 1. — Las disposiciones de la presente ley rigen en todo el territorio de la República.¹

ART. 2. — La presente ley entrará en vigencia a los ciento ochenta (180) días de su promulgación. Desde esa fecha, queda derogada la ley N° 10.505.

ART. 3. — Quedan sometidas a las disposiciones de esta ley las personas, en el carácter y modalidad que la misma determina, que intervengan en la ejecución de un trabajo a domicilio por cuenta ajena, entendiéndose por tal el que se realiza:

* Esta ley derogó (v. art. 2º), la anterior 10.505, sancionada en 1918 y reglamentada en 30 dic. 1918 y 10 nov. 1936. Sobre la ley anterior, Véase *Unsain*: "Trabajo a domicilio — la ley derogada" (Rev. D. del T., 1942, p. 146); los antecedentes parlamentarios de la ley 12.713, en nota de *Linares Quintana* (Anales de Legislación Argentina, t. 1, p. 57); la exposición y comentario completo de la ley y su reglamentación, *Unsain* en su libro "Trabajo a domicilio" (Bs. As. 1942). Sobre el alcance de sus disposiciones: *Tissembaum*, "Los organismos y los litigios en la ley de trabajo a domicilio" (Rev. D. del T., 1941, p. 353); *Despontin*, "La nueva ley 12.713" (op. cit., p. 363) y *Deveali* (op. cit., págs. 103 y 225).

¹ La ley derogada 10.505, sólo regía en la Capital Federal y territorios nacionales. Decíase, con respecto a ella, que bastaba con "pasar el Riachuelo" para burlar sus normas. La Provincia de Buenos Aires, extendió sin embargo a su territorio en 1937 las disposiciones del Congreso mediante su ley 4.548 (art. 3º, inc. 11). Pero no obstante, algunos patronos pudieron contratar mano de obra "barata" en las regiones más distantes del país, o sea, donde no existían normas protectoras del salario, para esta clase de actividad laboral. La extensión del ámbito territorial de la ley 12.713 es pues uno, pero no el único motivo de la reforma de 1941. Aun dentro del territorio de la Capital Federal, se utilizaban intermediarios; "talleristas" y expedientes del más variado linaje para reafirmar otra vez —a pesar de la ley— el nefasto sistema de "hacer sudar" (*sweating system*, según la gráfica expresión inglesa). El segundo reglamento de la ley 10.505 (Decreto del 10 nov. 1936), procuró disciplinar la actividad de los intermediarios condicionándola, además, a los términos de algunas leyes que se habían sancionado con posterioridad (11.278 sobre pago del salario). Es por todo ello, según podrá comprobarse de la mera lectura de esta ley, que sus cláusulas son particularmente severas: se puede llegar a la *supresión* del trabajo a domicilio (art. 13); el Estado puede "crear cajas oficiales de pago... destinadas a hacer efectivos los salarios..." (art. 12); se instituyen penas *privativas de la libertad* (arts. 35 a 37); etc.

a) En la vivienda del obrero o en un local elegido por él, para un patrono,² intermediario³ o tallerista, aun cuando en la realización del trabajo participen los miembros de la familia⁴ del obrero, un aprendiz⁵ o un ayudante⁶ extraño a la misma;

b) En la vivienda o local de un tallerista, entendiéndose por tal el que hace elaborar, por obreros a su cargo, mercaderías recibidas de un patrono o intermediario, o mercaderías adquiridas por él para las tareas o accesorios a las principales que hace realizar por cuenta ajena;

c) En establecimientos de beneficencia, de educación o de corrección, debiendo la reglamentación establecer en estos casos el modo de constituir fondos de ahorro para los que realicen el trabajo.⁷

ART. 4. — Los empresarios, los intermediarios y los talleristas que contraten un trabajo a domicilio son responsables solidariamente:

a) Del pago de los salarios fijados por las comisiones respectivas. Esta responsabilidad para el empresario, cuando el trabajo se ha contratado por un intermediario o tallerista, sólo alcanza hasta el importe de los meses de remuneración, o hasta el valor de un trabajo determinado, cuando su ejecución ocupe un plazo mayor⁸;

b) De los accidentes del trabajo y de las condiciones en que éste se realice, excepto cuando el trabajo se ejecuta o cuando el accidente ocurre en el domicilio del obrero⁹;

c) De las obligaciones establecidas en el artículo 32 de esta ley.

² “*Patrono* es el que se dedica a la elaboración o venta de mercaderías, con o sin fines de lucro, y que encarga trabajo a un obrero a domicilio, tallerista o intermediario” (art. 2º inc. b, D. R. 118.755/42).

³ “*Intermediario* es el que por encargo de un patrono hace elaborar mercadería a talleristas u obreros a domicilio” (art. 2º inc. c, D. R. 118.755/42).

⁴ “Entiéndese por *miembros de su familia*: ascendientes, descendientes, cónyuges y hermanos. Quedan también asimilados a estos términos los incapaces sometidos a tutela del obrero y demás parientes hasta el cuarto grado, siempre que reciban alojamiento y comida del obrero a domicilio” (art. 2º inc. g, D. R. 118.755/42).

⁵ “*Aprendiz de obrero a domicilio* es el que, siendo mayor de 14 años y menor de 18, está adquiriendo el conocimiento y experiencia del oficio durante el curso de la producción y bajo la dirección de obreros calificados” (art. 2º inc. h, D. R. 118.755/42).

⁶ “*Ayudante* es el que, no reuniendo las características del aprendiz, trabaja junto al obrero a domicilio en la elaboración de la mercadería recibida por éste del dador de trabajo” (art. 2º inc. i, D. R. 118.755/42).

⁷ “En establecimientos públicos o privados de beneficencia, de educación o de corrección de menores no condenados penalmente, en que se elaboran prendas tarifadas por las comisiones de salarios, los internados recibirán los salarios mínimos fijados por las comisiones respectivas. Del importe de las retribuciones podrá deducirse, en un porcentaje no mayor del 75 %, los gastos de manutención, educación y elementos de trabajo. Cuando se tratara de incapaces, se depositará el saldo en la Caja Nacional de Ahorro Postal a los fines establecidos en el art. 3º inc. e de la ley” (art. 4º D. R. 118.755/42).

⁸ El D. R. ha agregado que esta responsabilidad “*cesará*” cuando los acreedores del salario no denunciaren por escrito al D. N. del Trabajo la falta de pago dentro de los veinte días desde el que debió abonarse el trabajo (art. 5º inc. a). Parece que este requisito extraño a la ley.

⁹ A “contrario sensu” y también según las explicaciones suministradas durante los trabajos preparatorios de esta ley, se trata de los accidentes ocurridos en el local de un tallerista, en un local escogido por el obrero (distinto de su habitación) y también “*in itinere*”.

Los intermediarios y talleristas son considerados como obreros a domicilio con relación a los dadores del trabajo y como patronos sujetos a las obligaciones que les impone esta ley y las reglamentaciones que se dicten quienes encarguen la ejecución del trabajo.

TÍTULO II

Condiciones del trabajo a domicilio

ART. 5. — Toda persona individual o colectiva que encargue a obreros la ejecución de trabajos a domicilio debe previamente¹⁰ obtener la habilitación correspondiente de la autoridad de aplicación.

ART. 6. — Los empresarios, intermediarios y talleristas que den trabajo a domicilio deberán llevar un libro autorizado y rubricado por la autoridad de aplicación, en el que, por lo menos, constará:

- a) Nombre, apellido y domicilio de los obreros;
- b) Cantidad y calidad del trabajo encargado;
- c) Tarifas y salarios fijados en relación con la categoría del trabajo;
- d) Número, marca o rótulo del trabajo efectuado, de acuerdo a lo dispuesto en el art. 8º.
- e) Motivos o causas de la reducción o suspensión del trabajo al obrero a domicilio.

ART. 7. — Los obreros que ejecuten trabajos a domicilio deberán tener una libreta otorgada gratuitamente por la autoridad de aplicación, en la que anotarán, por lo menos, las constancias determinadas en el artículo anterior. Esta libreta no podrá ser retirada por los dadores de trabajo, bajo ningún concepto, ni se podrá anotar en ella indicaciones sobre la capacidad, conducta o aptitud del obrero.

ART. 8. — Todo artículo que se entregue para ser elaborado a domicilio llevará un rótulo con una marca individualizadora, coincidente con la registrada en el libro patronal y en la libreta del obrero. Este rótulo no podrá ser separado del artículo elaborado mientras no llegue a poder del consumidor.

ART. 9. — Los locales donde se realice el trabajo a domicilio deben reunir las condiciones de higiene y seguridad que determine la autoridad competente.¹¹

¹⁰ También el reglamento destaca que “no podrán encargar o emprender la ejecución de trabajo a domicilio sin estar inscriptos como tales en el censo de patronos” que mantiene la autoridad administrativa (art. 6º D. R. 118.755/42).

¹¹ En uso de tales facultades, el P. E. ha determinado que en los locales de los talleristas deben observarse las disposiciones pertinentes de higiene y seguridad previstas en los arts. 63 a 81, 84 y 85 del D. R. de la ley 9.688, cuyo texto se incluye “supra” (art. 22 D. R. 118.755/42). Sin perjuicio de ello, los inspectores del D. N. del Trabajo, podrán intimar la adopción de medidas que consideren indispensables para los trabajadores y para la salud de los consumidores de los artículos elaborados; intimación de la que puede apelarse ante el superior. En caso de no adoptarse las medidas dispuestas en definitiva, el local será clausurado (art. 23).

Cuando se trate de talleres que no se encuentran en condiciones de higiene y seguridad podrán ser clausurados por la autoridad de aplicación.

Cuando el trabajo se realice en la vivienda del obrero ésta no podrá ser clausurada, ni el mismo privado de su trabajo, salvo el caso de enfermedad infectocontagiosa.

ART. 10. — La autoridad competente determinará las medidas que deben adoptarse para evitar el contagio¹² que pueden transmitir las mercaderías elaboradas a domicilio y las personas¹³ que por sus funciones están obligadas a denunciar la existencia de enfermedades infectocontagiosas en los lugares en que se realice el trabajo.

ART. 11. — Los pagos de los salarios se harán en forma directa en los días y horas previamente fijados por la autoridad de aplicación¹⁴.

ART. 12. — Autorízase al Poder Ejecutivo para crear cajas oficiales de pago, cuando lo considere necesario, destinadas a hacer efectivos los salarios a los obreros a domicilio.

Estas cajas, en lo posible, deberán formar parte de cajas, bancos o entidades oficiales ya establecidos, con las respectivas zonas de jurisdicción.

ART. 13. — La autoridad de aplicación suprimirá el trabajo a domicilio en aquellas industrias que por su naturaleza pongan en peligro la vida, la salud o la moral de los obreros.

ART. 14. — Declárase inembargable hasta la suma de doscientos pesos moneda nacional (\$ 200 $\frac{m}{n}$.) mensuales, el salario que percibe el obrero, como así los útiles que emplea para el trabajo a domicilio¹⁵.

¹² La reglamentación dictada en consecuencia, ha dispuesto que la autoridad del trabajo superior “ordenará el secuestro y desinfección de las mercaderías y suspenderá la habilitación del obrero hasta que desaparezca el peligro, notificando la medida a los patronos o intermediarios para quienes trabaja el obrero suspendido” (art. 24 D. R. 118.755/42).

¹³ Queda obligada a denunciar el hecho “toda persona ajena a la familia del obrero a domicilio” (art. 25 D. R. 118.755/42).

¹⁴ El D. R. 118.755/42 ha instituido algunas reglas de carácter general, con el objeto de que la autoridad administrativa del trabajo, de acuerdo con las modalidades de cada actividad, el número de obreros y la cantidad de trabajo encargado por cada patrono, pueda precisar los detalles de aplicación de esta norma (arts. 26 y 27). Ha determinado, sin embargo, que el salario correspondiente a un artículo elaborado deberá abonarse dentro de los 15 días de su terminación y entrega, plazo ya establecido por el art. 2º de la ley 11.278 y que puede extenderse hasta 7 días más en determinadas circunstancias (art. 28), y si no pudiera hacerse efectivo, por ausencia del trabajador, el importe debe ser depositado en el Banco de la Nación dentro de las 48 horas (art. 29).

Respecto de las formas de pago de la remuneración, en general, véase la ley 11.728, reproducida “supra” (Parte III).

¹⁵ Esta es una excepción al principio contenido en el art. 1º de la ley 9.511, a cuyo tenor son inembargables —en principio— los sueldos que no excedan de 100 pesos.

TÍTULO III

Autoridad de aplicación y organismos auxiliares de ejecución de la ley

ART. 15. — A los efectos del cumplimiento de la presente ley, es autoridad de aplicación en la Capital Federal y territorios nacionales el Departamento Nacional del Trabajo y en las provincias las autoridades que determinen sus gobiernos dentro de las respectivas jurisdicciones.

El Departamento Nacional del Trabajo podrá delegar sus funciones en las autoridades que crea convenientes en los territorios nacionales.

ART. 16. — Son organismos auxiliares de ejecución en la aplicación de esta ley; las asociaciones profesionales, las comisiones de salario y las de conciliación y arbitraje¹⁶

Art. 17.— Corresponde a la autoridad de aplicación:

a) Determinar las industrias en que está prohibido el trabajo a domicilio de acuerdo a lo dispuesto por el art. 13 y las industrias o ramas de industrias en que se aplique esta ley;

b) Realizar la inscripción de losadores de trabajo;

c) Determinar los modelos de libros, libretas, planillas y demás documentos prescriptos por la presente, las condiciones en que deben ser llenados y mantenidos, forma y épocas de su exhibición y los otros requisitos que la reglamentación y la autoridad de aplicación impongan;

d) Exigir de los empresarios y demás personas que intervengan en la realización del trabajo a domicilio la exhibición y entrega de los libros generales y papeles de comercio, para su compulsu, a los fines de controlar el cumplimiento de la presente ley;

e) Organizar el registro patronal y obrero, en el que deberán inscribirse las personas, empresas, asociaciones, intermediarios y demás intervinientes en esta forma de trabajo;

f) Controlar la organización y funcionamiento de las asociaciones profesionales únicamente a los fines de la presente ley, e intervenir en la constitución de las comisiones de salarios, conciliación y arbitraje;

g) Determinar los días, horas y forma de pago de los salarios, sea en cajas oficiales o directamente, como así los días y hora de entrega y recepción de mercaderías elaboradas;

h) Instruir sumarios, citar testigos, decretar pericias y aplicar las sanciones que le autoriza la presente, de acuerdo a lo dispuesto en el título IV.

ART. 18. — A los efectos del mejor cumplimiento de las disposiciones de esta ley, la autoridad de aplicación puede designar con funciones de inspectores oficiales, que actuarán conjunta o separadamente, a los miembros de las asociaciones profesionales que éstas propongan, en la forma y proporción que determina el art. 21, a los siguientes fines:

¹⁶ Según el art. 140 de la ley 12.948 sobre tribunales del trabajo para la Capital Federal, se "encomiendan a las comisiones de conciliación y arbitraje... la sustanciación y resolución de las cuestiones comprendidas en el art. 32" de la ley 12.713 que anotamos en esta parte.

- a) Realizar inspecciones y comprobaciones;
- b) Fiscalizar las tareas de entrega y recepción de las mercaderías;
- c) Controlar la efectividad y condiciones del pago de los salarios;
- d) Requerir a la autoridad de aplicación la intervención de la fuerza pública, para la retención de efectos y documentos probatorios de las infracciones a la ley.

ART. 19. — Las asociaciones profesionales de patronos y obreros¹⁷ solicitarán su inscripción ante la autoridad de aplicación, la que reglamentará la constitución y su funcionamiento y determinará el número de afiliados, a los fines que establece la presente.

ART. 20. — Las asociaciones profesionales pueden requerir de la autoridad de aplicación la constitución de las comisiones de salarios, conciliación y arbitraje, como así también proponer los delegados inspectores a que se refiere el art. 18.

ART. 21. — Cuando en una localidad exista más de una asociación obrera o patronal, la proposición de los delegados inspectores y la designación de los miembros de las comisiones de salarios, conciliación y arbitraje, no existiendo acuerdo entre las mismas, se harán en número proporcional al de los trabajadores o patronos inscriptos en los registros respectivos¹⁸

ART. 22. — Las comisiones de salario serán constituídas en la forma determinada por el artículo anterior, sobre las siguientes bases:

- a) A requerimiento de una asociación patronal, obrera o de oficio;
- b) Se integrarán con igual número de representantes ajena a las organizaciones profesionales que designe la autoridad de aplicación;
- c) Los miembros deberán ser técnicos de la industria respectiva, si representan a las asociaciones profesionales, y obreros en ejercicio si representan a los trabajadores;
- d) Durarán dos años en sus funciones y los suplentes actuarán únicamente en caso de ausencia o impedimento de los titulares;
- e) El desempeño de estas funciones constituye una carga pública exenta de remuneración, salvo los casos de gastos y de pérdidas de trabajo.

ART. 23. — Las comisiones de salario se reunirán en el local que determine y habilite la autoridad de aplicación en los días y horas que las mismas

¹⁷ Sobre este punto, cabe recordar que las asociaciones profesionales, tanto de trabajadores como de empleadores, han sido objeto de regulación legal específica, en tiempo posterior al sistema que nos ocupa. Respecto de los primeros, véase Decreto 23.852/45 ratificado por ley 12.921, y de los segundos, la ley 14.295 del 17 dic. 1953, ambas incluídas en la Parte VIII de este libro. Con relación a las leyes nuevas, es particularmente interesante la interpretación del art. 21 de la aquí anotada, el cual ha previsto la "pluralidad" de asociaciones profesionales en "una localidad"; o en la hipótesis de no existir ninguna asociación, caso también previsto expresamente por el art. 50 de la reglamentación, de conformidad con los términos implícitos del art. 22 de la ley 12.713.

¹⁸ Para el supuesto de no existir asociación "que hubiere cumplido las prescripciones de este decreto", la comisión de salarios y de conciliación y arbitraje serían integradas de oficio" por la autoridad del trabajo "con patronos, técnicos y obreros de la rama respectiva" (art. 50 D. R. 118.755/42).

fijen y extraordinariamente por citación especial del presidente, sea por iniciativa propia o a pedido de una de las representaciones.

ART. 24. — Las reuniones tendrán lugar con la mitad más uno de los miembros, levantándose acta circunstanciada de cada reunión.

ART. 25. — Las representaciones obreras y patronales dispondrán de un solo voto, cualquiera que sea el número de los miembros presentes, decidiendo en caso de divergencia el presidente, sin estar obligado a pronunciarse por ninguna de las propuestas en debate. Cuando en el seno de una representación patronal u obrera existieran divergencias entre sus componentes, se computará el voto de cada representación con la decisión de la mayoría de sus delegados presentes en la reunión.

ART. 26. — Son funciones de las comisiones de salario:

a) Determinar las tarifas, el salario mínimo del obrero, ayudante y aprendiz y las comisiones de los intermediarios y talleristas, teniendo en cuenta la naturaleza del trabajo, costo de la vida y remuneración en las fábricas por trabajos similares;

b) Inspeccionar los locales y revisar los libros para verificar las condiciones en que el trabajo se realice y la forma y puntualidad en que se efectúan los pagos.

ART. 27. — Las tarifas o salarios fijados no podrán ser derogados o modificados por convenios particulares.

La vigencia de los mismos será de dos años¹⁹, salvo circunstancias extraordinarias que las comisiones de salarios apreciarán por reclamaciones de partes interesadas. Tres meses antes de la expiración del plazo de los dos años podrán las asociaciones profesionales pedir su modificación.

ART. 28. — Las comisiones de conciliación y arbitraje serán constituidas por la autoridad de aplicación en la misma forma y condiciones prescriptas para las comisiones de salarios, entendiéndose en las divergencias que se susciten entre patronos y obreros, siendo sus decisiones obligatorias una vez que el Poder Ejecutivo las haya aprobado.

ART. 29. — Para ser delegado inspector y miembro de las comisiones de salarios y de conciliación y arbitraje, es necesario ser ciudadano argentino o extranjero con más de cinco años de residencia en el país y tener más de veinticinco años de edad.

¹⁹ La ley ha señalado en esta parte la vigencia de las "tarifas o salarios fijados" por las comisiones de salario, de acuerdo, sin duda, al lapso de duración normal de éstas últimas: dos años, susceptible de ampliación en casos extraordinarios. También ha contemplado la hipótesis de una eventual "modificación". Ahora, el reglamento ha dispuesto que: "Mientras no se hayan derogado o modificado, se mantendrán en vigencia (*las tarifas*) aunque haya transcurrido el plazo mínimo de dos años" (art. 54 D. R. 118 755/42). Con el mismo criterio, dispuso que también continuarían en vigor las tarifas aprobadas durante la vigencia de la ley 10.505 "mientras no se deroguen o modifiquen" (Art. 57 D. R. citado). También la ley 14.250 de 1953 prescribe en el art. 5º que: "Vencido el término de una convención colectiva, se *mantendrán subsistentes* las condiciones de trabajo establecidas en virtud de ella, hasta tanto entre en vigencia una nueva convención".

TÍTULO IV

*De las sanciones*I. — *Contravenciones*

ART. 30. — Los que den trabajo a domicilio como empresarios, intermediarios o talleristas, sin haber obtenido la licencia determinada por el art. 5º serán pasibles con pena de multa de \$ 100 a \$ 500 $\frac{m}{n}$ por cada infracción.

ART. 31. — El empresario, intermediario o tallerista que altere los registros patronales u obreros, destruya los rótulos y marcas de las mercaderías elaboradas y niegue sin causa justificada la exhibición de los libros y documentos que esta ley determina o infrinja cualquiera de las prescripciones de la misma, será penado con multa de \$ 100 a 500 $\frac{m}{n}$ por cada persona e infracción y con un máximo de \$ 5.000 por el total de las infracciones comprobadas cada vez, siempre que no tuviere otra pena determinada.

ART. 32. — El empresario, intermediario o tallerista que reduzca, suspenda o suprima arbitraria o injustificadamente la dación de trabajo al obrero a domicilio, será penado con multa de \$ 100 a 1.000 $\frac{m}{n}$ por cada persona e infracción, debiendo tenerse en cuenta, para la fijación de su monto, la naturaleza y extensión de la medida ilegítima aplicada al obrero, los promedios de remuneración de este último y su antigüedad en el trabajo. La multa será a beneficio de la persona afectada con la reducción, suspensión o supresión de su trabajo a domicilio.²⁰ Las denuncias por reducción, suspensión o supresión arbitraria o injustificada de la dación de trabajo serán substanciadas ante las comisiones de conciliación y arbitraje, cuyas resoluciones en la Capital Federal²¹ y territorios nacionales serán apelables ante el juez de paz de la jurisdicción respectiva, de acuerdo con los procedimientos y dentro de los plazos establecidos por la ley 11.924. En las provincias, la apelación se substanciará conforme a lo que dispongan sus leyes o reglamentaciones locales.

ART. 33. — Las infracciones imputables a un obrero, a que se refiere el art. 31, serán penadas con multa de \$ 20 a 100 $\frac{m}{n}$ por la totalidad de ellas comprobadas cada vez.

²⁰ Por considerar que el Decreto 33.302/45-ley 12.921, es de fecha posterior al presente sistema, la Cámara de Apelación del Trabajo de la C. Fed., en acuerdo *plenario* del 3 de junio de 1952 ha juzgado que, en caso de cesantía del trabajador a domicilio, corresponden las indemnizaciones previstas en el art. 67 de aquel sistema, y no por el art. 32 del que anotamos en esta parte. (Ver sobre el particular en la Parte III de este libro, el texto del referido art. 67 y sus notas).

²¹ Según se ha expuesto "supra" (nota 16), las funciones acordadas a las comisiones de conciliación y arbitraje por este artículo, han pasado a ser de la competencia de las comisiones de la misma denominación pero como parte integrante del enjuiciamiento laboral para la Capital Federal (art. 140, ley 12.948). Debe quedar en claro pues, que la "derogación" dispuesta por la ley nueva se refiere pura y exclusivamente al territorio en que tienen jurisdicción dichos tribunales del trabajo, esto es, al distrito federal, continuando invariable en el resto del país (provincias y territorios nacionales), la competencia atribuida originariamente, sin perjuicio de las "apelaciones" previstas en las respectivas leyes locales, tal cual lo normado en la última parte del este art. 32.

ART. 34. — Las multas previstas en esta ley se harán efectivas en la Capital Federal y territorios nacionales, con excepción de la establecida en el art. 32, por el procedimiento instituido en la ley 11.570, habiendo en todos los casos apelación ante la autoridad respectiva.

En las provincias sus autoridades establecerán el régimen procesal correspondiente.

II. — *Delitos*²²

ART. 35. — El empresario, intermediario o tallerista que por violencia, intimidación, dádiva o promesa realice actos que importen abonar salarios menores que los que establezcan de acuerdo a los procedimientos que estatuye la presente ley, tendrá prisión de seis meses a dos años.

ART. 36. — El empresario, intermediario o tallerista que con el fin de eludir el pago de los salarios o abonar menor retribución de la establecida, destruya en todo o en parte o adultere cualquiera de los registros o documentos establecidos en esta ley, como integrantes del sistema de contralor del trabajo a domicilio, será penado con prisión de seis meses a dos años.

ART. 37. — La justicia penal aplicará en el juzgamiento de estos delitos las disposiciones del código respectivo.

III. — *Disposiciones generales*

ART. 38. — El producido de las multas por contravenciones se destinará a la formación de un fondo propio para el mejor cumplimiento y aplicación de la presente ley.

Exceptúase de esta disposición las multas a que se refiere el art. 32.

ART. 39. — En el juicio civil como en el penal la parte lesionada podrá solicitar se la indemnice del daño sufrido de parte de quien sea responsable.

IV. — *Disposiciones diversas*

ART. 40. — Las asociaciones profesionales, obreros a domicilio, ayudantes y aprendices de obreros a domicilio y asociaciones sin fines de lucro que

²² Unicamente dos leyes del trabajo, instituyen en nuestro país para quienes las infringen, penas privativas de la libertad con el carácter de principal y no meramente sustitutiva (como sería v. gr., el arresto a falta de pago de una multa). Son ellas, la que anotamos (12.713) y la llamada de "conchavadores" (12.789), ambas dictadas en el lapso 1941-1942. También las sanciones previstas en estos sistemas, son idénticas: 6 meses a 2 años de prisión. Son igualmente análogas algunas causales: "violencia, intimidación, dádiva o promesa", esto es, delitos contra las personas (art. 10 ley 12.789 y art. 35 ley 12.713) para lograr pagos de salario menores a los establecidos conforme a los procedimientos instituidos por las respectivas leyes. El sistema que nos ocupa aquí, ha agregado los casos de "destrucción" o "alteración" de los registros o documentos "integrantes del sistema de contralor del trabajo a domicilio", es decir, delitos contra la fe pública (arts. 292 y sigts. C. Penal).

protejan a éstos, quedan exentos de todo derecho o sellado por las solicitudes o actuaciones en que intervengan con motivo de la aplicación de esta ley.

ART. 41. — (Transitorio).

ART. 42. — Las disposiciones de esta ley son de orden público.

6. — ESTATUTO DEL PERIODISTA PROFESIONAL

Ley N° 12.908 *

(Sancionada el 8 de diciembre de 1946, promulgada el 24 de diciembre de 1946 y publicada el 3 de febrero de 1947; modificada por ley 13.503, promulgada el 15 de octubre de 1948 y publicada el 20 del mismo mes y año)

Disposiciones generales

ARTÍCULO 1. — Quedan comprendidos dentro de las disposiciones de la presente ley, que regirá en todo el territorio de la República, los periodistas profesionales que se especifican en ella.

ART. 2. — Se consideran periodistas profesionales a los fines de la presente ley, las personas que realicen en forma regular mediante retribución pecuniaria, las tareas que les son propias en publicaciones diarias, o periódicas, y agencias noticiosas. Tales el director, codirector, subdirector, jefe de redacción, secretario general, secretario de redacción, prosecretario de redacción, jefe de noticias, editorialista, corresponsal, redactor, cronista, reportero, dibujante, traductor, corrector de pruebas, reportero gráfico, archivero y colaborador permanente. Se incluyen como agencias noticiosas las empresas radio-telefónicas que propalen informativos o noticias de carácter periodístico, y únicamente con respecto al personal ocupado en estas tareas.

Se entiende por colaborador permanente aquel que trabaja a destajo en diarios, periódicos, revistas, semanarios, anuarios y agencias noticiosas, por medio de artículos o notas, con firma o sin ella, retribuidos pecuniariamente por unidad o al centímetro, cuando alcance un mínimo de veinticuatro colaboraciones anuales. Quedan excluidos de esta ley los agentes o corredores de publicidad y los colaboradores accidentales o extraños a la profesión.

No se consideran periodistas profesionales los que intervengan en la redacción de diarios, periódicos o revistas con fines de propaganda ideológica, política o gremial, sin percibir sueldos.

* Con anterioridad, rigió el Decreto-ley 7.618/44.

I. — MATRÍCULA NACIONAL DE PERIODISTAS

Funciones

ART. 3. — La autoridad administrativa competente del trabajo tendrá a su cargo la Matrícula Nacional de Periodistas que esta ley crea y ejercerá las siguientes funciones:

- a) Inscribir a las personas comprendidas en el artículo 2 y otorgar el carnet profesional de conformidad con lo dispuesto en el artículo 11;
- b) Organizar el fichero general de periodistas en todo el país;
- c) Vigilar el estricto cumplimiento de todos los requisitos exigidos para obtener el carnet profesional y los términos de su validez;
- d) Considerar las reclamaciones que origine el trámite necesario para la obtención del carnet profesional, su denegación o caducidad, así se plantee directamente por las personas afectadas, o en su representación por las asociaciones numéricamente más representativas que agrupen a los dadores o tomadores de trabajo, siempre que posean personería jurídica y gremial;
- e) Intervenir en los casos de incumplimiento de regímenes de sueldos establecidos en esta ley y en todos aquellos conflictos relacionados con las condiciones de ingresos, régimen de trabajo, estabilidad y previsión de los periodistas, de oficio o a petición de parte o de la entidad gremial respectiva;
- f) Aplicar las multas y sanciones establecidas por la presente ley;
- g) Consignar en fichas especiales la identidad, entre otros datos, el número de orden, antecedentes personales, cambio de calificación de profesionales, tareas que realiza y demás informes necesarios para su mejor organización;
- h) Organizar y tener a su cargo, bajo el régimen que se considere más conveniente, la bolsa de trabajo, con el objeto de coordinar la oferta y la demanda del trabajo periodístico.

Inscripción

ART. 4. — La inscripción en la matrícula nacional de periodistas es obligatoria y se acordará sin restricción alguna a las personas comprendidas en el artículo 2, salvo las excepciones expresamente señaladas en la presente ley.

No tienen obligación de inscribirse quienes intervengan exclusivamente en publicaciones que persigan sólo una finalidad de propaganda comercial extraña a los fines del periodismo en general.

ART. 5. — La libertad de prensa y la libertad de pensamiento, son derechos inalienables, y no podrá negarse el carnet profesional o ser retirado, o cancelado, como consecuencia de las opiniones expresadas por el periodista.

ART. 6. — Es causa especial para negar la inscripción, el haber sufrido condena judicial que no haya sido declarada en suspenso y mientras duren los efectos de la misma.

ART. 7. — La inscripción deberá ser acordada en un término no mayor de quince días, si se hubieren cumplido los recaudos reglamentarios. Durante

todo el trámite de la inscripción se podrán realizar las tareas profesionales, quedando supeditada la contratación al otorgamiento de la matrícula.

ART. 8. — La inscripción en la Matrícula Nacional de Periodistas sólo podrá ser cancelada o suspendida;

- a) Si se hubiere obtenido mediante ardid o engaño;
- b) Por condena judicial que no haya sido declarada en suspenso y mientras duren los efectos de la misma;
- c) Si se hubiera dejado de ejercer la profesión durante dos años consecutivos.

ART. 9. — La mora en acordar la inscripción, o su negativa, o la cancelación de la misma, será recurrible, dentro de los treinta días de vencido el plazo legal o haber sido notificada la resolución recaída, para ante el tribunal colegiado que determina el artículo siguiente.

ART. 10. — Para entender en los casos señalados precedentemente se constituirá un tribunal formado por cinco miembros: dos de ellos designados por la comisión local de la asociación con personería jurídica y gremial numéricamente más representativa de los periodistas a que pertenezca el interesado, y los otros dos, por los empleadores del lugar. Ejercerá la presidencia el funcionario que designe la autoridad administrativa del trabajo, con voto en caso de empate. Las resoluciones de este cuerpo, que serán dictadas dentro de los treinta días, serán apelables dentro de los cinco días siguientes por ante los tribunales del trabajo o el juez de primera instancia que corresponda, en las provincias, según las respectivas leyes procesales.

Carnet profesional

ART. 11. — La inscripción en la Matrícula Nacional de Periodistas se justificará con el carnet profesional que expedirá la autoridad administrativa del trabajo.

ART. 12. — El carnet profesional, que constituye documento de identidad, deberá contener los siguientes recaudos:

- a) Nombre y apellido del interesado, función, fotografía y demás datos de identificación exigibles;
- b) La firma del funcionario que a tal efecto designe la autoridad administrativa del trabajo.

Este documento, que llevará impreso los derechos que acuerda a su titular, tiene carácter personal e intransferible.

ART. 13. — El carnet profesional es obligatorio y será exigido por las autoridades y dependencias del Estado a los efectos del ejercicio de los siguientes derechos, sin otras limitaciones que las expresamente determinadas por la autoridad competente:

- a) Al libre tránsito por la vía pública cuando acontecimientos de excepción impidan el ejercicio de este derecho;
- b) Al acceso libre a toda fuente de información de interés público;
- c) Al acceso libre a las estaciones ferroviarias, aeródromos, puertos ma-

rítmicos y fluviales y cualquier dependencia del Estado, ya sea nacional, provincial o municipal.

Esta facultad sólo podrá usarse para el ejercicio de la profesión.

ART. 14. — El carnet profesional acreditará la identidad de periodista a los efectos de la obtención, cuando proceda, de las rebajas de tarifas acordadas al periodismo en el transporte, en las comunicaciones telefónicas, telegráficas y cablegráficas y, en general, para la transmisión de noticias.

Además, las empresas dependientes del Estado o aquéllas en las que participe financieramente y que tengan a su cargo servicios de transportes marítimos, terrestres y aéreos, efectuarán la rebaja del cincuenta por ciento de sus tarifas comunes, ante la sola presentación del carnet.

ART. 15. — Cada dos años se procederá a la actualización de los registros y carnets profesionales.

ART. 16. — El uso del carnet por persona no autorizada dará lugar a las sanciones que corresponda con arreglo a la ley penal, y se procederá a su secuestro. Si se comprobare que el titular facilitó el uso irregular, abonará una multa de cincuenta pesos moneda nacional, la que se duplicará en caso de reincidencia, pudiéndose llegar a la anulación definitiva cuando esta falta fuese reiterada y grave.

ART. 17. — Al vencimiento del término de actualización del carnet, los titulares deberán presentarlos a ese efecto. Si pasados treinta días del plazo señalado en el artículo 15, no se hubiere hecho, se declarará la anulación del mismo, y sólo procederá la renovación con posterioridad a este plazo, previo pago de un recargo de \$ 10 $\frac{3}{4}$ sobre el precio del carnet.

La provisión del carnet en los demás casos se hará mediante el pago de la suma que fije la reglamentación respectiva.

Categorías profesionales

ART. 18. — Las categorías profesionales para la inscripción de las personas comprendidas en el artículo 2, serán las siguientes:

a) Aspirantes: Los que se inician en las tareas periodísticas;

b) Periodistas profesionales: Los que tengan 24 meses de desempeño continuado en la profesión, hayan cumplido 20 años de edad y sean afiliados a la Caja Nacional de Jubilaciones y Pensiones de Periodistas. A los efectos de esta última disposición, el Instituto Nacional de Previsión Social remitirá semestralmente a la autoridad administrativa del trabajo la planilla del personal afiliado a que se refiere la presente ley, consignando en la misma las altas y bajas producidas durante dicho período.

ART. 19. — Cuando el trabajo sea interrumpido a consecuencia del llamado a las armas, movilización o por convocación especial, se computarán los meses de desempeño discontinuo, a los fines del inciso b) del artículo anterior.

Periodistas propietarios

ART. 20. — Se considerarán periodistas profesionales a los propietarios de diarios o periódicos, revistas, semanarios, anuarios y agencias noticiosas que acrediten ante la autoridad administrativa del trabajo que ejercen permanente actividad profesional y se encuentren en las condiciones establecidas en el artículo 3, inciso f) de la ley 12.581.

II. — INGRESO, RÉGIMEN DE TRABAJO, ESTABILIDAD Y PREVISIÓN

Condiciones de ingreso

ART. 21. — Para ejercer la profesión de periodista son necesarias la inscripción en la Matricula Nacional de Periodistas y la obtención del carnet profesional.

ART. 22. — A los efectos de determinar las condiciones de admisibilidad del personal, así como para fijar el régimen de sueldos mínimos iniciales y básicos en las escalas progresivas, según las funciones, se establecen tres categorías de empleadores, que serán clasificadas, atendiendo a su capacidad económica de pago por el Poder Ejecutivo nacional.

ART. 23. — La admisión del personal en las empresas periodísticas, editoriales de revistas, semanarios, anuarios y agencias noticiosas, se hará de acuerdo con las siguientes calificaciones:

- a) *Aspirante*: El que se inicia en las tareas propias del periodismo;
- b) *Reportero*: El encargado de recoger en las fuentes privadas o públicas las noticias o los elementos de información necesarios para el diario, periódico, revista, semanario, anuario y agencia noticiosa;
- c) *Cronista*: El encargado de redactar exclusivamente información objetiva en forma de noticias o crónicas. *Cablero*: el encargado de preparar, aumentando, sintetizando o corrigiendo, las informaciones telegráficas, telefónicas o radiotelefónicas;
- d) *Redactor*: El encargado de redactar notas que, aparte de su aspecto informativo, contengan apreciaciones subjetivas o comentarios objetivos de índole general;
- e) *Colaborador permanente*: El que escribe notas, retratos, paralelos, narraciones, descripciones, ensayos, cuentos, bibliografías y otros escritos de carácter literario o científico o especializados de cualquier otra materia en un número no menor de veinticuatro anuales y que por la índole de los mismos no corresponde a las tareas habituales a los órganos periodísticos;
- f) *Editorialista*: El encargado de redactar comentarios de orientación y crítica de las diversas actividades de la vida colectiva;
- g) *Encargado o jefe de sección, prosecretario de redacción o jefe de noticias, secretario, subdirector, director o codirector*: El encargado de las tareas técnicas particularmente señaladas por su designación;
- h) *Traductor, reportero gráfico, corrector de pruebas, archivero*: Encargados de realizar la tarea que indica su nombre. *Dictafonista*: Encargado de recibir informaciones mediante el dictáfono;

i) *Letrista, redactor, cartógrafo*: Dibujantes encargados de los tareas técnicas especialmente señaladas por su designación;

j) *Retratista, caricaturista, ilustrador, diagramador*: Los dibujantes encargados de las tareas técnicas especialmente señaladas por su designación.

ART. 24. — La admisión del aspirante se hará por el empleador de acuerdo con las siguientes condiciones:

a) En las empresas periodísticas, revistas, semanarios, anuarios y agencias noticiosas de primera categoría, en la proporción de uno por cada ocho con respecto a su personal total periodístico;

b) En las de segunda categoría, esta admisión se hará en la mismas condiciones, pero en la proporción de uno por cada cinco;

c) En los casos en que la redacción comprendiese menos de cinco redactores, podrá admitirse más de un aspirante, pero en número inferior a esa base, siempre que ganen el sueldo mínimo.

Los aspirantes, después de dos años de servicio y siempre que tengan veinte años de edad cumplidos, deberán ser incorporados dentro de cualquiera de las calificaciones previstas en el artículo 23, incisos b) a j).

ART. 25. — Todo personal periodístico podrá ser sometido, si así lo desea el empleador, para su ingreso a un período de prueba que no deberá ser mayor de treinta días. Probada su idoneidad, comenzará a ganar el sueldo mínimo o básico, según el caso, y se le considerará definitivamente incorporado al personal permanente, debiendo computarse el período de prueba para todos sus efectos.

ART. 26. — Con relación a la totalidad del personal periodístico, el empleador sólo podrá admitir el ingreso del diez por ciento de extranjeros.

Quedan exceptuadas de esta obligación las agencias noticiosas extranjeras, las publicaciones escritas en otros idiomas y las destinadas a las colectividades extranjeras.

ART. 27. — El cargo de director, codirector, subdirector, miembro directivo o consultivo, asesor o encargado de cualquier publicación o agencia noticiosa será desempeñado exclusivamente por argentinos nativos o naturalizados.

Se exceptúa de esta disposición:

a) A las personas que ocupen algunos de los cargos antedichos en el momento de entrar en vigor la presente ley, siempre que tuvieran una antigüedad no menor de un año en el desempeño del cargo;

b) A los directores, codirectores, subdirectores, miembros directivos o de consejo consultivo, asesores o encargados de agencias noticiosas extranjeras y publicaciones escritas en otros idiomas y las destinadas a las colectividades extranjeras o que fueren propietario de la empresa periodística.

ART. 28. — Tanto para los casos de ensayo de aptitudes como para la fijación de sueldos mínimos, básicos y familiares, aumentos de sueldos por aplicación de la escala o por aumentos extraordinarios, como por cambio de categoría u otras causas, el empleador deberá comunicar sus decisiones por escrito al interesado.

ART. 29. — La circunstancia de que el periodista sea afiliado a un sindicato o asociación gremial o a un partido político no podrá dar motivo para que el empleador impida su ingreso, como tampoco causal de despido.

ART. 30. — Los periodistas ajustarán su labor a las normas de trabajo que fije la dirección del empleador dentro de la categoría en que se ha inscripto.

ART. 31. — Las agencias de información periodística no podrán suministrar a las publicaciones de la localidad donde tengan su asiento el servicio de información de la misma localidad, que, por su naturaleza, representa el trabajo normal de los reporteros o cronistas y demás personal habitual en los diarios y revistas, exceptuando las publicaciones escritas en idioma extranjero.

ART. 32. — Al periodista que preste servicios en más de dos empresas, desempeñando funciones propias del personal permanente y habitual de las mismas, le serán aplicadas las disposiciones de este estatuto sobre agencias noticiosas.

ART. 33.¹ — ...

ART. 34. — El horario que se establezca para el personal periodístico no será mayor de treinta y seis horas semanales. Cuando por causa de fuerza mayor o la existencia de situación propia de la profesión, se prolongue la jornada determinada precedentemente, se compensará el exceso con las equivalentes horas de descanso en la jornada inmediata o dentro de la semana, o se pagarán las horas extras con recargo del cien por ciento. Las horas extras no podrán exceder, en ningún caso, de veinte mensuales.

Vacaciones

ART. 35. — Los periodistas gozarán de un período mínimo continuado de descanso anual, conservando la retribución que les corresponde durante el servicio activo en los siguientes términos:

- a) Quince días hábiles cuando la antigüedad en el servicio no exceda de diez años;
- b) Veinte días hábiles, cuando la antigüedad en el servicio sea mayor de diez años y no exceda de veinte años;
- c) Treinta días hábiles, cuando la antigüedad en el servicio sea mayor de veinte años.

Disfrutarán de un descanso mayor de tres, cinco y siete días, cuando realicen tareas habitualmente nocturnos.

ART. 36. — Los periodistas gozarán de descanso hebdomadario debiendo darse descansos compensatorios en la subsiguiente semana cuando trabajan los feriados nacionales obligatorios, o abonarse las remuneraciones correspondientes al feriado con un cien por ciento de recargo.

¹ Esta cláusula, que fué derogada por el art. 1 de la ley 13.503, era del siguiente tenor: "Es incompatible con el desempeño de la función periodística con la del empleo o función pública de carácter permanente y con las del empleo en empresas concesionarias de servicios públicos. Esta disposición no será aplicable a los que a la fecha de la promulgación de esta ley se encuentren en la situación que este artículo prevé".

ART. 37. — Durante el descanso hebdomadario y el período de vacaciones anuales, todos los reemplazos serán efectuados por personal de la misma categoría, orden jerárquico o especialidad de funciones, y no podrá obligarse al reemplazante a realizar más de una vez por año esta tarea suplementaria correspondiente a vacaciones y más de una vez por semana la de descanso hebdomadario.

Estabilidad; ruptura del contrato de trabajo

ART. 38. — La estabilidad del periodista profesional, cualquiera sea su denominación y jerarquía, es base esencial de esta ley, siempre que no estuviera en condiciones de obtener jubilación completa y salvo las causas contempladas en la misma.

ART. 39. — Son causas especiales de despido de los periodistas profesionales, sin obligación de indemnizar ni preavisar, las siguientes:

a) La situación prevista en el artículo 5 de esta ley; daño intencional a los intereses del principal, y todo acto de fraude o abuso de confianza establecido por sentencia judicial;

b) Inhabilidad física o mental; o enfermedad contagiosa crónica que constituya un peligro para el personal, excepto cuando es sobreviniente a la iniciación del servicio;

c) Inasistencias prolongadas o reiteradas al servicio;

d) Desobediencia grave o reiterada a las órdenes e instrucciones que reciban en el ejercicio de sus funciones;

e) Incapacidad para desempeñar los deberes y obligaciones a que se sometieron para su ingreso en el período de prueba establecido en el artículo 25.

Esta última causa sólo podrá invocarse en relación a los treinta días de prueba.

ART. 40. — Las causales consignadas en los incisos b) c) y d) del artículo anterior deberán documentarse en cada caso, con notificación escrita al interesado.

ART. 41. — Ningún empleado podrá ser suspendido en el desempeño de sus tareas, sin retribución pecuniaria, por un plazo mayor de treinta días (30) dentro del término de 365 días. Toda suspensión deberá estar debidamente documentada y notificada por escrito al interesado, con detalle de las causas invocadas por el principal para la aplicación de tal medida disciplinaria. La resolución del empleador podrá ser recurrida por el empleado dentro de los cinco días de notificada ante la comisión paritaria. Si la resolución fuera revocada, el empleador deberá pagar íntegramente las remuneraciones devengadas.

ART. 42. — Los periodistas conservarán su empleo cuando sean llamados a prestar servicio militar o movilizados o convocados especialmente, hasta treinta días después de terminado el servicio. Esta disposición regirá también para los que desempeñen cargos electivos, durante el término de su mandato, si no pudieran o no quisieran ejercer el periodismo.

ART. 43. — En los casos de despido por causas distintas a las expresamente enunciadas en el artículo 40, el empleador estará obligado a:

a) Comunicar el despido con un mes de anterioridad cuando la antigüedad del periodista sea inferior a tres años a las órdenes del empleador, y con dos meses de anterioridad si lleva más de tres años de servicios prestados. Los plazos correrán desde el último día del mes en que se comunica la cesantía y la notificación deberá probarse por escrito. Durante el tiempo de preaviso y sin que se disminuya su sueldo, el periodista gozará de una licencia diaria de dos horas dentro del horario habitual del trabajo. En caso de cesantía sin aviso previo, el dador de trabajo pagará al empleado una indemnización equivalente a la retribución que corresponde al período legal de preaviso;

b) También abonará el empleador al periodista en todos los casos de despido, haya o no preaviso, una indemnización no inferior al monto de su retribución mensual por cada año de servicio o fracción mayor de tres meses, tomándose como base de retribución el promedio de sueldos percibidos en el último semestre, o de todo el tiempo del servicio cuando es inferior a aquel plazo. En ningún caso esta indemnización será inferior a un mes de sueldo.

Para fijar el promedio se computarán como formando parte de los sueldos, las retribuciones por otros trabajos periodísticos, comisiones, viáticos, los aumentos por antigüedad, y todo pago en especies, provisión de alimentos o uso de habitación.

ART. 44. — La rebaja de sueldos o comisiones u otros medios de remuneración y la falta de puntualidad en los pagos se considerarán como despido sin causa legítima.

Cuando se produzca la cesión o cambio de firma, o cuando el empleador no haya dado el aviso previo en los plazos precedentemente enunciados, o en el de rebaja en las retribuciones o falta de pago, pasarán a la nueva firma las obligaciones que establecen este artículo y el anterior.

Si el periodista prosiguiera trabajando con la nueva y no hubiere percibido indemnizaciones por despido y falta de preaviso, conservará su antigüedad para todos los efectos.

ART. 45. — En caso de falencia del principal, el periodista tendrá derecho a la indemnización por despido, según su antigüedad en el servicio. Las indemnizaciones por cesantía y por falta de preaviso que correspondan al periodista, no estarán sujetas a moratorias ni embargos, y regirá a su respecto lo dispuesto para salarios en el artículo 4 de la ley 11.278.

Estas indemnizaciones gozarán del privilegio establecido en el artículo 129 de la ley de quiebras. En caso de cesantía o retiro voluntario del servicio, por cualquier causa, las empresas estarán obligadas a entregar al periodista un certificado de trabajo conteniendo las indicaciones sobre su naturaleza y antigüedad en el mismo.

ART. 46. — Todo empleado que tenga una antigüedad en el servicio superior a cinco años, tendrá derecho, en caso de retiro voluntario, a una bonificación de medio mes de sueldo por cada año que exceda de los cinco y hasta un máximo de tres meses. No gozará de este derecho en el supuesto que omitiese preavisar al empleador en los mismos plazos impuestos a estos últimos.

ART. 47. — Todas las disposiciones relativas al despido, indemnizaciones, antigüedad y enfermedad contenidas en la presente ley tienen el alcance y retroactividad de la Ley 11.729. Los casos no contemplados específicamente serán resueltos de acuerdo con las disposiciones de la misma.

ACCIDENTES Y ENFERMEDADES INculpABLES

Accidentes del trabajo y enfermedades profesionales

ART. 48. — Los accidentes y enfermedades inculpables que interrumpen el servicio del personal comprendido en la presente ley no le privará del derecho a percibir la reenumeración hasta tres meses si el interesado no tiene una antigüedad mayor de diez años y hasta seis meses, cuando esa antigüedad sea mayor. Se tomará como base de retribución el promedio de los últimos seis meses o el tiempo de servicio cuando es inferior a aquel plazo. El periodista conservará su puesto y si dentro del año transcurrido después de los plazos de tres y seis meses indicados, el empleador lo declarase cesante, le pagará la indemnización por despido, conforme a lo estatuido en la presente ley.

ART. 49. — Los periodistas, cualquiera sea la remuneración que perciban, están comprendidos en la ley 9.688, de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales; pero cada vez que uno de ellos sea encargado de una misión que comporte riesgos excepcionales como ser, guerra nacional o civil, revoluciones, viajes a través de regiones o países inseguros, deberá estar asegurado especialmente por el empleador, de modo que quede cubierto de los riesgos de enfermedad, invalidez o muerte.

Las indemnizaciones no podrán ser inferiores, en caso de muerte o invalidez física o intelectual, total o permanente, a una suma igual a tres veces el sueldo anual que percibía el periodista en el momento de producirse el infortunio, con una base total mínima de diez mil pesos moneda nacional.

Cuando no se origine la invalidez total y permanente o la muerte, la indemnización será calculada teniendo en cuenta el grado de incapacidad, el lucro cesante y los gastos de asistencia médica.

ART. 50. — La indemnización por accidente o enfermedad que establece el artículo 48 no regirá para los casos previstos por la ley de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales o de seguros por riesgos especiales cuando, en tales casos, corresponda al empleado una indemnización mayor.

En ningún caso el periodista tendrá derecho a más de una indemnización por accidentes o enfermedades inculpables o profesionales, excepto en los casos comprendidos en la ley nacional de jubilaciones y pensiones de periodistas.

ART. 51. — En los casos de muerte del periodista, el cónyuge, los descendientes y los ascendientes en el orden y la proporción que establece el Código Civil, tendrán derecho a la indemnización por antigüedad en el servicio que establece el artículo 43 (inciso b), limitándose para los descendientes hasta los veintidós años de edad; y sin límite de edad, cuando se encuentren afectados de invalidez física o intelectual, total y permanente, o cuando se trate de hijas solteras.

A falta de estos parientes, serán beneficiarios de la indemnización los hermanos, si al fallecer el periodista vivían bajo su amparo y dentro de los límites y extensión fijados para los descendientes.

En el caso de no existir beneficiarios, las indemnizaciones ingresarán a un fondo especial de la Caja Nacional de Jubilaciones y Pensiones para Pe-

riodistas destinados a finalidades idénticas a las previstas por el artículo 10 de la Ley 9.688. A este fondo ingresarán también todas las multas que se apliquen por infracciones a la presente ley.

III. — RÉGIMEN DE SUELDOS

ART. 52. — Para el régimen de sueldos actúan las tres categorías de empleadores a que se refiere el artículo 22. Los dadores de trabajo que objetaran la categoría en que hayan sido incluidos por el Poder Ejecutivo nacional, deberán presentar la lista del personal con los sueldos actuales y los que debieran ganar de acuerdo con la categoría que impugnan, mencionando, además, la tarea que desempeñan y la antigüedad en el empleo de cada uno, como también las causas en que fundan su objeción. En este caso y al solo efecto de su comprobación, la autoridad administrativa del trabajo, tendrá facultades para examinar los libros de la empresa reclamante y establecer así su fuente de ingresos, tarifas de avisos, subvenciones, egresos y demás elementos de juicio necesarios para determinar la capacidad económica de pago del reclamante.

Sin perjuicio de ello, y a los efectos indicados precedentemente, dentro de los 30 días de cada ejercicio las empresas periodísticas remitirán a la expresada autoridad administrativa una copia de sus balances.

ART. 53. — Fíjense para la Capital Federal los siguientes sueldos mínimos y básicos en las escalas progresivas²:

A) Con los empleadores de primera categoría:

a) Aspirante, de cualquiera de las especialidades del trabajo periodístico: la suma mensual de trescientos pesos moneda nacional;

b) Archiveros: la suma mensual de trescientos treinta y seis pesos moneda nacional;

c) Reportero: la suma mensual de trescientos setenta y dos pesos moneda nacional;

d) Cronista, traductor de un solo idioma, reportero gráfico, letrista, retocador, cartógrafo, cablero, dictafonista, corrector de pruebas: la suma de cuatrocientos cincuenta y seis pesos moneda nacional;

e) Redactor, retratista, caricaturista, ilustrador, diagramador: la suma mensual de quinientos cuarenta pesos moneda nacional;

f) Encargado o jefe de sección: de reporteros, cronistas, redactores, reporteros gráficos, dibujantes, correctores de pruebas, archiveros: la suma mensual de seiscientos pesos moneda nacional;

² Sueldos modificados por el art. 3 de la Ley 13.503, que dispone lo siguiente:

“Auméntase en un cuarenta por ciento (40 %) los sueldos que establece el inc. a) y los del inc. b) del art. 53 del Estatuto del Periodista Profesional aprobado por el art. 2 de la ley 12.908 hasta la calificación “Secretario General de Redacción”, inclusive. Los empleados que a la sanción de la presente tuvieran sueldos superiores a los básicos reajustados, se beneficiarán con un aumento adicional del veinticinco por ciento (25 %) sobre la cantidad que exceda de la retribución básica.”

Con posterioridad, la ley 13.904, dispuso un nuevo aumento del 30 % sobre todas las asignaciones mensuales de los periodistas como así también del personal administrativo de empresas periodísticas.

g) Editorialista: la suma mensual de setecientos veinte pesos moneda nacional;

h) Prosecretario de redacción o jefe de noticias: la suma mensual de setecientos ochenta pesos moneda nacional;

i) Secretario de redacción: la suma mensual de novecientos pesos moneda nacional;

j) Secretario general de redacción: la suma mensual de un mil trescientos veinte pesos moneda nacional;

k) Jefe de redacción y subdirector: la suma de un mil setecientos cuarenta pesos moneda nacional;

l) Director: la suma mensual de tres mil pesos moneda nacional.

El traductor gozará de una bonificación mensual de ciento veinte pesos moneda nacional por cada nuevo idioma.

B) Con los empleadores de segunda categoría:

a) Ayudante de cualquiera de las especialidades del trabajo periodístico: la suma mensual de doscientos sesenta y cuatro pesos moneda nacional;

b) Archivero: la suma mensual de doscientos ochenta y dos pesos moneda nacional;

c) Reportero: la suma mensual de trescientos pesos moneda nacional;

d) Cronista, traductor de un solo idioma, reportero gráfico, letrista, retocador, cartógrafo, cablero y dictafonista, corrector de pruebas: la suma mensual de trescientos cuarenta y ocho pesos moneda nacional;

e) Redactor, retratista, caricaturista, diagramador: la suma mensual de cuatrocientos ocho pesos moneda nacional;

f) Encargado o jefe de sección: de reporteros, cronistas, redactores, reporteros gráficos, dibujantes, correctores de pruebas y archiveros: la suma mensual de cuatrocientos sesenta y ocho pesos moneda nacional;

g) Editorialista: la suma mensual de quinientos cuarenta pesos moneda nacional;

h) Prosecretario de la redacción o jefe de noticias: la suma mensual de quinientos ochenta y ocho pesos moneda nacional;

i) Secretario de redacción: la suma mensual de seiscientos setenta y dos pesos moneda nacional;

j) Secretario general de redacción: la suma mensual de setecientos veinte pesos moneda nacional;

k) Jefe de redacción y subdirector: la suma mensual de novecientos sesenta pesos moneda nacional;

l) Director: la suma mensual de un mil doscientos pesos moneda nacional.

El traductor gozará de una bonificación mensual de noventa pesos moneda legal por cada nuevo idioma.

C) Con los empleadores de tercera categoría ³:

³ El art. 2 de la ley 13.503 dispone:

"Suprímase la tercera categoría de empleadores que establece el art. 53, inc. c) del Estatuto del Periodista Profesional aprobado por el art. 2 de la ley 12.908. Las empresas que a la promulgación de esta ley revisten en la categoría suprimida pasarán automáticamente a la que establece el inc. b) del mismo artículo y ley."

ART. 54. — Fuera del radio de la Capital Federal, los sueldos básicos se fijarán por comisiones paritarias constituídas y presididas por la autoridad administrativa, estableciendo las escalas por aumentos proporcionales a los fijados en el artículo 53 para las distintas especialidades de trabajo en la Capital Federal, a partir de un salario mínimo de trescientos cincuenta y ocho pesos (\$ 358) para las empresas de primera categoría, y de trescientos treinta y seis pesos (\$ 336) para las de segunda categoría. Para los periodistas que trabajan en diarios del interior de la República y que ejercen la profesión como función accesorio y no fundamental, la fijación de sueldo quedará librada a las comisiones paritarias ⁴

ART. 55. — Sobre la base de las mínimas fijadas en los artículos 53 y 54, las personas comprendidas en la presente ley gozarán de un aumento mensual de sus retribuciones, progresivo por antigüedad, según la siguiente escala ⁵:

	Años de antigüedad	Empresas de 1ª		Empresas de 2ª	
		\$ % mensuales			
A los	2 años	25		20	
" "	4 "	50		40	
" "	6 "	75		60	
" "	8 "	100		80	
" "	10 "	125		100	
" "	13 "	150		120	
" "	16 "	175		140	
" "	19 "	195		155	
" "	22 "	215		170	
" "	25 "	235		185	

ART. 56. — A los fines del artículo anterior, no se computará el tiempo en que el periodista se haya desempeñado como aspirante. Para todos los demás efectos, la antigüedad se computará desde el ingreso del periodista en tal carácter a la empresa, Las cesiones, cambios de firma, transformación de empresa, de organización o de formas en la publicación, no perjudicarán en ningún caso la antigüedad.

ART. 57. — Los aumentos que fija el artículo 55 deberán efectuarse sobre la base de la antigüedad que en las empresas tengan los beneficiarios a la sanción de la presente ley.

⁴ Texto según el art. 5 de la ley 13.503.

⁵ Modificado por el art. 4 de la Ley 13.503, que dispone: "Auméntase en un cuarenta por ciento (40 %) las escalas por antigüedad para las categorías primera y segunda que establece el art. 55 del Estatuto del Periodista Profesional, aprobado por el art. 2 de la Ley 12.908, suprimiéndose la tercera categoría que establece dicho artículo." Y el art. 7 de la misma ley agrega que: "Los aumentos y bonificaciones establecidos en la presente ley no se aplicarán a los periodistas que trabajen en diarios y revistas que tengan un tiraje inferior a diez mil ejemplares. Para los periodistas que trabajen en diarios y revistas que tengan un tiraje inferior a diez mil ejemplares, la fijación de sueldos y bonificaciones quedará librada a las comisiones paritarias. Las comisiones paritarias no podrán fijar sueldos y bonificaciones inferiores a los actualmente en vigencia. A los efectos de determinar el tiraje, se tendrá en cuenta el que tengan diarios y revistas a la fecha de la sanción de esta ley. Esta disposición regirá para todo el territorio de la República."

ART. 58. — Los sueldos establecidos en los artículos 54, 55 y 56 no excluirán los aumentos a que el periodista pudiera hacerse acreedor en razón de los méritos y capacidad demostrada en el desempeño de sus funciones.

ART. 59. — En los convenios colectivos del trabajo periodístico, que pudieran acordarse entre las empresas y su personal, no podrán establecerse sueldos mínimos ni escalas de sueldos inferiores a los que en el presente fija esta ley, así como también los que pudieran fijarse en el futuro.

ART. 60. — En ningún caso los periodistas perderán las ventajas que hubieran obtenido con anterioridad a la presente ley, y las modificaciones de horarios o cambios en las condiciones de trabajo que implicaren la pérdida de las mismas, harán incurrir al empleador en el pago de la suma que se determine para la indemnización por despido.

ART. 61. — Las personas comprendidas en esta ley que ganaren hasta quinientos pesos mensuales, gozarán de una remuneración adicional de diez pesos mensuales por cada hijo menor de dieciséis años que tuvieran a su cargo.

ART. 62. — Los empleadores enviarán a la autoridad administrativa del trabajo, en el plazo de treinta (30) días, a contar desde la fecha de promulgación de la presente, una planilla detallada, bajo declaración jurada, en la que consignarán la nómina del personal a su cargo, precisando la fecha de ingreso, nacionalidad, puesto que desempeña, sueldos que percibe y aumentos correspondientes. Esta planilla deberá ajustarse en un todo a la que corresponde enviar a la Caja Nacional de Jubilaciones y Pensiones de Periodistas.

ART. 63. — Los corresponsales que se desempeñen en capitales de provincias y de territorios nacionales, como también en las ciudades de Rosario y Bahía Blanca, acrediten su condición de profesionales conforme a las especificaciones del artículo 2, y representen a empresas periodísticas de la Capital Federal, tendrán la misma retribución que la fijada por la empresa a su personal en las funciones especificadas que desempeñen. Los diarios del interior que tengan a su servicio como corresponsales, a periodistas profesionales, aplicarán la misma norma establecida precedentemente.

ART. 64. — Las dependencias de la administración, reparticiones y autoridades judiciales no podrán disponer publicaciones de ninguna índole, condicionadas a un régimen de tarifas, en diarios, revistas, periódicos y órganos de difusión que utilicen personal comprendido en este estatuto que no hayan cumplido previamente las disposiciones de esta ley, la de jubilaciones y pensiones de periodistas y toda la legislación social que ampara los derechos del periodista profesional.

El Poder Ejecutivo nacional convendrá con los gobiernos provinciales, la aplicación de estas disposiciones, dentro de sus respectivas jurisdicciones.

ART. 65. — Las personas utilizadas transitoria o accidentalmente para la información o crónica de reuniones o acontecimientos determinados, serán remuneradas por cada crónica o comentario con quince, diez o siete pesos, por pieza, respectivamente, según la categoría del órgano periodístico o agencia noticiosa. Si estas personas fueran utilizadas más de tres días por semana, deberán ser incorporadas al régimen del personal permanente. La persona que se limite, simplemente, a transmitir las noticias de la índole expresada, percibirá cinco pesos por cada reunión, cualquiera sea la categoría de la empresa.

ART. 66. — Las retribuciones que perciban las personas a que refiere el artículo anterior, que hayan cumplido 18 años de edad, como así también las que realicen tareas transitorias o accidentales de esta índole, ya sea por jornal o por pieza, quedan sujetas al régimen de aportes dispuestos por la ley de jubilaciones y pensiones para periodistas.

ART. 67. — La retribución de los corresponsales no comprendidos en el artículo 63, como así la de los colaboradores permanentes, queda sujeta al libre convenio de las partes. También queda sujeta al libre convenio de las partes la retribución de los secretarios generales de redacción, jefes de redacción, subdirectores y directores, cuando tengan interés pecuniario en la empresa.

ART. 68. — Durante los períodos de prueba, el periodista profesional percibirá el importe mensual que le corresponde por la escala del artículo 53. En iguales circunstancias el aspirante percibirá el importe mensual que le asigna la categoría en que esté colocado el empleador.

ART. 69. — El pago de haberes, sueldos y jornales se efectuará entre el 1º y 5 de cada mes, o entre estos días y el 15 ó 20 cuando sea por liquidación quincenal, y los sábados cuando sea semanal. Las remuneraciones establecidas en el artículo 65, se pagarán dentro de las 24 horas de la presentación de la crónica o comentario. Estos pagos serán fiscalizados por funcionarios de la autoridad administrativa del trabajo cuando lo estime oportuno o por denuncia de la entidad gremial.

Comisiones paritarias

ART. 70. — Las cuestiones relativas al sueldo, jornada y condiciones de trabajo del personal periodístico, que no estén contempladas en el presente estatuto, serán resueltas por comisiones paritarias, renovables cada dos años, presididas por un funcionario que designará la autoridad administrativa del trabajo.

ART. 71. — Las comisiones paritarias para entender en los casos mencionados en el artículo anterior como en las convenciones colectivas de trabajo, se constituirán con dos representantes de los empleadores y dos de los empleados y donde no hubiere posibilidad de las designaciones por cualquier causa se efectuarán de oficio por la autoridad administrativa del trabajo.

A ese efecto, el organismo profesional con personería y la junta o entidad patronal comunicarán oportunamente la designación de sus representantes.

ART. 72. — Todos los miembros tendrán voz y voto y el presidente tendrá facultad para decidir un caso de empate, sin estar obligado a pronunciarse por ninguna de las propuestas en debate. Las resoluciones serán tomadas por simple mayoría y los votos serán individuales.

ART. 73. — La comisión paritaria se reunirá por lo menos una vez al mes, o cada vez que uno de sus miembros lo solicite por escrito, y será citada por su presidente con anticipación de 48 horas. Igualmente el presidente por sí, citará a la comisión cuando exista algún asunto a considerar, debiendo los empleadores conceder los permisos que al efecto y para el desempeño de su cometido requieran los representantes gremiales. Si cualquiera de los miem-

bros no asistiera a dos reuniones consecutivas de la comisión, se tendrá por desistido de su derecho y en la segunda reunión, transcurridos 30 minutos de la hora fijada, la cuestión será resuelta en forma irrecurrible por los asistentes y, en su caso, por el presidente de la comisión. En este último supuesto, la resolución de la presidencia será fundada.

ART. 74. — Por decisión del presidente o a requerimiento de las partes, podrá solicitarse la concurrencia a la reunión, de las personas que estime necesario para mejor proveer.

De todo lo actuado en las reuniones se levantarán actas que serán suscritas por todos los miembros presentes, consignando las mismas el asunto tratado, los fundamentos de las partes y la resolución adoptada.

Las resoluciones de las comisiones paritarias serán definitivas y ellas se comunicarán de inmediato a los interesados para su cumplimiento, bajo pena de las sanciones dispuestas en esta ley.

ART. 75. — Las comisiones paritarias quedan facultadas especialmente para reducir hasta un 40 % las escalas fijadas en los artículos 53, 54 y 55 y para modificar las categorías profesionales respectivas, con respecto a las publicaciones periodísticas cuyo personal no exceda de cinco periodistas profesionales.

Disposiciones generales

ART. 76. — Las empresas radiotelefónicas que tengan a su servicio personal incluido en las disposiciones de esta ley, efectuarán al mismo el descuento establecido en el inciso b) del artículo 7 del decreto 14.535/44. A su vez, dichas empresas realizarán los aportes fijados por los incisos c), d) y f) del artículo 7 del mismo decreto, sin perjuicio del aporte que corresponda al Estado.

ART. 77. — Las empresas periodísticas no podrán utilizar los servicios de contrastistas, subcontratistas o concesionarios, si éstos no pagan a su personal el salario mínimo, no estuvieran dentro de la escala de sueldos básicos y no efectuaran los aportes correspondientes a la Caja Nacional de Jubilaciones y Pensiones de Periodistas, Ley 12.581. Alcanzan a los contratistas, subcontratistas o concesionarios de cualquiera de las formas de trabajo periodístico, todas las obligaciones de los empleadores establecidas en la presente ley.

Cada empresa periodística será responsable solidariamente del incumplimiento de las obligaciones por parte de los contratistas subcontratistas o concesionarios, cuando éstos adeudaran el importe correspondiente hasta a dos meses de remuneración, solidaridad que se hace extensiva en los casos de accidente y enfermedades sobrevinientes a consecuencia de las tareas encomendadas.

En caso de que un diario posea dos o más personas con derecho de propiedad sobre el mismo, éstas deberán constituirse en sociedad de derecho dentro del término de ciento veinte días a contar de la fecha de promulgación de la presente ley. La falta de cumplimiento a este requisito en el término previsto hará incurrir al propietario o propietarios que resulten culpables de incumplimiento por mora o negativa, en una multa de cinco mil a cien mil pesos moneda nacional de curso legal, en cuyo caso se fijará un nuevo plazo de sesenta días para el cumplimiento de este artículo. Si se produjera

una nueva mora o negativa, se fijarán nuevos plazos obligatorios de sesenta días, sujetos a la misma penalidad.

ART. 78. — El empleador que violare las disposiciones enunciadas en la presente ley será penado con una multa de cien a mil pesos moneda nacional de curso legal (pesos 100 a 1.000 m/l.), por persona o infracción en la primera denuncia, la que podrá duplicarse en caso de reincidencia. Se considerará reiterada una infracción siempre que ésta se produjere dentro del plazo de cinco años siguientes a la primera.

ART. 79. — Las multas se harán efectivas por el procedimiento establecido en la Ley 11.570 en la Capital Federal y territorios nacionales, y en provincias por el que establezcan sus leyes respectivas y de acuerdo con las siguientes disposiciones especiales:

a) El funcionario expresamente designado por la autoridad administrativa en audiencia pública, fijada y notificada con tres días de anticipación, dará lectura del acta de infracción y recibirá en forma verbal y actuada el descargo del supuesto infractor, el testimonio del empleado que comprobó la infracción y recibirá la prueba que diligenciará en el término de tres días, dictando a continuación la resolución que corresponda;

b) La resolución podrá ser apelada dentro del tercer día, previa oblación de la multa, para ante la justicia del trabajo en la Capital Federal y territorios nacionales, y ante la jurisdicción que corresponda, en las provincias, conforme a las respectivas leyes procesales.

ART. 80. — Todas las gestiones o tramitaciones administrativas o judiciales que realicen los periodistas profesionales en su carácter de empleados de las empresas ante los poderes públicos, relacionadas con el cumplimiento de esta ley, se harán en papel simple y quedarán exentos de todo gravamen fiscal.

ART. 81. — Las disposiciones de esta ley se declaran de orden público y será nula y sin valor toda convención de partes que modifique en perjuicio del personal los beneficios que ella establece.

ART. 82. — Quedan derogadas todas las disposiciones que se opongan a la presente ley.

Disposiciones transitorias

ART. 83. — Los despidos o cesantías que se realizaran entre el 1º de octubre de 1946 y el 31 de diciembre de 1947⁶, sin culpa del periodista, darán lugar al pago de indemnización especial equivalente a seis meses de sueldo por preaviso y a un mes de sueldo por año que el periodista haya trabajado con el empleador, tomando como base para su cálculo el sueldo que le correspondiere por la aplicación de la presente ley, sin perjuicio de las demás disposiciones subsidiarias. Tampoco podrán efectuarse en este lapso cambio que implique disminución de categoría.

⁶ La Ley 13.040 (de 1947) había prorrogado este plazo hasta el 31 de diciembre de 1949. Pero el art. 6 de la Ley 13.503 atribuyó carácter definitivo a las indemnizaciones por despido o cesantía.

ART. 84. — En aquellas localidades del interior del país donde hayan sido fijadas oportunamente las calificaciones de empresas y determinado los sueldos básicos por las comisiones paritarias, se procederá a reajustar directamente dichas asignaciones, aumentándolas automáticamente en un 40 por ciento.

7. — ESTATUTO DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE EMPRESAS PERIODISTICAS

Decreto N° 13.839/46

(Ratificado por ley 12.921)

ARTÍCULO 1. — Institúyese el estatuto del empleado administrativo de empresas periodísticas.

Este comprende:

- a) Ingreso, régimen de trabajo, estabilidad y previsión;
- b) Régimen de sueldos;
- c) Escalafón y promociones.

ART. 2. — Se considerarán empleados administrativos de empresas periodísticas, a los fines del presente decreto, a toda persona que preste servicios en forma regular, mediante retribución pecuniaria, en publicaciones diarias o periódicas y agencias noticiosas, con excepción de las comprendidas en el decreto 7.618/44.

INGRESO — RÉGIMEN DE TRABAJO — ESTABILIDAD Y PREVISIÓN

Ingreso

ART. 3. — Se fija como mínima la edad de 14 años para el ingreso a las dependencias administrativas de cualquier empresa periodística incluida dentro del alcance del presente estatuto.

En tal condición, será el empleado considerado cadete. Todo cadete, al cumplir los dieciocho años de edad, pasará a desempeñarse en la categoría de ayudante, percibiendo el sueldo que a éste le corresponde.

ART. 4. — Todo personal administrativo que ingresare a la empresa podrá estar sujeto, si así lo deseara el empleador, a un período de prueba, que durará tres meses.

Cuando las empresas dispongan el ingreso de un nuevo personal administrativo, deberán asignarle la categoría de ayudante, cuando el empleado fuere mayor de dieciocho años de edad, dando preferencia para ocupar cualquier vacante al empleado más antiguo de la categoría inferior en el orden jerárquico que rija en la misma.

Se exceptúa de esta disposición a los puestos en que el personal está obligado a exhibir títulos profesionales adquiridos para su ocupación, sin perjuicio de dar preferencia al empleado de la casa en igualdad de condiciones que optare a la vacante existente.

Pasados los tres meses establecidos como prueba, el empleado pasará a revistar como efectivo, considerándose definitivamente incorporado al personal permanente, con todos los beneficios que reconoce este estatuto.

El período de prueba debe ser considerado para todos los efectos.

ART. 5. — Desde la vigencia del presente estatuto, el empleador admitirá únicamente el ingreso del cinco por ciento de extranjeros con relación al total del personal administrativo.

ART. 6. — La fijación de los sueldos, sus modificaciones y la opción a que se refiere el artículo 4, primera parte, deberán ser comunicadas por escrito al interesado.

ART. 7. — La circunstancia de que el empleado administrativo sea afiliado a un sindicato o asociación gremial que se desenvuelva de acuerdo con las leyes en vigor, no podrá ser motivo para que el empleador objete su ingreso, como tampoco considerada causal de despido.

Jornada de trabajo

ART. 8. — El horario para el personal administrativo de empresas periódicas no será mayor de 6.30 horas diarias y 36 semanales, debiendo cada jornada ser cumplida en forma continuada.

Queda exceptuado de esta disposición el personal que realice tareas de dirección y vigilancia y el de intendencia, con excepción de los telefonistas, para quienes el límite de horas de prestación de servicios se ajustará a las disposiciones de la Ley 11.544.

Conceptúase, a estos efectos, que realizan tareas de dirección y vigilancia las personas que desempeñan los cargos de: 1) secretario general; 2) inspector general; 3) jefes o encargados de departamento.

La Secretaría de Trabajo y Previsión podrá autorizar la ocupación del personal con horarios discontinuos, cuando circunstancias debidamente acreditadas, a justicia de ésta, lo justifiquen.

Vacaciones

ART. 9. — La dación de las vacaciones se regirá por las disposiciones del decreto 1.740/45, con excepción del término de duración de las mismas, cuya extensión se graduará de conformidad con lo prescrito por la Ley 11.729.

Estabilidad y previsión

ART. 10. — Ningún empleado será separado de sus funciones mientras observe buen comportamiento. Las promociones se harán por riguroso orden de escalafón, dándose preferencia al empleado más antiguo, siempre que éste reúna las debidas condiciones de idoneidad y conducta.

Las censantías o exoneraciones sólo podrán producirse si mediaran causas graves.

ART. 11. — El empleado que reúna todas las condiciones para jubilarse conforme a lo indicado en la Ley 12.581, de jubilaciones y pensiones de periodistas, tendrá la obligación de hacerlo, iniciando los trámites en un plazo no mayor de cinco años de haberlas alcanzado.

ART. 12. — Ningún empleado podrá ser suspendido en el desempeño de sus tareas, sin retribución pecuniaria, por un plazo mayor de treinta (30) días, dentro del término de 365 días.

Toda suspensión deberá estar debidamente documentada y notificada por escrito al interesado, con detalle de las causas invocadas por el principal para la aplicación de tal medida disciplinaria.

ART. 13. — Las disposiciones de la Ley 11.729 en cuanto regulan el preaviso, la indemnización del despido en razón de la antigüedad y las indemnizaciones por enfermedad, son aplicables al personal a que se refiere el presente decreto. Igualmente regirán respecto a este personal las prescripciones de la Ley 9.688.

En el supuesto de no existir beneficiarios en los términos especificados en la mencionada ley, las indemnizaciones ingresarán a la caja de jubilaciones y pensiones, Ley 12.581.

ART. 14. — Todo empleado que tenga una antigüedad en el servicio superior a cinco años, tendrá derecho, en caso de retiro voluntario, a una bonificación de medio mes de sueldo por cada año que exceda de los cinco y hasta un máximo de tres meses.

No gozará de este derecho en el supuesto que omitiese preavisar al empleador en los mismos plazos impuestos a estos últimos.

Capítulo transitorio

ART. 15. — A los fines de establecer el régimen de sueldos, los empleados se agruparán en tres categorías.

Tendráse por válida, a estos efectos, la calificación de las empresas efectuada o que en el futuro efectuare el Poder Ejecutivo nacional, de conformidad con lo estatuido por el artículo 20 del decreto 7618/44¹.

Los dadores de trabajo que objetaren la categoría en que hayan sido incluidos por el Poder Ejecutivo nacional, deberán presentar la lista del personal con los sueldos actuales y los que deberían ganar con la categoría que impugnan, mencionando, además, las tareas que desempeñan y la antigüedad de cada uno en el empleo, como también las causas en que fundan su objeción. En este caso, y al solo efecto de su comprobación, la Secretaría de Trabajo y Previsión tendrá facultades para examinar los libros y documentos de la empresa reclamante y establecer así el monto de sus ingresos, tarifa de avisos, subvenciones, egresos y demás elementos de juicio necesarios para determinar la capacidad económica de pago del reclamante.

¹ Sustituído por ley 12.908.

Igual trámite se dará a la solicitud que persiga la suspensión temporal, total o parcial, de la aplicación del escalafón, lo que podrá ser dispuesta por el Poder Ejecutivo nacional cuando el empleador demostrare la imposibilidad de ajustarse a él.

La negativa del empleador al examen de sus libros y documentos y todo otro impedimento que oponga a la comprobación de lo solicitado, dejará sin efecto la reclamación.

ART. 16. — Todo personal cuyas tareas se hallen incluidas en el presente estatuto y que gozare de una retribución distinta a la asignada en el artículo 18, deberá ser colocado automáticamente en la situación de mensual, ajustándolo a lo establecido en el artículo citado.

ART. 17. — A los fines de la aplicación del artículo 28, podrá crearse una cuarta categoría de empleadores, teniendo en cuenta la categoría de las publicaciones diarias, semanales, quincenales, mensuales, etcétera, con que contrataren los concesionarios u otras empresas cuyas tareas importen ocupación de empleados comprendidos dentro del artículo 2. A los efectos de la fijación de los sueldos básicos correspondientes a esta categoría, se tendrá en cuenta la importancia en atención a la categoría de las empresas para quienes estos últimos efectuaran trabajos.

ART. 18. — En la Capital Federal, los sueldos mínimos del personal comprendido en este estatuto se ajustarán al siguiente escalafón, por antigüedad de servicios:

Empleadores de primera categoría:

Personal de 14 a 18 años de edad (cadetes):

Sueldo inicial	\$ 90
Al primer año	„ 100
A los dos años	„ 120

Personal mayor de 18 años (ayudantes, etc.):

Sueldo inicial	„ 200
A los 2 años	„ 230
A los 4 „	„ 250
A los 6 „	„ 290
A los 8 „	„ 350
A los 10 „	„ 380
A los 13 „	„ 410
A los 16 „	„ 440
A los 19 „	„ 470
A los 22 „	„ 500
A los 25 „	„ 530
A los 30 „	„ 550

Empleadores de segunda categoría:

Personal de 14 a 18 años de edad (cadetes):

Sueldo inicial	\$ 90
Al primer año	„ 100
A los dos años	„ 120

Personal mayor de 18 años (ayudantes, etc.):

Sueldo inicial	\$ 160
A los 2 años	„ 170
A los 4 „	„ 200
A los 6 „	„ 240
A los 8 „	„ 270

A los 10 años	\$ 300
A los 13 „	„ 330
A los 16 „	„ 350
A los 19 „	„ 370
A los 22 „	„ 400
A los 25 „	„ 430
A los 30 „	„ 450

Empleadores de tercera categoría.²

Personal de 14 a 18 años de edad (cadetes):

Sueldo inicial	\$ 80
Al primer año	„ 90
A los dos años	„ 100

Personal mayor de 18 años (ayudantes, etc.):

Sueldo inicial	\$ 150
A los 2 años	„ 160
A los 4 „	„ 180
A los 6 „	„ 220
A los 8 „	„ 240
A los 10 „	„ 260
A los 13 „	„ 280
A los 16 „	„ 300
A los 19 „	„ 320
A los 22 „	„ 340
A los 25 „	„ 370
A los 30 „	„ 400

Personal de intendencia

Empleadores de primera categoría:

Serenos, porteros, ordenanzas, ascensoristas:

Sueldo inicial	\$ 200
A los cinco años	„ 240
A los diez años	„ 260

Telefonistas:

Sueldo inicial	\$ 180
A los 2 años	„ 200
A los 6 „	„ 220
A los 8 „	„ 240
A los 10 „	„ 260

Capataces en general:

Sueldo inicial	\$ 240
A los cinco años	„ 270
A los diez años	„ 300

Los empleadores de segunda y tercera categoría, abonarán al personal de intendencia los sueldos indicados, reducidos en un 10 por ciento y 15 por ciento, respectivamente.

ART. 19. — A las personas comprendidas en el presente estatuto, dependientes de empleadores domiciliados en la Capital Federal, que, computando su antigüedad desde la fecha de ingreso a la empresa, perciban sueldos inferiores a los establecidos en el artículo 18, les serán abonados, a partir de la vigencia de este decreto, los sueldos que por el citado artículo les correspondan.

² Categoría suprimida por la Ley 13.502.

ART. 20. — Fuera del radio de la Capital Federal, dentro del plazo de 30 días, los sueldos mínimos de la escala a que se refiere el artículo 18, partiendo de la base de 170 pesos mensuales para los empleados colocados en primera categoría, de 150 pesos para los de segunda categoría y de 130 pesos para los de tercera categoría ³, se fijarán por comisiones paritarias constituidas y presididas por la Secretaría de Trabajo y Previsión o sus delegaciones regionales, teniendo en cuenta, además de otros factores, la importancia de la zona y la capacidad económica de pago del empleador. Si, por cualquier circunstancia, no pudieran reunirse tales comisiones paritarias dentro de ese término, los sueldos básicos serán fijados por el Poder Ejecutivo nacional, previo informe de la Secretaría de Trabajo y Previsión.

ART. 21. — Los empleados remunerados a sueldo y comisión, o a ésta solamente, tendrán derecho al sueldo mínimo que les pertenezca en atención a la antigüedad, sin perjuicio de cobrar la suma que corresponda por las comisiones en lo que exceda a éste.

ART. 22. — Tendrán derecho a una bonificación mensual de diez pesos moneda nacional por cada hijo menor de dieciséis años de edad que tengan a su cargo, aquellos empleados cuyo sueldo no exceda de 500 pesos moneda nacional.

ART. 23. — El tiempo que dure la prestación del servicio militar obligatorio, será computado a los efectos del escalafón establecidos por el artículo 18.

ART. 24. — Los empleadores enviarán a la Secretaría de Trabajo y Previsión, antes del 15 de enero de cada año, una planilla detallada, bajo declaración jurada, en la que consignarán la nómina del personal a su cargo, precisando la fecha de ingreso, puesto que desempeña, sueldo que percibe, aumentos correspondientes y nacionalidad. Igualmente, comunicarán a dicha Secretaría todo ingreso y egreso de empleados que ocurra durante el año, como así también toda modificación en los sueldos, dentro de los tres días de producida. Esta planilla deberá ajustarse en un todo a la que corresponde enviar a la Caja Nacional de Jubilaciones y Pensiones de Periodistas (Ley 12.581).

Disposiciones varias

ART. 25. — Las cuestiones relativas al sueldo, jornada y condiciones de trabajo del personal administrativo no contempladas en el presente estatuto, serán resueltas por las comisiones paritarias a que se refiere el artículo 20, tanto fuera de la Capital como en ella.

ART. 26. — Los representantes de las comisiones paritarias serán designados a propuesta de las asociaciones profesionales representativas de empleadores y empleados. En caso de que no hubiere asociaciones profesionales constituidas, serán designados de oficio por la Secretaría de Trabajo y Previsión.

Las comisiones paritarias tendrán la competencia territorial que les asigne la autoridad de aplicación. El presidente de estas comisiones tendrá facultades para decidir en casos de divergencia, sin estar obligado a pronunciarse por ninguna de las propuestas en debate.

³ Categoría suprimida por la Ley 13.502.

ART. 27. — En ningún caso los empleados perderán las ventajas que hubieran obtenido con anterioridad a la vigencia del presente estatuto, so pena de incurrir el empleador en el pago de las sumas que se determinen para indemnizaciones por despido.

ART. 28. — Las empresas periodísticas incluídas en el presente estatuto no podrán utilizar los servicios de contratistas, subcontratistas, concesionarios o cualquier otra empresa cuyas tareas importen ocupación de empleados comprendidos en el artículo 2, si éstas no pagaran a su personal el salario mínimo, no estuvieran dentro de la escala de sueldos básicos y no efectuaran los aportes a la Caja Nacional de Jubilaciones y Pensiones de Periodistas que les correspondiera.

Alcanzan a los contratistas, subcontratistas, concesionarios o cualquier otra empresa que ocupe empleados comprendidos en el artículo 2, todas las obligaciones de empleadores establecidas en el presente estatuto.

Cada empresa periodística será responsable solidariamente del incumplimiento de las obligaciones por parte de los contratistas, subcontratistas y concesionarios, cuando éstos adeudaran el importe correspondiente hasta dos meses de remuneración, solidaridad que se hace extensiva en los casos de accidentes y enfermedades sobrevenidas a consecuencia de las tareas encomendadas.

ART. 29. — El empleador que viole cualquiera de las disposiciones enunciadas en este estatuto, relativas a horarios, escalafón, régimen de sueldos, o que no dé cumplimiento a lo prescripto por el artículo 24, será penado, por primera vez, con una multa de 20 a 100 pesos moneda nacional por persona o infracción, y de 200 a 1.000 pesos por persona o infracción, en las subsiguientes. A los fines de la graduación de la pena, no surtirá efecto la reincidencia, cuando haya transcurrido un plazo de cinco años desde la última sanción aplicada.

ART. 30. — Las multas establecidas en el presente estatuto se harán efectivas en la Capital Federal y territorios nacionales por el procedimiento instituido por la Ley 11.570.

En las provincias se seguirá el procedimiento establecido para juzgar las infracciones a las leyes de trabajo; en aquellas en que no hubiere un procedimiento para juzgar estas infracciones, se seguirá el de la Ley 11.570.

ART. 31. — Los importes de las multas son a beneficio de la Caja Nacional de Jubilaciones y Pensiones de Periodistas.

ART. 32. — Las disposiciones del presente estatuto se considerarán de orden público, derogando todas aquellas que se opogan al mismo.

Disposición transitoria

ART. 33. — Los despidos y cesantías que se realizaran entre el 1º de diciembre de 1945 y el 31 de diciembre de 1948⁴, sin culpa del empleado,

⁴ Estas indemnizaciones tienen carácter definitivo, en virtud de lo dispuesto por el artículo 2 de la Ley 13.502.

darán lugar al pago de una indemnización especial equivalente a seis meses de sueldo por preaviso y a un mes de sueldo por año que el empleado haya trabajado con el empleador, tomando como base para su cálculo el sueldo que correspondiere por la aplicación del presente decreto, sin perjuicio de las demás disposiciones subsidiarias.

ART. 34. — La comunicación a que se refiere el artículo 24, será enviada por primera vez dentro de los treinta días contados, desde la fecha en que comience a regir el presente estatuto.

ART. 35. — Los artículos 15 a 24 —en lo que a sueldos se refiere —regirán hasta tanto el Instituto Nacional de las Remuneraciones, creado por decreto 33.302/45, no determine los sueldos que deberán abonarse a los empleados comprendidos en este estatuto.

8. — PERSONAL DOCENTE EN ESTABLECIMIENTOS PRIVADOS DE ENSEÑANZA

Ley N° 13.047

(Promulgada el 4 de octubre de 1947 y publicada el 22 del mismo mes y año)

CAPÍTULO I

De los establecimientos

ARTÍCULO 1. — Todos los establecimientos privados, de enseñanza, cualquiera sea su naturaleza y organización, ajustarán sus relaciones con el Estado y con su personal a las prescripciones de la presente ley.

ART. 2. — A los efectos de la aplicación de esta ley, el Poder Ejecutivo llevará un registro de todos los establecimientos privados de enseñanza, y de su personal, y clasificará a los establecimientos en:

a) Adscriptos a la enseñanza oficial: establecimientos privados de enseñanza primaria, fiscalizados por el Consejo Nacional de Educación y de enseñanza secundaria, normal o especial, incorporados a la enseñanza oficial dependiente del Ministerio de Justicia e Instrucción Pública;

b) Libres: establecimientos privados, de enseñanza secundaria, normal o especial, que, siguiendo los planes y programas oficiales, no estén comprendidos en el apartado anterior;

c) Establecimientos privados, de enseñanza general: establecimientos privados de enseñanza, directa o por correspondencia, no incluidos en los incisos a) y b).

ART. 3. — Los establecimientos de enseñanza privada que a la fecha de la sanción de la presente ley gocen de los beneficios de la incorporación a la enseñanza oficial dependiente del Ministerio de Justicia e Instrucción Pública, así como los que actúan fiscalizados por el Consejo Nacional de Educación, pasarán automáticamente a la categoría de “adscriptos a la enseñanza oficial” y mantendrán tal carácter, mientras cumplan las normas en vigor y las que en adelante se dicten.

ART. 4. — En los establecimientos “adscriptos a la enseñanza oficial”, a cuyo sostenimiento contribuya el Estado, no se autorizará la creación de nuevas divisiones de un mismo curso, ni la formación de nuevas secciones de un mismo grado, sin encontrarse cubiertas las existentes con el máximo de alumnos determinado por las disposiciones en vigor. Tampoco podrán autorizarse secciones anexas.

ART. 5. — El Poder Ejecutivo reglamentará el procedimiento a seguir para el ingreso y promoción de los alumnos de los establecimientos adscriptos a la enseñanza oficial, en sus distintos ciclos y etapas de los planes de estudio.

ART. 6. — A los efectos del registro a que se refiere el artículo 2 de la presente ley, el Poder Ejecutivo establecerá un plazo no mayor de 60 días para que los establecimientos privados, de enseñanza, presenten la declaración documentada que se les requiera.

CAPÍTULO II

Del personal

ART. 7. — El personal directivo, docente, docente auxiliar, administrativo, de maestranza y de servicio de todos los establecimientos privados, de enseñanza, tiene derecho:

- a) A la estabilidad, siempre que no estuviere en condiciones de acogerse a los beneficios de la jubilación, con las excepciones que se determinan en el artículo 13 de la presente ley;
- b) Al sueldo y salarios mínimos;
- c) A la bonificación por antigüedad;
- d) A la inamovilidad en la localidad, salvo conformidad escrita del interesado.

ART. 8. — Para ser designado en cargos directivos o docentes, en los establecimientos “adscriptos a la enseñanza oficial”, se exigirá título habilitante.

En aquellas localidades donde no se cuente con docentes que posean título habilitante para la enseñanza secundaria, normal o especial, se podrá autorizar la designación de maestros normales nacionales, o egresados de escuelas técnicas, según el caso, con carácter interino, los que quedarán habilitados para la enseñanza de la asignatura si en el transcurso de tres años merecieron concepto profesional favorable.

ART. 9. — El personal será designado por los respectivos establecimientos de enseñanza y, en el caso particular de los establecimientos “adscriptos a la

enseñanza oficial", con aprobación de los organismos oficiales que corresponda, la que será indispensable para confirmar la designación.

ART. 10. — Producida la vacante de un cargo docente, el establecimiento privado deberá designar al titular dentro de un plazo no mayor de noventa días, no computándose, a este efecto, los períodos de vacaciones.

ART. 11. — El personal directivo y docente de los establecimientos "adscriptos a la enseñanza oficial" tendrán los mismos deberes, se ajustará a las mismas incompatibilidades y gozará de los mismos derechos establecidos para el personal de los establecimientos oficiales.

En ningún caso, el personal de un establecimiento adscripto podrá desempeñar cargo u horas en el establecimiento oficial al que estuviere incorporado.

ART. 12. — Los servicios prestados en establecimientos "adscriptos a la enseñanza oficial" antes o después de la sanción de la presente ley, serán computables para optar a aquellos cargos y categorías de la enseñanza oficial que requieran antigüedad en la docencia.

ART. 13. — El personal sólo podrá ser removido, sin derecho a preaviso ni indemnización, por causas de inconducta, mal desempeño de sus deberes o incapacidad física o mental, previa substanciación del correspondiente sumario por autoridad oficial competente en el que se garantizará la inviolabilidad de la defensa.

ART. 14. — En los casos de despido por causas distintas a las taxativamente enumeradas en el artículo anterior, se aplicarán las disposiciones de los artículos 157 y afines del Código de Comercio.

Los pagos en concepto de preaviso y/o de indemnización serán por cuenta exclusiva del establecimiento privado y, en el caso de los establecimientos "adscriptos a la enseñanza oficial", no se computarán entre los gastos a cubrir con el porcentaje de sus ingresos arancelarios, a que se refiere el artículo 21.

ART. 15. — Las sanciones y remociones decretadas por el organismo oficial pertinente no darán lugar a ninguna indemnización.

ART. 16. — En el caso de cambio de planes de estudio, supresiones de cursos, divisiones o grados, previa autorización del organismo técnico respectivo y comunicación al Consejo Gremial de Enseñanza Privada, quedarán en disponibilidad, sin goce de sueldo, los docentes del establecimiento con menor antigüedad en la asignatura o en el grado.

No podrá evitarse la situación de disponibilidad de docentes mediante la quita de horas, cambios de asignatura o de turno, sin la conformidad escrita de los afectados.

ART. 17. — Al producirse vacantes o crearse en el establecimiento nuevos cursos, divisiones o grados, los docentes en disponibilidad serán designados de acuerdo con sus títulos habilitantes con prioridad a cualquier otro hasta recuperar la totalidad de su tarea docente.

CAPÍTULO III

De los sueldos y aranceles

ART. 18. — Se establecen como sueldos mínimos los siguientes:

a) Para el personal docente de los establecimientos comprendidos en el inciso a) del artículo 2, un sueldo mensual no inferior al 60 % del sueldo nominal que, en igualdad de especialidad, tarea y antigüedad, perciban los docentes de los establecimientos oficiales.

Los maestros de grado que presten servicios con horarios discontinuos gozarán, además, de una bonificación no menor del 30 % calculada sobre el sueldo básico nominal que les corresponda;

b) Para el personal directivo, docente auxiliar, administrativo, de maestranza y de servicio, de los establecimientos incluidos en el inciso a) del artículo 2 y para todo el personal de los establecimientos comprendidos en los incisos b) y c) del mismo artículo, el Consejo Gremial de Enseñanza Privada establecerá un sueldo mensual no inferior, en ningún caso, al sueldo mayor que hubiere percibido este personal durante los últimos dos años, más un 25 % de aumento. Además, este personal gozará por cada 3 años de servicios, a partir de los 10 años de antigüedad, de una bonificación del 10 % sobre el sueldo básico nominal precedentemente establecido.

Los sueldos iniciales del personal de los establecimientos que se creen con posterioridad a la sanción de la presente ley, serán fijados, oídas las partes, por el Consejo Gremial de Enseñanza Privada y gozarán de la misma bonificación prefijada, contándose los plazos desde el comienzo de sus tareas.

ART. 19. — Los sueldos establecidos por el artículo anterior se abonarán durante los doce meses, independientemente de un sueldo anual complementario, equivalente a la 1/12 parte del total de los sueldos percibidos en el respectivo año calendario.

ART. 20. — El sueldo que perciba el personal docente se entenderá en todos los casos, como retribución por la sola prestación de los servicios específicos para que fuera designado.

ART. 21. — El Consejo Gremial de Enseñanza Privada establecerá, anualmente, el porcentaje de los ingresos por aranceles de enseñanza que los establecimientos privados destinarán al pago de los sueldos de su personal. Este porcentaje no podrá ser inferior al 50 % de dichos ingresos.

ART. 22. — Para fijar los aranceles de enseñanza que los establecimientos “adscriptos a la enseñanza oficial” aplicarán a sus alumnos, el Consejo Gremial de Enseñanza Privada los clasificará en tres categorías, teniendo en cuenta las características de la zona, el material didáctico de que dispongan y las comodidades que ofrezcan a sus alumnos y, antes del 1º de enero de cada año, deberá someter a la aprobación del Poder Ejecutivo las tarifas mínimas propuestas para cada categoría.

Estos aranceles serán percibidos únicamente durante el período lectivo establecido por los organismos técnicos respectivos.

ART. 23. — Los establecimientos privados de enseñanza, comprendidos en los incisos b) y c) del artículo 2 comunicarán al Consejo Gremial de Ense-

ñanza Privada, los aranceles de enseñanza que fijen para su alumnos, dentro de los 30 días de establecidos.

ART. 24. — Los establecimientos “adscriptos a la enseñanza oficial”, que demuestren que no pueden pagar los sueldos mínimos establecidos en el inciso a) del artículo 18, recibirán, y sólo para esos efectos, una contribución del Estado que no podrá ser superior a las $\frac{2}{3}$ partes de los sueldos mínimos que se establecen en dicho artículo.

El Consejo Gremial de Enseñanza Privada, de acuerdo a las características financieras de cada establecimiento, y demás circunstancias que determinen su funcionamiento, propondrá anualmente, al Poder Ejecutivo, en informes fundados, el monto de esta contribución.

Para los establecimientos que impartan enseñanza exclusivamente gratuita esta contribución del Estado podrá alcanzar hasta el 80 %.

ART. 25. — A partir del 1º de enero de 1948, no se acordarán nuevas subvenciones, ni se pagarán en lo sucesivo las que hayan sido acordadas, en concepto de ayuda a la enseñanza que imparten a colegios o instituciones de enseñanza privada, incluidos en el inciso a) del artículo 2º. Los importes correspondientes ingresarán en la cuenta especial que se habilitará para el cumplimiento de las disposiciones de esta ley.

ART. 26. — El Consejo Gremial de Enseñanza Privada fijará anualmente el número de becas de estudio, por grado y curso, que acordará cada establecimiento adscripto subvencionado por el Estado. Estas becas serán concedidas en una proporción no menor del 10 % del número de alumnos de cada curso o grado. Asimismo, a solicitud fundada de un establecimiento “adscripto a la enseñanza oficial”, subvencionado por el Estado, el Consejo Gremial de Enseñanza Privada podrá autorizarlo a que exima a uno o más alumnos del pago total o parcial de los aranceles de enseñanza.

CAPÍTULO IV

Del Consejo Gremial de Enseñanza Privada

ART. 27. — Créase el Consejo Gremial de Enseñanza Privada, que estará integrado por doce miembros y un presidente, a saber:

a) Cuatro representantes del Ministerio de Justicia e Instrucción Pública (2 por la enseñanza secundaria y normal; 1 por la enseñanza técnica, y 1 por la enseñanza primaria);

b) Dos representantes de la Secretaría de Trabajo y Previsión;

c) Dos representantes patronales de los “establecimientos adscriptos a la enseñanza oficial” (1 por los establecimientos religiosos y 1 por los establecimientos laicos);

d) Un representante patronal de los establecimientos comprendidos en los incisos b) y c) del artículo 2;

e) Tres representantes del personal (1 por los profesores, 1 por los maestros y 1 por el restante personal).

El presidente será designado por el Poder Ejecutivo. Los representantes a que se refieren los incisos c), d) y e) serán designados por las asociaciones gremiales correspondientes.

ART. 28. — Es incompatible el ejercicio de una representación patronal o del personal, en el Consejo Gremial de Enseñanza Privada, con el ejercicio de cargos dependientes del Ministerio de Justicia e Instrucción Pública.

ART. 29. — El presidente y los miembros del Consejo Gremial de Enseñanza Privada durarán 3 años en sus funciones y se desempeñarán con carácter honorario. Los representantes del personal comprendidos en el inciso e) del artículo 27, pasarán a revistar en disponibilidad en sus respectivos cargos por el tiempo que dure su representación, sin que esta situación de disponibilidad interrumpa los beneficios que la presente ley les acuerda. Sus sueldos serán abonados por el Consejo Gremial de Enseñanza Privada, con cargo a sus fondos propios.

ART. 30. — Todos los miembros del Consejo Gremial de Enseñanza Privada tendrán voz y voto, y el presidente tendrá facultad para decidir en caso de empate, sin estar obligado a pronunciarse en favor de ninguna de las propuestas en debate. Las resoluciones serán tomadas por simple mayoría y los votos serán individuales.

ART. 31. — Son atribuciones del Consejo Gremial de Enseñanza Privada:

1ª Intervenir en la fiscalización de las relaciones emergentes del contrato de empleo privado en la enseñanza y de la aplicación de la presente ley.

2ª Resolver las cuestiones relativas al sueldo, estabilidad, inamovilidad y condiciones de trabajo del personal, que no estén contempladas en el presente estatuto.

ART. 32. — De las resoluciones del Consejo Gremial de Enseñanza privada podrá interponerse recurso jerárquico ante el Poder Ejecutivo.

CAPÍTULO V

De las sanciones

ART. 33. — Las transgresiones a cualquiera de los artículos de esta ley harán responsables, solidaria e ilimitadamente, al propietario y director del establecimiento privado, a quienes se aplicarán multas de \$ 100 a \$ 10.000 $\frac{m}{n}$, sin perjuicio de la inhabilitación de ambos, que podrá ser dispuesta como accesoria de la multa impuesta, y de la cancelación de la adscripción acordada al establecimiento o clausura de la escuela. El importe de la multa será destinado a integrar el aporte que el Estado tiene a su cargo para el cumplimiento de esta ley.

ART. 34. — Para la imposición de las sanciones establecidas en el artículo anterior se aplicará el siguiente procedimiento:

a) Formulada una denuncia ante el Consejo Gremial por persona, entidad gremial interesada o funcionario de las reparticiones correspondientes, se dictará resolución disponiendo la iniciación del sumario respectivo;

b) De la denuncia se dará traslado al imputado por el término perentorio de 10 días, haciéndole saber que dentro del mismo deberá presentar su descargo ofreciendo las pruebas que hagan a su derecho, no admitiéndose ninguna medida probatoria ofrecida con posterioridad a dicho término;

c) La prueba ofrecida será recibida por el Consejo Gremial o por la autoridad que éste designe dentro de los 15 días de vencido el término anterior;

d) Transcurrido el mismo, se hayan o no producido las pruebas ofrecidas, o después de vencido el término a que se refiere el inciso b) sin que se haya presentado el descargo u ofrecido pruebas, el Consejo Gremial dictará resolución dentro de los 10 días, pudiendo previamente disponer las medidas que para mejor proveer considere necesarias;

e) En caso de que la resolución impusiere multa y ésta no se oblae dentro del término de 5 días, se dispondrá la ejecución judicial de la misma por vía de apremio, a cuyo efecto será título suficiente el testimonio auténtico de la resolución del Consejo Gremial de Enseñanza Privada.

f) La resolución será apelable por el imputado, dentro del término de 5 días ante la Justicia del Trabajo en la Capital Federal y territorios nacionales, y ante la justicia que corresponda en las provincias, conforme a las respectivas leyes procesales, debiendo al interponer el recurso ante el Consejo Gremial de Enseñanza Privada, acreditar el pago del importe de la multa aplicada;

g) El recurso se fundará al deducirse, no admitiéndose ante el tribunal de apelación la presentación de escrito ofreciendo pruebas. La resolución definitiva deberá dictarse dentro de los 15 días de recibidas las instrucciones.

ART. 35. — Son nulas y sin ningún valor las cláusulas contrarias a las disposiciones de la presente ley, sin perjuicio de las sanciones establecidas en la misma. La renuncia del cargo para ser válida deberá ser ratificada por escrito ante el Consejo Gremial de Enseñanza Privada.

CAPÍTULO VI

Disposiciones transitorias

ART. 36. — El personal de los institutos privados que a la sanción de esta ley tuviera por lo menos un año de antigüedad, quedará confirmado automáticamente y no podrá ser separado de sus cargos, sino de conformidad con lo establecido en los artículos 13, 14 y 15.

ART. 37. — En ningún caso el personal de los establecimientos privados, de enseñanza, perderá las ventajas de carácter económico que hubiere obtenido con anterioridad a la sanción de la presente ley y las modificaciones que implicaren la pérdida de las mismas harán incurrir al establecimiento en el pago de la suma que se determina para la indemnización por despido.

ART. 38. — Los despidos o cesantías que se hubieren realizado o se realizarán entre el 1º de enero de 1947 y el 31 de diciembre de 1949, sin que mediara alguna de las causas establecidas en los artículos 13 ó 15, darán lugar al pago de triple indemnización.

ART. 39. — El personal docente jubilado que actualmente presta servicios en establecimientos adscriptos a la enseñanza oficial, podrá continuar desempeñando sus tareas, de acuerdo con lo que establece esta ley.

ART. 40. — El régimen de las remuneraciones que establecen los artículos 18, 21, 24, así como las disposiciones de los artículos 22, 26 y correlativos, empezará a regir a partir del 1º de enero de 1948.

ART. 41. — Los gastos que demande el cumplimiento de la presente ley se harán de rentas generales, con imputación a la misma, hasta tanto se incluyan las partidas respectivas en el presupuesto general.

9. — ESTATUTO DE PROFESIONALES PERMANENTES EN HOSPITALES, CLINICAS, ETC.*

Decreto N° 22.212/45

(Ratificado por ley 12.921)

TÍTULO I

*De los profesionales comprendidos en este estatuto ***

ARTÍCULO 1. — El presente decreto regirá las condiciones de trabajo de los profesionales enumerados en el artículo siguiente, cuando prestaren servicio en forma permanente, bajo la dependencia de alguna de las instituciones que se expresan a continuación:

a) Hospitales, colonias hogares, asilos, instituciones, dispensarios, asistencia pública y en general todo establecimiento asistencial similar a los expresados, ya sea dependiente o que reciba subvención directa o indirecta del Estado, de las provincias o de las municipalidades.

b) Hospitales de colectividades, sanatorios, clínicas y cualesquiera otros establecimientos asistenciales o servicios generales de carácter particular o privado.

* En cuanto al personal auxiliar de dichos establecimientos (enfermeros, cabos, mucamos, choferes, ayudantes de farmacia, personal de talleres, etc.), el decreto 29.294/44, ratificado por ley 12.921, fijó sus salarios mínimos, los cuales han sido posteriormente modificados.

** Por decreto 32.471/44, ley 12.921, se dispuso que también quedaban comprendidos en el régimen que se transcribe en el texto, "las clínicas, sanatorios y hospitales particulares establecidos en localidades dentro de un radio de sesenta kilómetros alrededor de la Capital Federal" (art. 1º). Y por decreto 7394/45, también ratificado por ley 12.921, se dispuso análoga extensión con respecto a las provincias de Córdoba y Santa Fe.

ART. 2. — Quedan comprendidos en las disposiciones del presente decreto ley los siguientes profesionales:

- a) Médicos, médicos cirujanos, doctores en medicina y cirugía y los equivalentes expedidos por las universidades nacionales;
- b) Doctores en odontología, odontólogos y dentistas y los equivalentes expedidos por las universidades nacionales;
- c) Farmacéuticos, doctores en química y farmacia y doctores en bioquímica y farmacia y los equivalentes expedidos por las autoridades nacionales.

ART. 3. — Se considerará permanente, a los efectos del presente decreto ley, todo profesional que se hubiese desempeñado durante más de tres meses bajo la dependencia de un empleador.

TÍTULO II

Régimen de trabajo

ART. 4. — Para ejercer las actividades concernientes a las profesiones enumeradas en el artículo 2, es indispensable que los profesionales se hallen debidamente autorizados e inscritos en los organismos correspondientes y de acuerdo a las disposiciones vigentes.

a) *Estabilidad*

ART. 5. — La estabilidad de los profesionales comprendidos en las prescripciones del decreto ley 16.672, relativas al Estatuto del Servicio Civil de la Nación, se regirá por las disposiciones del mismo.

ART. 6. — Los profesionales comprendidos en el inciso b) del artículo 1, gozarán de los beneficios establecidos por la Ley 11.729 para los empleados de comercio, aunque prestaren servicios por cuenta de empleadores no comerciantes.

ART. 7. — Los empleadores no podrán suspender a los profesionales sin causa justificada. El afectado por una suspensión que considere injusta, podrá recurrir ante la asociación profesional, cuya personalidad gremial fuere reconocida por la Secretaría de Trabajo y Previsión, la que deberá investigar los hechos que la motivan y si la considera arbitraria o injustificada, deberá hacer conocer sus conclusiones al gremio y a los interesados. El profesional que hubiera sido suspendido injustamente, tendrá derecho al cobro de las remuneraciones correspondientes al período de suspensión.

b) *Incompatibilidades*

ART. 8. — Los profesionales sólo podrán ejercer hasta dos cargos, de cualquier naturaleza, siempre que no hubiere incompatibilidad horaria.¹

¹ Según el decreto 3.362/48, los profesionales en el arte de curar sólo podrán acumular sueldos hasta dos mil quinientos pesos "siempre que no haya superposición de horarios".

c) *Escalafones*

ART. 9. — Los ingresos, calificaciones y ascensos de los profesionales se harán de acuerdo a los siguientes escalafones:

Para médico:

- a) Médico ayudante;
- b) „ auxiliar;
- c) „ oficial;
- d) „ mayor;
- e) „ jefe;
- f) „ director de 1ª, 2ª y 3ª categoría.

Para odontólogos:

- a) Odontólogo ayudante;
- b) „ auxiliar;
- c) „ oficial;
- d) „ mayor;
- e) „ jefe;
- f) „ director de instituto.

Para farmacéuticos:

- a) Farmacéutico auxiliar;
- b) „ mayor;
- c) „ subjefe de 1ª, 2ª y 3ª categoría;
- d) „ jefe de 1ª, 2ª y 3ª categoría;
- e) „ inspector.

Para los laboratorios, sean médicos, doctores en bioquímica y farmacia u odontólogos, registrá el escalafón de médicos hasta el inciso e) inclusive.

ART. 10. — Podrán crearse cargos superiores a los consignados en el artículo anterior, de acuerdo a las categorías que fijen las autoridades competentes, cuando lo hiciere necesario la importancia o el número de los establecimientos asistenciales dependientes de una misma entidad.

d) *Ingresos*

ART. 11. — Para ingresar en cualquiera de las instituciones enumeradas en el artículo 1 del presente decreto ley, los interesados deberán acreditar buena conducta profesional y hallarse debidamente autorizados e inscriptos en los organismos correspondientes.

ART. 12. — Para ingresar en alguno de los establecimientos comprendidos en el inciso a) del artículo 1, además de los requisitos establecidos precedentemente, los profesionales deberán ser ciudadanos argentinos y someterse a un examen de competencia, en concurso abierto, fiscalizado por las entidades profesionales reconocidas por la Secretaría de Trabajo y Previsión.

ART. 13. — Quedan exceptuados de los requisitos establecidos en el artículo anterior los profesionales contratados por el Poder Ejecutivo, dentro de sus atribuciones, y aquéllos que, a la vigencia del presente decreto ley, tuvieran una antigüedad mínima de dos años en el desempeño de su cargo.

e) Calificaciones y ascensos

ART. 14. — Las instituciones comprendidas en el inciso a) del artículo 1 constituirán, dentro de los noventa días de la vigencia del presente decreto ley, una junta de calificación para cada una de las ramas de las ciencias médicas —medicina, odontología, farmacia—, encargadas de confeccionar los cuadros de promociones. Cuando varios establecimientos dependieran de una misma institución o autoridad, se constituirá una junta calificadora central encargada de confeccionar la lista de calificación.

ART. 15. — Las juntas estarán constituidas por un profesional de cada uno de los grados del escalafón, los cuales durarán dos años en sus funciones y no podrán ser designados sino con un intervalo de un período.

ART. 16. — Los miembros de las juntas de calificación serán nombrados por simple mayoría de votos, en elección secreta, por los profesionales de cada establecimiento, y las juntas centrales, por el voto emitido en la misma forma, de los miembros componentes de las juntas calificadoras respectivas.

ART. 17. — Las entidades profesionales reconocidas elegirán por voto universal y secreto un representante gremial ante las juntas calificadoras.

ART. 18. — Las juntas calificadoras deberán mantener debidamente actualizados y ordenados los legajos personales de los integrantes de los servicios médicos, en los cuales se harán constar todos los antecedentes vinculados con su actuación, así como las medidas disciplinarias que se les hubieren impuesto. A pedido de los interesados se dará copia de los antecedentes contenidos en el legajo.

ART. 19. — Las juntas de calificación serán las encargadas de confeccionar los cuadros de promociones, de acuerdo al procedimiento que establezcan comisiones integradas por igual número de representantes de la autoridad competente, de las entidades profesionales reconocidas y de los empleadores afectados.

ART. 20. — Los cuadros de promociones se confeccionarán de acuerdo al sistema de coeficientes y con sujeción a los siguientes índices:

- a) Capacidad (aptitud técnica, contracción al trabajo, cooperación);
- b) Condiciones personales (corrección y ética profesional);
- c) Aptitudes especiales, (títulos, antecedentes y trabajos);
- d) Antigüedad en el cargo;
- e) Antigüedad en la repartición.

Para la calificación de aptitudes requeridas en el desempeño del cargo permanente de jefe o en funciones de dirección o asesoramiento, se tendrán

especialmente en cuenta los conocimientos de organización y de medicina social que posean los profesionales.

ART. 21. — Los índices de calificación comprendidos en los incisos a) y b) del artículo precedente, se determinarán por triple clasificación: del director del establecimiento, del jefe de servicio y de los compañeros de tareas entre sí. Los títulos, antecedentes y trabajos no podrán estimarse en más de un punto por año. Para la clasificación prevista en el inciso d) del artículo anterior, se computará un punto por año de servicio, deduciéndose proporcionalmente las faltas no justificadas. La junta mantendrá al día las clasificaciones del personal, de conformidad al presente decreto ley y su respectiva reglamentación.

ART. 22. — Los cuadros de promociones deberán confeccionarse en los meses de diciembre y de junio de cada año y dados a publicidad antes del día quince del mes subsiguiente. Para la primera vez deberán confeccionarse los cuadros dentro de los noventa días de constituidas las juntas de calificación. Los interesados podrán interponer reclamaciones ante la junta, respecto de la calificación efectuada, durante los treinta días posteriores a la publicación de los cuadros. En caso de que la junta no hiciera lugar a la reclamación, se podrá apelar ante las entidades profesionales reconocidas.

ART. 23. — Producida una vacante, la junta de calificación elevará a la autoridad respectiva, dentro de los quince días, la lista de candidatos por orden de mérito junto con las planillas de calificación y un breve informe sobre los antecedentes y condiciones de cada uno de los propuestos. En caso de igualdad de calificación, se someterá a los candidatos a una prueba teoricopráctica. La autoridad competente deberá proceder al nombramiento del profesional mejor calificado.

ART. 24. — La junta de calificación enviará copia, por duplicado, a las entidades profesionales correspondientes, de toda actuación, calificación o informes vinculados con los nombramientos y los ascensos.

ART. 25. — El ascenso de los profesionales, en sus respectivos escalafones, se realizará por orden estricto de calificación, ya sea dentro de cada categoría o en el pase de una categoría a la inmediata superior. Las vacantes de cualquier cargo, con excepción del primero del escalafón, serán llenadas por pases sucesivos y por ascensos de acuerdo a un riguroso orden de calificación.

f) Régimen proporcional de trabajo

ART. 26. — Las instituciones a que se refiere el artículo 1º, deberán contar con el siguiente personal de profesionales:

a) Un médico, por cada diez camas o fracción mayor de cuatro, cuando se trate de enfermos internados;

b) Para consultorios externos, en la atención de enfermos de primera y segunda vez, un médico para quince enfermos o fracción mayor de siete por día;

c) Para exámenes radiológicos y radiográficos, un médico para veinte exámenes o fracción mayor de nueve por día;

d) Para análisis clínico de laboratorio, un médico, un odontólogo, un doctor en bioquímica y farmacia, según los casos, para veinte análisis o fracción mayor de nueve por día;

e) Para análisis anatomopatológico, un médico o un odontólogo, según los casos, para quince análisis o fracción mayor de cinco por día;

f) Para servicios de internación de tuberculosos evolutivos, un médico para quince enfermos o fracción mayor de cinco;

g) Para servicios de internación de alienados, leprosos, tuberculosos u otras afecciones crónicas de atención similar, un médico hasta sesenta enfermos o fracción mayor de diez;

h) Para enfermos internados, un odontólogo hasta setenta camas o fracción mayor de treinta;

i) Para consultorios externos (exodoncia) en atención de enfermos de primera y segunda vez, un odontólogo hasta quince enfermos atendidos o fracción mayor de siete;

j) Para consultorios externos de asistencia integral (ortodoncia, prótesis, operatoria dental, radiología, cirugía y paradentosis), un odontólogo hasta ocho personas o fracción mayor de cuatro atendidas por día;

k) Para servicios de internación de enfermos crónicos, un odontólogo hasta doscientas cincuenta camas;

l) Para enfermos internados, un farmacéutico para veinte fórmulas magistrales o fracción mayor de diez por día;

ll) Para la atención del despacho externo, un farmacéutico hasta cincuenta fórmulas magistrales o fracción mayor de diez por turno.

Cada servicio, además del personal a que se refieren los incisos de este artículo, deberá tener a su frente un jefe.

g) Jornada de trabajo

ART. 27. — Para los médicos, odontólogos y farmacéuticos regirá el siguiente horario: cuatro horas diarias continuas como máximo, en un solo turno y en el mismo servicio. Regirá el mismo horario para las especialidades de internación. Los jefes de farmacia prestarán servicios durante treinta y tres horas semanales, distribuidas éstas según mejor convenga al servicio.

h) Régimen de sueldos

ART. 28. — A los efectos de la determinación de los sueldos mínimos correspondientes a cada una de las categorías del escalafón, las instituciones a que se refiere el artículo 1, inciso a), divídense en cuatro categorías.

ART. 29. — Serán considerados establecimientos de primera categoría:

a) La Dirección Nacional de Salud Pública, Correos y Telecomunicaciones, Obras Sanitarias de la Nación, Cuerpo Médico Escolar, Yacimientos Petrolíferos Fiscales, las diferentes cajas de Previsión, Jubilaciones y Pensiones, las instituciones autárquicas, los consejos de Higiene Provinciales, las municipalidades y toda otra institución subvencionada por el Estado;

- b) Las colonias, hogares y asilos con más de trescientos cincuenta inter-
por el Estado, que tengan más de doscientas cincuenta camas;
- c) Las colonias, hogares y asilos con más de quinientos internados.

ART. 30. — Serán considerados establecimientos de segunda categoría:

- a) Los hospitales nacionales, provinciales, municipales y subvencionados
por el Estado que tengan más de noventa camas;
- b) Las colonias, hogares y asilos con más de trescientos cincuenta inter-
nados.

ART. 31. — Serán considerados establecimientos de tercera categoría:

- a) Los hospitales nacionales, provinciales, municipales y subvencionados
por el Estado, que tengan más de treinta camas;
- b) Las colonias, hogares y asilos con más de ciento ochenta internados.

ART. 32. — Serán considerados establecimientos de cuarta categoría:

- a) Los hospitales nacionales, provinciales, municipales y subvencionados
por el Estado, que tengan menos de treinta camas;
- b) Las colonias, hogares y asilos que tengan menos de ciento ochenta
internados.

ART. 33. — Los establecimientos de primera categoría, comprendidos en
el artículo 29, deberán pagar a los profesionales los sueldos mínimos que se
fijan en los artículos siguientes.

ART. 34. — Para los médicos se establece la siguiente escala de sueldos
mínimos:

a) Médico ayudante, auxiliar 1º	\$ 375
Ascenso automático, auxiliar principal	„ 400
b) Médico auxiliar, auxiliar principal	„ 450
Ascenso automático, oficial 9º	„ 500
c) Médico oficial, oficial 8º	„ 550
Ascenso automático, oficial 7º	„ 600
d) Médico mayor, oficial 6º	„ 650
Ascenso automático, oficial 2º	„ 700
e) Médico jefe, oficial 4º	„ 750
Ascenso automático, oficial 3º	„ 800
Ascenso automático, oficial 2º	„ 850
f) Médico director de 3ª, oficial 1º	„ 900
Médico director de 2º, oficial principal	„ 950
Médico director de 1ª, oficial mayor	„ 1000

El médico director no podrá desempeñar otro cargo técnico dentro del establecimiento.

ART. 35. — Para los odontólogos se establece la siguiente escala de sueldos
mínimos:

a) Odontólogo ayudante, auxiliar 1º	\$ 375
Ascenso automático, auxiliar principal	„ 400
b) Odontólogo auxiliar, auxiliar mayor	„ 450
Ascenso automático, oficial 9º	„ 500
c) Odontólogo oficial, oficial 8º	„ 550
Ascenso automático, oficial 7º	„ 600 ²

² El texto oficial publicado dice “700”; tratándose sin duda de un error material.

d)	Odontólogo mayor, oficial 6º	\$ 650
	Ascenso automático, oficial 5º	„ 700
e)	Odontólogo jefe, oficial 4º	„ 750
	Ascenso automático, oficial 3º	„ 800
	Ascenso automático, oficial 2º	„ 850
f)	Odontólogo director de instituto, oficial 1º	„ 900

ART. 36. — Para los farmacéuticos se establece la siguiente escala de sueldos mínimos:

a)	Farmacéutico auxiliar, auxiliar 1º	\$ 375
	Ascenso automático, auxiliar principal	„ 400
b)	Farmacéutico mayor, auxiliar mayor	„ 450
	Ascenso automático, oficial 9º	„ 500
c)	Farmacéutico subjefe de 3ª, oficial 8º	„ 550
d)	Farmacéutico subjefe de 2ª, oficial 7º	„ 600
e)	Farmacéutico subjefe de 1ª, oficial 6º	„ 650
f)	Farmacéutico jefe de 3ª, oficial 5º	„ 700
g)	Farmacéutico jefe de 2ª, oficial 3º	„ 800
h)	Farmacéutico jefe de 1ª, oficial 1º	„ 900
i)	Farmacéutico inspector, oficial mayor	„ 1000

ART. 37. — Los establecimientos de segunda categoría comprendidos en el artículo 30, deberán pagar los sueldos mínimos que se fijan en el artículo siguiente.

ART. 38. — Se establece la siguiente escala de sueldos mínimos:

- a) Médicos: hasta el grado de médico jefe, inciso e), \$ 750 moneda nacional.
- b) Odontólogos: hasta el grado de odontólogo jefe, inciso e), \$ 750 moneda nacional;
- c) Farmacéuticos: hasta el grado de farmacéutico jefe de 3ª, inciso f), \$ 700 moneda nacional.

ART. 39. — Para los establecimientos de tercera categoría, comprendidos en el artículo 31, se fijan los siguientes sueldos mínimos:

- a) Médicos: hasta el grado de médico oficial, inciso e), \$ 600 $\frac{m}{n}$, desempeñando este último grado con funciones de jefe o director;
- b) Odontólogos: hasta el grado de odontólogo oficial, inciso c) \$ 600 $\frac{m}{n}$, desempeñando este último grado con funciones de jefe;
- c) Farmacéuticos: hasta el grado de subjefe de 1ª, inciso e), \$ 650 $\frac{m}{n}$, desempeñando este último grado con categoría de jefe.

ART. 40. — Para los establecimientos de cuarta categoría, comprendidos en el artículo 32, se fijan los siguientes sueldos mínimos:

- a) Médicos: hasta el grado de auxiliar, inciso b), \$ 450 $\frac{m}{n}$, desempeñando este último cargo con funciones de jefe o director;
- b) Odontólogos: hasta el grado de auxiliar, inciso b), \$ 450 $\frac{m}{n}$, desempeñando este último cargo con funciones de jefe;
- c) Farmacéuticos: hasta el grado de mayor, inciso b), \$ 450 $\frac{m}{n}$, desempeñando este último cargo con funciones de jefe.

ART. 41. — Para la determinación de los sueldos mínimos en los establecimientos comprendidos en el artículo 1, inciso b) del presente decreto ley, divídense éstos en dos categorías:

a) Primera categoría: todos los establecimientos asistenciales de carácter particular, privado, hospitales de colectividades extranjeras, sanatorios, clínicos, policlínicos, que por su desarrollo e importancia puedan aplicar los sueldos mínimos fijados para los establecimientos comprendidos en el artículo 1º, inciso a);

b) Segunda categoría: todos aquellos otros no incluidos en el inciso anterior.

ART. 42. — A los efectos de determinar las instituciones que deban ser comprendidas en cada uno de los incisos del artículo anterior, se constituirán comisiones tripartitas integradas por igual número de representantes de las entidades profesionales reconocidas, de los empleadores y de la Secretaría de Trabajo y Previsión.

ART. 43. — Los sueldos mínimos correspondientes a la primera categoría, a que se refiere el artículo 41, serán los mismos que los establecidos por las instituciones a que alude el artículo 1, inciso a).

ART. 44. — Con respecto a los establecimientos a que se refiere el artículo 41, inciso b), todas las cuestiones relativas a ingresos, escalafón, sueldo, jornada y condiciones de trabajo del personal que presta servicio, serán resueltas por comisiones tripartitas integradas en la forma que establece el artículo 42.

ART. 45. — La fijación de los sueldos mínimos establecidos en el presente decreto ley, no modifica sueldos superiores que tengan los profesionales a la vigencia del mismo, los cuales deberán ser mantenidos.

ART. 46. — A partir de la vigencia del presente decreto ley, los sueldos que percibieren los profesionales, inferiores a los establecidos en las escalas respectivas, quedarán aumentados automáticamente de acuerdo a las expresadas escalas, con excepción de las entidades que deban redistribuir íntegramente su personal, en cuyo caso deberán dar cumplimiento a los sueldos mínimos dentro de los noventa días de promulgado el presente decreto ley. Las mutualidades, dado su carácter de entidades de bien público, quedan excluidas de las disposiciones de este estatuto en lo que a escalafón y sueldo se refiere. Las condiciones de ingreso, escalafón y sueldo de los profesionales del arte de curar que presten servicio en las entidades mutualistas, serán establecidas en cada caso por una comisión tripartita constituida por igual número de representantes de la Secretaría de Trabajo y Previsión, de los empleadores y de las entidades profesionales correspondientes.

ART. 47. — Las instituciones comprendidas en el artículo 1 del presente decreto ley enviarán a la Dirección Nacional de Salud Pública y a las entidades profesionales correspondientes, dentro de los noventa días de su vigencia, una planilla con la nómina íntegra del personal de su dependencia, en donde se determine la fecha de ingresos, cargo que desempeña, ascensos obtenidos, calificaciones logradas y sueldos que percibían y perciban de acuerdo a las escalas correspondientes.

ART. 48. — Los profesionales comprendidos en el presente decreto ley gozarán de un período continuado de descanso anual remunerado de acuerdo a los siguientes plazos:

a) Diez días hábiles, cuando la antigüedad en el servicio no sea mayor de cinco años;

b) Quince días hábiles, cuando la antigüedad, siendo mayor de cinco años, no excediera de diez;

c) Veinte días hábiles, cuando la antigüedad sea mayor de diez años y no excediera de veinte años;

d) Treinta días hábiles, cuando la antigüedad sea mayor de veinte años, pudiéndose dividir en dos períodos de quince días.

ART. 49. — A los efectos de la concesión de vacaciones, regirán las disposiciones contenidas en el decreto 1.740/45 cuando fueren compatibles con los plazos precedentemente establecidos.

ART. 50. — Los profesionales reemplazantes tendrán derecho a percibir igual sueldo que el que corresponde al reemplazado, cuando vieran obligados en un mismo año a realizar más de un reemplazo.

ART. 51. — Sin perjuicio de los beneficios que les correspondan por enfermedad o descanso preventivo, los profesionales comprendidos en el presente decreto ley podrán faltar hasta quince días por año, sin deducción de sueldo, cuando lo fuere por causas justificadas.

ART. 52. — En caso de accidente o enfermedad inculpable que interrumpa los servicios de los profesionales, éstos tendrán el derecho que autoriza el artículo 155 del Código de Comercio, aunque se desempeñaran con empleadores no comerciantes.

ART. 53. — Oportunamente el Instituto Nacional de Previsión Social, elevará al Poder Ejecutivo un proyecto de previsión que cubra los riesgos de invalidez, vejez y muerte de los profesionales comprendidos en el presente decreto ley, el cual deberá comprender asimismo a todos los que ejerzan la profesión del arte de curar, aunque sólo se limitaran al ejercicio libre de la misma.

ART. 54. — Las entidades profesionales reconocidas crearán y organizarán dentro de los ciento noventa días de promulgado el presente decreto ley, una mutualidad para cubrir el riesgo de enfermedad de los profesionales comprendidos en este decreto ley, y elevarán a la Dirección General de Previsión los estatutos de la misma.

ART. 55. — El empleador que violara cualquiera de las disposiciones del presente decreto ley o de sus reglamentaciones, será penado con una multa de cien pesos moneda nacional, por infracción y por persona, que podrá elevarse a mil pesos moneda nacional, en la misma forma, en caso de reincidencia, las cuales se harán efectivas mediante el procedimiento que determina la Ley 11.570. El importe de las multas se destinará a la caja de previsión correspondiente.

ART. 56. — Las dudas que pudieran suscitarse, con motivo de la calificación del personal y de los establecimientos, así como las cuestiones no especialmente contempladas en el presente decreto ley, que exigieran una solución para el adecuado cumplimiento de éste, serán resueltas por comisiones tripartitas integradas por igual número de representantes de la Secretaría de Trabajo y Previsión, de las entidades profesionales reconocidas y de los empleadores interesados.

ART. 57. — Las disposiciones contenidas en el presente decreto ley se declaran de orden público.

ART. 58. — Es nula y sin valor cualquier convención de partes que en forma directa o indirecta disminuya los sueldos mínimos estipulados en el presente decreto ley. Queda prohibido abonar servicios o aceptar pagos de los mismos mediante remuneraciones convenidas por día.

TÍTULO III

Disposiciones varias y transitorias

ART. 59. — Los profesionales del arte de curar que a la promulgación del presente decreto ley estuvieran prestando servicios honorarios en los establecimientos comprendidos en el artículo 1º, inciso a), y de acuerdo con la reestructuración de los mismos, quedaran excluidos de sus respectivos escalafones, serán calificados y clasificados en estricto orden de mérito, atento a lo dispuesto por el presente estatuto, y serán los que ocupen las vacantes que se produjeran en lo sucesivo. Los profesionales del arte de curar, que a la promulgación del presente decreto ley desempeñen cargos llenados por concurso mantendrán el mismo derecho del escalafón que se estructura³.

ART. 60. — Las escalas de sueldos establecidas en los artículos 34, 35 y 36 se irán aplicando gradualmente a medida que la situación financiera lo permita, en el orden nacional, a juicio del Ministerio de Hacienda, y al de sus respectivos ministerios, secretarías u organismos pertinentes en el provincial y municipal. Hasta tanto será implantado el sueldo mínimo de \$ 375 $\frac{m}{n}$ y el correspondiente escalafón y escala de sueldos reducidos, siempre que se cuente con crédito a ese fin.

ART. 61. — Los profesionales que prestan servicios en los establecimientos de que habla el artículo 1, inciso a) y el artículo 41, inciso a), en el momento de promulgarse el presente decreto ley, ocuparán automáticamente, dentro del escalafón, el cargo que les corresponde por antigüedad.

ART. 62. — Quedan derogadas las leyes y disposiciones que se opongan a lo dispuesto por el presente decreto ley.

³ La ley 12.921 ha dispuesto: "Substitúyase el primer (sic) párrafo del art. 59 del Decreto 22.212/45 por el siguiente: "Los cargos de profesionales del arte de curar en los establecimientos oficiales o subvencionados que figuren nombrados *ad honorem*, o con un sueldo menor al fijado en el artículo siguiente, serán remunerados con el mínimo determinado por dicho artículo".

10. — ESTATUTO DEL PERSONAL AERONAUTICO

Decreto N° 16.130/46

(Ratificado por ley 12.921)

TÍTULO I

CAPÍTULO I

De las personas comprendidas en el presente decreto-ley

ARTÍCULO 1. — Decláranse obligatoriamente comprendidas en las disposiciones del presente decreto, a todas aquellas personas que prestan servicios a bordo de aeronaves civiles de matrícula argentina dedicadas al transporte de pasajeros y/o carga, al turismo o a instrucción con fines de lucro.

ART. 2. — Exceptúanse de lo dispuesto en el artículo anterior:

a) Las personas que practiquen la aeronavegación en aviones propios o ajenos, con fines puramente deportivos y sin recibir remuneración de ninguna especie;

b) El personal que preste servicios relacionados con la aeronavegación, permaneciendo en tierra aun cuando excepcionalmente se viere precisado a volar.

CAPÍTULO II

De los requisitos a llenar y funciones a desempeñar por el personal

ART. 3. — Los comandantes observadores, pilotos, mecánicos, radiotelegrafistas y cualquier otra persona empleada en las maniobras de las aeronaves, deben ser titulares de una patente de capacidad y de una licencia para el ejercicio de la profesión.

ART. 4. — Quedan exceptuados de la disposición del artículo anterior los aspirantes a pilotos, durante el término del aprendizaje, debiendo sujetarse a las prescripciones que determine la Secretaría de Aeronáutica.

ART. 5. — La Secretaría de Aeronáutica determinará los requisitos para la obtención de las patentes y licencias del personal navegante y las causales y condiciones de la suspensión y retiro de las mismas.

ART. 6. — Ningún tripulante de una aeronave en vuelo, que transporte más de doce pasajeros, podrá desempeñar más de una función a bordo. A tal efecto, se entenderán como funciones específicas e inconciliables las siguientes:

- a) Piloto comandante;
- b) Copiloto;
- c) Mecánico navegante;
- d) Radiotelegrafista navegante;
- e) Comisario de a bordo.

ART. 7. — Las aeronaves susceptibles de transportar doce personas por lo menos, deben tener a bordo una persona investida de los poderes de comandante, el que es designado por el explotador de la aeronave, y reviste el carácter de representante del mismo.

ART. 8. — El piloto comandante tiene a su cargo el manejo y conducción de la aeronave. Tiene asimismo poder de disciplina sobre el personal navegante y el poder de autoridad sobre los pasajeros, mientras éstos se encuentren a bordo. Debe velar por la seguridad del viaje, no pudiendo ausentarse de la aeronave sin motivos graves.

ART. 9. — En caso de emergencia, el piloto comandante está obligado a permanecer en su puesto hasta que haya tomado las medidas útiles para salvar los pasajeros y la tripulación y, en la medida de lo posible, los bienes que se encuentran a bordo, y para evitar daños en la superficie. A tal efecto, tendrá derecho a arrojar durante el trayecto las mercaderías o equipajes, si lo considerare indispensable para la seguridad de la aeronave.

ART. 10. — El piloto comandante tiene la obligación de asegurarse, antes de la partida, de la eficiencia de la aeronave y de las condiciones atmosféricas de navegabilidad, teniendo el derecho a negarse a partir si juzgara que cualquiera de ellas no ofrecen la seguridad necesaria para un viaje normal.

ART. 11. — El piloto comandante tiene derecho, aun sin mandato especial, de efectuar las compras y hacer los gastos necesarios para realizar el viaje y salvaguardar los equipajes y mercaderías transportados.

ART. 12. — El nombre del piloto comandante y los poderes especiales que le hayan sido conferidos deben constar en los libros de a bordo.

ART. 13. — El piloto comandante registrará en los libros correspondientes los nacimientos y defunciones ocurridos a bordo, y remitirá copia auténtica a las autoridades competentes.

ART. 14. — El copiloto tendrá las siguientes funciones:

- a) Asistirá al piloto comandante durante el vuelo, en todas las funciones referentes a la conducción de la aeronave que éste le asigne;
- b) Tendrá jerarquía de segundo comandante o primer oficial.

ART. 15. — Serán funciones del radiotelegrafista las establecidas por las leyes y decretos referentes a las radiocomunicaciones para el cargo de jefe de estación. Deberá asimismo asistir al piloto comandante en la navegación radiogoniométrica. Tendrá jerarquía de segundo oficial.

ART. 16. — El mecánico navegante será el encargado de la conservación y buen funcionamiento de la aeronave durante el vuelo y de su reaprovisionamiento y reacondicionamiento en las escalas que efectúa. Tendrá jerarquía de segundo oficial.

ART. 17. — El comisario de a bordo será el encargado de llevar toda la documentación de la aeronave referente a los pasajeros y carga de la misma y de la atención de los primeros mientras dure el vuelo. Tendrá jerarquía de tercer oficial.

ART. 18. — El personal comprendido en el presente decreto, tendrá la obligación de someterse a examen médico por el facultativo que designen los empleadores, cada vez que éstos lo exijan, pero no podrá invocarse el dictamen de dicho médico como causal de despido, a menos que el mismo sea confirmado por la Secretaría de Aeronáutica, previo un nuevo examen que se efectuará en el gabinete psicofisiológico de dicha Secretaría.

ART. 19. — Las personas que hubieran sido declaradas ineptas en la forma establecida por el artículo precedente, para el ejercicio de una función a bordo de una aeronave, podrán interponer recurso contra dicha declaración ante la Secretaría de Aeronáutica, la cual, en tal caso, dispondrá un nuevo reconocimientos.

CAPÍTULO III

De las retribuciones

ART. 20. — El personal comprendido en el presente decreto gozará de retribuciones mínimas, que se dividirán en fijas y adicionales o variables, que serán uniformes para cada una de las jerarquías, aun cuando en un vuelo determinado desempeñen una función de jerarquía inferior.

ART. 21. — Los sueldos mensuales fijos mínimos que corresponden a cada jerarquía son los siguientes:

a) Comandante	\$ 1.000
b) 1er. oficial	„ 750
c) 2do. oficial	„ 650
d) 3er. oficial	„ 300

ART. 22. — Las retribuciones variables o adicionales serán proporcionales a la actividad de vuelo desplegada y se calcularán en la siguiente forma:

a) El comandante percibirá \$ 0,07 $\frac{m}{n}$. por cada kilómetro volado dentro de los límites permitidos, de acuerdo al artículo 24;

b) Por el tiempo que vuela fuera de dichos límites, se considerará como kilometraje cubierto el producto que resulte de la multiplicación del tiempo horario volado, por la velocidad de crucero del avión, indicado en su certificado de navegabilidad. Sobre dicho kilometraje percibirá \$ 0,105 $\frac{m}{n}$. por kilómetro calculado.

ART. 23. — Las retribuciones variables o adicionales de los oficiales primeros y segundos, serán iguales a las tres cuartas partes de las que correspondan a los comandantes y las de los oficiales terceros iguales a la tercera parte de las mismas.

ART. 24. — La retribución adicional establecida por el artículo 22 se abonará en todos aquellos casos en que el personal deba cumplir vuelos después de la puesta del sol, o antes de su salida, o cuando haya cumplido más

de 8 horas de vuelo en un período de 24 ó 100 horas mensuales o de 1.000 anuales.

ART. 25. — Los pilotos que no presten servicios en líneas comerciales regulares o que piloteen aviones que transporten menos de doce pasajeros, tendrán jerarquía de primer oficial y percibirán las retribuciones que el presente decreto-ley fija para los mismos.

ART. 26. — Mientras permanezcan al servicio del mismo empleador las personas comprendidas en el presente decreto-ley, tendrán derecho a un aumento periódico de su sueldo fijo, que será del 5 % del sueldo básico mínimo de la jerarquía que le corresponda por cada mil horas de vuelo cumplidas y hasta un máximo de 10.000 horas.

TÍTULO II

Régimen de responsabilidad y seguro obligatorio de accidentes de trabajo

CAPÍTULO I

Responsabilidad por accidentes

ART. 27. — Todo empleador, sea persona natural o jurídica, será responsable de los accidentes ocurridos al personal comprendido en el presente decreto-ley con motivo y en ocasión del desempeño de sus funciones, aun cuando se originaran en un caso fortuito o de fuerza mayor.

ART. 28. — El empleador quedará exento de toda responsabilidad en los siguientes casos:

- a) Cuando el accidente hubiere sido intencionalmente provocado por la víctima, o proviniese exclusivamente de culpa de la misma;
- b) Cuando fuere consecuencia de fuerza mayor extraña al ejercicio de las funciones del personal;
- c) Cuando fuere consecuencia de ejercicio de acobracia, concursos, carreras, apuestas u obtención de records;
- d) La responsabilidad del empleador se presume respecto de todo accidente comprendido en las disposiciones del artículo 27, sin más excepción que las especificadas en los incisos anteriores.

ART. 29. — Los empleadores están obligados a substituir las obligaciones emergentes del presente título, por un seguro a favor de los empleados en una compañía o grupo de compañías, debidamente autorizados al efecto por la Superintendencia de Seguros de la Nación. De la póliza emitida se entregará una copia simple debidamente autenticada a cada empleado. Las pólizas serán emitidas conforme al texto aprobado por la Superintendencia de Seguros de la Nación, previo informe de la Secretaría de Trabajo y Previsión y de la Secretaría de Aeronáutica.

ART. 30. — En los casos que el asegurador se negare a satisfacer la indemnización reclamada por un empleado accidentado o sus causahabientes en

base a una causal atribuible al empleador, de conformidad a las especificaciones contenidas en las condiciones generales de la póliza, deberá hacerlo saber a los reclamantes dentro de los 10 días de interpuesto el reclamo y por escrito. En tal supuesto, el empleado podrá reclamar directamente la correspondiente indemnización al empleador.

ART. 31. — La acción para reclamar la indemnización fijada por este título, el cónyuge supérstite y los hijos menores de la víctima. Los nietos hasta miento de la reaggravación sufrida en caso de haberse abonado una indemnización. Su trámite se ajustará a lo dispuesto por el decreto 32.374/44.

CAPÍTULO II

De la indemnización

ART. 32. — En caso de que el accidente ocurrido hubiese determinado el fallecimiento de la víctima, la indemnización que corresponderá a sus causahabientes será equivalente a una suma que represente veinte veces el sueldo fijo que, de conformidad al artículo 21, percibía la víctima.

ART. 33. — Se entiende por causahabientes, a los efectos del presente título, el cónyuge supérstite y los hijos menores de la víctima. Los nietos hasta la edad de 16 años, los ascendientes y los hermanos, hasta la misma edad arriba expresada, se considerarán comprendidos en ella tan sólo si a la fecha del accidente vivían bajo el amparo y con el trabajo de la víctima. La indemnización se reputará como bien ganancial y se distribuirá entre los causahabientes en la proporción y forma establecida para ellos en el Código Civil.

ART. 34. — Si el accidente hubiera determinado la incapacidad absoluta y permanente para el trabajo, le corresponderá a la víctima una indemnización igual a la establecida en el artículo 32, que se liquidará en la forma establecida en el artículo 37.

ART. 35. — En caso de incapacidad parcial y permanente, la indemnización será proporcional al grado de la misma y su importe igual a una parte alícuota de la fijada en el artículo anterior. Se considerará invalidez parcial aquella que disminuya la capacidad de trabajo en forma permanente. A los efectos de la indemnización, se establecen las siguientes proporciones:

a) Pérdida total del brazo derecho	65 %
Pérdida total del brazo izquierdo	55 „
Pérdida total de la mano derecha	60 „
Pérdida total de la mano izquierda	50 „
Pérdida total de una pierna o de un pie	50 „
Pérdida total de un ojo	30 „
Pérdida total de la mitad de la agudeza visual de un ojo	10 „
Pérdida completa bilateral del oído (sordera total)	60 „
Sordera total de un solo oído	15 „
Pérdida total del pulgar derecho con su metacarpo	25 „
Pérdida total del pulgar izquierdo con su metacarpo	25 „
Pérdida total del pulgar derecho	18 „
Pérdida total del pulgar izquierdo	16 „
Pérdida total del índice derecho	9 „
Pérdida total del índice izquierdo	8 „

Pérdida total del anular o meñique	6 %
Pérdida total de la tercera falange del pulgar derecho	9 „
Pérdida total de la tercera falange del pulgar izquierdo	8 „
Pérdida total de la tercera falange del índice derecho	5 „
Pérdida total de la tercera falange del índice izquierdo	4 „
Pérdida total de la tercera falange del medio derecho	4 „
Pérdida total de la tercera falange del medio izquierdo	3 „
Pérdida total de la tercera falange de otro dedo de las manos	2 „
Pérdida total del avampié (línea media társica)	25 „
Pérdida total del dedo mayor del pie con su metatarso	12 „
Pérdida total del dedo mayor del pie	5 „
Pérdida total de cualquier otro dedo del pie	3 „
Pérdida total del quinto dedo con su metatarso	10 „
De la suma fijada en el artículo 32;	

b) La pérdida completa e irremediable del uso funcional de un órgano o miembro que haya quedado inútil permanentemente es considerada como la pérdida completa del órgano o miembro, pero en caso de que la pérdida fuera parcial, esto es, que el funcionamiento del órgano o miembro lesionado quede sólo disminuído pero no abolido, la indemnización sufrirá una reducción proporcional sobre los porcentajes establecidos en el inciso a);

c) En caso de pérdida anatómica o funcional de más de un órgano, la indemnización se determinará mediante la adición de los porcentajes correspondientes a cada lesión, hasta el límite del 70 % establecido como máximo, salvo que las lesiones en conjunto determinen una invalidez total o permanente;

d) La pérdida de cada uno de las falanges de los dedos se considerará invalidez permanente sólo en el caso de una amputación total;

e) La pérdida o lesión de un órgano o miembro ya defectuoso con anterioridad al accidente no dará derecho a indemnización por invalidez, así como tampoco se tomará en consideración la circunstancia de que por cualquier defecto físico o mutilación preexistente, las consecuencias del infortunio resultasen agravadas, pero también en este caso la indemnización será calculada por el solo daño directo sufrido en el accidente, sin tener en cuenta el mayor perjuicio que indirectamente proceda del defecto preexistente.

ART. 36. — En caso de incapacidad temporal, serán aplicables las disposiciones contenidas en el artículos 155 de la Ley 11.729, liquidándose las retribuciones en base al sueldo fijo establecido por el artículo 21 del presente decreto-ley.

ART. 37. — Las indemnizaciones fijadas por los artículos 34 y 35 se liquidarán en la siguiente forma:

a) Hasta el 30 % de un importe equivalente al fijado para la indemnización total se liquidará directamente al interesado;

b) El excedente será depositado en el Instituto Nacional de Previsión Social y será invertido en rentas vitalicias o temporarias de acuerdo a las normas que se dicten oportunamente. En los casos en que estas rentas resultaran menores a la suma de \$ 30 $\frac{m}{n}$ mensuales, la indemnización se abonará íntegramente al accidentado.

CAPÍTULO III

Disposiciones generales

ART. 38. — La indemnización que establece el presente título no puede ser objeto de embargo, cesión, transacción o renuncia.

ART. 39. — En los accidentes producidos sin causa legal excusable para el empresario, el mismo está obligado a facilitar gratuitamente la asistencia

médica y farmacéutica a la víctima hasta que se halle en condiciones de volver al trabajo, fallezca o se declare incapacidad permanente, y siempre que aquélla acepte recibir la asistencia por facultativos designados por el patrono.

ART. 40. — Decláranse aplicables al personal comprendido en el presente decreto las disposiciones referentes a enfermedades profesionales contenidas en el artículo 22 de la Ley 9.688, con la exclusión de lo referente al monto de las indemnizaciones, que deberá fijarse de conformidad a lo dispuesto en el presente decreto. El Poder Ejecutivo, previo informe de la Secretaría de Aeronáutica y Secretaría de Trabajo y Previsión, dictará el pertinente decreto enumerando taxativamente tales enfermedades.

ART. 41. — Los empleadores tendrán la obligación de denunciar a la Secretaría de Trabajo y Previsión y al organismo asegurador, todo accidente ocurrido a su personal, dentro de las 24 horas de tener conocimiento del mismo.

11. — ESTATUTO DEL PERSONAL RADIOCABLE- TELEGRAFICO

Decreto N° 14.954/46

(Ratificado por ley 12.921)

ARTÍCULO 1. — Las condiciones de trabajo de los operadores radiocabletelegráficos y personal afín de reparticiones nacionales y empresas particulares, se regirán de acuerdo a las leyes y decretos en vigor y a las modificaciones que introduce el presente estatuto.

ART. 2. — Es operador telegráfico todo aquel que esté a cargo de aparatos radiotelegráficos, cablegráficos o telegráficos con patente o autorización otorgada en virtud de este estatuto. Integra el personal de afines todo aquel que desenvuelve tareas preparatorias o complementarias de la transmisión radiocabletelegráfica.

ART. 3. — Los jefes o encargados de oficinas o estaciones radiocabletelegráficas que tengan bajo su custodia la vigilancia o dirección del trabajo de los radiocabletelegrafistas, también incluídos en las presentes disposiciones.

ART. 4. — Se reconoce el derecho de los operadores radiocabletelegráficos y afines de asociarse con fines de acción sanitaria y amparo social.

Condiciones de trabajo, ingreso y jornada

ART. 5. — Es requisito indispensable para el ingreso al personal de operadores en empresas de servicios radiocabletelegráficos poseer el certificado

habilitante. Dichos certificados serán otorgados exclusivamente por entidades o instituciones de enseñanza reconocidas por el Poder Ejecutivo. En los programas de exámenes se fijarán las equivalencias correspondientes, a los efectos de facilitar la superación del personal dentro de su especialidad, tales como para ascender en su categoría o para pasar de telegrafista a radiotelegrafista.

ART. 6. — Las jornadas y las condiciones de trabajo se regirán por los decretos 27.797/44 y 8.986/45 ¹.

¹ El decreto 27.797/44, ratificado por ley 12.921, fijó la "jornada de seis horas continuadas de trabajo con veinte minutos de descanso para todos los operadores del país en las oficinas de telégrafos, cables y radiotelégrafos" (art. 2). Por su parte, el decreto 8986/45, igualmente ratificado por ley 12.921, ha dispuesto lo siguiente:

ARTÍCULO 1. — Cumplirán el horario de seis horas continuadas los operadores, encargados y jefes en las oficinas o estaciones radiotelegráficas del país.

Durante esta jornada, este personal gozará de veinte minutos de descanso.

ART. 2. — Cumplirán el horario de seis horas continuadas los operadores, encargados y jefes en las oficinas o estaciones telegráficas y/o cablegráficas del país, cuando se cursen 1.500 palabras como mínimo por operador y por jornada. Durante esta jornada este personal gozará de un período de veinte minutos de descanso.

ART. 3. — La labor diaria deberá alternarse por partes iguales, en el tiempo de recepción y transmisión.

ART. 4. — En las oficinas radiotelegráficas donde la recepción es continuada, cada operador recibirá alternativamente media hora, de modo que se turnan dos operadores; mientras uno reciba las señales, el otro deberá dedicarse a cualquier tarea afín a su labor.

En las estaciones, mientras uno transmite, el otro sólo cuidará la sintonía.

ART. 5. — Con el objeto de dar cumplimiento a los artículos 3 y 4 del presente decreto, en las plantas telegráficas donde exista variedad de sistemas, se dispondrá la rotación periódica del personal en términos cuya duración no podrá ser mayor de seis meses.

ART. 6. — Los ambientes de trabajo estarán sujetos a adecuadas condiciones de higiene, a saber: buena ventilación, sin exceso de calor o frío, sin confinamiento ni corriente de aire; buena y suficiente iluminación, evitando su reflejo sobre el papel. Los pisos estarán protegidos para impedir posibles inducciones eléctricas. Se hará provisión obligatoria y suficiente de elementos de aseo personal.

ART. 7. — La distribución de los aparatos se dispondrá de tal modo que permitan el máximo de distanciamiento posible, entre los operadores vecinos, y colocar dispositivos adecuados que disminuyan las interferencias de los sonidos próximos.

ART. 8. — Deberá proveerse obligatoriamente de asientos anatómicos con apoyos adecuados para los antebrazos, en las oficinas telegráficas en las cuales se utiliza el aparato Morse, y aquellas otras en que lo requiera la naturaleza del trabajo.

Asistencia médica

ART. 9. — Sin perjuicio de las prescripciones del decreto ley 30.656 ¹ del 15 de noviembre de 1944, las instituciones, reparticiones, empresas particulares y privadas que exploten o utilicen servicios de telecomunicaciones en el país, deberán organizar servicios médicos a los fines del presente decreto.

ART. 10. — Estos servicios médicos comprenderán lo siguiente:

a) El examen completo y cuidadoso del personal, periódicamente, dentro de un plazo que no excederá de un año. Dicho examen se hará:

1º Con el objeto de descubrir los comienzos de toda manifestación primaria de las alteraciones orgánicas derivadas o relacionadas con el trabajo;

2º Para adoptar las medidas preventivas y curativas que indiquen las circunstancias;

¹ Regula la aplicación de los servicios de medicina preventiva por el Instituto Nacional de Previsión Social.

ART. 7. — Considéranse comprendidas en las disposiciones del artículo 2º del decreto 8.986/45 a las estaciones y oficinas trasladadoras.

ART. 8. — Los operadores radiotelegráficos de servicios aéreos o marítimos cuyos turnos estén supeditados a los horarios de trabajo de la aeronave o embarcación, podrán cumplir jornadas de hasta doce horas. Terminado el viaje, o dentro del ciclo de tres semanas, deberán obtener en horas libres la compensación necesaria para que el promedio de la jornada no exceda de lo establecido en el artículo 1 del decreto 8.986/45.

Sueldos

ART. 9. — Los operadores telegrafistas, encargados, jefes y telegrafistas auxiliares de secretaría, ayudantes técnicos de salas de aparatos y guardahilos, que presten servicio en dependencias oficiales, públicas o particulares, percibirán los sueldos que se indican a continuación:

Operadores telegrafistas

Sueldo inicial	\$ 200
A los 3 años	„ 225
A los 6 „	„ 250
A los 9 „	„ 275
A los 12 „	„ 300
A los 15 „	„ 325
A los 18 „	„ 350

Jefes y encargados

	Mínimo	Máximo	Aumento cada 3 años
Encargado de oficina de 2ª clase	\$ 275	\$ 375	\$ 25
Encargado de oficina de 1ª clase ..	„ 375	„ 475	„ 25
2º jefe de transmisión		„ 650	
Jefe de turno	„ 475	„ 550	„ 25
Jefe de transmisión		„ 750	

ART. 10. — A los efectos de los artículos 7 y 11, Correos y Telecomunicaciones procederá a la clasificación de las oficinas. Cualquier diferencia sobre esta clasificación será resuelta en definitiva por el Ministerio del Interior, previo dictamen de la comisión que corresponda, según lo dispuesto en el artículo 53.

b) Los servicios médicos estudiarán permanentemente las manifestaciones patológicas derivadas del trabajo y las relaciones de las mismas con las distintas formas de la labor telegráfica;

c) Dichos servicios tendrán a su cargo los exámenes médicos para el ingreso de los aspirantes a operador, ajustándose a las exigencias impuestas por los reglamentos que dicte la Dirección Nacional de Salud Pública.

En presencia de los síntomas de la enfermedad profesional se procederá de acuerdo al decreto 21.425 del 10 de agosto de 1944.

ART. 11. — El número de jefes y encargados de las oficinas telegráficas estará regulado de acuerdo a la cantidad de operadores, en la proporción siguiente:

Oficinas con 15 operadores: Un jefe, un subjefe y tres encargados.

Oficinas con 9 operadores como mínimo: Un jefe y dos encargados.

Oficinas con 3 operadores como mínimo: Un encargado.

En oficinas denominadas "Grandes Centrales" cuyo número de operadores exceda de 15, se tendrá en cuenta las exigencias del servicio para la regulación del número de jefes, subjefes y encargados.

ART. 12. — El personal, jefes y encargados del Telégrafo de la Nación ocupados en servicios afines, como ser: distribución del telegramas, clasificación, ventanilla, contralor, reparación de aparatos, instalaciones, talleres, oficinas técnicas, etcétera, quedan comprendidos en el escalafón que rigen en la Dirección General de Correos y Telecomunicaciones.

Escalafón de los radiocablegrafistas

Sueldo inicial	\$ 275
A los 3 años	" 300
A los 6 "	" 325
A los 9 "	" 350
A los 12 "	" 375
A los 15 "	" 400
A los 18 "	" 450
A los 21 "	" 500

ART. 13. — Los radiocableoperadores en circuito de la Nación, compañías de servicio internacional, agencias noticiosas o informativas y ferrocarriles; operadores de estaciones receptoras, operadores técnicos reparadores en salas de aparatos y operadores de telefonía internacional, percibirán los siguientes sueldos:

Jefes y encargados de oficinas centrales y estaciones receptoras

	<i>Mínimo</i>	<i>Máximo</i>	<i>Aumento</i>
Jefe	\$ 650	\$ 750	\$ 25 por año
Subjefe	" 550	" 650	" 25 por año
Encargado	" 500	" 600	" 25 c/2 años

Estaciones transmisoras y oficinas técnicas

	<i>Mínimo</i>	<i>Máximo</i>	<i>Aumento</i>
Operadores	\$ 375	\$ 550	\$ 25 cada 3 años
Jefes	" 750	" 850	" 25 por año
Subjefes	" 650	" 750	" 25 por año
Encargados	" 550	" 650	" 25 por año

Personal de afines de reparticiones y empresas radiocablegráficas

	<i>Mínimo</i>	<i>Máximo</i>	<i>Aumento</i>
Auxiliar cadete menor de 18 años	\$ 160	—	—
Auxiliar cadete mayor de 18 años	„ 180	\$ 200	\$ 20 a los 2 años
Empleados	„ 200	„ 350	„ 15 cada 2 años
Jefe distribución	„ 550	„ 600	„ 10 por año
2º jefe distribución	„ 500	„ 550	„ 10 por año
Cajeros de ventanilla	„ 400	„ 450	„ 10 por año
Cajeros de 2ª	„ 350	„ 400	„ 10 por año
Encargados de sección	„ 350	„ 400	„ 10 por año
Guardahilos	„ 200	„ 300	„ 20 cada 4 años

Personal de secretaría de las grandes centrales telegráficas

	<i>Mínimo</i>	<i>Máximo</i>	<i>Aumento cada 3 años</i>
Encargado secretaría y ayudantes técnicos	\$ 375	\$ 450	\$ 25
Telegrafistas. Habilitado pagador	„ 275	„ 450	„ 25
Telegrafista. Auxiliar de Secretaría	„ 275	„ 375	„ 25

Personal de afines de los ferrocarriles

	<i>Mínimo</i>	<i>Máximo</i>	<i>Aumento cada 5 años</i>
Ventanilleros, encargados de mesas de distribución y/o fiscalización y encargados de mensajeros	\$ 250	\$ 350	\$ 25
Auxiliares del servicio telegráfico	„ 200	„ 300	„ 25
Guardahilos	„ 200	„ 300	„ 25

Los ventanilleros, encargados de mesas de distribución, fiscalización, y encargados de mensajeros, deben saber telégrafo.

Los guardahilos con medios propios de movilidad, percibirán bonificación de \$ 20 m/n. mensuales.

Mensajeros de empresas ferroviarias y policía

Mensajeros mayores de 18 años	\$ 160
Mensajeros menores de 18 años	„ 120

La empresa abonará a los mensajeros, un porte de \$ 0.20 por salida, cuando éstas sean mayores de 8 cuadras, y de \$ 25 mensuales si tuvieran bicicletas.

Mensajeros de empresas cableradiotelegráficas

(Compañía Western, Transradio, All América Cables, Radiar, Cidra,
Telegráfica-Telefónica)

Mensajeros mayores de 18 años (por día)	\$ 2,20
Mensajeros menores de 18 años (por día)	„ 1,50

Las empresas abonarán a los mensajeros los gastos de locomoción por salidas superiores a 8 cuadras y pagarán \$ 25 mensuales para conservación de la bicicleta.

Por cable abonarán \$ 0,10, computando el número de despachos de acuerdo con los radios establecidos actualmente.

Mensajeros de agencias noticiosas

Los mensajeros de agencias noticiosas, percibirán un jornal de \$ 3.20 por día.

Los uniformes y elementos de trabajo, serán proporcionados por las reparticiones o empresas.

Personal administrativo de empresas cableradiotelegráficas

(Compañía Western, Transradio, All América Cables, Radiar, Cidra,
Telegráfica-Telefónica)

Sueldo inicial	\$ 140
A los 2 años	„ 160
A los 4 años	„ 180
A los 6 años	„ 230
A los 8 años	„ 280
A los 10 años	„ 320
A los 13 años	„ 350
A los 16 años	„ 375
A los 19 años	„ 400
A los 22 años	„ 425
A los 25 años	„ 450

Estaciones terrestres

ART. 14. — Los radioperadores de servicios aéreos, nacionales, provinciales o de compañías privadas, percibirán los siguientes sueldos:

(Radioperadores con patente de segunda clase)

Sueldo inicial	\$ 400
A los 2 años	„ 425
A los 4 años	„ 450
Sueldo máximo	„ 475

(Radioperadores con patente de primera clase)

Sueldo inicial	\$ 475
A los 2 años	„ 500
A los 4 años	„ 525
A los 6 años	„ 550
A los 8 años	„ 575
A los 10 años	„ 600

Radioperadores aeronavegantes

Sueldo inicial, \$ 600 con aumento de \$ 25 por año de antigüedad y hasta un máximo de 10 años.

Los radioperadores navegantes recibirán además una bonificación por kilómetro volado o por hora de vuelo, que se establecerá por común acuerdo o por arbitraje de la comisión a que se refiere el artículo 53.

De las equiparaciones

ART. 15. — En todos los buques mercantes de bandera nacional, los puestos de radioperadores marítimos estarán equiparados en funciones a las jerarquías siguientes, del mismo buque:

Primer radioperador a 2º oficial.

Segundo radioperador a 3er. oficial.

Tercer radioperador a 3er. oficial.

En los buques que llevan un solo oficial de altura, además del capitán, el radioperador estará equiparado al oficial.

De los sueldos

ART. 16. — Los radioperadores marítimos que presten servicios en los buques mercantes de bandera nacional percibirán los sueldos mensuales mínimos, de acuerdo a la equiparación que establece el artículo 9 del presente estatuto.

ART. 17. — Los radioperadores marítimos de los remolcadores que naveguen fuera de cabos para prestar auxilio, percibirán un sueldo mensual equivalente al del 1er. oficial de ruta.

ART. 18. — En los buques provistos de instalaciones radioeléctricas con obligatoriedad que lleven un solo oficial o ninguno, el radioperador marítimo percibirá un sueldo mensual mínimo de \$ 350 moneda nacional.

ART. 19. — En los buques provistos de instalaciones radioeléctricas sin obligatoriedad, el radioperador marítimo percibirá un sueldo mensual mínimo de \$ 300 moneda nacional.

ART. 20. — Los radioperadores marítimos que presten servicios como jefes de estación en buques de pasajeros con estaciones de primera categoría percibirán un sobresueldo mensual en concepto de recargo de servicios de \$ 50 moneda nacional.

ART. 21. — La contratación de los radioperadores marítimos se efectuará en las mismas condiciones que para los demás oficiales del buque.

ART. 22. — Las licencias del personal de radiotelegrafistas marítimos se regirán por las mismas disposiciones y convenios que comprenden a todo el personal marítimo.

ART. 23. — En los casos en que las necesidades del servicio exijan cubrir guardia permanente cuando haya dos operadores, se remunerará cada jornada de recargo de guardia con la cincuentava parte del sueldo mensual que a cada uno corresponda.

ART. 24. — En puerto los radioperadores marítimos no podrán desempeñar dentro del buque otras funciones que no sean inherentes al cargo de radioperador, excepto en los buques de 3ª y 4ª categoría, donde podrán desempeñar otras tareas compatibles con su condición de oficiales de la plana mayor.

ART. 25. — A los fines de la movilización, la equiparación entre los radioperadores marítimos y el personal militar se ajustará a las disposiciones de la ley orgánica de la armada y su reglamentación.

ART. 26. — Los radioperadores marítimos quedan excluidos del artículo 1 del decreto 8986/45 siempre que se observen los intervalos que se fijen en la reglamentación respectiva.

Disposiciones complementarias sobre retribuciones

ART. 27. — En las estaciones u oficinas en que la jornada no alcance a seis horas, se fijará la retribución proporcionalmente y con intervención de la comisión a que se refiere el artículo 53.

ART. 28. — Los viáticos del personal de operadores telegráficos destacados en comisión fuera del lugar en que desempeñan habitualmente sus tareas más de 50 kilómetros, serán como mínimo de 8 pesos moneda nacional diarios durante los primeros treinta días. Pasado ese término, el viático de compensación por residencia será como mínimo de \$ 7 $\frac{m}{n}$ diarios.

ART. 29. — Los empleados que inicien sus jornadas diarias en horas comprendidas entre las 21 y las 4, percibirán una bonificación de \$ 25 $\frac{m}{n}$ mensuales.

ART. 30. — Los operadores que presten servicios en oficinas al Sur del paralelo 40 S, percibirán, mientras actúen en dichas zonas una bonificación de 15 % como mínimo sobre sus sueldos. El personal destacado en zonas insalubres o inhóspitas tendrá derecho a una bonificación que será establecida de común acuerdo por la Secretaría de Trabajo y Previsión y la Dirección Nacional de Salud Pública dentro de una escala por zonas.

ART. 31. — Cuando un empleado reemplace a otro de mayor categoría en tarea distinta, por un término mínimo de treinta días, percibirá un sueldo igual al de la persona reemplazada. Los patronos no podrán fraccionar el tiempo de estas suplencias.

Sanciones

ART. 32. — Los operadores telecableradiotelegráficos y afines que cumplan la jornada de seis horas no podrán desempeñar otro cargo de la misma naturaleza durante el resto del día ni durante las licencias o francos de que gozaren.

ART. 33. — En caso de violación a lo dispuesto en el artículo anterior, el empleador quedará eximido de abonar el sueldo correspondiente al tiempo de duración de la dualidad de las tareas, previa comprobación ante la Secretaría de Trabajo y Previsión. Este importe será ingresado a la Caja de Jubilaciones respectiva. El empleador tiene además el derecho de despedir al empleado sin indemnización. El 50 % del importe que por este concepto hubiere correspondido será ingresado por el empleador a la Caja de Jubilaciones.

ART. 34. — El personal de que trata este estatuto podrá ser suspendido, pero la procedencia de la suspensión, en lo que respecta a los empleados de empresas particulares, será juzgada por la comisión a que se refiere el artículo 53, primer apartado, previo dictamen de Correos y Telecomunicaciones si se relaciona con cuestiones técnicas. En caso de declararse improcedente la suspensión, el empleador deberá abonar el sueldo o salario correspondiente a los días de suspensión. En las suspensiones por menos de 10 días, la comisión sólo dictaminará a solicitud del afectado.

ART. 35. — Son causas especiales para despedir al empleado y sin obligación para el principal de indemnizar por despido:

1º Cuando el empleado causare cualquier daño a los intereses del patrono por dolo o culpa en el desempeño de sus funciones;

2º Cuando por sentencia judicial se probare contra el empleado acto de fraude o abuso de confianza en perjuicio del principal.

Derechos

ART. 36. — Los beneficios que acuerda el presente estatuto no autorizan la disminución de otros mayores de que gocen actualmente los operadores telecableradiotelegráficos y afines.

ART. 37. — Cuando un empleado sea requerido por el servicio militar obligatorio recuperará sus derechos reintegrándose al empleo dentro de los 30 días de licenciado. El tiempo que dure el servicio militar será computado a los efectos del escalafón.

ART. 38. — El operador no podrá ser privado de su empleo mientras dure su buena conducta y mantenga en vigor su certificado oficial de aptitud. Cualquiera de las personas comprendidas en el presente estatuto que fuere despedida sin causa, ilegalmente o por supresión del cargo, deberá ser indemnizada con una suma equivalente a medio mes de sueldo por cada año de servicio o fracción mayor de tres meses. Esta indemnización no será menor de dos meses ni mayor de mil pesos cada año. Para establecer el sueldo se tomará el promedio de los últimos cinco años o de todo el tiempo de sus tareas si su

antigüedad es menor. La suspensión de tareas ordenada por el principal por más de tres meses en el período de un año se considerará como despido. En caso de muerte del empleado, el cónyuge, los descendientes y ascendientes, en el orden y en la proporción que establece el Código Civil, tendrán derecho a la indemnización por antigüedad en el servicio, limitándose para los descendientes a los menores de veintidós años y sin término de edad cuando están incapacitados para el trabajo. A falta de esos parientes, serán beneficiarios de la indemnización los hermanos, si al fallecer el empleado vivían bajo su amparo y dentro de los límites fijados para los descendientes. Se deducirá del monto de la indemnización lo que los beneficiarios reciban de caja o sociedades de seguros por actos o contratos de previsión realizados por el principal.

ART. 39. — En caso de cesantía o retiro voluntario del servicio por cualquier causa, la repartición nacional y empresa estará obligada a entregar al operador telegráfico un certificado de trabajo que contenga indicaciones sobre su especialidad, antigüedad y concepto.

ART. 40. — Cuando por la incorporación de mejoras de orden técnico científico, sea necesario reducir la dotación de personal, el despido se efectuará con el personal menos antiguo en las condiciones del presente estatuto. Por la Secretaría de Trabajo y Previsión se llevará un registro del personal despedido en estas condiciones a efectos de que sea ocupado preferentemente en cualquier otra repartición o empresa en las primeras vacantes que se produzcan.

ART. 41. — A los empleados que en la actualidad perciban sueldos superiores a los básicos mínimos establecidos en este estatuto no podrán disminuirse, como tampoco privárseles de cualquier otro beneficio que por aptitud, antigüedad o causas especiales les hayan acordado con carácter regular o permanente.

ART. 42. — Las reparticiones nacionales y empresas que tengan oficinas o plantas de aparatos alejadas más de mil metros de las estaciones de ferrocarril o apeaderos de servicios públicos de transportes, proporcionarán al personal medios de movilidad para su traslado de y para las mismas, en concordancia con la iniciación y terminación de los turnos de trabajo.

ART. 43. — Los traslados de localidades cuando impliquen un ascenso deberán ser realizados de acuerdo al escalafón que se establece. Los gastos para el traslado del operador, su familia y sus muebles estarán a cargo del empleador.

Vacaciones y licencias

ART. 44. — Los operarios cableradiotelegráficos gozarán de vacaciones mínimas de treinta días por año, con percepción íntegra del sueldo.

ART. 45. — En caso de enfermedad, el empleado tendrá derecho a que se le abone su sueldo íntegro, durante un período de tres meses, si su antigüedad en el empleo no es mayor de diez años y de seis meses si es mayor de dicho término. Transcurridos los tres o seis meses, según el caso, y por un término de hasta un año desde la suspensión de las tareas, el empleado podrá volver a

su empleo en las condiciones en que se encontraba con anterioridad a la enfermedad.

ART. 46. — Si se tratase de la enfermedad del “profesional telegráfico”, se procederá de acuerdo con el decreto 29.776/44.¹

ART. 47. — Las licencias por matrimonios serán de diez días hábiles como mínimo, con goce de sueldo íntegro independientemente de la licencia anual.

ART. 48. — En los casos de desgracia de familia dentro de cuarto grado por consanguinidad y segundo por afinidad, se acordará una licencia no menor de dos días con goce de sueldo.

ART. 49. — Cuando por razones imperiosas de servicio no sea posible acordar descanso hebdomadario al personal de operadores telegráficos no comprendidos en el régimen de horario de 6 (seis) horas, se podrán acumular los francos correspondientes hasta un período que no exceda de seis meses, independientemente de la licencia anual.

ART. 50. — Para obtener las licencias por razones de salud deberá acreditarse su necesidad con certificado médico. El empleador podrá exigir que este certificado sea expedido por la Dirección Nacional de Salud Pública.

Disposiciones generales

ART. 51. — Será nula y sin valor toda convención de partes que reduzca las obligaciones que determina el presente estatuto.

ART. 52. — Los títulos deberán ser renovados caad dos años, debiendo en cada caso aprobar el examen de competencia para optar al título que se renueva. Quedan eximidos del examen los operadores en actividad.

ART. 52. — Los títulos deberán ser renovados cada dos años, debiendo cuanto atañe a las empresas particulares, estará a cargo de una comisión presidida por un funcionario de la Secretaría de Trabajo y Previsión e integrada por representantes de Correos y Telecomunicaciones, de las empresas privadas y la Asociación Argentina de Telegrafistas, Radiotelegrafistas y Afines de Acción Sanitaria y Amparo Social. Esta comisión podrá dividirse en subcomisiones y ser asesorada por técnicos, sin voto, de las respectivas especialidades. En cada una de las reparticiones nacionales en que actúen operarios radiocabletelegrafistas y afines se formará una comisión constituida por representantes de la repartición, de la Administración de Correos y Telecomunicaciones, de la Secretaría de Trabajo y Previsión y la Asociación Argentina de Telegrafistas, Radiotelegrafistas y Afines de Acción Sanitaria y Amparo Social. Estas comisiones propondrán la clasificación de las respectivas dependencias nacionales y oficinas telegráficas por categoría, señalando las dotaciones básicas de operarios según su importancia; y dictaminarán con motivo de cualquier re-

¹ Este decreto, de carácter reglamentario, incluye el “calambre profesional del telegrafista” entre las enfermedades profesionales enumeradas en el artículo 149 del decreto reglamentario de la Ley 9688.

clamación que se formule respecto a la aplicación y cumplimiento de este estatuto por parte de las respectivas reparticiones.

ART. 54. — Encomiéndase a la comisión a que se refiere el artículo 53 que dentro del plazo de 90 días proponga la clasificación de las dependencias privadas, y las oficinas telegráficas por categoría señalando las dotaciones básicas de operadores según su importancia.

ART. 55. — Las diferencias que se susciten entre empresas particulares y operadores con motivo de la aplicación del presente estatuto serán resueltas por la comisión a que se refiere el artículo 53 ó tribunales arbitrales designados por ella con arreglo a las disposiciones legales y reglamentarias que regulan las cuestiones del trabajo. Cuando las diferencias se refieran a asuntos de orden técnico, deberá oírse el dictamen de Correos y Telecomunicaciones, y cuando ocurran por asuntos de carácter sanitario, corresponderá dictaminar a la Dirección Nacional de Salud Pública.

ART. 56. — Los horarios de trabajo que se inicien o finalicen entre la 1 y las 5 horas sólo se establecerán por excepción, previa autorización de la Secretaría de Trabajo y Previsión.

ART. 57. — Las reparticiones nacionales y empresas privadas cuyos servicios lo requieran a juicio de la Secretaría de Trabajo y Previsión constituirán cuerpos de relevantes por zonas para reemplazos del personal en casos de licencias, enfermedades o francos.

ART. 58. — En ningún momento el servicio de una estación receptora o transmisora, radiocablegráfica, deberá estar asegurado por menos de dos hombres. Tampoco un operador tendrá a su cargo dos recepciones simultáneas, ni podrá estar en escucha de una recepción cuando esté a cargo de una transmisión. Cuando la recepción sea a velocidad deberá el operador copista estar libre de la recepción auditiva, quedando a cargo del control una segunda persona.

ART. 59. — El sistema de recepción directa en radio y cablegrafía, deberá realizarse con dos operadores por circuito o tres operadores por cada dos circuitos, a una velocidad máxima de 27 palabras por minuto. En los sistemas de recepción y transmisión indirecta, cualesquiera sean los tipos empleados, el operador trabajará a una velocidad máxima de 32 palabras por minuto, con un descanso mínimo de diez minutos por hora. En las oficinas telegráficas la velocidad de recepción o transmisión será mayor de 25 palabras por minuto.

Disposiciones transitorias

ART. 60. — Se exceptúan de lo dispuesto en el artículo 5 a los operadores o relevantes radiocabletelegráficos de las diversas reparticiones o empresas de telecomunicaciones que tuvieran un mínimo de seis meses de servicios efectivos al entrar en vigor el presente estatuto.

ART. 61. — Al entrar en vigor el presente estatuto, las personas comprendidas en él serán colocadas en la categoría que corresponda a su antigüedad.

Para los operadores, encargados y jefes se tomará en cuenta únicamente el tiempo de servicios técnicos prestados. Para los afines que tengan servicios prestados como mensajeros se les computará un año de servicios por cada dos de mensajeros.

ART. 62. — A los operadores telegráficos de las diversas especialidades que al entrar en vigencia el presente estatuto tengan más de seis meses de antigüedad en el desempeño efectivo de esas funciones, se les reconocerán sus aptitudes mediante el otorgamiento del Certificado Oficial de Telegrafistas o Radiotelegrafistas, según corresponda, de tercera categoría, sin el requisito del examen. La opción a este derecho se acuerda por esta única vez y el plazo para la presentación de las respectivas solicitudes queda limitado al 30 de diciembre del corriente año. Los jefes de oficinas en las que prestan servicios operadores telegráficos en las condiciones precedentemente previstas, certificarán bajo su responsabilidad la aptitud profesional y la especialidad de los mismos durante los últimos seis meses. El testimonio del jefe inmediato deberá ser ratificado por otro jefe de jerarquía directa o técnica superior a satisfacción de Correos y Telecomunicaciones.

ART. 63. — La violación de las disposiciones del presente estatuto será penada de acuerdo con el decreto 21.877/44.

ART. 64. — El Ministerio del Interior gestionará de los gobiernos provinciales la sanción de las leyes o disposiciones reglamentarias que se requieran para hacer efectiva la aplicación de este estatuto al personal de radiocabletelegrafistas y afines dependientes de sus respectivas administraciones.

12. — HOTELES, RESTAURANTES Y BARES

Decreto N° 4148/46

(Ratificado por ley 12.921)

ARTÍCULO 1. — Decláranse de cumplimiento obligatorio, dentro de los límites que el mismo determina¹, las disposiciones del laudo que rige las relaciones entre los empleadores y empleados de hoteles, restaurantes, bares, confiterías, “dancings” y “boites”, cafés, lecherías y demás establecimientos que tengan por principal objeto proporcionar al público servicios de alojamiento o suministro de comida o bebida, dictado por la Secretaría de Trabajo y Previsión con fecha 4 de septiembre de 1945.

El art. 3 de la Ley 12.921, después de prorrogar a partir del 1° de octubre de 1946, los efectos del decreto 4148/46 dispone que “la abolición de la propina establecida en el art. 2 del laudo, se hará extensiva a todo el territorio de la República, debiendo al efecto, las autoridades competentes en las provincias, dentro del plazo de noventa días de promulgada esta ley, establecer las remuneraciones que la substituyan”.

ART. 2. — Institúyese una comisión honoraria ad hoc, de la que formarán parte representantes patronales y obreros, que se abocará de inmediato al estudio integral del problema y elevará al Poder Ejecutivo, dentro del término de noventa días de la fecha de su constitución, un proyecto de régimen orgánico de la actividad de que se trata.

ART. 3. — Los miembros de la comisión especial honoraria a que se refiere el artículo anterior serán designados por la Secretaría de Trabajo y Previsión, y en la misma tendrán necesaria representación todos los legítimos intereses involucrados en la reglamentación proyectada.

ART. 4. — Las infracciones al régimen establecido por este decreto serán reprimidas de conformidad a lo dispuesto por las respectivas leyes en vigor.

ART. 5. — El presente decreto será refrendado por los señores ministros del Interior y secretario de Trabajo y Previsión.

L A U D O

ARTÍCULO 1. — A partir de la vigencia del presente laudo en la Capital de la República y en las localidades circunvecinas comprendidas dentro de un radio de sesenta kilómetros, las relaciones entre los empleadores y empleados de hoteles, restaurantes, bares, confiterías, *dancings*, *boites*, cafés, lecherías y demás establecimientos que tengan por principal objeto proporcionar al público servicios de alojamiento o suministro de comida o bebidas, en cuanto se refiera a la retribución de los servicios del personal, se regirán por las siguientes disposiciones:

I. — ABOLICIÓN DE LA PROPINA

ART. 2. — En los establecimientos enunciados en el artículo precedente queda prohibido el otorgamiento y percepción de importes de dinero considerados como propina, bajo apercibimiento de la aplicación de las sanciones que al efecto se establecen.

ART. 3. — Los empleadores tendrán la obligación de hacer conocer, mediante anuncios colocados en lugar visible, la prohibición establecida en el artículo anterior.

ART. 4. — La aceptación por el empleado de cualquier recompensa en dinero efectuada por la clientela, como consecuencia de la prestación de su servicio, será considerada falta grave en el cumplimiento de sus obligaciones para con el principal y justificativa de despido, sin perjuicio de las sanciones previstas en el presente laudo.

ART. 5. — Si el empleador no probare ante la autoridad competente los hechos imputados al empleado, cuando la causal de despido se fundara en lo dispuesto por el artículo anterior, sin perjuicio de las indemnizaciones que pudieran corresponder a éste por la rescisión injustificada, podrá reclamar los daños y perjuicios que deriven de la falsa imputación.

ART. 6. — El personal ocupado en forma estable o permanente en los establecimientos a que se refiere el artículo 1 tendrá derecho a percibir, en calidad de remuneración mínima, las asignaciones mensuales que se fijan por el presente laudo.

ART. 7. — En substitución de la propina que dejarán de percibir, el personal de *maitres*, conserjes, mozos, porteros, *comises*, mucamos, ascensoristas, guardarropas, mensajeros, cadetes y telefonistas (estas últimas cuando atienden directamente al público) tendrán derecho, además de la remuneración fija, a una comisión proporcional individual de porcentaje, que se obtendrá y se adjudicará en la forma que se determina en el presente laudo.

ART. 8. — Se considerarán incluidos en las disposiciones del artículo anterior a los turnantes que normalmente reemplacen o suplan a otros miembros del personal.

Las personas ocupadas en los servicios conocidos como especiales o extra no tendrán derecho al porcentaje.

II. — DE LAS CATEGORÍAS DE ESTABLECIMIENTOS

ART. 9. — A los efectos de la fijación de las remuneraciones, los establecimientos a que se refiere el artículo 1 se clasificarán de la siguiente manera:

- 1) Hoteles con pensión: comedor, pisos y porterías;
- 2) Hoteles sin pensión: pisos y portería;
- 3) Restaurantes exclusivamente;
- 4) Bares o cafés bares, ya se hallen instalados exclusivamente como tales o formando secciones de hoteles, restaurantes, confiterías, etcétera; sea que constituyan lo principal o que sean sólo accesorios de tales establecimientos;
- 5) Confiterías, con o sin anexo de fiambrería, comprendiéndose en esta categoría los establecimientos donde se expendan masas, bombones, artículos de pastelería y productos similares;
- 6) *Cabarets, dancings, boites*; restaurantes, confiterías y bares con espectáculos;
- 7) Cafés, sin expendio de bebidas alcohólicas;
- 8) Bares lácteos, con servicio de restaurante o sin él;
- 9) Lecherías o chocolaterías que, conjuntamente, sirvan comidas.

ART. 10. — Institúyese una comisión compuesta por igual número de representantes patronales y obreros, la que procederá, dentro de los quince días de la fecha de su constitución, a clasificar los establecimientos a que se refiere el artículo anterior, en las siguientes categorías:

- 1) Los comprendidos en los incisos 1, 2, 3, 4 y 5, en cuatro categorías denominadas A, B, C y D;
- 2) Los de los incisos 6 y 7, en dos categorías denominadas A y B.

ART. 11. — La misma comisión clasificará los servicios de cocina en cinco categorías, que se denominarán: A (especial), A, B, C y D.

ART. 12. — Si dentro del plazo señalado la comisión no diese término a su cometido o se suscitasen divergencias en la apreciación de las clasificaciones, la Secretaría de Trabajo y Previsión resolverá en definitiva.

ART. 13. — La clasificación que establezca la comisión quedará incorporada a las estipulaciones de este laudo.

III. — DEL AJUSTE GENERAL DE SALARIOS

Personal de cocina

ART. 14. — El personal de cocina de hoteles y restaurantes, percibirá los sueldos mensuales mínimos básicos expresados a continuación, según las categorías que van detalladas, a saber:

A) Brigada de cocina.

Jefes de brigada en todas las categorías: sueldo convencional.

- 1) Categoría A (especial):
Jefe de partida: 350 pesos;
Comises: 250 pesos;
Ayudantes: 180 pesos;
Peones de plaza: 140 pesos;
Peones generales: 130 pesos.

- 2) Categoría A:
Jefe de partida: 320 pesos;
Comises: 240 pesos;
Ayudantes: 170 pesos;
Peones de plaza: 140 pesos;
Peones generales: 130 pesos;

- 3) Categoría B:

En hoteles:

Jefe de partida: 260 pesos;

Comises: 180 pesos;
Ayudantes: 170 pesos;
Peones de plaza: 140 pesos;
Peones generales: 130 pesos;

En restaurantes:

Jefe de partida: 290 pesos;
Comises: 220 pesos;
Ayudantes: 180 pesos;
Peones de plaza: 140 pesos;
Peones generales: 130 pesos.

- 4) Categoría C:
Jefe de partida: 235 pesos;
Ayudante: 160 pesos;
Peones generales: 130 pesos.

- 5) Categoría D:
Cocineros: 200 pesos;
Ayudantes: 150 pesos;
Peones generales: 130 pesos.

B) Extras para banquetes y fiestas, fuera del establecimiento:

El personal de cocina, dedicado a las tareas propias de esta denominación, percibirá los salarios mínimos básicos expresados a continuación:

Cocineros: 22 pesos por servicio;

Ayudantes: 11 pesos por servicio;
Peones: 8 pesos por servicio.
Estos salarios serán aplicables en todas las categorías de hoteles y restaurantes.

C) Reemplazantes y extra en la cocina:

El obrero que en la cocina reemplaza a otro ausente por cualquier causa justificada, termina su trabajo en carácter de reemplazante en el momento en que el reemplazado vuelve a reanudar sus tareas.

Si la suplencia durara ocho días o menos, el reemplazante percibirá como salario el mismo que tuviera asignado el titular, más un peso moneda nacional por cada día de trabajo.

Si la duración de la suplencia fuese mayor de ocho días, por los días excedentes el reemplazante percibirá como salario solamente el que tuviere asignado el reemplazado, sin el adicional de un peso diario.



Personal de hoteles, a sueldo y comisión

ART. 15. — El personal de hoteles remunerado a sueldo y comisión percibirá las siguientes asignaciones mensuales, mínimas básicas, fijas, de acuerdo con las categorías que se detallan, a las que serán sumadas las comisiones que en concepto de porcentaje complementan el salario.

Maitres y conserjes: sueldo convencional.

1) Categoría A:

Mozos: 90 pesos;
Comises: 70 pesos;
Mucamos: 70 pesos;
Mucamas: 70 pesos;
Porteros: 100 pesos;
Serenos: 100 pesos;
Ascensoristas: 70 pesos;
Guardarropas: 70 pesos;
Mensajeros: 60 pesos;
"Grooms": 50 pesos;
Telefonistas: 100 pesos.

3) Categoría C:

Mozos: 70 pesos;
Comises: 50 pesos;
Mucamos: 50 pesos;
Mucamas: 50 pesos;
Ascensoristas: 60 pesos;
Porteros: 80 pesos;
Serenos: 80 pesos;
Guardarropas: 50 pesos;
Mensajeros: 50 pesos;
"Grooms": 50 pesos;
Telefonistas: 80 pesos.

2) Categoría B:

Mozos: 80 pesos;
Comises: 60 pesos;
Mucamos: 50 pesos;
Mucamas: 50 pesos;
Porteros: 90 pesos;
Serenos: 90 pesos;
Ascensoristas: 60 pesos;
Guardarropas: 50 pesos;
"Grooms": 50 pesos;
Telefonistas: 90 pesos;
Mensajeros: 50 pesos.

4) Categoría D:

Mozos: 60 pesos;
Comises: 50 pesos;
Mucamos: 50 pesos;
Mucamas: 50 pesos;
Porteros: 70 pesos;
Serenos: 70 pesos;
Ascensoristas: 50 pesos;
Guardarropas: 50 pesos;
Mensajeros: 50 pesos;
Telefonistas: 70 pesos.

Personal de hoteles a sueldo, sin comisión

ART. 16. — El personal restante de hoteles, remunerados únicamente a sueldo, sin comisión, percibirá las siguientes asignaciones mensuales, que serán las mínimas básicas, según las categorías que se detallan:

Cajeros, adicionistas, gambuceros y gobernantas:

Sueldos convencionales en todas las categorías.

1) Categoría A:

Cafeteros: 150 pesos;
Ayudante cafetero: 140 pesos;
Peones en general: 130 pesos;
Lencera primera: 160 pesos;
Lencera segunda: 130 pesos;
Ayudanta lencera: 110 pesos;
Telefonista: 140 pesos;
"Comise de suit": 80 pesos;
"Comise debaraseur": 80 pesos.

Peones en general: 130 pesos;
Lencera primera: 140 pesos;
Lenceras: 110 pesos;
Ayudanta lencera: 100 pesos;
Telefonista: 130 pesos.

3) Categoría C:

Cafeteros: 140 pesos;
Peones en general: 130 pesos;
Lencera: 110 pesos;
Telefonistas: 120 pesos.

2) Categoría B:

Cafeteros: 150 pesos;
Ayudante cafetero: 130 pesos;

4) Categoría D:

Cafetero: 130 pesos;
Peones en general: 120 pesos.

Personal de restaurantes, a sueldo y comisión

ART. 17. — El personal de restaurantes remunerado a sueldo y comisión percibirá las siguientes asignaciones mensuales, fijas y mínimas básicas, de acuerdo con las categorías que se detallan y a las que serán sumadas las comisiones que, en concepto de porcentaje, complementan el salario:

Maîtres: sueldos convencionales en todas las categorías.

1) Categoría A:	Porteros: 90 pesos; Ascensoristas: 60 pesos; Guardarropas: 50 pesos.
Mozos: 50 pesos; Comises: 40 pesos; Porteros: 100 pesos; Ascensoristas: 70 pesos; Guardarropas: 60 pesos.	3) Categoría C: Mozos: 50 pesos; Comises: 35 pesos.
2) Categoría B: Mozos: 50 pesos; Comises: 40 pesos;	4) Categoría D: Mozos: 50 pesos; Comises: 30 pesos.

Personal de restaurantes a sueldo y sin comisión

ART. 18. — El personal de restaurantes remunerado únicamente a sueldo, sin comisión, percibirá las siguientes asignaciones mensuales, que serán las mínimas básicas, según las categorías que van detalladas, a saber:

Gambuceros, cajeros y adicionistas, sueldos convencionales en todas las categorías.

1) Categoría A: Cafeteros: 150 pesos; Ayudante de cafetero: 140 pesos; Peones en general: 130 pesos.	3) Categoría C: Cafeteros: 130 pesos; Peones en general: 130 pesos.
2) Categoría B: Cafeteros: 140 pesos; Peones en general: 130 pesos.	4) Categoría D: Cafeteros: 130 pesos; Peones en general: 120 pesos.

Personal de "extras comunes" en hoteles y restaurantes

ART. 19. — El personal ocupado en condición de "extras comunes", percibirá el mismo salario asignado al efectivo de su categoría que reemplaza, más un recargo de un peso moneda nacional por día, como adicional.

Cuando se trate de "extras comunes" que, por su categoría, deban ser retribuidos, además con comisión, se les asignará sumado a lo anterior, el porcentaje que les corresponda, proporcionando al tiempo de duración de su trabajo.

Reemplazantes y "extras especiales"

ART. 20. — La persona que reemplace a otra, ausente por cualquier causa justificada, termina su trabajo en carácter de reemplazante, en el momento en que el titular vuelva a reanudar sus tareas.

Si la suplencia durara ocho días o menos, el reemplazante percibirá como salario el mismo que tuviera asignado el reemplazado, más un peso moneda nacional por cada día de trabajo.

Si la duración de la suplencia fuese mayor de ocho días, por los días excedentes, el reemplazante percibirá como salario solamente el que tuviera asignado el reemplazado, sin el adicional de un peso por día.

Personal para servicios extras y especiales

ART. 21. — El personal ocupado en servicios de banquetes, "lunchs", comidas, demostraciones, casamientos y toda otra reunión realizada fuera de los establecimientos, con excepción del personal de cocina, gozará de los salarios que a continuación se establecen, sin derecho a comisión por ese servicio:

Mozos: con frac, smoking, saco o chaqueta "sommelier": 18 pesos;
 Cafeteros: 12 pesos;
 Mozos de mostrador: 12 pesos;
 Comises: 10 pesos;
 Peones y lavacopas: 10 pesos.

Los salarios para el personal ocupado en los servicios enunciados, pero dentro de los establecimientos, serán los siguientes:

Noche. — Mozos: con frac, que hagan la "mise en place": 18 pesos;
 Mozos: con frac, que no hagan la "mise en place": 15 pesos;
 Almuerzos. — Mozos: con saco, que hagan la "mise en place": 12 pesos;
 Mozos: con saco, que no hagan la "mise en place": 10 pesos;
 Té o "lunchs" de tarde. — Mozos, con saco: 8 pesos;
 Banquetes de hasta 8 pesos el cubierto, en restaurantes. — Mozos: 3 pesos por servicio, más el quince por ciento de comisión, sobre el importe de los cubiertos a su cargo.

ART. 22. — Cuando los mozos que deban atender servicios a prestarse por la noche, fueran designados para hacer la "mise en place" en horas de la mañana del mismo día, y solamente en este caso, aquéllos deberán, en razón de ello, gozar de una asignación adicional de cuatro pesos sumada a la extra correspondiente.

ART. 23. — Cuando los mozos no recibieran comida por cuenta de los patronos, éstos deberán compensar la falta asignando a cada uno un suplemento de dos pesos, en concepto de viático.

Personal de bares o cafés bares, a sueldo y comisión

ART. 24. — El personal de bares o cafés bares, remunerado a sueldo y comisión, percibirá las siguientes asignaciones mensuales, fijas y mínimas

básicas, de acuerdo a las categorías detalladas, a las que serán sumadas las comisiones que en concepto de por ciento, complementan el salario:

Maitres: sueldos convencionales.

1) Categoría A: Mozos: 50 pesos; Comises: 40 pesos; Porteros: 100 pesos; Ascensoristas: 70 pesos; Guardarropas: 60 pesos. 2) Categoría B: Mozos: 50 pesos;	Comises: 40 pesos; Porteros: 90 pesos; Ascensoristas: 60 pesos; Guardarropas: 50 pesos. 3) Categorías C y D: Mozos: 50 pesos; Comises: 40 pesos.

Personal de bares o cafés bares, a sueldo y sin comisión

ART. 25. — El personal de bares o cafés bares, remunerado únicamente a sueldo, sin comisión, percibirá las siguientes asignaciones mensuales, que serán las mínimas básicas, según las categorías detalladas, a saber:

1) Categoría A: Primer barman: 270 pesos; Segundo barman: 220 pesos; Primer cafetero: 160 pesos; Segundo cafetero: 130 pesos; Ayudante de mozo de mostrador: 110 pesos; Sandwicheros: 140 pesos; Lavacopas: 100 pesos; Peones en general: 100 pesos. 2) Categoría B: Barman: 200 pesos; Cafetero: 140 pesos; Mozo de mostrador: 130 pesos; Ayudante de mozo de mostrador: 110 pesos;	Lavacopas: 100 pesos; Peones en general: 100 pesos. 3) Categoría C: Mozo de mostrador: 140 pesos; Ayudante de mozo de mostrador: 110 pesos; Cafetero: 100 pesos; Lavacopas: 100 pesos; Peones en general: 100 pesos. 4) Categoría D: Mozo de mostrador: 130 pesos; Cafetero: 100 pesos; Peones en general: 100 pesos.

Personal de confiterías, con o sin anexo de fiambrería

ART. 26. — El personal de confiterías, con o sin anexo de fiambrería, percibirá en concepto de salario, las asignaciones mensuales y comisiones indicadas a continuación, según las categorías a que correspondan, a saber:

- 1) Categoría A:
- Mozos de masas: 120 pesos más el tres por ciento del importe de las ventas de masas que realicen;
Peones en general: 130 pesos.
- 2) Categoría B:
- Mozos de masas: 110 pesos más el dos y medio por ciento del importe de las ventas de masas que realicen;
Peones en general: 130 pesos.

3) Categorías C y D:

Vendedores de masas: 100 pesos, más el dos y medio por ciento del importe de las ventas de masas que realicen;
Peones en general: 130 pesos.

ART. 27. — El personal comprendido en la presente clasificación percibirá en concepto de comisión, el porcentaje correspondiente a las ventas que realice personalmente.

Personal de "cabarets", "dancings", "boites", restaurantes, confiterías y bares, con espectáculo

ART. 28. — El personal de estos establecimientos, remunerado a sueldo y comisión, percibirá los siguientes salarios, a saber:

1) Categoría A:

Los fijados bajo el régimen del artículo 17, en la enumeración 1), para el personal de los mismos oficios.

2) Categoría B:

Los fijados bajo el régimen del mismo artículo, en la enumeración 2), para el personal de los mismos oficios.

ART. 29. — El personal remunerado únicamente a sueldo, sin comisión, percibirá los siguientes salarios, a saber:

1) Categoría A:

Los fijados bajo el régimen del artículo 25, en la enumeración 1), para el personal de los mismos oficios.

2) Categoría B:

Los fijados bajo el régimen de dicho artículo, en la enumeración 2), para el personal de los mismos oficios.

Personal de bares lácteos

ART. 30. — El personal ocupado en los establecimiento indicados en este artículo, remunerado a sueldo y comisión, percibirá las siguientes asignaciones mensuales fijas, mínimas básicas, a las que se sumarán las comisiones que en concepto de porcentaje complementan el salario, a saber:

1) Categoría única:

Mozos de salón: 50 pesos;
Mozos de mostrador que atienden al público directamente;
Americanista: 120 pesos;
Cafetero: 100 pesos;
Panquequero: 100 pesos;
Mozo de mostrador: 90 pesos.

ART. 31. — El personal indicado en este capítulo, remunerado únicamente a sueldo, sin comisión, percibirá las siguientes asignaciones mensuales mínimas y básicas, a saber:

“Maitres”: sueldo convencional;
Sandwicheros: 140 pesos;
Lavacopas: 120 pesos.
Peones en general: 120 pesos.

Personal de cafés sin expendido de bebidas alcohólicas

ART. 32. — El personal ocupado en los establecimientos indicados en este capítulo, remunerado a sueldo y comisión, percibirá los siguientes salarios, a saber:

1) Categoría A:

Los fijados bajo el régimen del artículo 24, en su enumeración 2), para el personal de los mismos oficios.

2) Categoría B:

Los fijados bajo el régimen de dicho artículo, en su enumeración 3), para el personal de los mismos oficios.

ART. 33. — El personal remunerado únicamente a sueldo y comisión, percibirá los siguientes salarios, a saber:

1) Categoría A:

Los fijados en el artículo 25, en su enumeración 2), para el personal de los mismos oficios.

2) Categoría B:

Los fijados bajo el régimen de dicho artículo, en su enumeración 3), para el personal de los mismos oficios.

Personal de lecherías o chocolaterías

ART. 34. — El personal ocupado en los establecimientos indicados en este capítulo, remunerado a sueldo y comisión, percibirá los siguientes salarios, a saber:

1) Categoría única:

Los fijados bajo el régimen del artículo 24, en su enumeración 3), para el personal de los mismos oficios.

ART. 35. — El personal remunerado únicamente a sueldo, sin comisión, percibirá los siguientes salarios, a saber:

1) Categoría única:

Los fijados bajo el régimen del artículo 25, en su enumeración 4), para el personal de los mismos oficios.

Sueldos a los que debe agregarse la comida

ART. 36. — El personal ocupado en los establecimientos que se indican a continuación, tendrá derecho a efectuar el almuerzo y/o cena en los mismos:

Hoteles, con o sin pensión;
Restaurantes, con o sin espectáculo;
Bares o cafés bares, con o sin espectáculos;
“Cabarets”, “dancings” y “boites”;
Lecherías y chocolaterías; bares lácteos.

En caso de no serle suministrada, el empleador deberá compensar con la suma de treinta pesos mensuales a la persona que no la reciba.

Sueldos a los que debe agregarse desayuno y merienda

ART. 37. — Además de los sueldos, con o sin comisión que se fijan en el presente laudo, el personal de los establecimientos indicados en este artículo, gozará, adicionalmente, del beneficio de desayuno y merienda:

Confiterías, con o sin anexo de fiambrería;
Cafés sin expendio de bebidas alcohólicas.

Cuando en estos establecimientos no se suministrare al personal el desayuno y merienda, el patrono deberá compensar con la suma de quince pesos mensuales a cada persona que no reciba dicho beneficio.

Concesionarios de guardarropas

ART. 38. — Los concesionarios de guardarropas pagarán a su personal los mismos sueldos fijos que los establecidos para el personal de la misma clase, según la categoría del establecimiento en que actúa.

Respecto a la comida, es de aplicación en este caso lo dispuesto en el artículo 36.

El importe del salario en concepto de comisión, en ningún caso podrá ser inferior a cincuenta pesos moneda nacional por mes, para cada persona ocupada en dicho servicio.

Derecho a salarios más favorables

ART. 39. — En caso alguno, las estipulaciones de este laudo, podrán determinar rebajas en los salarios que, a la fecha de su firma, fueran ya superiores a los fijados en él.

IV. — DEL PORCENTAJE Y DISTRIBUCIÓN

ART. 40. — El porcentaje a deducir de las entradas para ser destinado a remuneraciones del personal será, para cada uno de los establecimientos el que se fija a continuación:

- 1) Para los hoteles con pensión o sin ella, incluidos en los incisos 1) y 2) del artículo 9, el doce por ciento.
Este porcentaje será deducido únicamente de las cuentas de los pasajeros por gastos de alojamiento, comidas y bebidas;
- 2) Para los restaurantes incluidos en el inciso 3) del artículo 9, el quince por ciento. Este porcentaje será deducido solamente de las cuentas por comidas y bebidas.
- 3) Para los bares y cafés-bares incluidos en el inciso 4) del artículo 9, el doce por ciento en la categoría A y el quince por ciento en las categorías B, C y D.
- 4) Para las confiterías incluidas en el inciso 5) del artículo 9, el tres por ciento en la categoría A y el dos y medio por ciento en las categorías B, C y D.
Este porcentaje será deducido únicamente del importe de las ventas de masas para los mozos que las expenden;
- 5) Para los "cabarets", los "dancings" y las "boites", para los restaurantes, las confiterías y los bares con espectáculos, incluidos en el inciso 6) del artículo 9, el ocho por ciento.
- 6) Para los cafés incluidos en el inciso 7) del artículo 9, el dieciocho por ciento.
- 7) Para los bares lácteos incluidos en el inciso 8) del artículo 9, el doce por ciento.
- 8) Para las lecherías o chocolaterías, incluidas en el inciso 9) del artículo 9, el veinte por ciento.

ART. 41. — A cada categoría de trabajo, en los establecimientos aludidos precedentemente, se les fija el valor expresado en números de puntos, de acuerdo a la escala siguiente:

En hoteles y restaurantes:

"Maîtres", 7 puntos;
Conserjes, 7 puntos;
Mozos, 7 puntos;
Porteros, 5 puntos;
"Comises", 4 puntos;

Mucamos, 4 puntos;
Ascensoristas, 3 puntos;
Guardarropas, 2 puntos;
Serenos, 2 puntos;
Mensajeros, 2 puntos;
Telefonistas, 1 punto;
"Grooms", 1 punto.

En los demás establecimientos del artículo 9:

Personal de salón:

Mozos, 7 puntos;
"Comises", 2 puntos.

Personal de mostrador que atiende directamente al público:

Americanistas, 2 puntos;
Cafeteros, 2 puntos;

Panquequeros, 2 puntos;
Mozos de mostrador, 2 puntos.

ART. 42. — El valor de cada punto estará representado por el cociente que resulte de dividir el porcentaje atribuido a cada establecimiento, por la suma de puntos que corresponda al total del personal beneficiado.

Este cociente multiplicado por el número de puntos que corresponda a cada trabajador, dará el porcentaje a atribuirle.

ART. 43. — Los porcentajes establecidos en este artículo, serán materia de especial experimentación durante un plazo de tres meses, a contar de la fecha de este laudo. Luego de transcurrido este lapso, la comisión paritaria o cualquiera de las partes interesadas podrán solicitar su revisión por ante la Secretaría de Trabajo y Previsión o, si al respecto hubiere mutuo acuerdo en aquel cuerpo, proponer a la misma las modificaciones que se estimaren convenientes o necesarias.

V.—CONTROL DE LAS VENTAS

ART. 44. — Para el contralor de las ventas, se empleará el sistema de fichas; pudiendo usarse el sistema de adiciones, sólo en hoteles y restaurantes. En este último caso, las adiciones deberán extenderse en duplicado, en forma de que uno de ellos quede en poder de la persona que ha efectuado la venta. Las adiciones deberán ser fechadas y numeradas.

ART. 45. — El sistema establecido en el artículo precedente podrá ser modificado mediante acuerdo unánime de las partes interesadas.

ART. 46. — Las administraciones de los establecimientos facilitarán a su personal los medios adecuados, a fin de que puedan conocer directamente la exacta proporción del porcentaje que les corresponda como retribución de su trabajo.

Esta intervención sólo podrá realizarse por el empleado que al efecto designe el personal de entre su seno, circunscribiéndose la misma al examen y verificación de los porcentajes establecidos.

ART. 47. — Las partes determinarán de común acuerdo la época de liquidar la distribución del porcentaje, la que podrá hacerse semanal, quincenal o mensualmente.

ART. 48. — Los porcentajes establecidos en el presente laudo, serán considerados salarios a los efectos de la Ley 11.278.

VI.—DE LAS RELACIONES MUTUAS

ART. 49. — La Asociación de Hoteles, Restaurantes, Confiterías y Cafés, la Asociación Cámara Sindical de Cocineros, Pasteleros y Similares, y el Sindicato Obrero Gastronómico se reconocen recíprocamente, en el carácter de entidades representativas de los intereses profesionales respectivos.

ART. 50. — La comisión instituida por el artículo 10, sin perjuicio de las funciones que le han sido encomendadas, intervendrá en los casos de duda, discrepancia o conflictos que se suscitaren con motivo de las disposiciones que se adoptan por el presente laudo.

Las cuestiones sometidas a su examen que no fueran objeto de acuerdo o transacción serán llevadas a arbitraje de la Secretaría de Trabajo y Previsión.

Velará, además, por el exacto cumplimiento de este laudo, recabando la intervención que compete a la secretaría cuando comprobare violación de sus estipulaciones.

ART. 51. — Los cobradores de la asociación gremial obrera, podrán realizar su cometido en el interior de los establecimientos donde existiere personal afiliado, un solo día en el mes y durante horas en que no se altere la marcha normal del negocio.

VII.—DISPOSICIONES ESPECIALES

ART. 52. — El personal de mozos no estará obligado a realizar tareas de barrido y lavado de pisos, ni limpieza de artefactos y cristales o cualesquiera

otras, para las que, el uso y la costumbre han creado personal expresamente destinado a las mismas.

ART. 53. — En los servicios de banquetes no se podrá poner a cargo de cada mozo un número mayor de quince cubiertos.

Los mismos no estarán obligados, en estos servicios, a cargar ni a descargar vehículos de transporte en los que se trasladen las provisiones, utensilios y otros suministros.

ART. 54. — Ningún obrero podrá ser suplantado en su categoría por otro de categoría inferior a la suya, salvo que el hecho implicara para este último, su ascenso a la superior, que le fuere asignada.

En caso de resultar inevitable la reducción en número del personal, se conservarán los puestos de las categorías superiores siempre que no resulte con evidencia que razones de hecho hubieran creado una situación de retroceso en el giro del negocio.

En estos casos, las decisiones serán tomadas con intervención de al comisión paritaria, dentro de los procedimientos estatuidos por este laudo.

ART. 55. — Habiendo personal desocupado dentro de la categoría que se necesite, no podrán ser ocupados en servicio “extras comunes” o especiales, personas que desempeñen cualquier otro trabajo.

ART. 56. — En general, los mozos podrán trabajar en forma rotativa o no, circunstancia que convendrán directamente entre patronos y empleados, teniendo en cuenta las modalidades consagradas o eventuales de cada casa y los intereses respectivos.

ART. 57. — La indumentaria de los mozos y “comises” será la usual de cada casa, entendiéndose por tal el smoking o saco de lustrina; de brin o paño; blanco o negro.

En la categoría especial se incluye también el frac.

VIII. — DEL ALOJAMIENTO DEL PERSONAL

ART. 58. — Cuando se conceda alojamiento al personal, aquél deberá ser higiénico y adecuadas sus condiciones generales necesarias, a fin de que ofrezca a quién lo disfrute una razonable comodidad mínima.

Por un alojamiento de tal clase, el patrono no podrá cobrar en concepto de uso, más de quince pesos moneda nacional por mes y por persona.

IX. — DE LAS VACACIONES E INDEMNIZACIONES

ART. 59. — Para los efectos del pago de vacaciones anuales e indemnizaciones por despido se computarán las retribuciones en dinero y en especie percibidas por la persona beneficiaria.

X. — DISPOSICIONES GENERALES

ART. 60. — Las disposiciones de este laudo serán de aplicación en la Capital Federal y en todas las localidades comprendidas dentro de un radio de sesenta kilómetros alrededor de la misma.

ART. 61. — La Secretaría de Trabajo y Previsión, o la autoridad que haga sus veces en las distintas jurisdicciones vigilarán el cumplimiento de este laudo.

ART. 62. — Los patronos no podrán realizar acto alguno que tenga el carácter de represalia contra cualquier persona por el hecho de su actuación en las gestiones que dieron origen al presente laudo.

ART. 63. — La duración del régimen instituido en el presente laudo será de un año, a contar desde el primero de octubre de mil novecientos cuarenta y cinco.

Este régimen reviste carácter experimental y de su aplicación se obtendrán fundamentos para determinar su revisión futura.

ART. 64. — Las violaciones al presente laudo serán juzgadas y resueltas por la autoridad de aplicación, de acuerdo con lo que al respecto disponga la legislación vigente.

ART. 65. — Quedan sin efecto todos los convenios anteriores, generales o particulares, en cuanto se opongan en cualquier forma a las disposiciones de este laudo.

ART. 66. — Si el Superior Gobierno de la Nación dispusiera, ulteriormente, aumentos en el monto de los salarios en general, se tendrá en cuenta la elevación que resulte, desde ya, para los correspondientes al personal de los gremios a que este laudo se refiere en virtud de sus propias estipulaciones.

13. — ESTATUTO DE LOS ENCARGADOS DE CASAS DE RENTA Y PROPIEDAD HORIZONTAL

Ley Nº 12.981

(Sancionada el 18 de abril de 1947, promulgada el 5 de mayo y publicada el 20 del mismo mes y año, modificada por las leyes 13.263 de 1948 y 14.095 de 1951)

ARTÍCULO 1. — Los empleados y obreros ocupados por cualquier persona o empresa en edificios destinados a producir renta, cualquiera fuere el carácter jurídico del empleador, quedan comprendidos en las disposiciones de la presente ley.

También declárase comprendido al personal que desempeñe iguales tareas en las fincas sometidas a un régimen de propiedad conforme a las disposiciones de la Ley 13.512¹.

L. E.

Definición

ART. 2. — Toda persona que trabaja en un inmueble, desempeñando en forma habitual y exclusiva por cuenta del propietario o usufructuario, las tareas de cuidado, vigilancia y demás servicios accesorios del mismo, cualquiera fuera la forma de su retribución, será considerado a los efectos de esta ley encargado de casa de renta.

Los ayudantes encargados de casa de renta, ascensoristas y peones que presten servicios en forma permanente, quedan asimilados a los encargados a los fines de esta ley.

Aquellas personas que poseyendo libreta otorgada a su nombre, no trabajan exclusivamente para un empleador en inmuebles que reditúen más de \$ 1.000 mensuales, serán consideradas asimismo encargados de casa de renta, cuando sean complementadas en sus tareas por familiares que habiten en la misma.²

Beneficios

ART. 3. — El personal comprendido en esta ley gozará de los siguientes beneficios:

a) Reposo diario de diez horas consecutivas como mínimo, el que será acordado en las horas que lo establezca la reglamentación respectiva, teniendo en cuenta la estación, zona de ubicación del inmueble y otras modalidades de servicio, el que sólo podrá ser interrumpido por causas graves o urgentes, debiendo ser nocturno el descanso para los que presten servicio durante el día. Además gozarán de un descanso de dos horas durante la jornada, para su almuerzo;

b) Descanso semanal de 24 horas corridas sin mengua en las retribuciones, comprendiéndose en el mismo las horas de descanso diario a que se refiere el inciso anterior. Durante el día de descanso semanal, en las horas que habitualmente permanece abierta la finca, lo mismo que en el período de vacaciones a que se refiere el inciso c) de este artículo, las funciones de encargado y de personal asimilado serán desempeñadas por un suplente, cuya retribución estará a cargo del empleador. Queda prohibido el desempeño de la suplencia por la esposa o hijos del titular, o por otra persona comprendida en los beneficios de esta ley, que desempeñe funciones permanentes, aun cuando fuere en otro inmueble y con otro empleador;

c) Un período continuado de descanso anual, conservando las retribuciones que recibe durante el servicio de:

Diez días hábiles, cuando la antigüedad al servicio del empleador no exceda de cinco años;

Veinte días hábiles cuando la antigüedad fuere superior de cinco años;

¹ Agregado por el artículo 1 de la Ley 14.095. Esta ley se refiere al sistema de la llamada "propiedad horizontal".

² Agregado por la Ley 13.263.

d) *Indemnizaciones en casos de accidentes, de acuerdo con las leyes que rigen en la materia. Si el personal fuere del sexo femenino, tendrá además los beneficios y obligaciones de la Ley 11.933.*³

Queda reservado al empleador señalar la época en que se acordarán las vacaciones, debiendo dar aviso al empleado u obrero con anticipación de 30 días.

Obligaciones

ART. 4. — Será obligación de los empleados y obreros respetar al empleador, obedecer sus órdenes, cuidar las cosas confiadas a su custodia, efectuar sus tareas con diligencia y honestidad, avisarle de todo impedimento para realizarlas, siendo responsable de todo daño que causaren por dolo o culpa grave.

En caso de enfermedad, deberá permitir la verificación médica dispuesta por el empleador. Dará aviso al mismo con 30 días de anticipación, cuando decida rescindir el contrato.

Causas de cesantía

ART. 5. — Las únicas causas de cesantía del personal son las siguientes:

a) Condena judicial por delitos de acción pública y por delitos de acción privada contra el empleador o sus inquilinos, salvo los cometidos con motivo de actividad gremial. Cuando hubiera auto de prisión preventiva por delito cometido en la propiedad, el empleador tendrá derecho a suspender al empleado u obrero. Si recayere absolución o sobreseimiento se le repondrá en el cargo. En este último caso, si el proceso hubiere sido promovido por denuncia o querella del empleador, el empleado u obrero tendrá derecho a la remuneración que dejó de percibir.

b) Abandono del servicio; inasistencias o desobediencias reiteradas e injustificadas de sus deberes y a las órdenes que reciba en el desempeño de sus tareas;

A los efectos de la reiteración solamente se tomarán en cuenta los hechos ocurridos en los últimos seis meses;

c) Enfermedad contagiosa crónica que constituya un peligro para los inquilinos de la casa, previo pago de las indemnizaciones correspondientes de acuerdo con lo establecido en el artículo 10;

d) Daños causados en los intereses del principal por dolo o culpa grave del empleado o incumplimiento reiterado de las demás obligaciones establecidas en el artículo 4 de esta ley.

Será nula y sin ningún valor la renuncia al trabajo del empleado u obrero que no fuese formulada personalmente por éstos ante la autoridad de aplicación.

Estabilidad

ART. 6. — Los empleados y obreros de casas de renta tienen derecho a la estabilidad en el empleo, siempre que tengan una antigüedad mayor de sesenta días en el mismo.

³ Así modificado por la Ley 13.263.

En caso de fallecimiento del propietario, o venta del edificio, quedarán a cargo de los herederos, o del comprador en su caso, las obligaciones del titular.

Si el empleador demoliese la propiedad o le fuese expropiada, lo mismo que si prescindiese de los servicios del empleado u obrero, sin las causas determinadas en el artículo 5, deberá abonar en concepto de indemnización lo siguiente:

Tres meses de sueldo en concepto de preaviso, en las condiciones determinadas en la ley 11.729, el que deberá comunicarse por telegrama colacionado.

Un mes de sueldo por cada año o fracción de antigüedad en el empleo.

Remuneraciones

ART. 7. — *El sueldo del personal será fijado por el Instituto Nacional de las Remuneraciones, creado por la Ley 12.921. Mientras no fueran establecidas las retribuciones por el Instituto referido, fíjense los siguientes sueldos mínimos:*

	Edificios	
	con servicios centrales	sin servicios centrales
a) Renta mensual de la finca de \$ 1.001 a 1.500 moneda nacional	\$ 240	\$ 225
Si excede de \$ 1.250 y hasta \$ 1.500	„ 250	„ 235
Si fuese superior a \$ 1.500	„ 300	„ 285

b) Serenos, peones de limpieza y ascensoristas: \$ 300;

c) Suplentes: \$ 15 diarios, \$ 350 mensuales. Estos trabajadores, cuando se dediquen exclusivamente a realizar suplencias, tendrán derecho a todos los beneficios que acuerda esta ley. Cuando realicen sus tareas por cuenta de varios empleadores, los derechos que les correspondan serán satisfechos en forma proporcional a cada uno de ellos;

d) En los edificios cuya renta fuere inferior a \$ 1.000 mensuales, el empleador podrá optar por un cuidador cuya remuneración será la siguiente:

	Edificios	
	con servicios centrales	sin servicios centrales
Casa cuya renta no exceda de \$ 500	\$ 60	\$ 60
Cuando la renta sea mayor de \$ 500 y no exceda de \$ 1.000	„ 120	„ 120

Si en el edificio cuya renta no fuere mayor de \$ 1.000 hubiere un encargado que se desempeñare en forma exclusiva para el empleador, el trabajador tendrá derecho al sueldo mínimo que establece la escala de salarios del inc. a), no pudiendo en ningún caso modificarse en perjuicio del empleado u obrero la relación de trabajo ni las condiciones existentes a la sanción de esta ley, cuando les fueren más beneficiosas.

Se entiende por servicios centrales a las instalaciones productoras de calefacción, agua caliente, refrigeración, incineradores de residuos y otros no enu-

merados en esta ley, sea su funcionamiento o control atendido directamente por el personal, o automático.

En las casas cuya renta exceda de \$ 4.000 mensuales, deberá colaborar en las funciones del encargado, uno o más ayudantes, proporción que determinará la Comisión Paritaria, creada por el artículo 19 de esta ley, atendiendo a las características del inmueble.

No podrán disminuirse por ningún concepto las remuneraciones que perciban los empleados y obreros a la fecha de sanción de esta ley, cuando ellas fueren superiores a las fijadas en la misma.

Las retribuciones establecidas tendrán un plazo de vigencia de un año, vencido el cual la Comisión Paritaria instituida por el artículo 19, procederá a su revisión. Las retribuciones que fije la Comisión Paritaria tendrán fuerza obligatoria para empleados y empleadores.⁴

En los supuestos a que hace referencia el último párrafo del artículo 1, para las fincas que no produjeran renta actual, los organismos técnicos de la administración nacional determinarán su posible renta, al sólo efecto de fijar las remuneraciones del personal comprendido en las disposiciones de esta ley.⁵

ART. 8. — El encargado de casas de renta o personal asimilado tendrá derecho a un aumento de su sueldo cada tres años de veinte pesos mensuales, el que se aplicará tomando en consideración la fecha en que el empleado comenzó a prestar servicios y hasta un máximo de cinco trienios.⁶

Accidentes o enfermedad

ART. 9. — En caso de accidente o enfermedad inculpable que le impida al empleado u obrero cumplir con sus obligaciones, tendrá derecho a que se le abone la retribución íntegra hasta tres meses, a partir de la interrupción de sus tareas, si tiene una antigüedad en el servicio menor de cinco años y hasta seis meses, si la antigüedad es mayor, durante los cuales podrán seguir ocupando las habitaciones que les tuvieren asignadas, salvo que padecieran de enfermedades infectocontagiosas, en cuyo caso percibirán el equivalente en dinero o podrán ser alojados en otro sitio, a cargo del empleador.

Mientras dure la imposibilidad del empleado u obrero titular sus tareas serán desempeñadas por un suplente remunerado por el empleador, quien hará constar en forma fehaciente esta circunstancia por ante la autoridad de aplicación. Cumplido este requisito, la antigüedad de los suplentes no será computable a los efectos de indemnización alguna mientras el titular esté dentro de los términos para percibir sus salarios por enfermedad y conservación del empleo. Si el titular no retomase sus funciones dentro del término de un año, después de transcurridos los plazos de tres a seis meses, según fuere su antigüedad, términos durante los cuales el empleador tiene obligación de conservarle el empleo, el suplente será confirmado como efectivo, con los derechos y obligaciones de tal, computándosele su antigüedad desde el ingreso al mismo.

La indemnización por accidentes o enfermedad que establece el primer apartado de este artículo no regirá para los casos previstos de la ley de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, cuando por esta última corresponda al empleado una indemnización mayor.

⁴ Texto según la Ley 13.263.

⁵ Agregado por el artículo 2 de la Ley 14.095.

⁶ Texto según la Ley 13.263.

Indemnizaciones

ART. 10. — La indemnización que corresponda al personal no estará sujeta a moratoria ni a embargos, ni a descuentos de ninguna naturaleza. Estas indemnizaciones gozarán del privilegio establecido en el artículo 129 de la ley de quiebras.

Fallecimiento

ART. 11. — En caso de muerte del empleado, el cónyuge, los descendientes y ascendientes en el orden y proporción que establece el Código Civil tendrán derecho a la indemnización por antigüedad en el servicio, análoga a la prevista en el artículo 157, inciso 8 del Código de Comercio, limitándose para los descendientes a los menores de 22 años, y sin término de edad cuando estén incapacitados para el trabajo. A falta de estos parientes, serán beneficiarios de la indemnización los hermanos, si al fallecer el empleado vivían bajo su amparo y dentro de los límites fijados para los descendientes.

ART. 12. — Se deducirá del monto de la indemnización lo que el o los beneficiarios reciban de cajas o sociedades de seguro por actos o contratos de previsión realizados por el principal.

Obligaciones del empleador

ART. 13. — El personal que trabaje exclusivamente para un empleador, ya sea como encargado, ayudante o cuidador, tendrá derecho a gozar del uso de habitación higiénica y adecuada y recibir los útiles de trabajo necesarios para el desempeño de las tareas a su cargo en los edificios de renta en que se haya construido vivienda para el personal referido, no podrá alterarse el destino originario de la misma en perjuicio del trabajador.

Si fuere imposible dar cumplimiento a la primera cláusula del presente artículo, el trabajador tendrá derecho a un complemento de su sueldo de \$ 60 mensuales.⁷

Libreta de trabajo

ART. 14. — Todas las personas comprendidas en el artículo 2 de esta ley deberán munirse de una libreta de trabajo con las características que determinará la reglamentación respectiva, que le será expedida gratuitamente por el Registro Nacional de Colocaciones de la Secretaría de Trabajo y Previsión.

ART. 15. — Para obtener dicha libreta, el interesado presentará en la oficina encargada de su expedición los siguientes documentos:

- a) Certificado de buena salud;
- b) Certificado de buena conducta, expedido por la autoridad policial respectiva;

⁷ Texto conforme a la Ley 13.263.

c) Documentos de identidad personales;

d) Certificado de trabajo expedido por el empleador. En caso de oposición, la autoridad de oficio podrá proceder a la verificación correspondiente sin perjuicio de la aplicación a los empleadores de las sanciones previstas en esta ley.

Los documentos a que se refieren los incisos a) y b) deberán ser renovados cada dos años por el interesado. Esta renovación no será exigida cuando el trabajador siga bajo las órdenes de un mismo empleador.⁸

ART. 16. — El Registro Nacional de Colocaciones no podrá efectuar ninguna colocación de esta clase de trabajadores sin la previa presentación de la libreta de trabajo por parte del interesado, según lo previsto por el artículo anterior.

Es obligación del principal exigir a su empleado la presentación de la libreta de trabajo dentro de un plazo mínimo de tres meses a partir de la fecha de la sanción de esta ley.

En cada caso deberá comunicar al Registro Nacional de Colocaciones el número de la libreta, nombre y domicilio del trabajador, y nombre y domicilio del empleador, así como las demás condiciones convenidas para la prestación de los servicios.

ART. 17. — El Registro Nacional de Colocaciones, bajo clasificación adecuada, reservará las informaciones que se mencionan en el artículo anterior, con fines de estadística y como elemento de prueba en caso de reclamos judiciales o extrajudiciales.

ART. 18. — Además de las anotaciones a que se refieren los artículos anteriores, el empleador deberá anotar en la libreta de trabajo las constancias siguientes:

a) Fecha de ingreso del trabajador y retribución estipulada; b) constancia mensual de haberse efectuado el pago del salario convenido; c) época en que se le acordó el descanso anual a que se refiere el inciso c) del artículo 3; d) si el trabajador lo solicitare, constancia del tiempo que lo tuvo a su servicio.

Queda terminantemente prohibido al empleador asentar recomendaciones personales sobre el comportamiento del empleado.

Comisión paritaria

ART. 19. — Institúyese una comisión paritaria central compuesta por dos delegados obreros y dos delegados patronales, que actuarán por las organizaciones numéricamente más representativas de los mismos. Esta comisión será presidida por un funcionario del Ministerio de Trabajo y Previsión, y tendrá funciones conciliatorias y de arbitraje voluntario en los conflictos que se planteen entre las partes, sin perjuicio de otras facultades que expresamente se le acuerdan por la presente ley. En las delegaciones regionales del citado ministerio designadas al efecto, podrán asimismo integrarse subcomisiones paritarias, cuyas facultades se limitarán a las funciones conciliatorias y de arbitraje

⁸ Textos conformes a la ley 13.263.

que esta ley confiere a la paritaria central. Los laudos dictados por las subcomisiones serán elevados en todos los casos a la Comisión Paritaria Central, que deberá expedirse dentro del plazo de sesenta días de haberse sometido el problema a su consideración, entendiéndose que si así no lo hiciere quedará homologada la medida adoptada por la subcomisión.⁹

Orden público

ART. 20. — Las disposiciones de esta ley son de orden público y será nula y sin valor toda convención de partes que altere, modifique o anule los derechos y obligaciones determinados en la misma.

Sanciones

ART. 21. — Las infracciones a las disposiciones de esta ley y su decreto reglamentario, que no merezcan una sanción especial, serán penadas con multa de \$ 50 por cada empleado u obrero, duplicándose en caso de reincidencia, sin que esta multa afecte el derecho del personal para deducir las acciones judiciales pertinentes.

Cuando el empleado u obrero no denunciare dentro de los 15 días hábiles de vencido el término anual, por ante la autoridad de aplicación, que no le han sido otorgadas las vacaciones, sufrirá la misma penalidad que el empleador. Si el mismo no diese cumplimiento al preaviso establecido en el artículo 4, será penado con multa equivalente a un mes de sueldo, duplicándose en caso de reincidencia.¹⁰

ART. 22. — En caso de despido por causales distintas a las enumeradas en el artículo 5, los empleadores se harán pasibles de una multa de \$ 500 a \$ 5.000 $\frac{m}{n}$, sin perjuicio de abonar a los despedidos la indemnización prevista en esta ley.

En los casos en que la legitimidad de la cesantía fuese cuestionada judicialmente, la aplicación de las sanciones precedentes se hará efectiva por el magistrado, cuando así corresponda, al dictar sentencia que ponga fin al litigio.¹¹

ART. 23. — El producto de las multas, que se apliquen por incumplimiento de la presente ley, ingresará a un fondo especial destinado a la construcción y sostenimiento de un policlínico para la atención del personal y sus familiares.

Exclusión

ART. 24. — Quedan excluidos del régimen de esta ley los cuidadores de casas de renta, que sean inquilinos de la misma y siempre que el monto total de la locación no sea superior a 1.000 pesos mensuales.

⁹ Texto según el artículo 3 de la Ley 14.095.

¹⁰⁻¹¹ Texto conforme a la Ley 13.263.

14. — ESTATUTO DE LOS CHOFERES PARTICULARES

Ley 12.867

(Sancionada el 30 de setiembre de 1946, promulgada el 11 de octubre y publicada el 26 del mismo mes y año; modificada por leyes 13.270, de 1948, 13.517 de 1949 y 14.055 de 1951)

ARTÍCULO 1. — Todas las personas que trabajan por cuenta ajena como conductores de motores móviles y al servicio de particulares, cualquiera fuese el carácter jurídico del empleador y siempre que el empleado u obrero acredite una antigüedad mínima de 60 días al servicio de aquél, quedan comprendidas en las disposiciones de la Ley 11.729, decreto 33.302/45 (ratificado por Ley 12.921) y Ley 13.077, sin perjuicio de los preceptos legales de carácter general vigentes o que se dicten en adelante.¹

ART. 2. — El empleado u obrero gozará de un descanso semanal de treinta y seis horas continuas, sin mengua en las retribuciones, sin que para ello se requiera la antigüedad mínima establecida en el artículo 1.

ART. 3. — Para fijar la indemnización del empleado u obrero se computará como formando parte del sueldo o salario todo lo que éste reciba en concepto de retribuciones, ya sea en especies, provisión de alimentos, uso de habitación, no pudiendo en caso alguno la indemnización ser inferior al importe de un mes de sueldo.

En caso de que el empleado u obrero, por razones de trabajo, tuviera que pernoctar fuera del lugar de su residencia habitual, el empleador deberá abonarle el sueldo o jornal estipulado más un viático que no podrá ser inferior a un veinte por ciento de su remuneración diaria, mientras dure dicha situación, además de los gastos de alojamiento y manutención.²

ART. 4. — La suspensión de tareas por más de treinta días en el año, como así la rebaja injustificada del salario, sueldo u otro medio de retribución, no aceptada en forma expresa por el empleado u obrero, dará a éste el derecho a considerarse despedido y a percibir la indemnización que establece esta ley.

ART. 5. — En caso de despido sin haberse acordado al empleado u obrero sus vacaciones, tendrá derecho a una indemnización igual al importe del salario de los días que comprende la licencia anual no concedida, proporcional al tiempo trabajado.

ART. 6. — Los empleados u obreros comprendidos en la presente ley gozarán de los beneficios de la Ley 9688, aun cuando sus empleadores no figu-

¹ Texto según el art. 1 de la Ley 14.055.

² Texto según el art. 2 de la Ley 14.055.

ren en la enumeración de la misma; y, además, quedan comprendidos en las disposiciones de la Ley 12.921 (decreto-ley 33.302/45).

Quedan excluidos del régimen de la presente ley los empleados u obreros que prestaran servicios en instituciones benéficas o cooperadoras.³

ART. 7. — Las enfermedades inculpables al trabajo que impidan a los empleados u obreros el cumplimiento de sus obligaciones les darán derecho a ocupar las habitaciones que les estuvieren destinadas, hasta tres meses si tienen una antigüedad en el servicio que no exceda de 10 años, y hasta seis meses si tienen una antigüedad mayor que este último tiempo, siempre que no se tratara de enfermedades infecto-contagiosas, en cuyo caso percibirán el equivalente en dinero. En caso de despido deberá concederse el término de 15 días para el desalojo de la habitación ocupada por el empleado u obrero, pudiendo coincidir dicho plazo con el período de preaviso. Si el empleado u obrero comparte la habitación con su familia, el término será de 30 días. El empleador tendrá el derecho de optar alojando al empleado u obrero en otro sitio a su costa.⁴

ART. 8. — El contrato de trabajo, aun cuando hubiese sido establecido por tiempo determinado, se considerará rescindido por culpa del empleado u obrero, sin derecho alguno para reclamar indemnización en los siguientes casos:

1º Cuando el empleado u obrero no diere cumplimiento a sus obligaciones o incurriese en dolo o culpa grave en el ejercicio de sus funciones;

2º Cuando el empleado u obrero hubiese sido suspendido con justa causa, por el empleador, por mal desempeño en sus funciones, en distintas oportunidades, durante un año y por un término máximo de treinta días;

3º En caso de insubordinación o injuria al empleador, miembros de su familia o a personas a quienes sirviese por disposición del empleador;

4º Incapacidad para desempeñar las obligaciones contraídas, no siendo caso comprendido en la ley 9688.

Estas calificaciones se harán prudencialmente por el tribunal o juez competente.

ART. 9. — En los casos de muerte del obrero, producida por causas distintas de las comprendidas en la Ley 9688, el cónyuge, los descendientes y los ascendientes, en el orden y proporción que establece el Código Civil, serán indemnizados con un medio sueldo mensual por cada año de servicios, limitándose para los descendientes a las hijas solteras y a los varones menores de 22 años y sin término de edad cuando estuvieran incapacitados.

A falta de los parientes citados, serán beneficiarios de dicha indemnización, los hermanos, si al fallecer el obrero vivían bajo su amparo y dentro de los límites fijados para los descendientes.

Se deducirá del monto de la indemnización la suma que los beneficiarios reciban de Cajas o sociedades de seguros por actos o contratos de previsión realizados por el empleador.⁵

ART. 10. — Las indemnizaciones, sean éstas por antigüedad, falta de preaviso o vacaciones que correspondan al empleado u obrero o a sus derecho-

³ Así modificado por el art. 4 de la Ley 13.270.

⁴ Texto según la Ley 14.055.

⁵ Texto conforme a la Ley 13.517.

habientes, son inembargables y gozarán del privilegio establecido en el artículo 129, inciso 3º de la ley de quiebras.

ART. 11. — Los empleadores podrán substituir las obligaciones impuestas por esta ley por un seguro constituido a favor de los empleados u obreros que ocupan, sin afectar las acciones directas de éstos contra sus empleadores, en compañías o asociaciones mutuas autorizadas por el Poder Ejecutivo nacional para esta clase de operaciones.

ART. 12. — Todas las personas comprendidas en esta ley decláranse no calificadas como “servicio doméstico” y deberán munirse de una libreta de trabajo con las características que determinará la reglamentación respectiva, la que será expedida gratuitamente.

ART. 13. — Las disposiciones de esta ley se declaran de orden público y será nula y sin valor toda convención de partes que modifique los beneficios que ella establece, *la cual tendrá vigencia en todo el territorio de la Nación.*⁶

ART. 14. — Las infracciones al inciso a) del artículo 1 y al artículo 2 serán penadas con multas de cincuenta pesos la primera vez, duplicándose esta suma en caso de reincidencia y no afectarán el derecho del empleado u obrero a deducir las acciones judiciales pertinentes.

Cuando el empleado u obrero no denunciara dentro de los quince días de vencido el año ante la autoridad de aplicación, que no le han sido otorgadas las vacaciones anuales, sufrirá la misma penalidad que su empleador o en su defecto, el retiro de su licencia profesional por el término de un mes. La misma penalidad se aplicará al empleado u obrero que no diera cumplimiento al preaviso establecido en el inciso d) del artículo 1.

ART. 15. — El Poder Ejecutivo procederá a la reglamentación de esta ley dentro de los sesenta días de su promulgación.

15. — ESTATUTO DEL PEON DE CAMPO

Decreto N° 28.169/44

(Dictado el 17 de octubre de 1944, publicado el 18 de octubre del mismo año y ratificado por ley 12.921)

Disposiciones generales

ARTÍCULO 1. — El presente estatuto rige las condiciones del trabajo rural en todo el país, su retribución, las normas de su desenvolvimiento higiénico, alojamiento, alimentación, descanso, reglas de disciplina, y se aplica a aquellas tareas que, aunque participen de características comerciales o industriales pro-

⁶ Las palabras finales fueron agregadas por el art. 5 de la Ley 13.270.

piamente dichas, utilicen obreros del campo o se desarrollen en los medios rurales, montañas, bosques o ríos.

ART. 2. — Sus disposiciones no se aplican a las faenas de cosecha, salvo cuando expresamente así lo dispusiere.

ART. 3. — El cuadro completo de derechos que el mismo prevé en ningún caso deberá ser interpretado por los beneficiarios o por autoridad alguna en el sentido de crear divergencias o de romper la tradicional armonía que debe ser característica permanente en el desarrollo del trabajo rural.

ART. 4. — Los obreros de cualquier sexo mayores de 18 años percibirán como mínimo los salarios que se indican en las tablas anexas que forman parte integrante del presente estatuto.¹ Si el trabajo se contratase a destajo, o por tanto, o con habilitación, la retribución conjunta no debe ser inferior al mínimo registrado en las tablas, siendo el valor de los servicios prestados por casa y/o alimentación, los que en ella se indican. En ningún caso serán reducidos o afectados los salarios o retribuciones actualmente superiores que perciban los asalariados mencionados en las adjuntas tablas.

ART. 5. — Las tablas de salarios a que se refiere el artículo anterior corresponden a la más baja remuneración normal posible; todas las otras remuneraciones deberán aumentarse en la misma medida para mantener las diferencias existentes en la actualidad en cada establecimiento, por aptitudes personales, dificultades del trabajo e índole de tareas accesorias que complementan la labor principal, lo que en cada caso deberá ser materia de ajuste directo entre obrero y patrono, sin perjuicio de la supervisión de la autoridad.

ART. 6. — Los salarios establecidos podrán sufrir una disminución de hasta un treinta por ciento en los casos de referirse a personas mayores de 60 años, o parcialmente incapacitadas por razones físicas o mentales, cuando fueran inicialmente contratadas.

ART. 7. — La Secretaría de Trabajo y Previsión podrá actualizar, modificar, adicionar, suprimir o refundir los rubros y cifras contenidas en las tablas incorporadas al presente estatuto, así como alterar la actual disposición de zonas con relación a esas tablas, por factores económicos o sociales y con resolución fundada del titular. Podrá, asimismo, autorizar sistemas de descuentos voluntarios para formar un fondo de ahorro familiar en la Caja Nacional de Ahorro Postal, de hasta un diez por ciento del importe en efectivo a percibirse por sueldos o salarios.

Descansos

ART. 8. — El presente estatuto no altera el régimen horario habitual de las tareas rurales, pero declara obligatorias las siguientes pausas: treinta minutos a la mañana, para el desayuno; una hora para el almuerzo durante los meses de mayo, junio, julio, agosto, septiembre, octubre y noviembre; tres horas y me-

¹ Las tablas anexas a que se refiere este artículo, fueron aumentadas en un 20 % a partir del 1º de abril de 1948, por decreto 6.985 del 11 de marzo de 1948, ratificado por ley 12.921; y reformadas en distintas oportunidades por el Ministerio de Trabajo y Previsión.

dia, con el mismo fin, durante los meses restantes del año, y treinta minutos para la colación de la tarde.

ART. 9. — Declárase obligatorio el descanso dominical en las tareas rurales. Durante el día domingo sólo se autorizan los trabajos absolutamente urgentes y que no puedan paralizarse sin grave perjuicio. Los trabajos de esa índole, de características permanentes, deberán ser atendidos por guardias periódicas y alternadas de obreros que tendrán descanso compensatorio en el curso de la semana siguiente.

Alojamiento y alimentación

ART. 10. — Las prestaciones de alojamiento y alimentación tomadas a su cargo por el patrono, importan la obligación de proveerlas en condiciones de abundancia y de higiene adecuadas, pues llevan aparejadas una quita sobre el salario fijado por la ley. En consecuencia, el obrero tiene el derecho de reclamar ante la autoridad de aplicación cuando ambos extremos no sean razonablemente cumplidos.

ART. 11. — El alojamiento deberá satisfacer condiciones mínimas de abrigo, aireación, luz natural y de espacio equivalente a quince metros cúbicos por persona; contará, asimismo con muebles individuales para el reposo y comodidades para la higiene personal completa con arreglo a las condiciones ambientales y posibilidades y naturaleza de la explotación.

ART. 12. — Los locales destinados a habitación del personal no podrán ser utilizados como depósitos y tendrán una separación completa con los lugares de crianza, guarda o de acceso de animales.

ART. 13. — Los sitios que se destinen a comedor o esparcimiento del personal deberán contar con las mesas, asientos y utensilios indispensables en proporción al número de peones. La luz de dicho local deberá ser adecuada para la lectura y permanecerá encendida hasta una hora después de terminada la cena.

ART. 14. — En los casos previstos en la columna quinta de las tablas de salarios, de prestación de habitación para toda la familia del obrero, dado el aumento proporcional del valor locativo, declárase obligatorio el otorgamiento de una parcela de tierra de una extensión mínima de media hectárea, o trescientos metros cuadrados si es de regadío, debidamente cercada, en condiciones de servir para huerta, crianza de aves, engorde de cerdos encerrados y lechera. Igualmente, esta casa-habitación deberá poseer el número suficiente de piezas para separación por sexos de hijos mayores.

ART. 15. — Los patronos deberán exigir que las casas individuales destinadas al uso de la familia del obrero, y que de acuerdo a lo especificado deberán entregar en las debidas condiciones de habitabilidad e higiene, sean mantenidas en el mismo estado y blanqueadas con lechada de cal, por lo menos una vez al año, a cuyo fin proveerán el material adecuado.

Higiene del trabajo

ART. 16. — Los obreros que deban realizar trabajos a la intemperie, deberán ser provistos, por cuenta del patrono de trajes y calzado adecuados que los protejan contra la lluvia y el barro.

ART. 17. — Los trabajos de ordeño y apoyo deberán realizarse bajo tinglados contruidos con cualquier clase de material, que pongan a cubierto al obrero, durante el trabajo, de la lluvia y el viento. La construcción de tales reparos incumbe al dueño del tambo.

Asistencia médica y farmacéutica

ART. 18. — Declárase a cargo del patrono la asistencia médica y farmacéutica de sus obreros, como complementaria del salario establecido en el presente estatuto.

ART. 19. — Cada establecimiento o empleador deberá tener un botiquín de urgencia para casos de primeros auxilios y en condiciones de cooperar en la lucha contra enfermedades endémicas en las regiones insalubres, conforme a directivas y disposiciones de las autoridades sanitarias.

ART. 20. — Los patronos podrán transferir las obligaciones que comporta el artículo 18, a entidades profesionales, aseguradoras, o mediante cualquier otro procedimiento que, a juicio de la autoridad de aplicación, asegure la efectividad de los servicios sociales previstos.

ART. 21. — La falta de prestación de dichos servicios con la diligencia adecuada, autoriza al peón, con los debidos recaudos, a recabar la asistencia que necesita, con cargo de ser satisfecha por el empleador, sin perjuicio de las sanciones que el incumplimiento traiga aparejado.

Vacaciones pagas

ART. 22. — Los obreros que tuvieran una antigüedad superior a un año continuado de servicios, gozarán de un período anual ininterrumpido de ocho días de vacaciones pagas. El patrono fijará con antelación de dos meses la fecha en que otorgará dichas vacaciones.

Estabilidad

ART. 23. — Los obreros con una antigüedad superior a un año no podrán ser despedidos sin justa causa. Son causas legales de despido, que excusan toda indemnización, las siguientes:

a) Daños intencionales o en los que medie culpa reiterada y evidente en el ejercicio de las funciones;

b) Incapacidad para desempeñar los deberes y obligaciones inherentes al trabajo, salvo que la causa fuera sobreviniente e inculpable;

c) Insubordinación o mala conducta reiterada y grave, debidamente calificada por la autoridad de aplicación.

ART. 24. — El incumplimiento de lo dispuesto en el artículo anterior dará lugar a una indemnización por despido, consistente en medio mes de sueldo por cada año de servicio o fracción mayor de seis meses. A los efectos de este artículo, la antigüedad se computará con efecto retroactivo al día en que comenzó el contrato de trabajo.

Medidas de aplicación y sanciones

ART. 25. — Las acciones derivadas de la aplicación del presente estatuto están sujetas a una instancia conciliatoria previa y prejudicial ante la autoridad de aplicación, policía o juzgados locales, a elección del peón, que se realizará sin formas sacramentales y con audiencia de las partes e investigación sumaria de los hechos. No habiendo avenimiento voluntario en un término no mayor de treinta días, queda expedita la acción judicial, que se substanciará por el procedimiento de los incidentes.

ART. 26. — Sin perjuicio de las acciones legales a que diere lugar el incumplimiento de las obligaciones patrimoniales impuestas por este estatuto, el empleador que violare cualquiera de sus disposiciones se hará pasible, previa estimación para que cumpla, de una multa de diez a cinco mil pesos moneda nacional por cada persona objeto de infracción, o, en su defecto, arresto de un día a seis meses, el que se graduará prudencialmente, de acuerdo al monto de la multa impuesta. Además, el patrono deberá otorgar el beneficio legal reclamado y sancionado por la autoridad de aplicación, bajo apercibimiento de imponerse, en caso de no acatamiento, el máximo de pena previsto en el presente artículo.

ART. 27. — Dentro de sus respectivas jurisdicciones, son autoridad de aplicación de las disposiciones que anteceden y tienen a su cargo la vigilancia de su cumplimiento, la Secretaría de Trabajo y Previsión y las delegaciones regionales que de ella dependen. Las actuaciones sumariales que deban instruirse en los supuestos de infracción a que alude el artículo 26, serán substanciadas con arreglo al procedimiento estatuido por la ley 11.570, o por el que estuviera establecido en las leyes provinciales similares, según proceda por razón de competencia.

ART. 28. — La Secretaría de Trabajo y Previsión, por sí o por intermedio de sus delegaciones regionales, tiene amplia facultad de investigación de los hechos, tendiente a la exacta y real aplicación de las disposiciones del presente estatuto. A ese efecto, podrá realizar todas las comprobaciones que considere pertinentes en los lugares de trabajo, locales de administración, libros y papeles, y podrá hacer comparecer a las personas implicadas en la investigación o que puedan contribuir a la misma.

Podrá, asimismo, delegar o cometer esas mismas atribuciones en los aspectos de investigación y de conciliación, a las autoridades policiales, municipales y judiciales de la localidad.

ART. 29. — Las disposiciones del presente estatuto podrán ser adaptadas o refundidas en convenios colectivos intervenidos y aprobados por la autoridad del trabajo.

ARTÍCULO ADICIONAL.² — Los aumentos de salarios previstos para los peones de tambos serán a cargo de los dueños de éstos, aunque existiere convenio de aparcería o establecieren otra cosa los contratos celebrados entre dueños y medieros. A ese efecto, los dueños de tambos acreditarán en las liquidaciones mensuales las diferencias que resulten.

16. — ESTATUTO DEL TAMBERO MEDIERO

Decreto N° 3750/46

(Dictado el 5 de febrero de 1946, publicado el 12 de febrero del mismo mes y año y ratificado por ley 12.921)

CAPÍTULO I

Derechos del tambero-mediero

ARTÍCULO 1. — Apruébase el Estatuto que regirá las condiciones de trabajo del tambero mediero en todo el país. Se entenderá por tambero-mediero ¹

² Este artículo adicional quedó sin efecto desde la publicación del *Estatuto del tambero-mediero*, según expresamente lo dispuso el decreto N° 3.750/46, en su art. 34. El pago íntegro del salario establecido, será abonado en consecuencia, íntegramente por el tambero-mediero.

¹ La expresión “tambero-mediero” es desconocida en nuestros medios rurales, donde se emplea, en cambio, la voz “medianero”.

Con respecto a la naturaleza del vínculo que une al tambero-mediero (es decir: al que realiza directamente las tareas del tambo) con el propietario del establecimiento (es decir: del dueño de hacienda y demás accesorios de la explotación) existen en doctrina dos interpretaciones contrapuestas: a) según la primera, existiría una verdadera relación de trabajo subordinado; b) a tener de la segunda, se trataría de una modalidad “sui-generis” —esto es, especial para el género— de los contratos de sociedad.

A favor de esta última interpretación, se ha inclinado el propio decreto 3.750/46 motivo de esta nota, al explicar en el considerando segundo, que “el régimen de explotación empleado preferentemente en esta actividad, se distingue por el carácter “sui generis” del contrato que vincula a las partes interesadas”. En honor a la verdad, cabe agregar también que, según el mismo considerando: “no obstante la participación del tambero en el producido de la explotación, existe una estrecha y constante *situación de dependencia* de éste con respecto al propietario”. Pero no se explica en tan relevante lugar, a qué clase de “dependencia” se alude. En doctrina se recuerda siempre —y se discrimina— entre dependencia (o subordinación), de carácter *económico, técnico y jurídico*; siendo esta última la que prevalece en materia contractual laboral.

En este mismo sentido, la Suprema Corte de Buenos Aires tuvo por resuelto, durante

a los trabajadores que con esta o cualquier otra denominación estén a cargo de la explotación de tambos en participación.

ART. 2. — A partir de la vigencia del presente decreto-ley los propietarios de tambos abonarán a los tamberos-medieros en concepto de retribución de servicios, un porcentaje sobre la producción en leche del tambo que se explota cualquiera sea la clase del ganado que se utilice.

ART. 3. — En los tambos cuya producción de leche se destine al abasto, el tambero-mediero recibirá como retribución el cuarenta por ciento como mínimo del producido de la leche, libre de fletes, además de las retribuciones que establece el art. 11, siempre que aporte los caballos necesarios, vehículos apropiados y arneses para el transporte de leche a los lugares próximos de entrega, además de los utensilios e implementos necesarios al ordeño y la patente de rodados a utilizarse para dicho transporte.

ART. 4. — Cuando el tambero-mediero no haga el aporte mencionado en el artículo anterior, su retribución será del 35 % como mínimo del producido de la leche destinada al abasto, libre de fletes y aparte de las bonificaciones del artículo 11.

ART. 5. — Tratándose de tambos cuya producción de leche será destinada a la industria y si el tambero-mediero, aportase los implementos detallados en el artículo 3º, éste recibirá en concepto de retribución el 50 % del precio de la grasa contenida en crema que resulte. Se tomará como precio el fijado oficialmente por la Comisión Nacional de la Industria Lechera para el interior. Este cómputo se hará libre de fletes y aparte de las retribuciones del art. 11.

Si el tambero-mediero no hiciere los aportes del art. 3º, su retribución será del 45 %.

ART. 6. — En los casos del artículo 5º si la producción es derivada al abasto la retribución del tambero-mediero se regirá por lo dispuesto en los artículos 3º y 4º.

ART. 7. — Cuando se trate de hacienda “Holando-Argentina”, o “Flamenca”, el porcentaje de retribución será de:

los últimos años, que la relación no configuraba un contrato de trabajo, sino un vínculo “sui-generis” semejante al contrato de sociedad (de alguna manera análogo a la “aparcería”), dejando con ello explicada la imposibilidad de aplicar otras normas del Derecho laboral; tal v. gr., las del decreto 33.302/45 que instituyó el sueldo anual complementario y que constituía el tema de la controversia (S. C. Bs. As., 20 dic. 1949, La Ley, t. 57, p. 765; Rev. D. del T., 1950, p. 217). En idéntico sentido se pronunció después la Cámara de Apelación del trabajo de la Capital (sala I), al juzgar que “el tambero mediero no es un “trabajador” en el sentido del derecho laboral; en consecuencia, no le corresponde importe alguno en concepto de sueldo anual complementario” (31 marzo 1952, Rev. D. del T., 1952, p. 363).

A favor de la primera interpretación se ha inclinado en fecha más reciente la misma Corte bonaerense (1 dic. 1953, Rev. D. del T., 1954, p. 25).

Sobre el aspecto puramente procesal relacionado con la *competencia* de los Tribunales del trabajo para entender en las demandas promovidas por los tamberos-medieros, él no ofrece dificultades insuperables, pues, cualquiera sea la naturaleza del contrato, en razón de su similitud con las típicas controversias laborales no habría inconveniente en atribuir su juzgamiento a los órganos jurisdiccionales especializados, tal como ocurre en otros países (p. ej. Italia) con las relaciones de aparcería rural. Lo mismo, en la hipótesis de reclamarse indemnización por infortunio, en base al Derecho común.

a) Para abasto cuando el tambero-mediero haga el aporte del artículo 3º el 35 % de la producción de leche, libre de fletes, y aparte de las retribuciones del art. 11; cuando no haga dicho aporte el 30 %;

b) Para industrialización; la compensación del 45 % y 40 % respectivamente sobre el precio de la grasa contenido en crema, libre de fletes y aparte de las retribuciones estipuladas en el art. 11.

ART. 8. — Cuando se practiquen dos ordeñes, sin ternero, el propietario abonará al tambero-mediero un 3 % menos, en todos los casos, y la retribución por amanse de vaquillonas solamente.

ART. 9. — En los casos de tambo con ordeño mecánico la retribución de los tamberos-medieros se establecerá por convención de partes.

ART. 10. — El tambero-mediero tendrá derecho al control de análisis, volumen, peso, valor, producción y precio.

ART. 11. — El propietario del tambo pagará al tambero-mediero la cantidad de \$ 5 $\frac{m}{n}$ por cada vaca o vaquillona chúcara que amanse; \$ 3 $\frac{m}{n}$ por cada vaquillona que sea de procedencia tambera y \$ 3 $\frac{m}{n}$ por cada ternero que destete, después de la lactancia normal y entregue en buen estado, libre de enteque, castrados y descornados en tiempo.

ART. 12. — El tambero-mediero recibirá una casa-habitación con dos o más piezas, cocina y dependencias para la higiene personal, con arreglo a las condiciones ambientales y naturaleza de la explotación, en forma de que disponga de una habitación para el matrimonio y otras para los hijos de cada sexo, no siendo indispensable su construcción con ladrillos.

Esa población dispondrá además de una habitación para peones, cuando los hubiere y de un tinglado o ramada para guardar los elementos de trabajo.

ART. 13. — El patrón concederá al tambero-mediero, cerca de la población, el uso sin cargo de una hectárea de campo para huerta y crianza de aves, la que deberá ser cercada por cuenta del tambero-mediero, en la ubicación que le fije el patrón.

CAPÍTULO II

*Obligaciones del tambero-mediero*²

ART. 14. — El tambero-mediero deberá trabajar personalmente en el tambo.

² Será oportuno señalar aquí, las sensibles analogías que existen, de alguna manera, v. gr., entre el "tambero-mediero" y el "tallerista" a que se refiere en su disciplina la ley 12.713. Uno y otro parecen revestir, en determinados aspectos, el doble carácter de "patrón" y de "empleado". Obsérvese, en efecto, como por virtud del sistema objeto de esta nota, tiene las siguientes obligaciones el tambero-mediero:

a) Con relación al propietario, "el cuidado y la *responsabilidad* de las haciendas, campos, instalaciones y útiles de uso en el tambo" (art. 15). ¿Se puede pretender responsabilidad más amplia?

b) Con relación a los peones: 1. la asistencia médica y farmacéutica (art. 16); 2. las vacaciones anuales remuneradas (art. 27); 3. el seguro que cubre sus riesgos (art. 18); 4. a partir de la sanción del Estatuto del peón, el pago íntegro del salario (art. 34); etc.

Pero, mientras la ley 12.713 ha concretado este doble carácter (art. 4 inc. c) *in fine*), la presente ha omitido toda referencia sobre el particular, suscitando problemas que sólo pueden resolverse por la vía legislativa y no solamente por la jurisdiccional.

ART. 15. — Será a cargo del tambero-mediero el cuidado y responsabilidad de las haciendas, campos, instalaciones y útiles de uso en el tambo.

ART. 16. — La asistencia médica y farmacéutica a que se refiere el art. 18 del Estatuto del Peón estará a cargo del tambero-mediero.

ART. 17. — Será requisito indispensable para los tamberos-medieros y los peones ordeñadores proveerse de un certificado de buena salud, que deberá ser concedido gratuitamente por los médicos municipales o de policía. Este certificado deberá ser renovado cada seis meses.

ART. 18. — El seguro que cubre los riesgos a los peones será a cargo del tambero-mediero. En caso de no llenar este requisito dentro de los 15 días de entrar en vigor el presente estatuto, se hará por los patrones, pero por cuenta del tambero-mediero, pudiendo descontarse su importe de las primeras liquidaciones.

El seguro del tambero-mediero estará a cargo del propietario.

ART. 19. — Cuando se practiquen dos ordeñes diarios, deberá mediar 12 horas entre el principio de ambos.

CAPÍTULO III

Derechos del propietario

ART. 20. — El tambero-mediero estará a las órdenes directas del propietario o de la persona en quien delegue éste sus funciones, pudiendo uno u otro intervenir indistintamente.

ART. 21. — Corresponde al patrón fijar el horario de trabajo y la forma de la explotación.

ART. 22. — La leche será entregada a quien ordene el patrón, siempre que se asegure al tambero-mediero el precio mínimo fijado, oficialmente.

CAPÍTULO IV

Obligaciones del propietario

ART. 23. — Será de cuenta de los propietarios de tambo, proveer los tarros para el transporte de la leche o crema, cuando no los provean las fábricas o compradores.

ART. 24. — En el caso en que los propietarios dispongan el desnate de la leche que produzcan sus tambos, proveerán a los tamberos-medieros, de las maquinarias desnatadoras y demás implementos necesarios a este fin, siendo dicha labor por cuenta de éstos.

ART. 25. — Los trabajos de ordeño y apoyo deberán realizarse bajo tin-
glados que pongan al personal, durante el trabajo, a cubierto de la inclemencia

del tiempo. Dichas construcciones deberán ser de cualquier clase de material y se harán por cuenta exclusiva del propietario del tambo. Estas construcciones deberán hacerse, a más tardar, dentro de los tres años del presente decreto-ley.

También corresponde al patrón construir las piletas para refrescar la leche de su producción.

ART. 26. — Será obligación del propietario del tambo tener un botiquín de urgencia para el caso de necesidad del personal de tambos y peones.

CAPÍTULO V

Derechos de los peones

ART. 27. — Las vacaciones del peón estarán a cargo del tambero-mediero a quien corresponde la fijación de las fechas.³

CAPÍTULO VI

Rescisión del contrato

ART. 28. — Los contratos escritos que celebren entre sí, propietarios y tamberos-medieros serán por el término que de común acuerdo convengan y a cada uno de ellos se agregará un ejemplar del presente Estatuto firmado por las partes en papel simple, debiendo ser inscripto en un registro que estará a cargo de la Secretaría de Trabajo y Previsión.

ART. 29. — La violación por parte del propietario de las disposiciones del presente decreto-ley da derecho al tambero-mediero a rescindir el contrato.

En este caso, deberá procederse a la liquidación de la participación que al tambero-mediero corresponde y de las retribuciones del art. 11, hasta el día de la entrega del tambo.

El propietario deberá abonar, además, una indemnización equivalente al 50 % del promedio mensual de lo percibido por el tambero-mediero, en los últimos 12 meses, previa deducción de los salarios de los peones, multiplicado por cada año de servicio o fracción mayor de seis meses. Para tener derecho a esta indemnización se requiere una antigüedad mínima de un año.

Sólo se computará para la indemnización, el tiempo que transcurra a partir de la publicación del presente decreto-ley.

ART. 30. — El propietario podrá rescindir dicho contrato sin ningún derecho por parte del tambero-mediero, ni indemnización de naturaleza alguna, en los siguientes casos:

a) Daños intencionales o en los que medie culpa grave, o culpa o negligencia reiterada, en el ejercicio de sus funciones;

³ El Estatuto del peón de campo ha instituido una vacación anual remunerada de ocho (8) días (art. 22, D. 28.169/44, ley 12.921).

b) Incapacidad para desempeñar los deberes y obligaciones inherentes al trabajo;

c) Insubordinación o mala conducta reiterada.

En estos casos, las indemnizaciones que haya que pagar a los peones estarán a cargo del tambero-mediero.

ART. 31. — En caso de despido del tambero-mediero, éste entregará de inmediato al patrono, las haciendas, útiles y enseres del tambo, debiendo facilitar habitación y cocina para el sustituto si así lo solicitase.

La notificación de la rescisión podrá ser judicial o extrajudicial.

El plazo para el desalojo de las poblaciones será de 15 días, vencido cuyo término podrá solicitarse el lanzamiento, previo pago o garantía suficiente de lo que resulte de acuerdo al art. 29.

ART. 32. — En caso de que por cese del trabajo del tambo, por voluntad del propietario, hubiera que pagar indemnización a los peones, ésta estará a cargo del propietario, de acuerdo a las disposiciones legales o reglamentarias vigentes.

ART. 33. — Para rescindir el contrato, sin causa que lo justifique, el tambero-mediero, deberá dar un preaviso con una antelación mínima de un mes y asegurar la explotación por sí o por tercero, a satisfacción del propietario durante el período referido. En caso contrario deberá abonar al propietario una indemnización equivalente al beneficio que éste hubiera obtenido en ese período de tiempo.

A falta de prueba se reputará que este beneficio será igual al término medio del obtenido durante los últimos 12 meses o el total del tiempo de la explotación en común, si fuera menor de un año.

El patrón podrá eximirlo de esta obligación, haciéndose cargo de la explotación.

CAPÍTULO VII

Disposiciones generales

ART. 34. — Desde la publicación del presente decreto-ley queda sin efecto el artículo adicional del Estatuto del Peón⁴ siendo en consecuencia a cargo del tambero-mediero, el pago íntegro del salario establecido para los peones tamberos, de acuerdo a la tabla respectiva del mismo.

ART. 35. — Dentro de sus respectivas jurisdicciones son autoridades de aplicación, de las disposiciones que anteceden y tienen a su cargo la vigilancia de su cumplimiento, la Secretaría de Trabajo y Previsión y las Delegaciones Regionales que de ella dependen.

ART. 36. — Las infracciones al presente Estatuto serán penadas con multa de 20 a 500 pesos moneda nacional por persona en infracción, siendo faculta-

⁴ El mencionado artículo "adicional" del Estatuto del peón de campo, había dispuesto: "Los aumentos de salarios previstos para los peones de tambo serán a cargo de los dueños de éstos, aunque existiere convenio de aparcería o establecieren otra cosa los contratos celebrados entre dueños y medieros..." (aquí vuelve a aparecer la expresión "mediero"; en el campo argentino se dice "medianero").

tivo de la autoridad de aplicación, dejar en suspenso por la primera vez, la aplicación de la pena.

ART. 37. — Dentro de los tres meses de la fecha, la Secretaría de Trabajo y Previsión elevará a la aprobación del Poder Ejecutivo la reglamentación del presente Estatuto.

17. — CONCHABO DE BRACEROS EN TAREAS RURALES

Ley Nº 12.789 *

(Sancionada el 29 de setiembre de 1942, promulgada el 14 de octubre y publicada el 26 del mismo mes y año)

ARTÍCULO 1. — Quedan comprendidos en las disposiciones de esta ley, los obreros que abandonen temporariamente el lugar de su residencia, con motivo de la demanda de braceros para las labores agrícolas, ganadera, minera y forestal o de cualquier otra naturaleza.

Estos obreros serán contratados ¹ con intervención del Departamento del Trabajo de su domicilio o de las oficinas que hagan sus veces.

* Así como las leyes 10.505 y 12.713 sobre trabajo a domicilio procuraron en su momento contener el nefasto "sweating-system" (sistema del sudor o de "hacer sudar") en el ámbito territorial de la misma Capital Federal, el Congreso se vió precisado a dictar en 1942 esta ley para suprimir el sistema de los llamados "conchabadores" en el norte argentino; más precisamente conocido como "sistema de los *negreros*". El "conchabador" era una mera prolongación de la entidad o compañía industrial dueña de los ingenios o de los yerbatales, el cual valiéndose de una supuesta condición de "intermediario", "contratista", "representante" (o como se prefiera llamar), e invocando más que razones, la fuerza contundente, "arriaba" en trenes de carga, a los pobres indígenas que serían destinados a las tareas de la zafra u otras análogas. Es claro que los "trabajadores" tendrían su "paga" (remuneración). Pero ésta era tan menguada que, al final, todos quedaban "endeudados" con las "proveedurías" del propio empleador; es decir, del dueño de la explotación industrial. Siendo ello así, el regreso "al pago" (al hogar) resultaba muchas veces imposible...

Esta síntesis, donde se recuerdan términos y frases vertidas durante los trabajos preparatorios, explica, de alguna manera, las egregias finalidades perseguidas por este sistema legal.

¹ A título ilustrativo, ya que se trata de uno de los pocos precedentes que existen en nuestro ordenamiento jurídico, hemos creído oportuno reproducir aquí, textualmente, el "contrato-tipo" adoptado en oportunidad para los obreros de la zafra del norte argentino. Este contrato-tipo, fué celebrado en la ex Secretaría de Trabajo y Previsión el 31 de marzo de 1944 y aprobado por decreto 10.644/44, ratificado por ley 12.921. He aquí sus términos:

Entre Don representante del ingenio, formalmente autorizado a este fin (o fulano de tal, conchabador inscripto en la matrícula bajo el nº en la Delegación Regional de) y Don que en adelante se denominará el Peón, se conviene el siguiente contrato de trabajo, que entrará a regir desde el día hasta el fin de las labores para las que ha sido contratado, salvo que el mismo quede sin efecto por las causas que se especifican en su articulado.

ART. 1. — El Peón, vecino de Departamento Provincia de, se compromete a ir a trabajar en el ingenio, Provincia de en la hacienda, pelada

ART. 2. — El transporte de los obreros hasta el lugar de su destino y su regreso del mismo deberá hacerse en vehículos higiénicos. En el sitio de trabajo se les proporcionará alimentación y vivienda adecuadas, asistencia médica y especialmente farmacéutica, que preserve o cure a ellos y sus familiares, de las endemias de la región.

ART. 3. — No podrá exigirse a los obreros que pongan reemplazantes o den indemnización o compensación alguna en caso de enfermedad o imposibilidad para el trabajo. Durante el término de treinta días el obrero enfermo o imposibilitado deberá percibir la mitad de su salario, no pudiendo ser despedido por esa causa.

ART. 4. — En el contrato celebrado se hará constar, que tanto el viaje de ida como el de vuelta, será por cuenta de los patrones, exigiéndose para estos últimos, que el obrero haya trabajado un mínimo de treinta días, salvo el caso contemplado en el artículo anterior.

ART. 5. — El pago de los salarios se hará en la forma establecida en la Ley 11.278, pero previa autorización del obrero y de la autoridad de aplica-

y cargada de caña y en los cultivos subsiguientes durante todo el tiempo que durare la zafra y cultivo de cañaverales del año 1944, y en otros trabajos que el Ingenio pudiera ofrecerle en este mismo período. A tal efecto, deberá presentarse a tomar el tren u otro medio de transporte cualquiera que le conducirá al Ingenio, el día señalado para la partida, el cual será indicado oportunamente por el representante.

ART. 2. — Este traslado será efectuado en coches de segunda clase, en condiciones normales de capacidad, debiendo el Ingenio adoptar las medidas previas a tal fin. Cuando el traslado no se haga por ferrocarril, el Ingenio adoptará las medidas pertinentes para que el mismo se haga con un mínimo de comodidad y un máximo de seguridad e higiene para el bracero. El pasaje de regreso se entregará al término del período de contratación convenido.

ART. 3. — Los pasajes a que se refieren los traslados del art. 2, de ida como el de vuelta, serán por cuenta del Ingenio, pero queda bien entendido que el Peón perderá el derecho al pasaje de regreso si durante el período convenido trabajara menos de treinta días, salvo accidentes del trabajo o enfermedad inculpable o circunstancias ajenas a su voluntad o si antes de la terminación completa de los trabajos hiciera abandono de sus tareas injustificadamente, o si incurriera en las transgresiones mencionadas en el artículo siguiente.

ART. 4. — Asimismo, perderá el Peón el derecho al pasaje de regreso en caso de inconducta, inasistencia reiterada o injustificada al trabajo, injurias a sus superiores, desobediencia de instrucciones u órdenes relativas al trabajo, provocación a huelgas o desórdenes, encubrimiento de delitos o inmoralidad personal grave, especialmente ebriedad, durante la cosecha o cultivos. Estas actitudes serán denunciadas por el Ingenio a los inspectores o a los Delegados Regionales de la Secretaría de Trabajo y Previsión.

ART. 5. — Llegado que sea el Peón al Ingenio, continuará percibiendo el racionamiento gratuito hasta tanto se le proporcione trabajo, lo que deberá hacerse indefectiblemente dentro de los ocho días de su llegada, o en su defecto abonarle los salarios que determina el presente contrato.

ART. 6. — En caso de que la suspensión del trabajo llegara a afectar al diez por ciento del personal ocupado en cada lote, esta variación del contrato de trabajo será denunciada por el Ingenio, de inmediato a la autoridad pertinente, explicando las causas que la motivaron.

ART. 7. — El Ingenio proporcionará gratuitamente al Peón y a la familia a su cargo, vivienda adecuada, asistencia médica, hospitalaria y farmacéutica magistral. En la vivienda que el Ingenio debe proveer tomará las medidas necesarias para que cada familia o matrimonio tenga la mayor independencia posible.

En todo lote o fracción o en cualquier lugar donde exista una concentración de

ción, se podrá retener de sus jornales hasta un treinta por ciento, importe que deberá ser depositado, a su nombre, en el Banco de la Nación Argentina y en las localidades donde éste no tuviera agencias, por intermedio de las oficinas de Correos y Telégrafos, de su domicilio, de donde podrá retirarlo el obrero.

Los depósitos a que se refiere este artículo deberán ser efectuados dentro de los diez días de realizada la retención.

ART. 6. — Toda empresa, compañía o individuo que contrate obreros deberá dar fianza a satisfacción del Departamento del Trabajo y a su orden por la suma de diez mil pesos moneda nacional como garantía del cumplimiento del contrato celebrado.

ART. 7. — Los patrones instalarán por su cuenta en los lugares de trabajo una oficina para que los inspectores permanentes destacados por el Departamento respectivo vigilen el cumplimiento de las estipulaciones del contrato, verifiquen las liquidaciones, controlen la efectividad y condiciones del pago de los salarios.

peones, el Ingenio establecerá servicios sanitarios e higiénicos adecuados para hombres y mujeres, separadamente.

Asimismo, proporcionará al Peón, a opción de éste, alimentación adecuada mediante el pago de \$ 1.— % por persona como máximo y en sus almacenes, si los tuviera, proporcionará artículos adecuados a los precios oficiales establecidos por la autoridad competente.

ART. 8. — El Ingenio abonará al Peón \$ 3.30 % por cada tonelada de caña hachada, pelada y cargada sobre carro o zorra. Cuando se cosecha caña quemada se establecerá una rebaja convencional que podrá ser hasta de \$ 0,50 % por tonelada.

ART. 9. — El Ingenio, por una parte, y el Peón por la otra, aceptarán en todos los casos las medidas que la autoridad pertinente adoptare para verificar y controlar en el momento de la recepción de la caña, el peso de los carros o zorras.

Estas medidas, a cargo de los representantes de la autoridad de aplicación, podrán variar en razón de la modalidad, lugar y otras circunstancias de hecho.

ART. 10. — En el cultivo de cañaverales (desaporque, desyerbe, riego, etc.), la tarea que el Peón realice será retribuida en base a un salario mínimo de pesos 3,30 % por día, sea que el ajuste se haga a jornal o a destajo. En toda otra tarea que el Ingenio encomendara al Peón, ésta deberá ser retribuida, por lo menos, con un salario mínimo igual al especificado en el párrafo anterior.

ART. 11. — El Peón autoriza al Ingenio a retener el treinta por ciento de sus salarios para ser abonado en el momento de su partida. La entrega efectiva de los fondos retenidos la hará el Ingenio conjuntamente con los pasajes de regreso.

ART. 12. — El Ingenio adoptará las medidas necesarias para que, cuando los menores en edad escolar no puedan recibir la instrucción primaria en las escuelas oficiales, por cualquier causa, aquéllos reciban en los lotes o cualquier concentración de peones la enseñanza necesaria de acuerdo a su edad.

ART. 13. — El Ingenio proveerá al Peón, gratuita y diariamente de medio litro de leche fresca o condensada o en polvo, por cada hijo menor de seis años.

ART. 14. — Las divergencias que se susciten en la aplicación o interpretación de las cláusulas del presente contrato, serán resueltas por los señores Delegados Regionales del lugar del trabajo con recursos jerárquico para ante el Secretario de Trabajo y Previsión.

ART. 15. — La autoridad de aplicación a que alude el presente contrato, será la Secretaría de Trabajo y Previsión, por intermedio de sus Delegados Regionales y los funcionarios debidamente autorizados.

Hecho y firmado en dos ejemplares de un mismo tenor, uno para cada parte (el correspondiente al Ingenio o conchabador en hoja especial y el del Peón impreso en su libreta de trabajo), en Departamento Provincia de a los días del mes de de 1944.

ART. 8. — Las infracciones a las disposiciones de esta ley serán penadas con multa de \$ 50 a \$ 5.000 $\frac{m}{n}$, con destino a la educación común.

Las penas de multa no pagadas dentro de los quince días, serán substituídas por arresto a razón de un día por cada cinco pesos, no pudiendo exceder de dos años.

ART. 9. — Las multas previstas en el artículo anterior serán impuestas por las autoridades de aplicación y de su resolución podrá reclamarse dentro de los quince días de notificada, en juicio sumario, verbal y actuado ante el Juez de la respectiva jurisdicción.

ART. 10. — Todo patrón o individuo que por violencia, intimidación, dádiva o promesa realice actos que importen abonar salarios menores que los establecidos en el respectivo contrato celebrado de acuerdo a las disposiciones de la presente ley, tendrá prisión de seis meses a dos años.² Todo ello sin perjuicio de la obligación del empleador de pagar al obrero el complemento de su salario.

ART. 11. — Los que contraten con los trabajadores comprendidos en la presente ley, sin haber obtenido la licencia previa y ofrecido la fianza determinada por el artículo 6º serán pasibles de pena de multa de \$ 100 a \$ 500 moneda nacional, por cada persona e infracción.

ART. 12. — Todo empresario, intermediario o persona que contrate obreros en el extranjero,³ para realizar labores en el territorio del país, que sea de las comprendidas en esta ley, deberá fijar su domicilio en el mismo y cumplir con las disposiciones anteriormente mencionadas.

Serán nulos los contratos efectuados en el extranjero, para ser ejecutados en la República, cuando contengan cláusulas contrarias a las prescripciones de esta ley.

ART. 13. — Serán igualmente nulos los contratos o cláusulas que modifiquen o alteren las disposiciones de la presente ley.

² También la ley 12.713, sobre trabajo en el domicilio, ha instituído penas corporales (privativas de la libertad). Se explica que sean éstos los regímenes más enérgicos, por las modalidades laborales que han debido disciplinar (ver arts. 35 y 36 de la ley 12.713 y su nota).

³ Los llamados "conchabadores" o "negreros" (v. nota *), incursionaban también en las vecindades fronterizas. Esta cláusula tiende pues a evitar que cualquier "contrato" celebrado en el extranjero, pudiera tener eficacia en el nuestro en violación de la ley argentina, sancionando su nulidad.

PARTE VII

REGULACIONES COLECTIVAS



1. — *Asociaciones profesionales de trabajadores (decreto-ley 23.852/45).*
2. — *Asociaciones profesionales de empleadores (ley 14.295).*
3. — *Convenciones colectivas de trabajo (ley 14.250).*

1. — ASOCIACIONES PROFESIONALES DE TRABAJADORES

Decreto N° 23.852/45 *

(Ratificado por ley 12.921)

I. — Del derecho de libre asociación

ARTÍCULO 1. — La asociación profesional podrá constituirse libremente y sin necesidad de autorización previa, siempre que su objeto no sea contrario a la moral, las leyes y las instituciones fundamentales de la Nación.

ART. 2. — A los fines del presente decreto-ley se considera sindicato o asociación profesional la que, formada por trabajadores manuales o intelectuales,

* La fundamentación del decreto-ley cuyo texto se publica, dice así:

"Visto el proyecto elevado por la Secretaría de Trabajo y Previsión, relativo al régimen legal de las asociaciones profesionales de trabajadores, y

CONSIDERANDO:

"Que en el actual período de evolución y desarrollo de las relaciones entre empleadores y trabajadores, es innegable la importancia que reviste la colaboración del Estado y de las asociaciones profesionales en todo lo concerniente a la fijación de las condiciones de trabajo y a la necesaria adaptación de las normas básicas de la legislación obrera a las distintas clases de actividades;

"Que la organización profesional, protegida y robustecida mediante la existencia de disposiciones legales adecuadas, facilitará la defensa de los derechos y la obtención de aspiraciones de la clase trabajadora estableciendo un equilibrio de fuerzas que no podrá mantener el trabajador aislado;

"Que si bien los derechos de peticionar a las autoridades y de asociarse con fines útiles garantizados por la Constitución Nacional, pueden ser libremente ejercidos con la sola limitación impuesta por el orden público y el debido respecto a sus instituciones fundamentales, se hace necesario, en mérito a las circunstancias enunciadas, dotar a las asociaciones profesionales de facultades específicas;

"Que ante la importancia que reviste la representación y defensa de los intereses profesionales, el otorgamiento de la personalidad legal, así como el goce de las facultades derivadas de la misma, debe condicionarse a la observancia de esenciales requisitos por parte de las asociaciones, en cuanto a su carácter representativo y debida satisfacción de las obligaciones impuestas;

"Que, asimismo, es necesario proteger, mediante normas legales adecuadas, los derechos de los trabajadores a organizarse y a formar parte de una asociación creada en mira a la defensa de los intereses profesionales, evitando y reprimiendo todo acto de los empleadores tendientes a impedir o dificultar el libre ejercicio de esos derechos;

"Que tanto las asociaciones de empleadores como las de trabajadores ofrecen características singulares, lo que promueve la conveniencia de instituir separadamente sus respectivos regímenes reglamentarios;

"Que el proyecto elevado por la Secretaría de Trabajo y Previsión adopta ese criterio y con respecto a las asociaciones obreras, contempla los distintos aspectos de los problemas enunciados precedentemente, arbitrando procedimientos y soluciones que armonizan con el actual grado de evolución de los principios que gobiernan la materia;

"Que para el estudio y redacción del proyecto propuesto han sido analizadas las distintas iniciativas parlamentarias, los regímenes existentes en el extranjero y oídas las más caracterizadas asociaciones profesionales."

tuales, que desempeñen su actividad en una misma profesión, industria, oficio u otros similares o conexos, se constituya para la defensa de sus intereses profesionales.

ART. 3. — Las asociaciones profesionales de trabajadores, previo los requisitos de inscripción a que se refiere el artículo 43, podrán actuar libremente y ejercer, para el cumplimiento de sus fines, todos aquellos actos que no estuviesen expresamente reservados a los sindicatos con personalidad gremial.

ART. 4. — Las asociaciones que no gozaran de personalidad gremial y no se inscribieran de conformidad a lo dispuesto en el artículo 43, no podrán actuar como asociaciones profesionales de trabajadores.

ART. 5. — Los menores adultos podrán formar parte de una asociación profesional sin que para ello requieran autorización de quien los represente legalmente.

ART. 6. — Los sindicatos no podrán recibir subsidios de organismos políticos nacionales o de organizaciones extranjeras o internacionales, ni ayuda económica de empleadores, ni admitir directa o indirectamente su intervención en el gobierno de la entidad.

ART. 7. — Todo miembro que dejare de pertenecer a un sindicato perderá las cotizaciones pagadas, así como los derechos emergentes de su calidad de asociado. En caso de jubilación, accidente, enfermedad, invalidez, desocupación o servicio militar, los afiliados no perderán por esas circunstancias el derecho de pertenecer a la asociación respectiva, pero estarán sujetos a los derechos, obligaciones y reglamentaciones que el estatuto de cada sindicato establezca para los mismos.

II. — *De las asociaciones con personalidad gremial*

ART. 8. — Son condiciones esenciales para el reconocimiento gremial de las asociaciones profesionales de trabajadores:

1º Que su objeto sea el determinado en los artículos 1 y 2;

2º Que sus estatutos se ajusten a las disposiciones contenidas en el presente decreto;

3º Que por el número de afiliados cotizantes, en relación al de las personas que ejerzan la actividad de que se trate, se la considere suficientemente representativa en la zona en que se circunscribe su actuación;

4º Que al tiempo de solicitar el reconocimiento, la asociación tuviese una antigüedad en el ejercicio de su actuación gremial, mayor de seis meses.

ART. 9. — En el caso de existir sindicato con personalidad gremial, sólo podrá concederse esa personalidad a otro sindicato de la misma actividad, cuando el número de afiliados cotizantes de este último, durante un período mínimo y continuado de seis meses, inmediatamente anteriores a la solicitud, fuera superior al de los pertenecientes a la asociación que goce de personalidad gremial.

ART. 10. — Cuando en el caso del artículo anterior se otorgare a un sindicato personalidad gremial, el sindicato que con anterioridad la había ad-

quirido, perderá esa personalidad si dejara de revestir el carácter de suficientemente representativo.

Será tenida en cuenta para resolver sobre la retención de la personalidad gremial del sindicato superado en el número de afiliados su actuación sindical, así como su contribución en la defensa y protección de los intereses profesionales.

ART. 11. — Existiendo federación con personalidad gremial, sólo podrá concederse el reconocimiento gremial de un sindicato no adherido, cuando el número de afiliados cotizantes sea superior al total de los que constituyen esa federación.

ART. 12. — También podrá otorgarse personalidad gremial a otro sindicato de la misma actividad, aunque el número de afiliados sea menor, siempre que medie y subsista la conformidad expresa de la asociación profesional que ya goza de la personalidad gremial.

ART. 13. — Los sindicatos adheridos o que se adhieran a una federación que goce de personalidad gremial, tendrán derecho a su reconocimiento, siempre que ajustaren su organización a las prescripciones del presente decreto, cualquiera sea su antigüedad y número de afiliados, y siempre que el reconocimiento legal lo solicite la federación.

ART. 14. — Para adquirir personalidad gremial, las asociaciones profesionales deberán presentar ante la Secretaría de Trabajo y Previsión en la Capital Federal o ante las delegaciones o autoridades que hagan sus veces en las provincias o territorios nacionales, una solicitud que expresará: el número de afiliados cotizantes, el valor de su patrimonio y servicios sociales instituido, acompañándola con la copia autenticada de los reglamentos o estatutos de la asociación, así como la nómina de miembros que integran la comisión directiva, con indicación de su nacionalidad, profesión u oficio. Tratándose de asociaciones constituidas con posterioridad a la fecha del presente decreto, será condición esencial acompañar la copia autenticada del acta de constitución.

ART. 15. — Cumplidos los requisitos establecidos en el artículo anterior y demás exigencias del presente decreto, el secretario de Trabajo y Previsión, dentro de un plazo de sesenta días, dictará resolución acordando o negando el reconocimiento gremial. De esta resolución podrá apelarse ante el Poder Ejecutivo.

ART. 16. — Acordado el reconocimiento gremial de la asociación profesional, se procederá a su inscripción en el registro que se creará al efecto, previa publicación, sin cargo, de los estatutos, en el Boletín Oficial en la Capital Federal y territorios nacionales o análogos en las provincias.

ART. 17. — Ordenada la publicación, se extenderá a favor de la asociación profesional reconocida, un certificado suscrito por el secretario de Trabajo y Previsión, que acreditará el reconocimiento gremial y la inscripción en el registro respectivo.

ART. 18. — La asociación profesional que obtuviere la personalidad gremial, a partir de la fecha en que ésta le fuera otorgada, adquiere el carácter de persona jurídica y podrá ejercer los derechos y contraer las obligaciones que autoriza el Código Civil, las demás leyes y el presente decreto.

ART. 19. — A partir de la vigencia del presente decreto, la funciones ejercidas por las autoridades con respecto a la personería jurídica, tratándose de asociaciones profesionales que hubieren obtenido la personalidad gremial, estarán a cargo de la Secretaría de Trabajo y Previsión, con prescindencia de todo otro organismo.

ART. 20. — Lo dispuesto en el artículo anterior con respecto a las asociaciones profesionales que gozaren de personalidad gremial, no privará a las asociaciones que hubieren obtenido esa personalidad o les hubiere sido retirada, del derecho de solicitar y obtener de los gobiernos nacionales o provinciales, en su calidad de simples asociaciones, la personería jurídica, ajustando su funcionamiento a las disposiciones legales y reglamentarias vigentes.

La asociación con personalidad gremial a la que se le hubiese suspendido o dejado sin efecto esa personalidad podrá continuar funcionando como simple asociación regida por el derecho común.

ART. 21. — Las asociaciones con personería gremial tendrán derecho a realizar sus reuniones y asambleas en local cerrado sin recabar permiso previo.

Las autorizaciones para actos públicos serán tramitados ante la Secretaría de Trabajo y Previsión o la autoridad que haga sus veces.

ART. 22. — No podrán obtener personería gremial ni ser inscritas las asociaciones profesionales que se constituyan, diferencien o denominen en base a religiones, credos, nacionalidades, razas o sexos.

ART. 23. — Los nombres adoptados por asociaciones con reconocimiento gremial, así como aquellos que por su semejanza pudieran inducir en error o confusión, no podrán ser utilizados por otras personas, asociaciones o entidades.

La denominación de sindicato queda reservada exclusivamente a las asociaciones de trabajadores reconocidas o inscritas.

III. — *Estatutos*

ART. 24. — Los estatutos de toda asociación con personalidad gremial deberán contener:

- a) La denominación, el domicilio y su objeto;
- b) Las obligaciones y derechos de sus miembros y las condiciones de su admisión y retiro;
- c) Determinación y denominación de las autoridades directivas con especificación de sus funciones, derechos y obligaciones; duración y forma de revocación de su mandato y procedimiento de designación y reemplazo de los miembros directores;
- d) Modo de constitución y administración del patrimonio social, su destino en caso de disolución y régimen de las cotizaciones;
- e) Forma de convocación y celebración de las asambleas ordinarias y extraordinarias o congresos, así como la emisión y recepción del voto de los asociados y forma en que serán presididas;
- f) Epoca y forma de presentación, aprobación y publicación de las memorias y balances, y procedimiento establecido para la revisión y fiscalización;

g) Sanciones para el caso de violación de los estatutos y de las decisiones sindicales;

h) Procedimiento a seguir para la modificación de los estatutos, así como para la disolución voluntaria de la asociación;

i) Autoridades y procedimiento para determinar la suspensión y reanudación del trabajo.

IV. — *Dirección y administración de las asociaciones*

ART. 25. — La dirección y administración de las asociaciones profesionales será ejercida por una comisión directiva constituida por un número mínimo de cinco miembros, elegidos en forma que asegure la voluntad de la mayoría de los afiliados.

ART. 26. — La representación legal del sindicato será ejercida por el presidente o por el secretario general, de acuerdo con lo que determinen los estatutos.

ART. 27. — El mandato de los miembros que ocupen cargos directivos no podrá exceder de cuatro años, pudiendo ser reelectos.

Será ejercido por personas mayores de edad que pertenezcan a la profesión de que se trata y la hayan desempeñado por un término no menor de dos años.

La mitad de los cargos directivos y representativos de toda asociación profesional serán desempeñados por argentinos.

Los extranjeros no naturalizados requerirán para desempeñar los expresados cargos una residencia en el país no menor de diez años.

ART. 28. — Los empleadores deberán reservar el empleo y reincorporar oportunamente en las mismas condiciones a los empleados y obreros que por razón de ocupar cargos directivos y representativos en asociaciones legalmente reconocidas o en organismos estatales que requieran representación gremial dejaren de prestar servicios en sus tareas habituales, no pudiendo despedirlos a su reincorporación, por el término de un año, salvo justa causa legalmente reconocida.

El período de tiempo durante el cual los empleados y obreros hubieren desempeñado las funciones precedentemente aludidas, será considerado período de trabajo, a los efectos del cómputo de su antigüedad frente a los beneficios que por leyes, decretos, convenciones colectivas o acuerdos les hubieren correspondido en el caso de haber prestado servicio.

ART. 29. — Las asambleas ordinarias se realizarán dentro de los períodos que determine el estatuto, no pudiendo éstos establecer en ningún caso plazos mayores de dos años. Las extraordinarias se realizarán cuando las convoque la comisión directiva o lo solicite el número mínimo de miembros que fijen los estatutos.

Las asambleas serán presididas por el presidente, el secretario general o por el miembro que la asamblea designe.

ART. 30. — En las elecciones de miembros de la comisión directiva el voto será secreto.

ART. 31. — Corresponde exclusivamente a las asambleas:

- a) Aprobar y modificar los estatutos;
- b) Aprobar la memoria y balance;
- c) Decidir la unión o fusión con otros sindicatos;
- d) Fijar el monto de las cotizaciones ordinarias o extraordinarias;
- e) Ejercer todas las otras funciones que le confiere el estatuto.

V. — *Derechos y obligaciones de las asociaciones*

ART. 32. — Las asociaciones profesionales tendrán derecho a:

- 1º Peticionar en defensa de los intereses profesionales;
- 2º Fundar instituciones de previsión y asistencia social;
- 3º Establecer colonias de vacaciones, comedores, sanatorios, hospitales y todo servicio social que tienda a elevar la cultura, preservar la salud y mejorar el nivel moral y material del gremio;
- 4º Organizar y promover la formación de cooperativas de producción, de consumo, de crédito y de vivienda, de acuerdo a la legislación vigente;
- 5º Promover la instrucción general y profesional de sus asociados mediante obras apropiadas, tales como bibliotecas, conferencias, publicaciones, escuelas técnicas, talleres y exposiciones;
- 6º Constituir y participar en federaciones;
- 7º Imponer cotizaciones o cuotas a sus afiliados;
- 8º Ejercer, en el cumplimiento de sus fines, todos los demás actos que no les sean prohibidos.

ART. 33. — Serán derechos exclusivos de las asociaciones profesionales que gozan de reconocimiento profesional:

- 1º Defender y representar ante el Estado y los empleadores los intereses profesionales;
- 2º Defender y representar los intereses individuales de cada uno de sus asociados, ante los institutos de previsión, la justicia y toda otra repartición del Estado;
- 3º Participar en los organismos estatales de ordenación del trabajo;
- 4º Intervenir en las negociaciones colectivas, celebrar y modificar pactos o convenios colectivos, contribuir a la vigilancia en el cumplimiento de la legislación del trabajo y promover su ampliación y perfeccionamiento;
- 5º Colaborar con el Estado, como órganos técnicos y consultivos, en el estudio y solución de los problemas concernientes a su profesión;
- 6º Participar circunstancialmente en actividades políticas, siempre que así lo resuelva una asamblea general o congreso. Sólo en el caso de que la asociación profesional decidiera una participación permanente y continuada en la actividad política, deberá ajustarse, además, a las leyes, decretos y reglamentaciones que rijan los partidos políticos.

ART. 34. — Las asociaciones profesionales inscritas de acuerdo con lo prescrito en el artículo 43, sin perjuicio de los derechos de carácter general

establecidos en el artículo 32, podrán ejercer las facultades a que se refiere el inciso 1 del artículo anterior en el caso de no existir en la misma actividad sindicato o federación con personalidad gremial.

ART. 35. — Las asociaciones profesionales deberán:

1º Proporcionar las informaciones que soliciten las autoridades del trabajo;

2º Comunicar a la Secretaría de Trabajo y Previsión o a la autoridad que haga sus veces toda modificación que se produzca en la integración de la comisión directiva;

3º Enviar la memoria de las actividades de la asociación;

4º Llevar su contabilidad en forma que permita controlar el movimiento económico de la asociación, el libro de actas, un registro de afiliados y archivo de correspondencia. Los libros pertenecientes a asociaciones legalmente reconocidas deberán ser rubricados por la Secretaría de Trabajo y Previsión.

ART. 36. — Toda actuación administrativa o judicial de las asociaciones reconocidas estará exenta de sellado. Su constitución, registro, reconocimiento y disolución se hará sin cargo fiscal alguno. Los bienes de las asociaciones con personalidad gremial estarán exentos de todo gravamen fiscal.

ART. 37. — El Estado nacional o provincial, las municipalidades o demás instituciones oficiales, así como las empresas concesionarias de servicios públicos o contratistas de obras públicas, en la contratación de su personal, en igualdad de condiciones, dará preferencia a los obreros afiliados a las asociaciones reconocidas gremialmente.

VI. — *Patrimonio*

ART. 38. — El patrimonio de las asociaciones profesionales estará constituido:

- a) Por las cotizaciones;
- b) Por los bienes adquiridos y sus frutos;
- c) Por las contribuciones, donaciones o legados;
- d) Por las multas y otros recursos ocasionales.

ART. 39. — Serán inembargables los muebles destinados al funcionamiento de la asociación.

ART. 40. — A la solicitud de una asociación con personalidad gremial y previa resolución de la Secretaría de Trabajo y Previsión, los empleadores deberán retener de las remuneraciones de su personal afiliado el importe de las cotizaciones y contribuciones al sindicato y entregarlas al mismo.

ART. 41. — Recibida la comunicación por el empleador y entregadas a éste por el sindicato las planillas de retención correspondientes, el empleador será personalmente responsable del importe de las retenciones que no hubieren sido efectuadas.

VIII. — *Suspensión y retiro del reconocimiento gremial*

ART. 42. — El secretario de Trabajo y Previsión podrá suspender o dejar sin efecto el reconocimiento gremial de una asociación por:

- a) Violación de las disposiciones legales, estatutarias o de un contrato colectivo de trabajo;
- b) No dar cumplimiento a disposiciones dictadas por autoridad competente en ejercicio de facultades legales;
- c) Por disminución del número de sus afiliados en forma tal que deje de revestir el carácter de suficientemente representativa a que alude el artículo 8, inciso 3.

De la medida por la que se suspende o deja sin efecto el reconocimiento gremial podrá apelarse ante el Poder Ejecutivo.

En ningún caso el Estado podrá intervenir en la dirección o administración de una asociación profesional, tenga ésta o no personalidad gremial.

VIII. — *De las asociaciones que no gozan de reconocimiento gremial*

ART. 43. — Las asociaciones profesionales a que alude el artículo 3, deberán solicitar su inscripción en un registro especial que estará a cargo de la Secretaría de Trabajo y Previsión.

Con la solicitud de inscripción, deberán acompañarse en doble ejemplar los siguientes recaudos:

1º Copia autenticada del acta de constitución y de los estatutos y reglamentos de la asociación;

2º Nómina de los miembros que integran la comisión directiva, con la indicación de su nacionalidad, profesión u oficio. La solicitud deberá ser firmada por el número mínimo de treinta asociados.

IX. — *Federaciones y confederaciones*

ART. 44. — Las asociaciones con personalidad gremial podrán organizarse en uniones y federaciones, siempre que pertenezcan a actividades idénticas, similares o conexas, con el objeto de coordinar y llevar a cabo el cumplimiento de sus fines y la defensa de sus intereses.

ART. 45. — Las federaciones, para gozar de los beneficios que establece el presente decreto a favor de los sindicatos reconocidos, deberán obtener el reconocimiento gremial con arreglo a las disposiciones del mismo.

ART. 46. — Las federaciones, en los casos del artículo 13, podrán solicitar en nombre del sindicato interesado, el reconocimiento gremial del mismo.

ART. 47. — Las federaciones podrán organizarse en centrales o confederaciones de distintos gremios, con el objeto de coordinar y llevar a cabo el cumplimiento de sus fines y la defensa de sus intereses.

ART. 48. — Será condición esencial para el reconocimiento de una confederación que la misma, por el número y representación de los sindicatos y federaciones que la constituyan, se considere manifiestamente representativa en el orden nacional.

X. — *Derechos sindicales*

ART. 49. — A los efectos de la defensa individual o colectiva de sus intereses profesionales, son derechos esenciales de los trabajadores, de acuerdo a las leyes que reglamentan su ejercicio:

- a) Peticionar a las autoridades o a sus empleadores por sí o por intermedio de sus representantes;
- b) Elegir libremente sus representantes;
- c) Tomar parte en actividades concertadas a los fines de negociaciones colectivas u otras de ayuda mutua o protección;
- d) Negociar colectivamente por intermedio de las asociaciones profesionales con personalidad gremial;
- e) Reunirse, organizarse y formar parte de una asociación profesional;
- f) El personal de las cajas de previsión, asistencia y otros organismos similares, privados o públicos, podrá asociarse al sindicato del gremio que comprenda la respectiva caja u organismo.

ART. 50. — Serán consideradas prácticas desleales y contrarias a la ética de las relaciones profesionales del trabajo, por parte de los empleadores:

- a) Subvencionar en forma directa o indirecta a una asociación profesional de trabajadores;
- b) Obstruir o dificultar la afiliación de su personal a una asociación profesional mediante dádivas o promesas o condicionar a esa circunstancia la obtención o conservación del empleo o el reconocimiento de mejoras o beneficios;
- c) Promover o auspiciar por esos mismos medios la afiliación de su personal a determinada asociación en detrimento de una asociación que gozare del reconocimiento gremial o estuviere simplemente inscrita;
- d) Adoptar represalias contra los trabajadores en razón de sus actividades sindicales o de haber acusado, testimoniado o intervenido en los procedimientos vinculados al juzgamiento de las prácticas desleales;
- e) Rehusarse a negociar colectivamente con los trabajadores de acuerdo a los procedimientos legales;
- f) Despedir, suspender o modificar las condiciones de trabajo de su personal con el objeto de impedir o dificultar el ejercicio por parte de los trabajadores de los derechos a que se refiere el artículo anterior, de conformidad a las leyes que reglamentan su ejercicio.

ART. 51. — Todo empleador que incurriera en prácticas desleales contrarias a la ética de las relaciones del trabajo, será pasible de una multa de trescientos pesos moneda nacional (\$ 300 ₧.), que podrá elevarse hasta el importe equivalente a quince días de los sueldos y salarios que abone el inculpado al personal del establecimiento en que se hubiere incurrido en prácticas desleales.

En caso de reincidencia y según la gravedad de la infracción cometida, podrá ordenarse la clausura del establecimiento durante uno a quince días, debiendo durante ese tiempo abonarse los salarios habituales del personal que con motivo de la medida impuesta se viere privado del desempeño de sus tareas.

XI.—*Consejo Nacional de Relaciones Profesionales*

ART. 52.— Los hechos o actos denunciados como prácticas desleales y contrarias a la ética de las relaciones profesionales del trabajo, serán apreciados por un Consejo Nacional de Relaciones Profesionales que tendrá su sede en la Capital Federal.

ART. 53.— El Consejo Nacional de Relaciones Profesionales estará integrado por siete miembros, de los cuales dos serán representantes de los empleadores, dos de los trabajadores y tres del Estado.

ART. 54.— Los representantes patronales y obreros del Consejo Nacional de Relaciones Profesionales serán nombrados por el Poder Ejecutivo a propuesta de las respectivas centrales más representativas, debiendo recaer el nombramiento en personas de sólida moral, prestigio y ética profesional. En caso de no elevarse las propuestas, el Poder Ejecutivo procederá al nombramiento de oficio de los respectivos representantes. Durarán en sus funciones cuatro años, pudiendo ser reelegidos.

ART. 55.— Las denuncias respecto de prácticas desleales, podrán ser formuladas por cualquier interesado ante la Secretaría de Trabajo y Previsión o ante las asociaciones profesionales reconocidas. Si los expresados organismos las estimaren revestida de seriedad, las someterán a consideración del Consejo Nacional de Relaciones Profesionales.

ART. 56.— El consejo oír a las partes interesadas y procederá sin sujeción a formas legales, disponiendo de oficio las medidas de prueba que considere necesarias para la comprobación de los hechos.

ART. 57.— Producida la prueba, el consejo dictará resolución fundada, a simple mayoría de votos, la que se limitará a desechar la denuncia o a expresar si el inculpado ha incurrido en prácticas desleales contrarias a la ética de las relaciones profesionales del trabajo.

ART. 58.— El pronunciamiento del consejo hará cosa juzgada. La imposición de las penalidades a que se refieren los artículos 51 y 52 estará a cargo de la autoridad de aplicación de las leyes reglamentarias del trabajo. Las multas deberán ser satisfechas dentro de las cuarenta y ocho horas de su aplicación y en caso de no hacerse efectivas, se ordenará la clausura del establecimiento, hasta se deposite el importe correspondiente.

ART. 59.— Las multas inferiores a mil pesos moneda nacional (\$ 1.000 $\frac{m}{n}$.) serán inapelables. La clausura y las multas superiores a la suma expresada, serán apelables solamente en cuanto a su extensión y monto, ante las autoridades judiciales competentes para entender contra las resoluciones por infracciones a las leyes de trabajo.

ART. 60. — El Consejo Nacional de Relaciones Profesionales podrá trasladarse y constituirse en cualquier lugar de la República cuando lo considere necesario. Asimismo podrá nombrar representantes en las distintas localidades a los efectos de recabar informaciones y elementos de prueba que se consideren convenientes para el cumplimiento de su cometido.

En el ejercicio de sus funciones, el consejo podrá recabar la cooperación de las autoridades nacionales, provinciales o municipales.

ART. 61. — El Consejo y sus representantes, en cumplimiento de sus funciones, podrá solicitar informaciones y testimonios, ordenar peritajes y todas las medidas de prueba que consideren necesarias para la comprobación de los hechos.

Toda persona que rehuse suministrar informaciones o testimonios o que debidamente citada no compareciere sin causa justificada, incurrirá en una multa de cien a ciento cincuenta pesos moneda nacional, por primera vez, y de quinientos a mil pesos moneda nacional en caso de reincidencia, la que será impuesta por la autoridad de aplicación de acuerdo a la legislación vigente, sin perjuicio de la facultad del Consejo de ordenar su comparecencia por medio de la fuerza pública.

ART. 62. — Las disposiciones del presente decreto-ley se aplicarán en todo el territorio de la Nación, quedando derogadas a partir de la fecha cuantas se le opongan, ya sean nacionales o provinciales.

2. — ASOCIACIONES PROFESIONALES DE EMPLEADORES *

Ley Nº 14.295 **

(Sancionada el 17 de diciembre de 1953 y publicada el 14 de enero de 1954)

I

Del derecho de Asociación

ARTÍCULO 1. — Las asociaciones constituídas por empleadores o por asociaciones profesionales de empleadores que tengan por fin la defensa de sus intereses profesionales, se regirán por las disposiciones de la presente ley.

* Las asociaciones profesionales de *trabajadores* tuvieron disciplina legal hace ocho años, por virtud del decreto 23.852/45 ratificado por ley 12.921, cuyo texto se reproduce "supra" en esta misma parte. Ya en aquella oportunidad se había anunciado, que las asociaciones de *empleadores* serían objeto de un sistema especial, en mérito a que ambas clases de asociaciones "ofrecen características singulares" (ver Considerando quinto del decreto 23.852, reproducido en nota).

Resulta en efecto que, mientras una asociación obrera tiene por misión preponderante (por no decir exclusiva) la defensa de los intereses profesionales frente a los empleadores (en el fondo, defensa del *salario*), las asociaciones profesionales de empleadores aparte la defensa de los intereses de sus componentes con relación a la categoría contrapuesta (de trabajadores), en la actual organización capitalista de occidente se deben enfrentar con el problema de la "competencia" en el orden interno de los países y

ART. 2. — Las asociaciones previstas en esta ley son las siguientes ¹:

- a) Asociaciones de primer grado o cámaras;
- b) Asociaciones de segundo grado o federaciones;
- c) Asociaciones de tercer grado o confederaciones.

Considérase cámara de actividad específica la formada por empleadores que desarrollan una misma actividad o actividades similares o conexas y que tenga por objeto la defensa de los intereses profesionales en una zona determinada.

Considérase cámara de actividades varias la formada por empleadores que desarrollan distintas actividades y que tenga por objeto principal la defensa de sus intereses profesionales en el orden social y económico.

Considérase federación de actividad específica, la formada por dos o más cámaras de la misma actividad, con la finalidad precedentemente enunciada para las cámaras específicas.

Considérase federación de actividades varias la formada por cámaras de distintas actividades cuando tenga por fin la defensa de los intereses profesionales, con el alcance enunciado para las cámaras de actividades varias, limitando su actuación a una zona territorial determinada.

Considérase confederación la formada por dos o más federaciones que tengan por fin la defensa de los intereses profesionales de los empleadores en cuestiones relacionadas con materias económicas y sociales, cuya esfera de actuación se extiende a todo el territorio de la República.

Las confederaciones podrán agruparse en confederaciones generales.

también con mucha frecuencia, en el orden internacional. Además, la empresa se encuentra cada vez más precisada de contraponer sus intereses a los del Fisco. Ello explica, sin duda, esa distinción que la ley nueva formula entre personalidad "gremial" y personalidad "económica" —como distinta a la clásica personalidad "jurídica"—, distinción que no aparece en la ley sobre asociaciones obreras. Es claro que, una vez omitido el criterio de *reunir* en un sistema *único* las diversas posiciones de la empresa capitalista, el legislador se ha visto precisado a ocuparse igualmente de una serie de cuestiones *extrañas* a nuestra materia. Del punto de vista sistemático de esta disciplina, habría sido preferible, no obstante, reunir en un sistema *único* las asociaciones profesionales de trabajadores y empleadores en cuanto ellas tienen de específico, esto es, la defensa de los respectivos intereses en el orden de las *relaciones laborales*, para concretar así, una verdadera y *típica* ley del trabajo, dejando para otros sistemas todos aquellos tópicos que pueden tener más adecuado encaje jurídico en el Derecho mercantil, financiero, fiscal, internacional, etc.

** Esta ley tuvo su origen en el proyecto del Poder Ejecutivo enviado al Congreso en las sesiones extraordinarias del mes de diciembre de 1953. Se dice en el breve mensaje que "el Poder Ejecutivo concreta con el presente proyecto, las justas aspiraciones de las fuerzas económicas del país, de contar con el instrumento legal que asegure su organización, en orden a las actividades que desarrollan o a intereses que les son comunes, en asociaciones auténticamente representativas que podrán actuar en un plano de paralelismo con los organismos obreros en la solución armónica de sus problemas, todo lo cual habrá de contribuir de manera preponderante a la concreción de los objetivos constitucionales relacionados con la función social del capital y la actividad económica..." (D. S. C. de Diputados, 3 dic. 1953, p. 2412). La Cámara de Diputados trató el proyecto en sesión del 10 de diciembre y el H. Senado el 17 del mismo mes, quedando convertido en ley en esta última fecha. El texto del Congreso no difiere del proyecto originario del P. Ejecutivo, ni del despacho de la mayoría de la Comisión de Legislación General de la Cámara de Diputados (ver D. de S. de la C. Diputados, 1953, pág. 2497), salvo las modificaciones de redacción propuestas (después de la sanción en general) y de las enmiendas a los arts. 7 y 26 y el agregado del art. 32 (op. cit., p. 2531), las cuales son objeto de anotación en el respectivo articulado.

¹ Si bien se enuncian en esta parte asociaciones hasta de "tercer grado", el mismo artículo prevé también las de "cuarto" grado, debido a que las confederaciones podrán agruparse en confederaciones *generales* (ver último párrafo).

ART. 3. — Toda persona física o jurídica tiene el derecho de ser admitida en la cámara correspondiente a su actividad.

Las cámaras tendrán derecho a afiliarse a las federaciones de la actividad correspondiente.

Las federaciones tendrán derecho a formar parte de las asociaciones de grado superior.

Igual derecho tendrán los empleadores o asociaciones de empleadores respecto de las cámaras o federaciones de actividades varias.

Cuando en una zona determinada existiera una cámara de actividad específica afiliada a la federación respectiva, otra cámara de la misma actividad y de la misma zona sólo tendrá derecho a afiliarse a la federación en el caso de revestir carácter de más representativa. En el supuesto contrario su afiliación quedará librada a la previa aceptación de la federación.

Las cámaras de actividades varias tendrán derecho a afiliarse a la federación de actividad específica en los casos en que en la zona de su actuación no existiera cámara de la actividad respectiva afiliada a la federación.

La cámara de actividad específica podrá afiliarse a la federación de actividades varias de la zona donde actúe.

En todos los casos la afiliación deberá condicionarse al cumplimiento de los requisitos legales y estatutarios.

ART. 4. — Toda persona física o jurídica, cámara o federación que dejare de pertenecer por cualquier causa, a la asociación profesional que pertenezca, perderá las cuotas o contribuciones pagadas y todos los derechos derivados de su calidad de asociado.

ART. 5. — Las asociaciones profesionales de empleadores no podrán recibir subsidios de organizaciones políticas nacionales, extranjeras o internacionales².

II

De la actuación³ de las asociaciones profesionales

ART. 6. — Las asociaciones profesionales para poder actuar y ejercer los derechos que les reconoce la presente ley aun cuando gocen de personalidad

² Prohibición análoga contiene también el decreto 23.852/45, ley 12.921, sobre asociaciones obreras (art. 6º). En cambio, nada dice este nuevo sistema respecto de la posibilidad de actuar en política, posibilidad prevista, en cambio, en el referido decreto-ley (art. 33, inc. 6º).

³ Mientras el apartado III, se refiere a los derechos y obligaciones "comunes" a las "distintas" asociaciones de empleadores, este apartado II resulta para los fines del presente libro, de la mayor importancia, puesto que se determinan aquí, las facultades exclusivas de cada una de las especies y subespecies que aparecen disciplinados en este sistema. Por razones de claridad didáctica, acompañamos el siguiente cuadro comprensivo de tan variado linaje de materias:

<i>Asociaciones</i>	<i>Actividades</i>	<i>Facultades específicas</i>
De 1er grado: Cámaras (locales o de zonas) INSCRIPTAS	Específica	Celebrar <i>convenios colectivos</i> únicamente cuando no pueda constituirse <i>federación</i> de actividad <i>específica</i> (art. 9º).
	Varias	La ley no señala ninguna facultad especial (sobre las <i>comunes</i> a toda asociación, ver art. 13).

jurídica, deberán inscribirse en un registro especial que estará a cargo de la autoridad de aplicación.

Las federaciones y confederaciones para ejercer los derechos que especialmente se les atribuye deberán gozar de personalidad gremial o personalidad económica, según los casos.

La personalidad gremial⁴ se atribuirá a las federaciones de actividad específica y la personalidad económica a las confederaciones y federaciones de actividades varias cuando reúnan los requisitos establecidos en la presente ley.

ART. 7. — Serán derechos inherentes a la personalidad gremial:

- a) Representar los intereses de la actividad;
- b) Participar en las negociaciones colectivas, celebrar y modificar convenciones colectivas;
- c) Colaborar con el Estado como organismos técnicos y consultivos en el estudio y solución de los problemas concernientes a la actividad que representan;
- d) Extender a los empleadores no afiliados, cuyos intereses profesionales corresponda representar a la asociación en virtud de la personalidad gremial, la obligatoriedad del pago de las cotizaciones y contribuciones que deban abonar los afiliados.⁵ Estas cotizaciones y contribuciones deberán revestir

De 2do. grado: Federaciones (locales o de zona) CON PERSONALIDAD GREMIAL	Específica	<i>Representar</i> los intereses de la actividad. <i>Celebrar convenios colectivos</i> y participar en sus tratativas y modificaciones (art. 7º). <i>Establecer</i> contribuciones aun a los no afiliados (art. 7º). <i>Colaborar</i> con el Estado como organismos técnicos y consultivos (artículo 7º).
De 3er grado: Confederación (todo el país) CON PERSONALIDAD ECONOMICA De 4to. grado: Confederación General (varias actividades y todo el país)	Varias	<i>Representar</i> los intereses económicos en el ámbito territorial de su respectiva actuación (art. 10). <i>Integrar</i> organismos consultivos o asesores del Estado, en sus respectivas zonas, sobre problemas sociales y económicos comunes a las categorías representadas (art. 11).

⁴ Según resulta de esta norma, en su relación con la siguiente, la más importante de las funciones generalmente reconocida a las asociaciones de empleadores —desde el punto de vista laboral, naturalmente— esto es, la facultad de poder celebrar convenciones colectivas de trabajo con asociaciones de trabajadores, ha sido confiado a las “federaciones de actividad específica”, pues son éstas las únicas que pueden gozar de “personalidad gremial”, y ésta deviene indispensable para contratar colectivamente (art. 7º, inc. b). Una asociación profesional de primer grado o “cámara”, sólo puede obtener la personalidad gremial (y por ende participar en la contratación colectiva), cuando dadas las características de una actividad, no pueda constituir una federación (art. 9º).

⁵ La redacción de este inciso, fué propuesta por los diputados de la mesa directiva del bloque peronista después de aprobado el proyecto en general (D. de S. C. Diputados, cit., p. 2531). Tanto el proyecto del Poder Ejecutivo, como el de la Comisión de Legisla-

los caracteres a que se refiere el inciso c) del artículo 13 e imputarse a los fines indicados en ese artículo. Las mismas serán obligatorias una vez homologadas por la autoridad de aplicación.

ART. 8. — Las federaciones con personalidad gremial tendrán derecho a proponer delegados, en representación de la actividad ante los organismos nacionales o internacionales donde se consideren cuestiones que interesen a esa actividad. Las confederaciones con personalidad económica tendrán igual derecho cuando las cuestiones que consideren esos organismos se refieran al trabajo, a la previsión social o a la economía, en el orden general.

ART. 9. — En el caso de que dadas las características especiales de una actividad no pueda constituirse una federación, podrá atribuirse personalidad gremial a la cámara representativa de la actividad.⁶

La cámara que en virtud de lo dispuesto en el presente artículo se le atribuya personalidad gremial podrá afiliarse a una asociación de grado superior.

ART. 10. — Serán derechos inherentes a la personalidad económica:

a) Representar los intereses económicos relativos a la zona de su actuación;

b) Integrar los organismos de carácter consultivo o asesor creados por el Estado en la zona de su actuación relativos al estudio de solución de los problemas de carácter social y económico comunes a las diferentes actividades.

ART. 11. — Las confederaciones con personalidad económica, tendrán los mismos derechos enunciados en el artículo anterior, los que se ejercerán en el orden nacional.

ART. 12. — Los nombres adoptados por las asociaciones profesionales de empleadores con personalidad gremial o económica, no podrán ser utilizados por otras personas, asociaciones o entidades. Tampoco podrán utilizar éstas, otros nombres que por su semejanza pudieran inducir a error o confusión.

III

De los derechos y obligaciones comunes a las distintas asociaciones profesionales de empleadores

ART. 13. — Las asociaciones profesionales de empleadores, tendrán derecho a:⁷

a) Peticionar en defensa de los intereses profesionales;

ción General establecían las contribuciones a cargo también de los empleadores *no afiliados* y “a favor de las asociaciones, por el hecho y en ocasión de celebrar *convenciones colectivas* de trabajo”, tal como lo había previsto la ley 14.250 con respecto a las asociaciones de trabajadores (art. 8º).

⁶ Como se ha explicado “supra” (ver nota 4), este es el único caso en que una “cámara” puede obtener personalidad “gremial” y por ende, celebrar convenciones colectivas con asociaciones obreras que también gocen de la misma.

⁷ En sus aspectos generales, esta cláusula no hace sino reproducir principios de orden constitucional o legal preestablecidos en el ordenamiento jurídico del país.

b) Promover el desarrollo de la técnica profesional mediante bibliotecas, conferencias, publicaciones, laboratorios, talleres de experimentación, exposiciones y otras actividades tendientes al mismo fin;

c) Imponer cuotas a sus afiliados y contribuciones de carácter extraordinario para atender los servicios administrativos y técnicos de la misma y siempre que sean equitativas y razonables;

d) Ejercer en el cumplimiento de sus fines, todos los demás actos que no les hayan sido expresamente prohibidos.

ART. 14. — Las asociaciones profesionales de empleadores, deberán:

a) Proporcionar los informes que soliciten las autoridades públicas;

b) Comunicar a la autoridad de aplicación toda modificación que se produzca en la integración de la comisión directiva y en los estatutos y reglamentos de la entidad;

c) Enviar a la autoridad de aplicación la memoria anual de sus actividades;

d) Llevar su contabilidad en forma que permita fiscalizar el movimiento económico de la asociación, el libro de actas y registro de afiliados. Los libros pertenecientes a asociaciones que gocen de personalidad económica deberán ser rubricados por la autoridad de aplicación.

IV

De la organización

ART. 15. — Los estatutos de toda asociación profesional de empleadores deberán contener:

a) La denominación, domicilio y objeto;

b) Las obligaciones y derechos de sus miembros y las condiciones de su admisión y retiro;

c) Determinación y denominación de las autoridades directivas con especificación de sus funciones y atribuciones e indicación de las que ejerzan la representación social; duración y forma de revocación de su mandato y procedimiento de designación y reemplazo;

d) Modo de constitución y administración del patrimonio social, su destino en caso de disolución y régimen de las cotizaciones y contribuciones;

e) Forma de convocación y celebración de las asambleas ordinarias y extraordinarias o congresos; así como la emisión y recepción del voto de los asociados y forma en que serán presididos;

f) Epoca y forma de presentación, aprobación y publicación de las memorias y balances, procedimientos establecidos para la revisión y fiscalización;

g) Régimen electoral;

h) Sanciones para el caso de violación de los estatutos y de las decisiones de los cuerpos directivos, las que no podrán exceder de los límites fijados por la reglamentación;

i) Procedimiento a seguir para la modificación de los estatutos así como para la disolución voluntaria de la asociación.

ART. 16. — Los estatutos sociales de las cámaras, federaciones y confederaciones deberán determinar las reglas según las cuales los empleadores, cámaras y federaciones, serán representados en los organismos ejecutivos y deliberativos de la entidad, formas y condiciones de su intervención y demás derechos frente a éstos.

ART. 17. — La dirección y administración de las asociaciones profesionales de empleadores será ejercida por un organismo directivo constituido por un número mínimo de tres personas físicas, elegidas por votación secreta de los afiliados.

ART. 18. — El mandato de los miembros que ocupen cargos directivos no podrá exceder de cuatro años, pudiendo ser reelectos. Tales cargos serán ejercidos por personas mayores de edad que pertenezcan a la actividad de que se trate.

La mayoría de los cargos directivos y representativos de toda asociación profesional de empleadores será desempeñada por argentinos.

ART. 19. — Las asambleas ordinarias deberán realizarse dentro de los período que determinen los respectivos estatutos, los que en ningún caso podrán fijar plazos mayores de dos años. Las extraordinarias tendrán lugar cuando las convoque la comisión directiva por propia decisión, o a solicitud del número mínimo de asociados que establezcan los estatutos.

Las asambleas serán presididas por el presidente de la asociación o por el miembro que la asamblea designe.

ART. 20. — Será privativo de las asambleas:

- a) Sancionar y modificar los estatutos;
- b) Aprobar la memoria y balance;
- c) Decidir la unión o fusión con otras asociaciones;
- d) Fijar el monto de las cuotas sociales y contribuciones extraordinarias;
- e) Ejercer todas las funciones que le confiere el estatuto.

ART. 21. — El patrimonio de las asociaciones profesionales de empleados se integrará:

- a) Por el importe de las cuotas sociales;
- b) Por los bienes adquiridos y sus frutos;
- c) Por los demás recursos que obtengan mediante el ejercicio regular de su capacidad jurídica.

V

Autoridad de aplicación y del otorgamiento de la personería

ART. 22. — El Ministerio de Trabajo y Previsión será la autoridad de aplicación de la presente ley. Para el otorgamiento o retiro de la personería gremial o económica recabará previamente informe al Ministerio de Asuntos Económicos.

ART. 23. — Son condiciones para el otorgamiento de la personalidad gremial a una federación de actividad:

- a) Que su objeto encuadre en lo prescrito en el artículo 2º;

b) Que se haya organizado teniendo en cuenta lo establecido en el apartado IV;

c) Que revista el carácter de suficientemente representativa;

d) Que acredite una existencia mayor de seis meses.

Para el otorgamiento de la personalidad económica a las federaciones de actividades varias y a las confederaciones se exigirán los mismos requisitos.

ART. 24. — A los efectos de determinar el carácter representativo a que alude el inciso c) del artículo anterior, deberá tenerse en cuenta:

a) El número de empleadores asociados a las cámaras que forman la federación;

b) El número de trabajadores ocupados por esos empleadores;

c) La importancia económica de las empresas representadas.

Para la determinación del carácter representativo de las federaciones de actividad que agrupan cámaras que representan empresas que desarrollan más de una actividad, deberá tenerse en consideración el número de trabajadores y la importancia económica de la empresa, exclusivamente relacionados a la actividad de que se trata.

ART. 25. — Para la obtención de la personalidad gremial o económica, las asociaciones profesionales deberán solicitarla ante la autoridad de aplicación cumpliendo los requisitos que determine la reglamentación.

ART. 26. — En el caso de existir una federación o confederación con personalidad gremial o económica, sólo podrá concederse esa personalidad a otra asociación cuando el carácter representativo de esta última, apreciado de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 24 durante un período mínimo y continuado de seis meses, inmediatamente anteriores a la solicitud, superara al perteneciente a la asociación que goza de personalidad económica.

Acordada la personalidad gremial o económica a la nueva asociación, simultáneamente se retirará la personalidad correspondiente a la asociación anterior.⁸

⁸ Este último párrafo fué propuesto por los diputados de la mesa directiva del bloque peronista, después de la sanción en general del proyecto de la Comisión (ver D. de S. C. de Diputados, op. cit., p. 2531). Con este agregado, se viene a destacar —aunque no era indispensable— el sistema de asociación (o sindicato) *único*, adoptado por esta ley; sistema que resulta no solamente de su economía, sino de las explicaciones dadas en el Congreso, por el miembro informante de la mayoría de la Comisión de Legislación General al debatirse el proyecto. En efecto: el diputado González, después de señalar que el sistema de asociaciones *obreras*, admitía aunque de manera hipotética la “posibilidad de la pluralidad de sindicatos” (lo denominó “sistema ecléctico”, ver op. cit., p. 2505, manifestó lo siguiente: “Es importante señalar la diferencia que existe entre el proyecto que estamos considerando y el sistema establecido por el decreto 23.852 de 1945. Es lógico que así sea —agregó el orador—, porque *no es posible* que tratándose de una confederación, por ejemplo, *exista más de una asociación de ese tipo* con personalidad gremial. De admitirse esa posibilidad, en vez de ser un factor de armonía, de conciliación y de paz social, sería un factor de discordia, de caos, en perjuicio no solamente de los trabajadores y de los empleadores, sino también de la comunidad en general” (op. cit., p. 2505).

El legislador argentino ha abandonado, pues, el criterio de admitir la posible coexistencia de asociaciones profesionales múltiples, como lo había hecho en 1945 el decreto-ley 23.852, ley 12.921; y continuando con una tendencia ya manifestada en la ley 14.250 sobre convenciones colectivas, disciplinó a fines de 1953 la *unidad sindical patronal*, al menos en cuanto a nuestra materia se refiere, esto es, a las posibilidades de contratar *colectivamente* que es lo más importante de todo.

Criterio sensiblemente análogo, fué también adoptado en Italia en 1926, mediante la llamada ley Rocco, base del sistema corporativo en su más relevante aspecto jurídico.

ART. 27. — Cumplidos los requisitos legales la autoridad de aplicación dentro de un plazo de sesenta días, dictará resolución acordando o negando la personalidad gremial o económica ⁹.

ART. 28. — Acordada la personalidad gremial o económica de una asociación profesional de empleadores, se procederá a su inscripción en el registro que se creará al efecto, previa publicación de los estatutos, en el Boletín Oficial.

ART. 29. — La asociación profesional que obtuviere personalidad gremial o económica adquiere el carácter de persona jurídica y podrá ejercer los derechos y contraer las obligaciones que a tales entidades autoriza el Código Civil ¹⁰.

ART. 30. — Lo dispuesto en el artículo anterior con respecto a las asociaciones profesionales que gozaren de personalidad gremial o económica, no privará a las asociaciones que hubieren obtenido esa personalidad o le hubiere sido retirada, del derecho de solicitar y obtener de los gobiernos nacionales o provinciales, en su calidad de simples asociaciones, la personería jurídica, ajustando su funcionamiento a las disposiciones legales y reglamentarias vigentes.

La asociación con personalidad gremial o económica que hubiere perdido esa personalidad podrá continuar funcionando como simple asociación, regida por el derecho común.

ART. 31. — La autoridad de aplicación podrá dejar sin efecto la personalidad gremial o económica de una asociación cuando hayan variado los presupuestos a que se refiere el artículo 24 en forma tal que deje de revestir el carácter de suficientemente representativa a que alude el inciso c) del artículo 23.

Igualmente podrá suspender a la asociación en el ejercicio de las citadas personalidades o dejarlas sin efecto en el supuesto de que sus autoridades incurran en violación a las disposiciones estatutarias o no den cumplimiento a las resoluciones dictadas por autoridad competente en ejercicio de facultades legales.

En ningún caso el Estado podrá intervenir en la dirección o administración de una asociación profesional, tenga ésta o no personalidad gremial o económica ¹¹.

⁹ Ver el art. 32 y su nota.

¹⁰ En sentido análogo, el decreto 23.852/45, ley 12.921, ha dispuesto que la personalidad *gremial* importa adquirir "a partir de la fecha en que ésta le fuera otorgada..., el carácter de persona jurídica" (art. 18). En este sistema, también tiene sus mismos efectos "automáticos", la llamada personalidad "económica".

¹¹ Con esta cláusula se ha procurado, sin duda, atenuar la severa disciplina a que se encuentran sometidas por esta ley, las asociaciones patronales. La mera lectura del sistema permite advertir que, en su conjunto, han preocupado más las *obligaciones* que los *derechos* de las asociaciones de empleadores. Además, aparte todos los *requisitos* "legales" que deberán cumplimentar estas entidades (es decir todos los determinados por el texto de la ley) debe pensarse en todos aquellos otros que, por virtud de la misma, se han derivado a la *reglamentación* de la "autoridad de aplicación".

Es claro que el Estado no puede *intervenir* en la "dirección o administración" de las asociaciones profesionales, que se suponen hipotéticamente en el libre juego de las relaciones *privadas* dentro de la organización capitalista del mundo occidental. Si lo hiciera, estos entes pasarían a ser organismos regulados por el Derecho Administrativo (aunque fueren *autárquicos* y *descentralizados*, con respecto a la Administración pública).

ART. 32.¹² — La resolución denegatoria que se dicte en virtud de lo dispuesto por el artículo 27 y la que se adopte de conformidad con lo estatuido por el artículo 31, será recurrible por ante el Poder Ejecutivo.

ART. 33. — A partir de la vigencia de la presente ley, todo lo relativo a la personería jurídica de las asociaciones profesionales de empleadores que hubieren obtenido personalidad gremial o económica, estará a cargo del Ministerio de Trabajo y Previsión.

3. — CONVENCIONES COLECTIVAS DE TRABAJO

Ley N° 14.250 *

(Sancionada el 29 de setiembre de 1953 y publicada el 20 de octubre de 1953)

I

Convenciones colectivas

ARTÍCULO 1. — Las convenciones colectivas de trabajo que se celebren entre una asociación profesional de empleadores, un empleador o un grupo de empleadores, y una asociación profesional de trabajadores con personalidad gremial, estarán regidas por las disposiciones de la presente ley.

ART. 2. — Las convenciones colectivas deberán celebrarse por escrito y consignarán:

¹² Las disposiciones de este artículo no figuraban en el proyecto del P. Ejecutivo ni en el despacho de la mayoría de la Comisión de Legislación General de la Cámara de Diputados, debatido y aprobado en general por dicho cuerpo. Las propuso (durante el breve cuarto intermedio que medió hasta la consideración en particular), la mesa directiva del bloque de diputados peronistas (ver D. de S. C. de Diputados, op. cit., p. 2531).

Durante el debate *en general* del proyecto se hizo notar que, contra la *denegatoria* de la "autoridad de aplicación" (es decir del Ministerio de Trabajo y Previsión) no se autorizaba *recurso* alguno; objeción que se habría tratado superar mediante este artículo intercalado en el texto original, y que es sensiblemente análogo al del ya citado decreto-ley 23.852/45, ley 12.921 (art. 15).

En sus aspectos generales, no parece que se hubiere mejorado el despacho de la Comisión. Habría sido en cambio más oportuno, instituir concretamente un verdadero *recurso* ante algún órgano jurisdiccional especializado, como v. gr., la Cámara Nacional de Apelación del Trabajo.

* Con esta ley (una de las últimas sancionadas por el Congreso en los últimos meses de 1953, en materia laboral), se cumple una finalidad largamente reclamada, como lo es la de adoptar alguna disciplina orgánica para las llamadas convenciones (convenios, contratos o como se prefiera) colectivas de trabajo. Con anterioridad, la doctrina y la jurisprudencia del país se valían casi exclusivamente de material extranjero, pues la legislación nacional se refería a ellas de manera harto precaria (véase, p. ej., art. 33 decreto-ley 23.825/45; art. 4° decreto-ley 21.877/44; resolución ministerial del 6 de marzo 1944; art. 59, ley 12.908; art. 29, decreto-ley 28.169/44; art. 22, ley 14.954; art. 1° decreto-ley 3122/46; art. 1° decreto-ley 33.339/45; art. 1° decreto-ley 18.659/45).

- a) Lugar y fecha de su celebración;
- b) El nombre de los intervinientes y acreditación de su personería;
- c) Las actividades y las categorías de trabajadores a que se refieren;
- d) La zona de aplicación;
- e) El período de vigencia.

ART. 3. — Las convenciones colectivas deberán ser homologadas¹ por el Ministerio de Trabajo y Previsión. Cumplido ese requisito, no sólo serán obligatorias para quienes las suscribieren, sino también para todos los trabajadores y empleadores de la actividad, en las condiciones a que se refieren los artículos 8 y 9.

Las convenciones que se celebren ante el Ministerio de Trabajo y Previsión se considerarán, por ese solo hecho, homologadas².

ART. 4. — Las convenciones colectivas homologadas, regirán a partir del día siguiente al de su publicación³.

El texto de las convenciones colectivas será publicado por el Ministerio de Trabajo y Previsión dentro de los diez días de suscritas u homologadas, según los casos. Vencido este término, la publicación efectuada por cualquiera de las partes en la forma que fije la reglamentación, surtirá los mismos efectos legales que la publicación oficial.

El Ministerio de Trabajo y Previsión llevará un registro de las convenciones colectivas, a cuyo efecto el instrumento de las mismas quedará depositado en el mencionado departamento de Estado.

ART. 5. — Vencido el término de una convención colectiva, se mantendrán subsistentes las condiciones de trabajo establecidas en virtud de ella, hasta tanto entre en vigencia una nueva convención⁴.

ART. 6. — Las disposiciones de las convenciones colectivas deberán ajustarse a las normas legales que rigen las instituciones del derecho del trabajo,⁵ a menos que las cláusulas de la convención relacionadas con cada una de esas instituciones resultaran más favorables a los trabajadores y siempre que no afectaran disposiciones dictadas en protección del interés general.

También serán válidas las cláusulas de la convención colectiva destinadas a favorecer la acción de las asociaciones de trabajadores en la defensa de los intereses profesionales que modifiquen disposiciones del derecho del trabajo, siempre que no afectaren normas dictadas en protección del interés general.

ART. 7. — Las normas de las convenciones colectivas homologadas serán

¹ A pesar del término empleado: "deberán", no se explica suficientemente si la autoridad Ministerial tiene la *obligación* de homologar una convención en todos los casos que aparezcan reunidas las condiciones *extrínsecas* exigidas por la ley; o en caso contrario, si los intervinientes tienen el derecho de reclamar contra una denegatoria, puesto que no se ha previsto recurso alguno.

² Es claro que, en vista de las circunstancias referidas en la nota anterior, las partes interesadas preferirán celebrar las convenciones "ante" la autoridad ministerial.

³ Este requisito ha sido contemplado en todos los sistemas análogos, y es conforme, también, con las disposiciones generales del C. Civil (art. 2º), ya que las convenciones colectivas poseen caracteres *normativos* propios de las leyes.

⁴ Véase lo dispuesto en el art. 12 de este mismo sistema. Razones de técnica legislativa aconsejarían reunir ambos preceptos.

⁵ Siempre se ha reconocido que las convenciones colectivas no pueden derogar las condiciones más favorables instituidas por las leyes a favor de los trabajadores.

de cumplimiento obligatorio y no podrán ser modificadas por los contratos individuales de trabajo, en perjuicio de los trabajadores.⁶

La aplicación de las convenciones colectivas no podrá afectar las condiciones más favorables a los trabajadores, estipuladas en sus contratos individuales de trabajo.

ART. 8. — La convención colectiva homologada será obligatoria para todos los trabajadores, afiliados o no⁷, que se desempeñen en las actividades comprendidas en la misma, dentro de la zona de aplicación.

La convención colectiva podrá contener cláusulas que acuerden beneficios especiales en función de la afiliación a la asociación profesional de trabajadores que la suscribió.⁸

Las cláusulas de la convención por las que se establezcan contribuciones a favor de la asociación de trabajadores participantes, serán válidas no sólo para

⁶ El principio general de que los convenios, contratos o convenciones colectivas no pueden "ser modificados por los contratos individuales de trabajo, en perjuicio de los trabajadores" ha sido admitido por toda la doctrina. En cuanto a que devienen de "cumplimiento obligatorio" una vez homologadas, se repite aquí lo ya normado en el art. 3º ins insistiéndose en lo mismo, en los arts. 8º y 9º.

⁷ El aspecto normado en esta parte (como así también en el art. 9º), es del mayor interés, puesto que se refiere a la obligatoriedad de las convenciones colectivas, también con respecto a los *terceros* que no han participado ni podido participar en las tratativas. La ley anotada obliga igualmente a los *no afiliados*, sea a una organización profesional de trabajadores o de empleadores. Refiere *Unsain* en su obra ya clásica para los estudiosos de este país ("Legislación del trabajo", Buenos Aires 1927, t. II, págs. 99 y sigts.) que, el examen comparado de los sistemas extranjeros de hace unos 30 ó 40 años ofrecía las siguientes características fundamentales:

a) Sistema de la ley francesa de 1919: la convención era válida únicamente para sus signatarios y "los que les han dado mandato" y los "miembros de un grupo en el momento de la firma salvo la facultad que les es concedida para retirarse de la convención dentro de un plazo de ocho días (ya por entonces, se empleaba el término "convención").

b) Sistema de la ley italiana de 1926: "los contratos colectivos de trabajo establecidos por asociaciones legalmente reconocidas son válidos respecto de todos los patrones y trabajadores de la categoría a la cual el contrato se refiere y a los que esas asociaciones representan" (p. 107).

c) Sistema de la legislación alemana (1918-1920): Las obligaciones de los contratos colectivos "no pueden aplicarse sino a los individuos que en el contrato son parte; pero el Ministerio de Trabajo puede declarar que el contrato colectivo es obligatorio para toda una profesión". Y agregaba *Unsain*: "Vemos, pues, que este mecanismo de la ley permite convertir un contrato nada menos que en un reglamento profesional... pero esta transformación en la ley alemana no se opera sino bajo ciertas condiciones. Es preciso formular un pedido y pueden hacerlo las partes firmantes del contrato y las organizaciones a cuyos afiliados interesa el contrato. Este pedido o demanda se publica a fin de que se formulen las objeciones que se crea conveniente hacer. Se abre así, pues, el pedido, a juicio contradictorio y finalmente, con entera libertad, y sin otra obligación que la de consultar las repercusiones económicas que la medida pueda acarrear, se dicta resolución administrativa que causa instancia. Por contrario imperio, la autoridad que la adopta puede modificarla o anularla. La decisión del ministro tiene, sin duda, todo el aspecto de un acto legislativo y el valor de una ley" (p. 114).

Sobre este esquema del clásico tratado de *Unsain*, pueden advertirse las analogías de nuestra ley con los sistemas europeos del pretérito y por ende, sus lineamientos básicos. En efecto: en cuanto la convención colectiva obliga también a los *terceros*, recuerda el modelo italiano de 1926 (derogado en 1944) y en cuanto a la posible *extensión* de sus cláusulas por vía ministerial (art. 10), se asemeja al sistema germano de 1919 (superado en Alemania Occidental por ley del 9 ab. 1949) aunque con la diferencia de que nuestra ley autoriza la extensión a *zonas* distintas.

⁸ En esta parte, la ley se aparta sensiblemente del principio general adoptado por la misma, en cuanto las convenciones obligan por igual a los trabajadores afiliados y a los no afiliados. Según esta cláusula, los afiliados pueden gozar de "beneficios especiales" previstos en las mismas convenciones colectivas.

los afiliados, sino también para los no afiliados comprendidos en el ámbito de la convención.⁹

ART. 9. — La convención colectiva celebrada por una asociación profesional de empleadores representativa de la actividad, será obligatoria para todos los empleadores de la misma comprendidos en la zona a que se refiere la convención, revistan o no el carácter de afiliados.¹⁰

En caso de no existir asociación profesional de empleadores, en la actividad objeto de una convención, el Ministerio de Trabajo y Previsión podrá integrar la representación patronal con empleadores de la rama respectiva, o bien considerar suficientemente representativo al grupo de empleadores que intervenga en la negociación.

Hasta tanto se sancione¹¹ el régimen legal de asociaciones de empleadores se seguirá igual procedimiento cuando, existiendo asociación, ésta no revistiere, a juicio de ese ministerio, el carácter de suficientemente representativa. En estos casos la convención que se celebre tendrá iguales efectos que los previstos en el primer apartado del presente artículo.

ART. 10. — El Ministerio de Trabajo y Previsión a pedido de cualquiera de las partes podrá extender la obligatoriedad de una convención colectiva a zonas no comprendidas en el ámbito de la misma en la forma y condiciones que establezca la reglamentación.¹²

ART. 11. — Las convenciones colectivas celebradas con alcance nacional o las resoluciones del Ministerio de Trabajo y Previsión por las que extiendan convenciones a otras zonas, deberán incluir normas que determinen la situación de vigencia de las cláusulas de las convenciones locales preexistentes.

ART. 12. — Vencido el término de una convención o dentro de los sesenta días anteriores a su vencimiento, el Ministerio de Trabajo y Previsión deberá, a solicitud de cualquiera de las partes interesadas, disponer la iniciación de las negociaciones tendientes a la concertación de una nueva convención.¹³

ART. 13. — El Ministerio de Trabajo y Previsión será la autoridad de aplicación de la presente ley y vigilará el cumplimiento de las convenciones colectivas.

La violación de las cláusulas de las convenciones colectivas que reglen intereses, que sean objeto de protección por parte de las leyes reglamentarias del trabajo y cuya violación se considere en estas leyes infracción pu-

⁹ Estas contribuciones, guardan alguna semejanza con el llamado "impuesto sindical" que adoptara la ley corporativa italiana (también conocida como ley Rocco) de 1926, en virtud del sistema de *sindicato único* instituido por la misma (ya derogada) y que sólo parece subsistir actualmente en Brasil. Pero, mientras en aquellos países la ley fijó directamente dicho impuesto (una jornada de trabajo) la nuestra se reduce a reconocer la validez de las cláusulas que establezcan dicha contribución a favor de la organización obrera interviniente, obligando también a los trabajadores no afiliados, tal como las otras cláusulas donde se determinan las condiciones de trabajo.

¹⁰ Ver nota 7.

¹¹ El Congreso sancionó el 17 de diciembre de 1953 la ley sobre asociaciones profesionales de empleadores (véase ley 14.295, cuyo texto se reproduce *supra*).

¹² En estas hipótesis, ya no se estará ante una *convención colectiva*, sino frente a una *resolución ministerial* dictada por *delegación* legislativa. Véase además lo expuesto en nota 7.

¹³ Ver nota 4.

nible, traerá aparejadas las sanciones a que se refiere el decreto 21.877/44 (ley 12.921).¹⁴ Ello no implica enervar el derecho de ejercer las acciones pertinentes por parte de los interesados, para obtener su cumplimiento.

II

Comisiones paritarias

ART. 14. — Cualquiera de las partes de una convención colectiva podrá solicitar al Ministerio de Trabajo y Previsión la creación de una comisión paritaria, en cuyo caso será obligatoria su constitución, en la forma y con la competencia que resulta de las disposiciones contenidas en el presente título.¹⁵

ART. 15. — Estas comisiones se constituirán con un número igual de representantes de empleadores y de trabajadores, serán presididas por un funcionario designado por el Ministerio de Trabajo y Previsión y tendrán las siguientes atribuciones:

a) Interpretar con alcance general la convención colectiva, a pedido de cualquiera de las partes de la convención o de la autoridad de aplicación;

b) Proceder, cuando fuere necesario, a la calificación del personal y a determinar la categoría del establecimiento de acuerdo a lo dispuesto por la convención colectiva.

ART. 16. — Las comisiones paritarias podrán intervenir en las controversias individuales originadas por la aplicación de una convención, en cuyo caso, esa intervención tendrá carácter conciliatorio y se realizará exclusivamente a pedido de cualquiera de las partes de la convención.

Esta intervención no excluye ni suspende el derecho de los interesados a iniciar directamente la acción judicial correspondiente.¹⁶

Los acuerdos conciliatorios celebrados por los interesados ante la comisión paritaria, tendrán autoridad de cosa juzgada.

ART. 17. — Las decisiones de la comisión paritaria pronunciadas de acuerdo al inciso a) del artículo 15, que no hubieren sido adoptadas por una-

¹⁴ El decreto 21.877/44 (ley 12.921) había dispuesto que "la falta de cumplimiento a los convenios aludidos en el punto 6º de la resolución de la Secretaría de Trabajo y Previsión del 6 de marzo de 1944, traerá aparejado para los patrones la aplicación de las sanciones contenidas en los arts. 1º y 2º de este decreto y, para la organización obrera u obreros en desacato, además, la sanción de la ilegalidad de la actitud asumida".

¹⁵ Las comisiones paritarias se instituían generalmente en los mismos convenios colectivos y esta posibilidad —normal en ellos— es reconocida, así sea de una manera implícita, en todos los sistemas análogos. Nuestra ley se aparta, pues, tanto de la práctica nacional como de la legislación extranjera al disponer que las comisiones paritarias podrán ser constituidas con la intervención del Ministerio de Trabajo y Previsión (bajo la presidencia de un funcionario de éste, v. art. 15) y *después* de celebrado el convenio, según se infiere de esta norma. Parece pues, que no tendrían eficacia alguna las comisiones instituidas por vía convencional.

¹⁶ Queda pues invariable —como es lógico— la competencia de los jueces y tribunales del trabajo, cuya misión específica consiste precisamente en resolver las controversias *individuales* del trabajo de naturaleza *jurídica*; naturaleza esta última que no varía por el hecho de estar en juego de actuación la cláusula de una convención colectiva.

nimidad, podrán ser apeladas por las personas o asociaciones que tuvieren interés en la decisión, ante el Ministerio de Trabajo y Previsión, dentro del plazo que fije la reglamentación. En el caso de haber sido adoptadas por unanimidad, solamente se admitirá el recurso, fundado en incompetencia o exceso de poder.

Cuando, por su naturaleza, las decisiones de la comisión estuvieren destinadas a producir los efectos de las convenciones colectivas, estarán sujetas a las mismas normas y requisitos de validez que se requieren respecto de estas últimas.¹⁷ En los otros casos, las resoluciones de las comisiones paritarias surtirán efecto a partir de la notificación.

III

ART. 18.—Las convenciones colectivas vigentes al momento de sancionarse la presente ley, registradas en el Ministerio de Trabajo y Previsión, producirán hasta su vencimiento los mismos efectos que esta ley atribuye a las convenciones colectivas que prevé.

ART. 19.—La reglamentación determinará en qué medida la presente ley se aplicará a actividades que, dadas sus características particulares, tengan en vigencia ordenamientos legales o reglamentarios vinculados con la misma materia.¹⁸

ART. 20.—La presente ley regirá en todo el territorio de la Nación y será incorporada en su oportunidad al Código de Derecho Social.¹⁹

¹⁷ Debe considerarse especialmente —en cuanto se trata de interpretaciones generales (art. 15, inc. a)— previsto en el art. 4º. En cambio, cuando la comisión resuelve controversias individuales (art. 16) o procede a “calificar” al personal o a determinar la “categoría del establecimiento” (art. 15, inc. b), será suficiente la “notificación” como lo dispone la última parte de este mismo artículo.

¹⁸ Véase sobre el punto, lo dispuesto por la ley 12.713, sobre trabajo a domicilio (arts. 20 a 27); por la ley 13.020 sobre Comisión Nacional de Trabajo Rural (arts. 2º, 3º y 7º), con la advertencia de que el Instituto Nacional de las Remuneraciones a que se refiere el art. 7º de esta ley, y previsto en el decreto 33.302/45 no funciona; etc.

¹⁹ La expresión “Código de Derecho Social”, figura en el art. 68, inc. 11 de la Constitución Nacional según la reforma de 1948, perteneciendo al Congreso la facultad de dictarlo.

4. — SABOTAJE Y HUELGA

Decreto N° 536/45 *

(Dictado el 15 de enero de 1945 y publicado el 29 de enero del mismo año)

CAPÍTULO V

Delitos contra la ejecución del trabajo industrial (sabotaje y huelga)

ART. 32. — Será reprimido con prisión de 2 meses a 3 años el que realizare cualquier acto no previsto especialmente en el Código Penal, con el propósito de impedir o disminuir el rendimiento de la producción industrial, o a desaprovechar o destruir la energía, las materias primas o las maquinarias.

Si los actos se cumplieran en establecimientos o depósitos afectados a la defensa nacional, la pena será de uno a cinco años de prisión o reclusión.

Si el perjuicio en la producción, la materias primas, la energía o las maquinarias, se realizase por imprudencia, negligencia, impericia en el arte o profesión o inobservancia de los reglamentos y deberes de su cargo, la pena será de quinientos a cinco mil pesos de multa e inhabilitación especial por cinco años.

ART. 33. — Se impondrá prisión de dos meses a tres años al que hiciese cesar o suspender el trabajo, por motivos extraños al mismo, o provocare tendenciosamente cuestiones económicas, sociales o políticas para entorpecerlo.

ART. 34. — Será reprimido con prisión de seis meses a tres años el que, en cualquier forma, promoviere la declaración de huelga de empleados u obreros que presten servicios en reparticiones nacionales, provinciales o municipales, o en empresas semioficiales o particulares que tengan a su cargo servicios públicos.

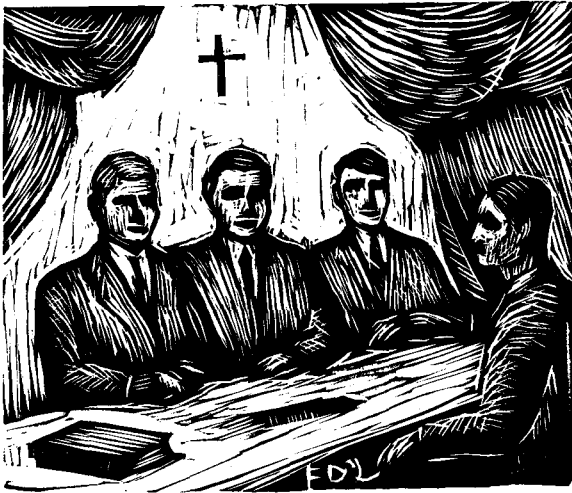
ART. 35. — Será reprimido con prisión de un mes a dos años el que por cualquier medio estimulare el mantenimiento de una huelga en establecimiento particular que haya sido declarada ilegal por la autoridad competente.

ART. 36. — Si los delitos previstos en este Capítulo se cometieren en tiempo de guerra o en el período de un peligro inminente, la pena será elevada al doble de la señalada en cada caso.

* Este decreto no fué ratificado por el Congreso, pues el P. Ejecutivo retiró el mensaje respectivo para ajustarse a la doctrina de la Corte Suprema, a cuyo tenor, los decretos-leyes dictados por los gobiernos "de facto" prosiguen en vigencia, salvo una sanción contraria.

PARTE VIII

CONTROVERSIAS DEL TRABAJO



1. — *Justicia del Trabajo de la Capital Federal (ley 12.948).*
2. — *Justicia del Trabajo de la Provincia de Buenos Aires (ley 5.178).*

1. — JUSTICIA DEL TRABAJO DE LA CAPITAL FEDERAL

Ley N° 12.948 ¹

(Sancionada el 5 de febrero de 1947, promulgada el 20 de febrero y publicada el 6 de marzo de 1947)

ARTÍCULO 1. — *Continuará en vigor con fuerza de ley, a partir de la fecha de su publicación, el Decreto-ley 32.347/44, que se transcribe a continuación, dictado el 30 de noviembre de 1944, relativo a la creación de los Tribunales del Trabajo.*

CAPÍTULO I

Organización y competencia

Jurisdicción del trabajo

ARTÍCULO 1. — En la Capital de la República, la justicia del trabajo se ejercerá por la Comisión de Conciliación, las de Arbitraje, los jueces de primera instancia y la Cámara de Apelaciones. Su organización, competencia y procedimiento se regirán por las normas que el presente decreto establece.

ART. 2. — La jurisdicción del trabajo no podrá ser delegada, y su competencia es improrrogable.

Competencia

Art. 3. — Serán de competencia de la jurisdicción del trabajo las causas que se susciten entre empleadores y trabajadores por conflictos de derecho, fundadas en disposiciones de los contratos de trabajo, de empleo, de aprendizaje o de ajuste de servicios, y todas aquellas otras, contenciosas, en que se ejerciten acciones derivadas de disposiciones legales o reglamentarias del derecho del trabajo.²

ART. 4. — Será competente para conocer en la causa el juez del lugar del trabajo, el del domicilio del demandado o el del lugar donde se hubiere celebrado el contrato, a elección del demandante.

¹ Las disposiciones de esta ley, aparecerían modificadas en algunos aspectos por la ley 13.998 del 29 de setiembre de 1950 sobre organización de los Tribunales Nacionales para la Capital Federal, entre los cuales aparecen la Cámara Nacional de Apelaciones y los Jueces nacionales de primera instancia del trabajo de dicha jurisdicción. Dichas posibles enmiendas se mencionan en las notas respectivas.

² "Aun en las causas en que sea parte la Nación, sus reparticiones autárquicas o la municipalidad" (Ley 13.998, art. 47).

Comisión de Conciliación

ART. 5. — La Comisión de Conciliación estará compuesta de un presidente, un vicepresidente y el número de vocales que determine la Secretaría de Trabajo y Previsión.

Deberán reunir las siguientes condiciones: ser argentinos nativos, mayores de 25 años, con título de abogado, escribano o procurador, y tener especial versación en derecho del trabajo. El presidente y vicepresidente de la comisión deberán tener título de abogado.

Comisiones de Arbitraje

ART. 6. — Las comisiones de arbitraje se constituirán, en cada caso, con el presidente o vicepresidente de la Comisión de Conciliación, y con un representante patronal y otro obrero, elegidos por las partes. Actuará como secretario el vocal de la Comisión de Conciliación que el presidente designe.

ART. 7. — Los representantes patronales y obreros deberán reunir las siguientes condiciones: ser argentinos, mayores de 25 años, de notoria buena conducta, saber leer y escribir, ejercer actividad de la misma especialidad que la de las partes y estar en el pleno ejercicio de sus derechos civiles.

ART. 8. — Las comisiones de arbitraje entenderán en los casos en que las partes, de común acuerdo, decidieran someter a su resolución los conflictos de derecho motivados por rebaja de la remuneración o modificación de las condiciones de trabajo.

ART. 9. — La Secretaría de Trabajo y Previsión organizará el funcionamiento de la Comisión de Conciliación y las de arbitraje, de acuerdo a las prescripciones del presente decreto.

*Jueces de primera instancia y Cámara de Apelaciones
Nombramientos*

ART. 10. — Los jueces de primera instancia y los miembros de la Cámara de Apelaciones serán nombrados por el Poder Ejecutivo, con acuerdo del Senado, a propuesta en terna de la Secretaría de Trabajo y Previsión.

Deberán reunir las siguientes condiciones: ser argentinos nativos, abogados, mayores de treinta años, haber ejercido en el país durante cuatro años su profesión o desempeñado por igual término empleo judicial y tener especial versación en derecho del trabajo.

Juramento

ART. 11. — Los jueces de primera instancia prestarán juramento ante la Cámara de Apelaciones y los miembros de ésta ante su propio seno.

Remoción

ART. 12. — Los jueces de primera instancia y los miembros de la Cámara de Apelaciones durarán en sus funciones mientras observen buena conducta y sólo podrán ser removidos por las mismas causales establecidas para los demás magistrados judiciales de la Nación, sobre denuncia formal y escrita de cualquier interesado y en virtud de sentencia fundada de un tribunal compuesto por dos vocales de las Cámaras de Apelaciones en lo Civil y un vocal de la Cámara de Apelaciones en lo Comercial, designados por sorteo.

La denuncia deberá ser deducida ante la Cámara de Apelaciones en lo Civil en turno, la que, si la estima revestida de seriedad, la someterá al juicio del expresado tribunal.³

ART. 13. — De la denuncia se dará vista al acusado por seis días y vencido el término, hubiere o no contestación, se convocará a las partes a una audiencia con intervalo de diez días.

Las partes podrán ofrecer pruebas y pedir las medidas necesarias para producir las mismas en la audiencia expresada.

El juez acusado podrá ser suspendido desde la presentación de la denuncia.

La sentencia se dictará dentro de los diez días de recibidas las pruebas y, si fuese condenatoria, sólo tendrá por efecto dejar cesante al juez.⁴

Número de juzgados

ART. 14. — En la Capital de la República habrá veinte jueces de primera instancia.⁵ Cada juzgado tendrá un secretario que deberá reunir las siguientes condiciones: ser argentino nativo, abogado, escribano o procurador, mayor de veinticinco años y tener especial versación en derecho del trabajo.⁶

³⁻⁴ “Los jueces de la Nación son inamovibles y conservarán sus empleos mientras dure su buena conducta. Sólo pueden ser juzgados y removidos, los de la Corte Suprema de Justicia, por juicio político ante el Senado de la Nación, y los inferiores por un tribunal judicial en la forma que establece la ley (art. 3º, ley 13.998).”

“Las faltas de los funcionarios, empleados y demás auxiliares de la justicia de la Nación, podrán ser sancionados con prevención, apercibimiento, multa hasta quinientos pesos, suspensión no mayor de treinta días, cesantía y exoneración, conforme a lo establecido por esta ley y los reglamentos.”

“Cuando las Cámaras Nacionales de Apelaciones o los jueces impongan sanciones disciplinarias al personal bajo su dependencia, lo pondrán de inmediato en conocimiento de la Corte Suprema de Justicia.”

“En análogas circunstancias, los jueces serán pasibles de las tres primeras sanciones mencionadas precedentemente, sin perjuicio de las que dispone la ley sobre enjuiciamiento y remoción” (art. 17, ley 13.998).

⁵ Conforme a lo dispuesto por el art. 47 de la ley 13.998, el número de los juzgados nacionales de primera instancia del trabajo, ha sido elevado a cuarenta.

⁶ “Sin perjuicio de los requisitos que por reglamento establezca la Corte Suprema, para ser secretario o prosecretario de los tribunales nacionales, se requiere: ser argentino, mayor de edad y abogado o escribano graduado en universidad nacional. No podrá designarse secretario o prosecretario al pariente del juez dentro del cuarto grado de consanguinidad o segundo de afinidad” (art. 12, ley 13.998).

Cámara de Apelaciones

ART. 15. — La Cámara de Apelaciones estará compuesta de un presidente, un vicepresidente y cinco vocales. El presidente y vicepresidente serán elegidos anualmente por mayoría de votos, no pudiendo ser reelectos sino con intervalo de un período.⁷

ART. 16. — La Cámara funcionará dividida en tres salas. Cada sala estará compuesta por el presidente de la Cámara y dos vocales y hará tribunal con el total de sus miembros, pudiendo actuar con dos en el caso de que no hubiere discrepancia.⁸

ART. 17. — La Cámara se reunirá en pleno para unificar la jurisprudencia cuando cualquiera de las salas entendiera que es conveniente fijar la interpretación de la ley o de la doctrina aplicable.⁹

ART. 18. — La Cámara tendrá tres secretarios que deberán reunir las siguientes condiciones: ser argentinos, mayores de veinticinco años, abogados y tener especial versación en derecho del trabajo.¹⁰

ART. 19. — La Cámara de Apelaciones conocerá¹¹:

- a) De los recursos de apelación que se interpongan contra las sentencias de los jueces de primera instancia;
- b) De los recursos de apelación que se interpongan en los casos autorizados por las leyes de previsión social;

⁷ “La Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo de la Capital Federal estará compuesta de doce miembros” (art. 39, ley 13.998).

“Las Cámaras Nacionales de Apelaciones designarán anualmente un presidente y uno o más vicepresidentes, que se distribuirán sus funciones en la forma que lo determinan las reglamentaciones que se dicten” (art. 26, ley 13.998).

⁸ “Las Cámaras Nacionales de Apelaciones podrán dividirse en salas de tres miembros cuando estén integradas por número suficiente de jueces” (art. 25, ley 13.998).

“Las decisiones de las Cámaras Nacionales de Apelaciones, o de sus salas, se adoptarán por el voto de la mayoría absoluta de los jueces que las integran, siempre que éstos concordaren en la solución del caso. Si hubiere desacuerdo, se requerirán los votos necesarios para obtener mayoría de opinión.

“Si se tratare de sentencias definitivas de unas u otras en procesos ordinarios, se dictarán por deliberación y voto de los jueces que las subscriban, previo sorteo de estudio. En las demás causas las sentencias podrán ser redactadas en forma impersonal” (art. 27, ley 13.998).

⁹ “Las Cámaras Nacionales de Apelaciones se reunirán en tribunal pleno: a) para reglamentar su labor o la distribución de la labor entre sus salas, si las hubiere, y entre los juzgados de primera instancia, que dependen de ella, resolviendo las cuestiones que se susciten al respecto; b) para unificar la jurisprudencia de las salas o evitar sentencias contradictorias, cuando no exista interpretación de la Corte Suprema. La doctrina legal por interpretación de la ley aceptada en una sentencia plenaria es de aplicación obligatoria para la misma cámara y para los jueces de primera instancia, respecto de los cuales la cámara que la pronuncie es tribunal de alzada, sin perjuicio de que los jueces de primera instancia o de cámara dejen a salvo su opinión personal. Sólo podrá volverse sobre ella como consecuencia de una nueva sentencia plenaria” (art. 28, ley 13.998).

¹⁰ Véase la nota 6.

¹¹ De acuerdo al decreto 15 355/46, ratificado por ley 12.921, y modificatorio del artículo 8 de la ley 12.637, la Cámara de Apelaciones del Trabajo de la Capital conoce igualmente de los recursos contra las resoluciones del Tribunal Bancario.

- c) De los recursos que autoriza el artículo 6 de la Ley 11.570;
- d) De los recursos de queja y retardo de justicia;
- e) De las recusaciones de sus propios miembros y de los jueces de primera instancia;
- f) De los recursos de nulidad interpuestos contra las resoluciones de las comisiones de arbitraje.

Ministerio Público

ART. 20. — El Ministerio Público del Trabajo será desempeñado por un Procurador general del trabajo y el número de representantes que determine la reglamentación respectiva.

El Procurador general del Trabajo y los representantes del Ministerio Público deberán reunir las mismas condiciones exigidas para los jueces y secretarios de primera instancia, respectivamente.

ART. 21. — Corresponde al Ministerio Público en esta jurisdicción:

- a) Representar y defender los intereses fiscales;
- b) Intervenir en todo asunto judicial que interese a la persona o bienes de los menores de edad, dementes y demás incapaces, y entablar en su defensa las acciones o recursos necesarios, sea directa o conjuntamente con los representantes de aquéllos;
- c) Velar por el cumplimiento de las leyes, decretos, reglamentos y demás disposiciones que deban aplicar los tribunales del trabajo, pidiendo el remedio de los abusos que notare;
- d) Ser parte necesaria en todas las causas del trabajo y en las contiendas de jurisdicción y competencia;
- e) Representar a la caja de garantía creada por la Ley 9688, en todas las jurisdicciones.

ART. 22. — La Secretaría de Trabajo y Previsión organizará el Ministerio Público del Trabajo y dictará las normas reglamentarias con sujeción a las cuales deberá ejercer sus funciones.¹²

Recusación

ART. 23. — Los miembros de la Cámara de Apelaciones y los jueces de primera instancia no podrán ser recusados sin causa, y regirán para los mismos las causales de incompatibilidad, excusación y recusación establecidas para los magistrados del fuero ordinario de la Capital Federal.

ART. 24. — En los casos de recusación, licencia u otro impedimento, los jueces se reemplazarán recíprocamente en la forma que establezca la Cámara de Apelaciones.¹³

¹² Por decreto 28.521/50 se dispuso que "compete al Ministerio de Justicia de la Nación el despacho de los asuntos que se relacionen con la organización y régimen del Ministerio Público de la Justicia del Trabajo de la Capital Federal".

¹³ "Las cámaras nacionales de apelaciones o sus salas se integrarán por sorteo entre los demás miembros de aquéllas; luego, del mismo modo, con los jueces de las otras

ART. 25. — En caso de licencia u otro impedimento, los secretarios serán reemplazados por otro empleado del Tribunal del Trabajo, que deberá reunir las condiciones exigidas para el titular.

Peritos

ART. 26. — La Cámara de Apelaciones llevará un registro de peritos y establecerá las condiciones y requisitos que deberán reunir a los efectos de su inscripción. Los nombramientos de oficio deberán recaer en los peritos inscriptos, quienes no podrán, sin justa causa, dejar de aceptar el cargo, bajo pena de exclusión del registro.¹⁴

Expertos

ART. 27. — La Secretaría de Trabajo y Previsión formará una lista de expertos, patronales y obreros, de cada una de las actividades a que se refiere el decreto del Poder Ejecutivo N° 16.116 de fecha 16 de enero de 1933.

ART. 28. — Los expertos que se designen deberán aceptar el cargo, haciéndose pasibles, en caso de negativa infundada, de una multa de veinte a cien pesos, que impondrá el juez. No percibirán honorarios por su actuación, pudiendo el juez determinar, según los casos, una suma compensatoria de los salarios dejados de percibir como consecuencia de su desempeño.

Incompatibilidad

ART. 29. — Los miembros de la Cámara de Apelaciones, jueces de primera instancia, vocales de la comisión de conciliación y secretarios, no podrán desempeñar ningún otro empleo público o privado, ni ejercer su profesión.

ART. 30. — Las prohibiciones consignadas en el artículo anterior regirán para los empleados de la Cámara de Apelaciones y juzgados de primera instancia.¹⁵

Nombramiento de personal

ART. 31. — La Cámara de apelaciones nombrará a sus secretarios y demás personal.¹⁶

Los secretarios y empleados de los juzgados de primera instancia serán nombrados por la cámara a propuesta de los jueces respectivos.

cámaras nacionales de apelaciones, en el orden que establezca la reglamentación, y por último, siempre por sorteo, con los jueces de primera instancia que dependan de la cámara o sala que deba integrarse" (ley 13.998, art. 31).

¹⁴ Véase sobre el particular lo dispuesto por los arts. 59 a 73 de la ley 13.998.

^{15,16} Ver arts. 12, 13, 14 y 15 de la ley 13.998.

Superintendencia

ART. 32. — La Cámara de Apelaciones ejercerá superintendencia sobre los jueces de primera instancia y Comisión de Conciliación.¹⁷

CAPÍTULO II

Procedimiento*Disposiciones generales*

ART. 33. — El procedimiento será verbal y actuado e impulsado de oficio por los jueces.

ART. 34. — Todos los términos serán improrrogables y perentorios; correrán desde el día siguiente al del emplazamiento, citación o notificación. No se contarán los días inhábiles.

Representación

ART. 35. — Ante los jueces y Cámara de Apelaciones las partes podrán ser representadas de acuerdo a las disposiciones establecidas en la Ley 10.996.

Exista o no representación, la asistencia letrada será obligatoria ante la Cámara de Apelaciones.

Ante la Comisión de Conciliación y las de arbitraje, las partes deberán comparecer personalmente, pudiendo en caso de impedimento ser representadas:

- a) por parientes dentro del tercer grado de consanguinidad o segundo de afinidad;
- b) tratándose de empleados u obreros, por compañeros de trabajo;
- c) tratándose de asociaciones, sociedades o empresas, la representación podrá ser ejercida por sus directores, asociados, gerentes o empleados superiores con poder suficiente.

ART. 36. — La representación en juicio podrá ejercerse por carta poder que se otorgará ante el presidente de la Comisión de Conciliación o secretario de juzgado de primera instancia, previa justificación de la identidad del interesado, y deberá ser firmada por el funcionario y el otorgante. En caso de impedimento, podrá firmar cualquier persona hábil a ruego del otorgante.

¹⁷ "La Corte Suprema de Justicia ejercerá superintendencia sobre todos los tribunales de la Nación, en la forma que se establezca en sus reglamentos" (art. 21, ley 13.998).

Menores adultos

ART. 37. — Los menores adultos tendrán la misma capacidad de los mayores de edad para estar en juicio y podrán otorgar mandato en la forma prescripta en el artículo anterior, previa autorización del Ministerio Público del Trabajo.

Domicilio legal

ART. 38. — Toda persona que actúe en la jurisdicción del trabajo deberá, en su primera presentación, constituir domicilio legal dentro del límite de la Capital Federal, en el que se practicarán todas las diligencias que se ordenen. El domicilio así constituido será válido para todos los efectos legales mientras no sea substituído.

Notificaciones

ART. 39. — Todas las resoluciones serán notificadas por nota. Las sentencias y las citaciones a las audiencias de conciliación y de prueba se notificarán por despacho telegráfico, que podrá ser colacionado. En la notificación de la sentencia se transcribirá solamente la parte dispositiva.

ART. 40. — Las providencias quedarán notificadas por nota al siguiente día hábil de ser dictadas.

Sellado de actuación

ART. 41. — Las partes actuarán en papel simple.

Los trabajadores y sus derechohabientes, estarán exentos de reponer todas las actuaciones. Si se declararan las costas por su orden repondrá las de su parte.

Los trabajadores y sus derechohabientes, estarán exentos de reponer el sellado.

Horario

ART. 42. — Los jueces darán audiencia pública diariamente durante seis horas, con excepción de los sábados que lo harán durante tres horas.¹⁸

ART. 43. — Las actuaciones judiciales deberán practicarse en días y horas hábiles, siendo facultad del juez habilitar a ese efecto días y horas cuando lo considere necesario.

ART. 44. — Las audiencias comenzarán a la hora designada, no teniendo los citados obligación de esperar sino media hora.

¹⁸ El trabajo durante el día sábado fué suprimido en la administración pública por el decreto 11.519/50 a partir del 15 de junio del mismo año.

Juicios universales

ART. 45. — En caso de muerte, incapacidad, quiebra o concurso del demandado, las acciones que sean de competencia de la jurisdicción del trabajo, se iniciarán o continuarán en esa jurisdicción, a cuyo efecto deberá notificarse a los respectivos representantes legales.

I. — PROCEDIMIENTO ANTE LA COMISIÓN DE CONCILIACIÓN

Demanda

ART. 46. — La demanda deberá interponerse ante la Comisión de Conciliación, la que, con las manifestaciones del compareciente, labrará acta en la que se consignará:

- a) El nombre, apellido y domicilio del actor y del demandado;
- b) Los hechos y el derecho en que se funda;
- c) La cosa demandada.

ART. 47. — A fin de que el demandado conteste la demanda, oponga excepciones si las tuviere, y las partes ofrezcan sus pruebas, la Comisión de Conciliación fijará audiencia, la que deberá celebrarse dentro de los cinco días.

ART. 48. — Las partes serán citadas para concurrir personalmente a la audiencia a que se refiere el artículo anterior.

La demandada será notificada de su obligación de contestar a la demanda y ofrecer pruebas bajo apercibimiento de lo dispuesto en los artículos 62 y 130.

*Notificación*¹⁹

ART. 49. — La notificación se practicará en el domicilio asignado al demandado por el actor. Si fuere falso, probado el hecho, se anulará todo lo actuado a costa del demandante.

ART. 50. — La notificación de la audiencia a que se refiere el artículo 47 deberá ser practicada con una anticipación no menor de dos días.

ART. 51. — Si el demandado se domiciliase fuera de la jurisdicción de la Capital Federal, la notificación se efectuará en la forma establecida en el artículo 39.

¹⁹ Se transcriben a continuación los artículos 49, 50 y 51 de la ley 13.998:

ART. 49. — La actual oficina organizada por decreto del Poder Ejecutivo 25.559, de 1948, tendrá a su cargo la diligencia de los mandamientos y notificaciones que expidan las cámaras nacionales de apelaciones y juzgados nacionales de primera instancia de la Capital Federal.

La Corte Suprema podrá encomendar a la misma oficina iguales diligencias del tribunal.

ART. 50. — Quedan incorporados a dicha oficina los oficiales de justicia de los actuales juzgados federales en lo civil y comercial.

ART. 51. — La Corte Suprema ejerce superintendencia sobre la Oficina de Mandamientos y Notificaciones, debiendo reglamentar su organización y funcionamiento.

Si no concurriese, se practicará la notificación por la autoridad judicial que corresponda a su domicilio, mediante carta rogatoria cuyo libramiento se solicitará del juez en turno.

ART. 52. — En el caso previsto en el artículo anterior, la audiencia se fijará con la anticipación necesaria, y el demandado podrá comparecer personalmente o por medio de apoderado.

ART. 53. — Acreditada fehacientemente la ignorancia del domicilio del demandado, se le citará por edictos que se publicarán por tres días consecutivos en el Boletín Judicial, sin cargo para el trabajador.

Si vencido el término de la citación el emplazado no compareciere, el juez en turno le designará defensor ad hoc.

Conciliación

ART. 54. — Las audiencias se celebrarán ante la Comisión de Conciliación, la que abierto el acto, ilustrará a las partes sobre el alcance del procedimiento conciliatorio y propondrá una *fórmula* de solución.

ART. 55. — Cuando el derecho del trabajador surja de hechos reconocidos por el patrón, no podrá proponerse a las partes soluciones transaccionales.

ART. 56. — La Comisión de Conciliación, a pedido de ambas partes, prorrogará la audiencia para nueva fecha que designará al efecto.

ART. 57. — Los acuerdos conciliatorios o transaccionales celebrados por las partes ante la Comisión de Conciliación pasarán en autoridad de cosa juzgada y, en caso de incumplimiento, se seguirá el procedimiento señalado para la ejecución de sentencia.

Contestación de la demanda

ART. 58. — En caso de no obtenerse una solución conciliatoria, el demandado deberá en la misma audiencia contestar la demanda y oponer excepciones si las tuviere.

ART. 59. — Si el actor modificare los términos de la demanda, en cuanto a los hechos en que se fundamenta, a solicitud del demandado se señalará nueva audiencia en el mismo acto, quedando las partes notificadas.

Ofrecimiento de prueba

ART. 60. — Las partes ofrecerán sus pruebas en el acto de la audiencia a que se refiere el artículo 47 o, por escrito, dentro del término perentorio de tres días de esa audiencia, no pudiendo hacerlo en lo sucesivo. Vencido dicho término, se elevarán las actuaciones al juez en turno.

Medios de prueba

ART. 61. — Se aceptarán como medios de prueba, los instrumentos, las informaciones o declaraciones de testigos, los dictámenes de peritos, la inspección ocular, la confesión y las presunciones e indicios.

Incomparencia

ART. 62. — Si el demandado debidamente citado no concurriere a la audiencia sin justa causa, o se negare a contestar la demanda, se presumirán como ciertos, salvo prueba en contrario, los hechos alegados por el actor.

Excepciones

ART. 63. — Sólo son admisibles como excepciones, la incompetencia de jurisdicción, la falta de personería de las partes o sus representantes, la litispendencia en otro juzgado o tribunal competente, la cosa juzgada, la transacción y la prescripción.

ART. 64. — En la audiencia a que se refiere el artículo 47, al contestar la demanda, deberán oponerse las excepciones; éstas deberán contestarse en el mismo acto o dentro de dos días. La prueba deberá ofrecerse dentro del término a que se refiere el artículo 60.

II. — PROCEDIMIENTO JUDICIAL

ART. 65. — Recibidas las actuaciones, el juez designará una audiencia pública que deberá celebrarse dentro de los diez días.

La citación será practicada con una anticipación no menor de dos días, debiendo las partes concurrir personalmente con la prueba ofrecida.

ART. 66. — En la audiencia a que se refiere el artículo precedente el juez, antes de recibir la prueba que haga a lo principal, examinará la de las excepciones, resolviendo acto continuo sobre su aceptación o rechazo.

La decisión será apelable conjuntamente con la sentencia en los casos en que el recurso sea procedente contra ésta.

Substanciación de la prueba

ART. 67. — El juez deberá disponer las diligencias necesarias para que la prueba ofrecida pueda substanciarse en una sola audiencia. En cualquier estado del juicio podrá decretar las medidas de prueba que estime convenientes.

ART. 68. — Cuando el juez estimare improcedente alguna medida de prueba ofrecida por las partes, podrá denegar su producción mediante resolución fundada, la que será apelable conjuntamente con la sentencia en los casos en que el recurso sea procedente contra ésta.

Confesión

ART. 69. — El que deba absolver posiciones será citado por lo menos con dos días de anticipación por despacho telegráfico, bajo apercibimiento de que, si dejare de comparecer sin justa causa será tenido por confeso sobre los hechos expuestos en la demanda o contestación, salvo prueba en contrario. De este medio probatorio podrán usar las partes una sola vez.

Cuando las partes intervinieren personalmente, serán citadas en el domicilio legal que hubieren constituido; si lo hicieren por medio de apoderados, la citación se hará en el domicilio real.

ART. 70. — Cuando se trate de sociedades anónimas, podrán absolver posiciones, además de sus representantes legales, los directores o gerentes con mandato suficiente.

ART. 71. — En las audiencias de prueba las partes podrán ser asistidas por letrado.

ART. 72. — El juez interrogará personalmente a las partes bajo pena de nulidad y sólo hará constar en el acta las declaraciones que sean pertinentes.

ART. 73. — Si las partes interrogadas por el juez respecto de hechos que le son personales, adujeren ignorancia, contestasen en forma evasiva o se negaren a contestar, podrá estimarse esa actitud como una presunción a favor de los hechos alegados por la contraparte, en cuanto se relacionen con el contenido de la pregunta.

Expertos

ART. 74. — El juez, cuando lo considere necesario, podrá requerir el asesoramiento de expertos, pudiendo disponer su concurrencia a la audiencia de prueba.

Testigos

ART. 75. — Podrán ser testigos todas las personas mayores de catorce años. Su número no podrá exceder de cuatro por parte.

Si la naturaleza del juicio lo justificare, podrá admitirse un mayor número de testigos.

ART. 76. — Los testigos serán citados por intermedio de la autoridad policial, haciéndoles conocer las penalidades de que se harán pasibles en el caso de no comparecer sin justa causa. Si no comparecieren se designará nueva audiencia, la que se celebrará dentro de los tres días siguientes, disponiéndose su comparecencia por la fuerza pública. No habiendo justificado su inasistencia, se harán pasibles de una multa que impondrá el juez, la que no podrá exceder de cien pesos en cada caso.

ART. 77. — No podrán ser presentados como testigos contra una de las partes, sus consanguíneos o afines en línea directa, ni el cónyuge aunque esté separado legalmente.

ART. 78. — El juez examinará a los testigos previo juramento de decir la verdad, haciéndoles saber las disposiciones contenidas en el Código Penal sobre falso testimonio. Deberán dar razón de sus dichos y si no lo hicieren, el juez lo exigirá.

ART. 79. — El juez podrá, a petición de parte o de oficio, proceder al careo de los testigos.

ART. 80. — Si la declaración del testigo ofreciere indicios graves de falso testimonio o de soborno, el juez podrá decretar de inmediato su detención, poniéndolo a disposición del juez del crimen, con remisión de los testimonios que estime pertinentes.

Tachas

ART. 81. — Las partes podrán tachar a los testigos por motivo fundado en inhabilidad o en hechos que hicieren presumir la parcialidad de su declaración y el juez al dictar sentencia, apreciará el valor de las mismas.

La prueba de las tachas deberá producirse dentro de los dos días de deducidas.

Prueba instrumental

ART. 82. — Las partes deben agregar toda la prueba instrumental de que intenten valerse, dentro del término a que se refiere el artículo 60; no teniéndola a su disposición la mencionarán con la individualidad posible dentro de ese término, expresando lo que de ella resulte y designando el lugar en que se encuentre.

ART. 83. — Todo aquel contra quien se presente en juicio un documento privado que se le atribuya, está obligado a declarar si es o no suya la firma.

Negada su autenticidad, si la parte que lo ha presentado insiste en su validez, se procederá al examen pericial.

Inspección ocular

ART. 84. — Cuando el juez lo crea necesario, podrá trasladarse al local del trabajo a fin de constatar de visu las circunstancias que considere apreciables como elementos de juicio.

Peritos

ART. 85. — Cuando la comprobación de los hechos controvertidos requiera conocimientos especiales en alguna ciencia, arte o industria, se procederá al nombramiento de peritos.

ART. 86. — Los peritos serán nombrados de oficio en todos los casos, pudiendo su número variar de uno a tres, a juicio del magistrado, y de acuerdo a la índole o monto del asunto objeto de la pericia.

*Cuando se trate de peritaje médico en accidentes del trabajo, los nombrados deberán ser médicos legistas diplomados o ser especialistas en traumatología.*²⁰

ART. 87. — Los peritos podrán ser recusados hasta dos días después de su nombramiento por las causas establecidas para los jueces.

²⁰ Agregado por la ley 12.948.

ART. 88. — El juez podrá disponer, cuando lo considere necesario, que las pericias se practiquen por profesionales o técnicos dependientes de la administración nacional.²¹

Alegato

ART. 89. — Producida la prueba, redactada y firmada el acta, las partes, por intermedio de sus letrados, podrán hacer una breve exposición verbal alegando sobre el mérito de la misma. Acto continuo el magistrado dictará sentencia pudiendo postergar su decisión por un término que no exceda de dos días.

Sentencia

ART. 90. — La sentencia deberá declarar el derecho de los litigantes, condenando o absolviendo en todo o en parte, debiendo fundarse en el texto de la ley y a falta de éste en los principios de leyes análogas y en defecto de éstos en los principios generales del derecho. Supliendo la omisión del demandante, el juez estará facultado para sentenciar "ultra petita".

ART. 91. — La sentencia condenatoria determinará el plazo dentro del cual deberá procederse a su cumplimiento.

Costas

ART. 92. — La sentencia condenatoria traerá aparejada, aunque no se solicitare, la imposición de costas a la parte vencida.

El juez podrá eximir, en todo o en parte, de esa responsabilidad al litigante vencido, siempre que encontrarse mérito para ello.

ART. 93. — En los casos en que la iniciación y prosecución del juicio se haya debido a la negativa injustificada del deudor en el cumplimiento de sus obligaciones, el juez podrá fijar una indemnización compensatoria de los perjuicios ocasionados al acreedor por la demora en la percepción de sus haberes o en el goce de sus beneficios.

En ningún caso esa indemnización podrá ser superior a un veinte por ciento del monto de la condena.

Honorarios

ART. 94. — Las regulaciones de honorarios de letrados y apoderados no podrán importar más del veinte por ciento del valor del litigio.

Los honorarios pertenecen a los profesionales a favor de quienes han sido regulados.

Aclaratoria

ART. 95. — El juez, si lo pidiere alguna de las partes dentro del siguiente día hábil al de la notificación de la sentencia, podrá corregir cualquier error material, aclarar algún concepto oscuro sin alterar lo substancial de la decisión y suplir cualquier omisión en que hubiese incurrido sobre algunas de las pretensiones deducidas y discutidas en litigio.

²¹ Ver lo dispuesto por los arts. 59 a 73 de la ley 13.998.

Apelación

ART. 96. — La sentencia y toda otra resolución que recaiga en asuntos en que el monto cuestionado no sea superior a mil pesos serán inapelables. Cuando el monto sea superior a esa suma podrá apelarse de la sentencia definitiva y de las resoluciones por las que se decida la procedencia o improcedencia de las excepciones.

El Ministerio Público del Trabajo, cualquiera sea el monto del juicio y en atención a la importancia de la cuestión de derecho debatida, podrá interponer recurso de apelación contra las sentencias y las resoluciones que decidan excepciones.

ART. 97. — El recurso de apelación deberá interponerse dentro de los dos días de notificada la sentencia.

Expresión de agravios

ART. 98. — Dentro de los tres días subsiguientes al de la interposición del recurso, el exponente deberá expresar agravios por escrito, con firma de letrado.

ART. 99. — Cumplido el requisito establecido en el artículo anterior, el juez concederá el recurso y correrá traslado de la expresión de agravio por el término de dos días.

El recurso será denegado cuando no se hayan expresado agravios, quedando firme la sentencia.

ART. 100. — Vencido el término a que se refiere el artículo anterior, se elevarán las actuaciones a la Cámara de Apelaciones.

Segunda instancia

ART. 101. — Recibidas las actuaciones, la Cámara podrá decretar, de oficio, medidas para mejor proveer, y dictará sentencia en un plazo que no podrá exceder de diez días.

ART. 102. — En los casos a que se refieren los incisos b) y c) del artículo 19, la Cámara ajustará el procedimiento al que determinen las leyes especiales por las que se autorice el recurso de apelación.

ART. 103. — La sentencia será extendida en las actuaciones, dejándose copia en el libro destinado al efecto.

ART. 104. — Las resoluciones de la Cámara serán pronunciadas a mayoría absoluta de votos de los miembros de la sala que deba entender.

ART. 105. — Las sentencias serán notificadas a las partes en la forma prescrita por el artículo 39.

ART. 106. — Consentida o ejecutoriada la resolución de la Cámara, se devolverán sin más trámite las actuaciones al juzgado de origen.

Ejecución de sentencia

ART. 107. — Recibidos los autos en el juzgado de origen, el secretario practicará la liquidación correspondiente y se intimará el pago al deudor mediante despacho telegráfico.

No efectuado el pago dentro de los dos días, se trabará embargo en bienes del deudor, decretándose la venta de los mismos por el martillero que el juez designe, procediéndose en lo sucesivo de acuerdo a lo que establecen los artículos 509 y siguientes del Código de Procedimientos en lo Civil y Comercial de la Capital Federal.

III. — RECURSO DE HECHO

ART. 108. — El recurso de hecho deberá deducirse por escrito ante la Cámara de Apelaciones y su interposición no suspenderá la tramitación del juicio mientras el expediente no se eleve al superior. Podrá fundarse en retardo de justicia o en que el recurso de apelación no hubiere sido acordado por el juez.

ART. 109. — Cualquiera de las partes podrá solicitar por escrito que el juez dicte sentencia cuando hubiere transcurrido el término a que se refiere el artículo 89. Si vencido el término de dos días de su presentación, no se hubiere dictado sentencia, se podrá deducir recurso de queja ante la Cámara de Apelaciones acompañando copia simple del expresado escrito. Si la Cámara lo considera procedente, dispondrá que el juez administre justicia dentro del término de dos días.

Si el magistrado desobedeciera la orden sin causa justificada, a juicio del superior, incurrirá en una multa de cien pesos que impondrá la Cámara a favor de la parte que haya interpuesto el recurso, pasándose los autos al juez que le sigue en orden de turno.

ART. 110. — Cuando el recurso se deduzca por apelación denegada, deberá interponerse dentro de dos días y acompañarse copia simple de la providencia recurrida. La Cámara dispondrá la elevación de los autos y declarará bien o mal denegado el recurso.

IV. — MEDIDAS PRECAUTORIAS

Embargo preventivo

ART. 111. — Podrá decretarse, a petición de parte, embargo preventivo sobre los bienes del deudor:

a) Cuando se justifique sumariamente que el deudor trata de enajenar, ocultar o transportar bienes o que, por cualquier causa, se hubiese disminuído notablemente su responsabilidad, en forma que perjudique los intereses del acreedor y siempre que el derecho del peticionante surja verosímilmente de los extremos probados;

b) Cuando exista sentencia favorable o confesión expresa o ficta de hechos que hagan presumir el derecho alegado;

c) Que la existencia del crédito esté justificada con instrumento público o privado atribuído al deudor, reconocida la firma por dos testigos.

Inhibición

ART. 112. — En todos los casos en que habiendo lugar a embargo preventivo o definitivo, éste no pudiera hacerse efectivo por no conocerse bienes del deudor, podrá solicitarse contra él inhibición general para vender o gravar sus bienes.

ART. 113. — Cuando cualquier acto de disposición u ocultamiento de bienes, por parte del empleador, pudiera comprometer la efectividad de los derechos concedidos por las leyes del trabajo, el Ministerio Público, si lo estimare conveniente, podrá solicitar las medidas precautorias a que se refieren los artículos 111 y 112.

V. — PROCEDIMIENTO ARBITRAL

Compromiso arbitral

ART. 114. — Si las partes, en los casos previstos en el artículo 8, optasen por el procedimiento arbitral, lo manifestarán en la audiencia de conciliación, suscribiendo en el mismo acto el respectivo compromiso, en el que se establecerán la cuestión o cuestiones que se someten, señalándose la audiencia de prueba que deberá celebrarse dentro de los diez días.

ART. 115. — Serán condiciones esenciales del compromiso a las que deberán someterse las partes:

a) Que el trabajador deba continuar en el desempeño de sus tareas aceptando provisionalmente las condiciones impuestas;

b) Que si la modificación se declarare arbitraria o la rebaja injustificada, el empleador deje sin efecto la modificación o rebaja a partir de la notificación del fallo, reintegrando al trabajador el importe de los salarios que hubiere dejado de percibir como consecuencia de la modificación o rebaja;

3) Que si la modificación o rebaja es justificada, el trabajador deberá aceptar las nuevas condiciones.

Nombramiento de representantes

ART. 116. — Dentro de los tres días de realizada la audiencia de conciliación se designarán los representantes a que se refiere el artículo 6, mediante la presentación de un escrito donde conste la conformidad de los mismos para el desempeño del cargo, y a quienes se tendrán por nombrados previo juramento y justificación de las condiciones requeridas para su desempeño.

Si las partes no propusieran a sus respectivos representantes en el término expresado, la comisión procederá a nombrarlos de oficio, designándolos de la nómina de expertos a que se refiere el artículo 27.

Pruebas

ART. 117. — Las partes ofrecerán las pruebas de que intenten valerse dentro del mismo término fijado en el artículo anterior.

En todos los casos, la totalidad de la prueba deberá ser substanciada en la audiencia respectiva e incumbe a las partes adoptar las medidas necesarias para ello. En caso contrario, perderán el derecho de hacer uso de las mismas.

Recusación

ART. 118. — Los miembros de la comisión nombrados por las partes o de oficio, podrán ser recusados dentro del día subsiguiente hábil al de su nombramiento, ante la misma comisión. Son causas de recusación:

- a) Tener interés directo en el asunto;
- b) Ser pariente dentro del cuarto grado de consanguinidad y segundo de afinidad, con alguna de las partes;
- c) Tener enemistad manifiesta con alguna de las partes, por hecho determinado.

La excusación deberá fundarse en las mismas causales.

ART. 119. — La comisión, con exclusión del miembro recusado, resolverá sin más trámite sobre la recusación interpuesta, siendo inapelable su resolución.

ART. 120. — Excluido un representante por excusación o recusación, la parte que lo propuso deberá designar reemplazante dentro de las 24 horas en la forma establecida en el artículo 116.

ART. 121. — El presidente y el secretario de la comisión de arbitraje podrán ser recusados por las mismas causales que los jueces de primera instancia.

Procedimiento

ART. 122. — La Comisión Arbitral procederá sin sujeción a formas legales, limitándose a recibir las pruebas que ofrezcan las partes, en la medida que lo estime necesario para la comprobación de los hechos.

ART. 123. — La comisión se constituirá el día y hora designado para la audiencia de prueba con la totalidad de sus miembros.

ART. 124. — Los representantes designados a propuesta de las partes o de oficio, que dejaren de concurrir sin justa causa a la constitución del tribunal, se harán pasibles de una multa de veinte a cien pesos moneda nacional, que aplicará el presidente.

ART. 125. — Producida la prueba, la comisión dictará resolución dentro de un plazo que no excederá de dos días.

La resolución se limitará a expresar si la modificación impuesta está dentro de las facultades patronales o si la rebaja de la remuneración es o no justificada.

Recurso

ART. 126. — Contra la resolución de la comisión de arbitraje no habrá otro recurso que el de nulidad, que no podrá fundarse sino en haberse resuelto sobre puntos no sometidos a su decisión o en haberlo hecho fuera del término legal.

El recurso se interpondrá dentro del tercer día de la notificación ante la comisión de arbitraje, la que elevará las actuaciones a la Cámara de Apelaciones, que resolverá sin más trámite.

ART. 127. — El compromiso cesa en sus efectos:

- a) Por la voluntad unánime de los que lo contrajeron;
- b) Por el transcurso del término legal establecido para dictar resolución.

CAPÍTULO III

Disposiciones generales

Sanciones

ART. 128. — En cualquier estado del procedimiento se intentará avenir a las partes, mediante soluciones conciliatorias.

ART. 129. — Las autoridades judiciales y administrativas que integren el fuero del trabajo en el ejercicio de sus funciones, podrán imponer apercibimientos y multas hasta cincuenta pesos moneda nacional y arrestos de 24 horas, que podrán aumentarse hasta 48 horas en el caso de reincidencia, por las faltas que se cometieren en las audiencias y demás procedimientos, al respeto y consideración que les son debidos. Las medidas disciplinarias aplicadas por las comisiones de conciliación y arbitraje serán apelables ante el juez de primera instancia y las impuestas por éste, ante la Cámara.²²

El recurso de apelación deberá ser interpuesto dentro de las 24 horas²³.

ART. 130. — Sin perjuicio de las penalidades establecidas en el presente decreto, la Cámara de Apelaciones, los jueces, la Comisión de Conciliación y las de Arbitraje, podrán imponer multas de diez a cien pesos a toda persona que debidamente citada no compareciera sin causa justificada.

ART. 131. — Las multas que se impongan en virtud de lo dispuesto en el presente decreto deberán ser satisfechas dentro de las 48 horas de su notificación y en caso de no hacerse efectivas se procederá de conformidad con lo que establece el artículo 10 de la Ley Nº 11.570.

ART. 132. — La Comisión de Conciliación y el Ministerio Público del Trabajo dependerán de la Secretaría de Trabajo y Previsión y sus miembros serán nombrados por el Poder Ejecutivo a propuesta de la misma.

Superintendencia

ART. 133. — La superintendencia a que se refiere el artículo 32 será ejercida por la Cámara de Apelaciones, de acuerdo a lo que dispone el artículo 103 de la ley de organización de los tribunales de la Capital Federal.

^{22/23} “Los tribunales colegiados y jueces podrán imponer arresto personal hasta de quince días u otras sanciones disciplinarias a los abogados, procuradores, litigantes y otras personas, por faltas que cometieren contra su dignidad o decoro en las audiencias o escritos o contra su autoridad u obstruyendo el curso de la justicia. El arresto será cumplido en una dependencia del propio tribunal o juzgado, o en el domicilio del afectado” (artículo 18, ley 13.998).

“Las sanciones aplicadas por la Corte Suprema de Justicia o las Cámaras nacionales de apelaciones, sólo serán susceptibles de un reclamo de reconsideración ante el mismo tribunal. Las sanciones dispuestas por los jueces nacionales de primera instancia podrán ser apeladas con efecto suspensivo dentro del tercer día” (art. 19, ley 13.998).

Sobre la Comisión de Conciliación las facultades derivadas de la superintendencia sólo las ejercerá la Cámara en cuanto a los actos de aquélla vinculados con el procedimiento judicial.

Sellado de actuación

ART. 134. — En el procedimiento conciliatorio y arbitral se actuará en papel simple.

En el procedimiento judicial, la reposición deberá hacerse de acuerdo a lo que al respecto establezca la ley de sellos.

Los compromisos arbitrales así como los convenios resultantes de las soluciones conciliatorias no estarán sujetos a gravamen fiscal.

ART. 135. — Los apoderados y letrados de la Secretaría de Trabajo y Previsión, cuando ejerzan la representación y patrocinio de empleados y obreros, podrán firmar sin estampilla fiscal, con cargo de reposición en el supuesto de percibir honorarios de los patrones demandados en virtud de condenación con costas.

ART. 136. — Los empleadores no podrán deducir suma alguna de los sueldos o salarios de sus empleados u obreros, cuando éstos se vean obligados a faltar o interrumpir sus tareas por citaciones de las autoridades del fuero especial del trabajo; en caso contrario se harán pasibles de las sanciones previstas en el artículo 9 de la Ley 11.278.

Cuestiones de competencia

ART. 137. — En las cuestiones de competencia que se susciten se procederá en la forma prescripta en el título X del Código de Procedimientos en lo Civil y Comercial de la Capital Federal.

Resoluciones administrativas

ART. 138. — Los hechos en que se fundamenten las demandas que se deduzcan ante la jurisdicción del trabajo y que hayan dado lugar a resoluciones administrativas condenatorias de la Secretaría de Trabajo y Previsión en uso de sus facultades, serán tenidos por ciertos, salvo prueba en contrario.

Accidentes del trabajo

ART. 139. — A partir de la vigencia del decreto 21.425²⁴ las acciones derivadas de la Ley 9.688 se tramitarán de acuerdo al procedimiento que el mismo establece, actuando como tribunal de apelación en la Capital Federal, la Cámara de Apelaciones de la jurisdicción del trabajo.

²⁴ El decreto 21.425 que había dictado un procedimiento especial, fué derogado por el artículo 4 de la ley 12.948, disponiendo que tales acciones deberán tramitarse de acuerdo al procedimiento que establece el decreto 32.347/44 y por ante los tribunales que por el mismo se organizan.

Trabajo a domicilio

ART. 140. — Quedan derogadas las disposiciones de la Ley 12.713²⁵, en cuanto encomiendan a las comisiones de Conciliación y Arbitraje de la Capital Federal la substanciación y resolución de las cuestiones comprendidas en el artículo 32 de la misma.

CAPÍTULO IV

Disposiciones transitorias

ART. 141. — Los juicios actualmente en trámite en otras jurisdicciones que sean de competencia de la que se crea por el presente decreto quedarán radicados en los tribunales de origen hasta su terminación.

ART. 142. — Por la primera vez, para los nombramientos a que se refiere el artículo 10, de la Secretaría de Trabajo y Previsión hará las propuestas prescindiendo de la terna. El juramento de los miembros de la Cámara de Apelaciones, en esta oportunidad, se prestará ante la Corte Suprema de Justicia de la Nación.

ART. 143. — La Cámara de Apelaciones tendrá un oficial mayor, tres oficiales primeros, un habilitado, tres auxiliares, cinco escribientes principales, cinco escribientes, un mayordomo y cuatro ordenanzas.

Cada juzgado tendrá un auxiliar mayor, un auxiliar primero, un auxiliar, un escribiente principal, un escribiente y un ordenanza.

Habrá cuatro oficiales de justicia que dependerán de la Cámara.

ART. 144. — Este decreto comenzará a regir a partir del 1º de marzo de 1945.²⁶

ART. 145. — La Secretaría de Trabajo y Previsión adoptará las medidas necesarias para que los organismos creados por el presente decreto inicien su actuación en el término fijado en el artículo anterior.

ART. 146. — Quedan derogadas todas las disposiciones que se opongan al presente decreto.

Artículo segundo. — Los magistrados y funcionarios que integran la Justicia del trabajo gozarán de la misma jerarquía y retribución que los que integran la justicia ordinaria de la Capital Federal, a cuyo efecto se incluirán en el presupuesto de la Nación las partidas necesarias pagándose en el interin los sueldos correspondientes, de rentas generales.

Artículo tercero. — Ratifícase con fuerza de ley, a partir de su publicación, el decreto-ley 21.425/44, que se transcribe a continuación, dictado el 10 de agosto de 1944, relativo a la institución de la instancia administrativa obligatoria para el resarcimiento de accidentes del trabajo.

Artículo cuarto. — Derógase, a partir de la promulgación de la presente ley, el decreto-ley 21.425/44, debiendo tramitarse las acciones derivadas de

²⁵ La ley 12.713 se refiere al trabajo en el domicilio y su texto se incluye en la Parte VI de este libro.

²⁶ Fecha postergada hasta el 1º de julio de 1945, por el decreto 3750/45, ratificado por la ley 12.921.



la ley 9688, de acuerdo al procedimiento que establece el decreto ley 32.347/44 de creación de los Tribunales del Trabajo, y por ante los tribunales que por el mismo se organizan.

Artículo quinto. — El Poder Ejecutivo reglamentará la forma de substanciar el trámite administrativo que corresponda por las denuncias de accidentes del trabajo y acciones derivadas del cumplimiento de la ley 9688, formuladas ante la Secretaría de Trabajo y Previsión.

Artículo sexto. — Agrégase al artículo 86 del decreto 32.347/44, como segundo apartado, el siguiente: Cuando se trate de peritaje médico en accidentes del trabajo, los nombrados deberán ser médicos legistas diplomados o ser especialistas en traumatología.

Exenciones del pago de sellado

Actuaciones judiciales y administrativas

(Decreto 11.598/43, ratificado por la ley 12.921)

ARTÍCULO 1. — Sustitúyese el artículo 1 del decreto 6438 del 27 de agosto de 1943,¹ por el siguiente:

“ARTÍCULO 1. — En todas las actuaciones judiciales y administrativas en las que se promueven reclamaciones derivadas de las relaciones jurídicas que se vinculan con el trabajo, los empleados y obreros y sus causahabientes gozarán del beneficio de pobreza, y podrán además otorgar los poderes especiales que convengan al ejercicio de sus acciones judiciales, ante el secretario del juzgado donde se deduzca la demanda, sin cargo, y previa justificación de su identidad.”

Demandas y peticiones

(Decreto 10.586/44, ratificado por la ley 12.921)

ARTÍCULO 1. — Queda exento del pago de todo impuesto en concepto de sellado, el obrero, empleado, asociación gremial o sindicato de trabajadores que haya interpuesto o interponga, dirija o presente ante las autoridades públicas, cualquier demanda, petición, diligencia, escrito, comunicación, pedido de reconsideración o apelación, relacionado con las leyes del trabajo y de previsión social.

ART. 2. — Déjanse sin efecto todas las acciones derivadas del cobro de papel sellado por las razones señaladas en el artículo anterior.

¹ El decreto 6438 contenía un artículo único, del tenor siguiente:

“Artículo 1. — En todas las acciones judiciales emergentes de la ley 9688, cualquiera que sea el monto de la indemnización a reclamarse, los poderes podrán otorgarse ante el secretario del juez respectivo, previa justificación de la identidad de los otorgantes, y siempre que los mismos sean representados por profesionales del Departamento Nacional del Trabajo”.

2. — JUSTICIA DEL TRABAJO DE LA PROVINCIA DE BUENOS AIRES

Ley N° 5178¹

(Sancionada el 28 de octubre de 1947, promulgada el 6 de noviembre de 1947, modificada por ley 5.532, sancionada el 19 de octubre de 1949 y promulgada el 31 de octubre de 1949)

Texto ordenado según el artículo 12 de la Ley 5.532

CAPÍTULO I

Organización y competencia

Institución de los Tribunales

ARTÍCULO 1. — Institúyense como parte integrante del Poder Judicial de la provincia de Buenos Aires, Tribunales del Trabajo, compuestos de tres jueces letrados y cuya presidencia se renovará cada año.

Asientos de los Tribunales

ART. 2. — Los Tribunales del Trabajo tendrán su asiento:

- a) Dos en la ciudad de La Plata;
- b) Dos en la ciudad de Avellaneda;
- c) Uno en la ciudad de San Martín;
- d) Uno en la ciudad de Morón;
- e) Uno en la ciudad de Zárate;
- f) Uno en la ciudad de Mar del Plata;
- g) Uno en la ciudad de Dolores;
- h) Dos en la ciudad de Bahía Blanca;
- i) Uno en la ciudad de Quilmes;
- j) Uno en la ciudad de San Nicolás;
- k) Uno en la ciudad de Azul;
- l) Uno en la ciudad de Mercedes;
- m) Uno en la ciudad de Pergamino;
- n) Uno en la ciudad de Olavarria;

¹ Los números que figuran entre paréntesis corresponden a la anterior numeración de artículos de la ley 5178. Han sido derogados sus artículos números 19, 41, 42 y 55 por el artículo 8° de la ley modificatoria 5532.

- ñ) Uno en la ciudad de Trenque Lauquen;
- o) Uno en la ciudad de Bragado;
- p) Uno en la ciudad de Junín;
- q) Uno en la ciudad de Tres Arroyos.

Jurisdicción territorial

ART. 3. — Los Tribunales del Trabajo administrarán justicia dentro de los siguientes límites territoriales:

1. Los Tribunales de la ciudad de La Plata tendrán jurisdicción sobre los siguientes distritos: La Plata, Coronel Brandsen, Chascomús, General Belgrano, General Paz, Lobos, Magdalena, Monte, Roque Pérez y Saladillo.

2. Los Tribunales de la ciudad de Avellaneda tendrán jurisdicción sobre los siguientes distritos: Avellaneda, Cañuelas, Cuatro de Junio, Esteban Echeverría y Lomas de Zamora.

3. — El Tribunal de la ciudad de General San Martín tendrá jurisdicción sobre los siguientes distritos: General San Martín, Las Conchas, General Sarmiento, Pilar, San Fernando, San Isidro y Vicente López.

4. El Tribunal de la ciudad de Morón tendrá jurisdicción sobre los siguientes distritos: Morón, General Rodríguez, Las Heras, La Matanza, Marcos Paz, Merlo y Moreno.

5. — El Tribunal de la ciudad de Zárate tendrá jurisdicción sobre los siguientes distritos: Zárate, Baradero, Campana y Exaltación de la Cruz.

6. — El Tribunal de la ciudad de Mar del Plata, tendrá jurisdicción sobre los siguientes distritos: General Pueyrredón, Balcarce, General Alvarado, General Madariaga, Mar Chiquita y Lobería.

7. El Tribunal de la ciudad de Dolores tendrá jurisdicción sobre los siguientes distritos: Dolores, Ayacucho, Castelli, General Guido, General Lavalle, Maipú, Pila y Tordillo.

8. — Los Tribunales de la ciudad de Bahía Blanca tendrán jurisdicción sobre los siguientes distritos: Bahía Blanca, Coronel Rosales, Coronel Dorrego, Coronel Pringles, Patagones, Puan, Saavedra, Tornquist y Villarino.

9. El Tribunal de la ciudad de Quilmes tendrá jurisdicción sobre los siguientes distritos: Quilmes, Almirante Brown, Florencio Varela y San Vicente.

10. El Tribunal de la ciudad de San Nicolás, tendrá jurisdicción sobre los siguientes distritos: San Nicolás, Ramallo y San Pedro.

11. El Tribunal de la ciudad de Azul, tendrá jurisdicción sobre los siguientes distritos: Azul, Las Flores, Rauch y Tandil.

12. El Tribunal de la ciudad de Mercedes tendrá jurisdicción sobre los siguientes distritos: Mercedes, Carmen de Areco, Chivilcoy, Luján, Navarro, San Andrés de Giles y Suipacha.

13. El Tribunal de la ciudad de Pergamino tendrá jurisdicción sobre los

siguientes distritos: Pergamino, Bartolomé Mitre, Colón, Rojas, San Antonio de Areco y Salto.

14. — El Tribunal de la ciudad de Olavarría tendrá jurisdicción sobre los siguientes distritos: Olavarría, Bolívar, General Lamadrid, General Alvear, Coronel Suárez, Laprida y Tapalqué.

15. — El Tribunal de la ciudad de Trenque Lauquen tendrá jurisdicción sobre los siguientes distritos: Trenque Lauquen, Adolfo Alsina, Carlos Tejedor, Caseros, Guaminí, General Villegas, Pellegrini, Pehuajó y Rivadavia.

16. El Tribunal de la ciudad de Bragado tendrá jurisdicción sobre los siguientes distritos: Bragado, Alberti, Carlos Casares, General Viamonte, Nueve de Julio y Veinticinco de Mayo.

17. El Tribunal de la ciudad de Junín tendrá jurisdicción sobre los siguientes distritos: Junín, General Arenales, Chacabuco, General Pinto, Leandro N. Alem y Lincoln.

18. El Tribunal de la ciudad de Tres Arroyos tendrá jurisdicción sobre los siguientes distritos: Tres Arroyos, Necochea, Juárez y González Chaves.

Donde exista más de un tribunal el turno para la recepción de las causas será fijado anualmente por la Suprema Corte.

Requisitos

ART. 4. — Todas las disposiciones constitucionales de la Provincia referente a los jueces letrados de primera instancia, como ser las relativas a las calidades para ser juez, a la designación, remoción, garantías, obligaciones, etc., son igualmente aplicables a los magistrados de los Tribunales del Trabajo.

Integración

ART. 5. — Cuando un Tribunal del Trabajo debe ser integrado por cualquier causa, lo será con magistrados del mismo fuero del otro Tribunal, donde hubiere más de uno. En los demás casos se seguirá el procedimiento establecido para la integración de los Tribunales de la justicia ordinaria, por la ley respectiva.

Competencia

ART. 6. (Art. 6. Ley Nº 5.532). — Los Tribunales del Trabajo conocerán:

a) En única instancia y en juicio oral y público, de los conflictos jurídicos individuales del trabajo que tengan lugar entre empleadores y trabajadores o aprendices, cualquiera sea el valor de lo cuestionado;

b) En grado de apelación, de las sentencias definitivas de los jueces de Paz en los casos que éstos tengan competencia para decidir los conflictos previstos en el inciso anterior y conforme a lo dispuesto en el artículo 7;

c) En grado de apelación, de las resoluciones definitivas dictadas por la autoridad administrativa competente con motivo de la aplicación de sanciones por incumplimiento de las leyes del trabajo;

d) En la ejecución de las resoluciones dictadas por la autoridad administrativa en el caso previsto en el artículo 114 de la Ley 4.548 y de las multas por infracciones a las leyes del trabajo;

e) (Nuevo, art. 7 inc. 1º Ley 5.532). En caso de muerte, incapacidad, quiebra o concurso del demandado, las acciones que sean de competencia de la Justicia del Trabajo se iniciarán o continuarán en esa jurisdicción, a cuyo efecto deberá notificarse a los respectivos representantes legales.

ART. 7. — En aquellos partidos donde no existan Tribunales del Trabajo, cuando el valor de lo cuestionado no exceda de un mil pesos, será competente para conocer de la causa a opción del trabajador: El Tribunal del Trabajo de la jurisdicción respectiva o el Juez de Paz que corresponda; todo según lo establecido en el artículo siguiente:

ART. 8. (Art. 6. Ley Nº 5.532). — Cuando la demanda sea entablada por el trabajador podrá dirigirse indistintamente:

- a) Ante el Juez o Tribunal del domicilio del demandado;
- b) Ante el Juez o Tribunal del lugar en que se ha prestado el trabajo;
- c) Ante el Juez o Tribunal del lugar de celebración del contrato del trabajo.

Si la demanda es deducida por el empleador deberá entablarse ante el Tribunal del domicilio del trabajador.

ART. 9. — El Tribunal del Trabajo ante el cual se hubiere promovido una demanda, deberá inhibirse de oficio si considerase no ser competente para conocer en el asunto por razón de la materia. Sin embargo una vez contestada la demanda o tenida por contestada en rebeldía sin objetarse la competencia, quedará ésta fijada definitivamente para el Tribunal y las partes.

Ministerio Público

ART. 10. (Art. 6 Ley Nº 5.532). — Los miembros del Ministerio Público de los actuales Departamentos Judiciales intervendrán en los juicios del trabajo que se sustancien en el Tribunal del Trabajo con aiso en la ciudad cabecera del respectivo Departamento. Para los demás Tribunales se creará el Ministerio Público correspondiente; todo ello conforme lo determinan las leyes vigentes, debiendo actuar especialmente:

- a) En las cuestiones sobre jurisdicción y competencia;
- b) Cuando se denuncien violaciones reiteradas a las normas del trabajo;
- c) En la representación y defensa de los trabajadores o aprendices menores e incapaces;
- d) En la representación y defensa de los intereses fiscales;
- e) En el procedimiento para obtener la declaración judicial de insolvencia patronal de acuerdo a lo establecido en el artículo 10 inciso d), número 2 de la Ley número 9.688.

CAPÍTULO II

*Disposiciones Generales de Procedimiento**Recusaciones*

ART. 11. — Los jueces de los Tribunales del Trabajo y sus secretarios, no podrán ser recusados sin causa, y regirán para los mismos las causales de excusación y recusación establecida en el título X, del Código de Procedimientos Civiles.

ART. 12. — La recusación deberá deducirse ante el Presidente del Tribunal de que forma parte el Juez a recusarse, en el primer escrito o audiencia a que se concurre.

Cuando la causa fuere sobreviniente o desconocida por la parte, podrá deducir la recusación dentro del tercero día de saberla, y bajo juramento de haber llegado recién a su conocimiento. De esta facultad sólo podrá usarse antes del día de la vista de la causa.

ART. 13. — En la recusación se observarán las siguientes reglas:

1. En el escrito que se presente o exposición verbal que se haga, en su caso, se expresarán necesariamente las causas de recusación que se invocan, los nombres, profesión y domicilio de los testigos que hayan de declarar y cuyo número no podrá exceder de cinco y las demás pruebas de que quiere valerse, acompañando los documentos en que constase la causal aducida.

La recusación será desechada si no se llenaren los requisitos expresados o si se propusiera fuera de término.

2. Deducida la recusación, se le hará saber al juez recusado a fin de que manifieste si son o no ciertos los hechos alegados. Si los reconociere, se le dará por separado de la causa sin más trámite. Si los negare conocerán del incidente los jueces del Tribunal que quedaren hábiles.

3. Si el Tribunal que conoce de la recusación encuentra suficientes las probanzas presentadas al deducirse aquélla decidirá sin más trámite, integrando el Tribunal conforme a lo previsto en el artículo 5.

En caso contrario, ordenará se practiquen las diligencias solicitadas por el recusante en el escrito inicial y designará audiencia para que se reciban las pruebas. Dichas audiencias deberán tener lugar dentro de los diez días de recibidas las actuaciones, observándose lo dispuesto en el artículo 43 y resolviéndose el incidente en el mismo acto.

4. El incidente de recusación deberá tramitarse por separado, suspendiendo el procedimiento, pero no el trámite para la contestación de la demanda.

En caso de que la recusación se hubiera propuesto en una audiencia, ésta se llevará a cabo a los efectos para que hubiere sido fijada.

ART. 14. — Después que un juez haya empezado a conocer de un juicio en que no estaba impedido no podrá ser recusado por los abogados o procuradores cuya intervención debería producir la separación del juez por cualquier de las causas legales.

Impulso procesal

ART. 15. — Una vez presentada la demanda, el procedimiento podrá ser impulsado por las partes, el Tribunal y el Ministerio Público.

ART. 16. (Art. 6 Ley Nº 5.532). — Los Tribunales deberán ordenar de oficio las medidas necesarias o convenientes para el desarrollo del proceso. Podrán, asimismo, disponer se realice cualquier diligencia que fuera necesaria para evitar la nulidad del procedimiento.

Tienen, también, amplias facultades de investigación, pudiendo ordenar las medidas probatorias que estimen necesarias.

ART. 17. (Nuevo.) (Art. 7 inc. 8º Ley Nº 5.532). — Los escritos a que se refiere el artículo 194 de la Ley número 5.177 serán proveídos en la jurisdicción del trabajo, sin perjuicio de intimarse a los profesionales firmantes para que, dentro de tercero días, subsanen las omisiones o deficiencias bajo apercibimiento de aplicárseles las sanciones que correspondan.

Nulidades

ART. 18. (17). — Las nulidades de procedimiento sólo se declararán a petición de parte, a menos que fueren originadas por no haberse dado audiencia a las partes, en cuyo caso el Tribunal podrá declararlas de oficio.

ART. 19. (18). — La parte que ha originado el vicio que produzca la nulidad o que hubiere expresa o tácitamente renunciado a diligencias o trámites instituidos en su interés, no podrá impugnar la validez de procedimiento.

Acumulación

ART. 20. — Puede el demandante acumular todas las acciones que tenga contra una misma parte, siempre que sean de la competencia del mismo Tribunal, no sean excluyentes y puedan sustanciarse por los mismos trámites. En las mismas condiciones pueden acumular las acciones de varias partes contra una o varias, si fueren conexas, por el objeto o por el título.

Sin embargo, el Tribunal podrá ordenar la separación de los procesos si a su juicio la acumulación es inconveniente; en tal caso, los distintos procesos quedarán radicados en la misma Secretaría.

Notificaciones

ART. 21. (Art. 6 Ley Nº 5.532). — Salvo lo dispuesto en el presente artículo, las providencias quedarán notificadas por ministerio de la ley, los días lunes, miércoles y viernes, o el siguiente hábil, si alguno de ellos fuese feriado, posterior a aquél en que hubiere sido dictado, sin necesidad de nota, certificado u otra diligencia.

El traslado de la demanda y el emplazamiento al demandado se notificará personalmente o por célula.

La sentencia definitiva y las resoluciones que en cada caso indique el Tribunal se notificarán personalmente, por célula o por telegrama colacionado.

Las cédulas podrán ser diligenciadas por empleados judiciales o por la Policía de la Provincia.

Excepciones

ART. 22. — Las únicas excepciones admisibles, como previas, son:

- a) La incompetencia de jurisdicción;
- b) La falta de personería de las partes o de sus representantes;
- c) La litispendencia; y
- d) La cosa juzgada.

Términos legales

ART. 23. — Todos los términos legales serán perentorios e improrrogables.

Embargo preventivo. Asistencia médica

ART. 24. — Desde el principio de la causa, o en el curso de ella, el Tribunal a petición de partes, según el mérito que arrojen los autos podrá decretar embargo preventivo en bienes del demandado y también disponer que éste facilite gratuitamente la asistencia médica y farmacéutica requerida por la víctima en las condiciones de la Ley Nacional número 9.688.

Costas

ART. 25. — (Art. 6 Ley Nº 5.532). — El vencido en el juicio será condenado al pago de las costas.

El Tribunal o los jueces de paz, en su caso, podrán eximirlo de esa responsabilidad, en todo o en parte, cuando hallaren mérito para ello.

ART. 26. (Nuevo.) (Art. 7 inc. 2º Ley Nº 5.532). — En el proceso laboral la actuación se hará en papel simple.

Cuando el empleador sea condenado en costas, deberá reponer todas las actuaciones y oblar los impuestos que se adeudaren. Si se declarasen las costas por su orden, abonará las de su parte.

ART. 27. (Nuevo.) (Art. 7 inc. 9º Ley Nº 5.532). — Los gastos que para el cumplimiento de esta ley deban efectuarse por el Tribunal serán resarcidos por la parte a cuyo cargo se encuentren las costas, aplicándose en lo pertinente lo dispuesto en el artículo 29 (27) y debiendo, en caso necesario, ejecutarse su importe por el señor Agente Fiscal que corresponda con sujeción al procedimiento fijado por el artículo.

Conciliación

ART. 28. (26). — Los jueces podrán intentar la conciliación en cualquier estado del procedimiento.

Podrán, asimismo, proponer a las partes que la discusión se simplifique por eliminación de todos aquellos puntos que carezcan de importancia para la sentencia definitiva.

Beneficio de pobreza

ART. 29. (27). — Los empleados, obreros y aprendices o sus derecho-habientes, gozarán del beneficio de pobreza, hallándose exceptuados de todo impuesto o tasa. Será también gratuita la expedición de testimonio o certificados de partidas de nacimientos, matrimonio o defunción y sus legalizaciones. En ningún caso les será exigida caución real o personal para el pago de costas u honorarios o para la responsabilidad por medidas cautelares, dando sólo caución juratoria de pagar si llegasen a mejorar de fortuna.

Carta poder

ART. 30. (28.) (Art. 6 Ley Nº 5.532). — Los empleados, obreros y aprendices y sus derecho-habientes podrán hacerse representar por mandatario letrado o procurador habilitado para el ejercicio de la procuración mediante simple carta poder, autenticada la firma por escribano o funcionario judicial del Partido en que resida, o Secretarios de cualquier Tribunal del Trabajo.

Los menores adultos tendrán la misma capacidad de los mayores de edad para estar en juicio y podrán otorgar mandato en la forma prescripta precedentemente, previa autorización del Ministerio Pupilar.

CAPÍTULO III

*Demanda y Contestación. Excepciones**Demanda*

ART. 31. (29.) (Art. 6 Ley Nº 5.532). — La demanda se interpondrá por escrito y contendrá:

- a) El nombre, domicilio real, edad, nacionalidad, estado civil y profesión u oficio del demandante;
- b) El nombre y domicilio del demandado;
- c) La designación precisa de lo que se demanda;
- d) Los hechos en que se funde expresados claramente;
- e) La mención de los medios de pruebas de que intente valerse para demostrar sus afirmaciones. Presentará, asimismo los documentos que obraren en su poder, y si no los tuviere los individualizará indicando su contenido, la persona en cuyo poder se hallaren o el lugar, archivo, u oficina donde se encuentren.

ART. 32. (30.) (Art. 6 Ley Nº 5.532). — Cuando se demande por accidente del trabajo o enfermedad profesional, deberá expresarse también la clase de industria o empresa en que trabajaba la víctima, la forma y lugar en que se produjo el accidente, las circunstancias que permiten calificar su naturaleza, el lugar en que percibía el salario y su monto; el tiempo aproximado en que ha trabajado a las órdenes del patrón. Deberá también acompañarse un certificado médico sobre la lesión sufrida por la víctima y una constancia, expedida

por la autoridad administrativa competente que justifique haberse formulado la denuncia que prevé el artículo 25 de la Ley 9.688.

Cuando la demanda se promueva por los causa-habientes se acompañará el certificado de defunción y las partidas que acrediten el parentesco invocado. Si se trata de nietos, ascendientes o hermanos comprendidos en la disposición del artículo 8 de la Ley 9.688, se presentará, además, una manifestación suscripta por dos vecinos y un certificado municipal o policial que acrediten que los reclamantes vivían bajo el amparo o con el trabajo de la víctima.

Si varios derecho-habientes alegaran pretensiones sobre una determinada indemnización o beneficio, el Tribunal dispondrá que se acompañe testimonio de declaratoria de herederos.

Citación y emplazamiento

ART. 33. (31.) (Art. 6 Ley N° 5.532). — Presentada la demanda en forma legal, el Presidente del Tribunal correrá traslado de la misma, emplazando al demandado para que la conteste dentro del término de diez días, susceptible de ampliarse por razón de la distancia en un día por cada ciento cincuenta kilómetros, bajo apercibimiento de tenerla por contestada si no lo hiciere. Si la demanda contuviese algún defecto u omisión ordenarán sean salvadas dentro de tercero día y con la prevención de que en caso de incumplimiento se dispondrá su archivo, y si de ella no resultase claramente su competencia podrá pedir el actor las aclaraciones necesarias.

Contestación. Excepciones

ART. 34. (32). — La contestación de la demanda contendrá en lo aplicable los requisitos del artículo 31 (29). En ella, el demandado deberá articular todas las defensas que tuviere, incluso las excepciones de carácter previo y ofrecer toda la prueba de que intente valerse. Podrá igualmente, deducir reconvencción, siempre que ésta sea conexa con la acción principal.

De dicho escrito se dará traslado al actor, quien dentro del quinto día podrá ampliar su prueba exclusivamente con respecto a los nuevos hechos introducidos por el demandado.

En el mismo término deberá contestar la reconvencción o las excepciones que se hubieran opuesto y ofrecer la prueba respectiva, hecho lo cual o vencido el término referido, el Presidente del Tribunal fijará audiencia para dentro de cinco días a fin de que se reciba la prueba sobre las excepciones.

Cuando la contestación de la demanda contuviese alguna omisión o defecto, el Presidente del Tribunal ordenará que sean salvados dentro de tercero día, bajo apercibimiento de ser devuelta y de tenerla por no presentada.

Intervención del asegurador

ART. 35. (33). — Cuando exista seguro en virtud de ley que autorice sustituir la responsabilidad patronal, la demanda podrá interponerse contra el patrón o asegurador. Si el asegurador ha llenado los requisitos exigidos por las normas respectivas, tendrá personería para intervenir directamente en el juicio, quedando en tal caso obligado a lo que resuelva el Tribunal. Lo anterior será sin perjuicio de la responsabilidad patronal subsistente y de las acciones que, en su caso, pudiera deducir el asegurador contra el asegurado.

CAPÍTULO IV

*Pruebas**Recepción de pruebas*

ART. 36. (34.) (Art. 6 Ley Nº 5.532). — Contestando el traslado previsto por el artículo 34 (32), segunda parte o vencido el término para hacerlo, y siempre que hubieran sido resueltas las excepciones que se hubiesen opuesto y que la cuestión no fuere de puro derecho, el Presidente del Tribunal proveerá lo que corresponda a la prueba ofrecida y fijará audiencia para dentro de treinta días a fin de que, en la vista de la causa, se reciban las deposiciones, testifical y pericial.

Si la cuestión fuere de puro derecho, el Tribunal así lo declarará, fijando al mismo tiempo una audiencia para que dentro de los diez días, las partes puedan informar verbalmente.

ART. 37. (Nuevo.) (Art. 7 inciso 3º Ley Nº 5.532). — Cuando existiese prueba que haya de producirse fuera de la Provincia, los plazos señalados en los artículos 34 (32) última parte y 36 (34), podrán ser ampliados hasta sesenta días como máximo, atendiendo a las distancias y a la facilidad de las comunicaciones.

Absolución de posiciones

ART. 38. (Nuevo.) (Art. 7 inciso 4º Ley Nº 5.532). — Solicitada la absolución de posiciones, con cuyo pedido será indispensable acompañar el pliego respectivo, el que deba absolverlas será citado en su domicilio real, por telegrama colacionado o por cédula y cuando menos con un día hábil de anticipación al designado, bajo apercibimiento de tenerlo por confeso si no compareciere sin justa causa.

Testigos

ART. 39. (35.) (Art. 6 Ley Nº 5.532). — En esta clase de juicio, cada parte sólo podrá ofrecer hasta cinco testigos, salvo que, por la naturaleza de la causa o por el número de las cuestiones de hecho sometidas a decisión del Tribunal, éste admitiera un número mayor.

Puede ser testigo toda persona que haya cumplido 14 años de edad.

ART. 40. (Nuevo.) (Art. 7 inciso 5º Ley Nº 5.532). — Toda persona citada como testigo está obligada a comparecer a prestar declaración ante el juez o Tribunal.

El testigo que no compareciere sin excusar su ausencia con justa causa, podrá ser conducido por la fuerza pública y mantenido en arresto hasta tomársele declaración, sometiéndosele luego a la justicia penal. Sin perjuicio de ello, el juez o Tribunal podrán aplicarle una multa de veinte a cien pesos moneda nacional.

La citación se hará por cédula o por telegrama colacionado, con un día hábil por lo menos de anticipación a la audiencia fijada y con la mención del perjuicio que acarreará la incomparencia.

Libros y registros

ART. 41. (36.) (Art. 6 Ley Nº 5.532). — Cuando en virtud de una norma de trabajo exista la obligación de llevar libros, registros o planillas especiales y a requerimiento judicial no se los exhiba o resulte que no reúnen las exigencias legales y reglamentarias, incumbirá al empleador la prueba contraria si el trabajador o sus derecho-habientes prestan declaración jurada sobre los hechos que debieron consignarse en los mismos.

En los casos en que se controvierta el monto o el cobro de salarios, sueldos u otras formas de remuneración en dinero o en especies, la prueba contraria a la reclamación corresponderá a la parte patronal.

Reconocimiento de documentos.

ART. 42. (Nuevo.) (Art. 7 inciso 7º Ley Nº 5.532). — Si el que fuere citado para reconocer un documento no compareciere sin justa causa debidamente probada, se le dará por reconocido el mismo.

En la citación deberá consignarse este apercibimiento.

Agregación de expedientes administrativos

ART. 43. (37). — Sin perjuicio de lo dispuesto sobre las pruebas en las leyes vigentes, el Tribunal a solicitud de parte o de oficio podrá solicitar a la autoridad administrativa la remisión de las actuaciones vinculadas con la controversia, las que se agregarán por cuerda floja, salvo los casos en que debieran continuar su tramitación y el Tribunal declarase expresamente que se agreguen los testimonios necesarios.

Peritos

ART. 44. (38.) (Art. 6 Ley Nº 5.532). — Los peritos serán designados de oficio. Su número, según la índole del asunto puede, a juicio del Presidente del Tribunal, variar de uno a tres por cada cuestión técnica sometida a decisión judicial; la designación se hará por sorteo entre los profesionales inscriptos en la matrícula respectiva, salvo que el Tribunal estimara que las pericias deban realizarse por técnicos forenses o de la administración pública.

Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 36 (34), el juez o Tribunal podrá fijar a los peritos plazo para la presentación de sus informes con anterioridad a la vista de la causa.

Cuando el perito no se expidiere en los términos señalados o citado para dar explicaciones no compareciere sin justa causa debidamente acreditada, el juez o Tribunal podrá dejar sin efecto su designación, imponerle una multa no mayor de cien pesos moneda nacional o darle por perdido el derecho a cobrar honorarios.

Informe especial

ART. 45. (39). — En caso de infortunio, el Presidente requerirá de oficio a la autoridad administrativa competente, informes acerca del cumplimiento por parte del empleador y de la víctima, de los reglamentos vigentes preventivos de accidentes y de enfermedades profesionales.

Inspección ocular

ART. 46. (40.) (Art. 6 Ley Nº 5.532). — Cuando el Tribunal considere necesaria la inspección ocular, podrá trasladarse en pleno al lugar de que se trate, o encomendar la diligencia a alguno de los magistrados o secretarios del mismo.

Si el lugar fuere distante del asiento del Tribunal la medida podrá ser solicitada o comisionada a la autoridad judicial más próxima.

CAPÍTULO V

*Vista de la Causa. Veredicto y Sentencia**Reglas generales*

ART. 47. (43.) (Art. 6 Ley Nº 5.532). — El día y hora fijados para la vista de la causa se declarará abierto el acto con las partes que concurran y en él se observarán las reglas siguientes:

a) Se dará lectura a las actuaciones de prueba producidas antes de la audiencia si alguna de las partes lo pidiere;

b) A continuación se recibirán las otras pruebas. Las partes, los testigos y los peritos, en su caso, serán interrogados libremente por el Tribunal, sin perjuicio de las interrogaciones que puedan hacer las primeras;

c) Luego se concederá la palabra al Ministerio Público, si tuviese intervención y a las partes, por su orden, para que se expidan sobre el mérito de las pruebas. Cada parte dispondrá de 30 minutos para su alegato. El tiempo podrá ser prudencialmente ampliado por el Tribunal;

d) Acto seguido el Tribunal pasará a deliberar para expedirse sobre los hechos. Para dictar el veredicto, el Tribunal planteará las cuestiones de hecho que considere pertinentes. Los jueces votarán en el orden que establezca el sorteo que debe practicarse al efecto;

e) El Tribunal se pronunciará sobre los hechos en el mismo acto, apreciando en conciencia la prueba y dictará sentencia a continuación o dentro del décimo día. Para fijar las cantidades que se adeuden podrán prescindir de lo reclamado por las partes;

f) Las resoluciones del Tribunal serán pronunciadas por mayoría de votos de sus miembros.

Intervención de las partes

ART. 48. (44). — Las partes tendrán intervención a los efectos del contralor de la prueba y podrán hacer con permiso del Presidente del Tribunal, todas las observaciones o reflexiones que juzguen pertinentes para su mejor inteligencia. El Tribunal podrá limitar dicha facultad cuando las interrupciones sean manifiestamente improcedentes o se advierta un propósito de obstrucción.

Acta de audiencia

A89. DT. (45). — El Secretario levantará acta de lo sustancial, consignando el nombre de los comparecientes, de los peritos y testigos y de sus circunstancias personales. En igual forma se procederá respecto de las demás

pruebas. Podrá, sin embargo, dejarse constancia de alguna circunstancia especial a pedido de parte, siempre que el Tribunal lo considere pertinente.

Recepción de las pruebas

ART. 50. (46.) (Art. 6 Ley Nº 5.532). — Las pruebas deberán ser recibidas directamente por los miembros del Tribunal. Las que deban practicarse fuera del lugar en que tiene su asiento el mismo, podrán delegarse, salvo fundada y expresa oposición de parte que será resuelta sin recurso alguno dentro del tercero día.

Si el trabajador exigiera, al proponer la prueba, que los testigos sean examinados directamente por el juez o Tribunal de la causa, siempre que tuvieran su domicilio en la Provincia, el Estado abonará los gastos de traslado con cargo de reembolso al mejorar de fortuna. En tal supuesto, las personas citadas recabarán de la dependencia policial más próxima a su domicilio o lugar donde se encuentren la entrega de las órdenes de pasajes necesarias, sirviendo de suficiente medio para acreditar la obligación de comparecer ante el Juez o Tribunal, la cédula o telegrama colacionado recibidos. Cuando lo solicite el empleador, depositará la suma necesaria para los gastos de traslado.

Forma y contenido de la sentencia

ART. 51. (47). — La sentencia se dictará por escrito y contendrá la indicación del lugar en que se dicte, el nombre de las partes y el de sus representantes en su caso, la cuestión litigiosa en términos claros, los fundamentos del fallo y la decisión expresa, positiva y precisa con arreglo a las acciones deducidas, salvo lo dispuesto en el artículo 47 (43), inciso e) (5º).

Ejecución de sentencia

ART. 52. (48). — Pasada la sentencia en autoridad de cosa juzgada, el mismo juez o Tribunal que ha entendido originalmente en la controversia del trabajo, ordenará su ejecución intimando el pago al deudor mediante despacho telegráfico, previa la correspondiente liquidación por Secretaría.

No efectuándose el pago dentro del tercero día, se trabará embargo en los bienes del deudor, decretándose la venta de los mismos por el martillero que designe el Juez o Tribunal, procediéndose en lo demás, conforme a lo dispuesto en el Código de Procedimientos Civiles para la ejecución de las sentencias.

Ejecución de resoluciones administrativas

ART. 53. (Nuevo.) (Art. 7 inciso 6º Ley Nº 5.532). — Los asuntos previstos en el inciso d) del artículo 6 serán tramitados de acuerdo al procedimiento que norma el Título XIV, Sección III, del Código de Procedimientos en lo Civil y Comercial de la Provincia, con las siguientes modificaciones:

1. La intimación de pago y embargo y la citación de remate al ejecutado que se efectuarán simultáneamente, se harán mediante célula o telegrama colacionado.

2. Las únicas excepciones admisibles serán las de:

a) Incompetencia;

- b) Falta de personería en el ejecutante, en el ejecutado, o en sus representantes;
- c) Cosa juzgada;
- d) Litispendencia que se base en la existencia de otro juicio de ejecución deducido por la misma obligación;
- e) Falsedad de la ejecutoria fundada en que no existe materialmente o en que ha sido falsificada o adulterada;
- f) Prescripción decenal;
- g) Pago o espera;
- h) Nulidad de la ejecución por violación de las normas.

La prueba de las excepciones mencionadas en el apartado g) se hará precisamente por documentos que se acompañarán al deducirlas o por confesión judicial, propuesta en la misma oportunidad, con exclusión de todo otro medio probatorio. Si no se acompañasen los documentos o no se pidiese la confesión, se rechazará la excepción sin más trámite.

Cuando se hubiesen opuesto excepciones, el procedimiento a seguirse será el que determina el artículo 34 (32), última parte.

Todas las resoluciones que dicte el Tribunal serán inapelables.

CAPÍTULO VI

Recursos

Revocatoria

ART. 54. (49). — Las resoluciones interlocutorias son recurribles por vía de revocatoria dentro del tercero día de notificada la providencia, para ante el mismo Tribunal que las dictó sin substanciación alguna.

Apelación

ART. 55. (50). — De las sentencias definitivas dictadas por los jueces de paz conforme lo prevenido en esta ley, podrá apelarse para ante el Tribunal del Trabajo de la respectiva jurisdicción, dentro de los cinco días de notificada. La apelación deberá ser fundada en el mismo escrito de interposición, elevándose sin más trámite los autos por el primer correo.

El Tribunal del Trabajo dictará sentencia definitiva dentro de quince días de recibida la causa o desde que la misma se hallara en estado, si hubiere decretado medidas para mejor proveer.

Recursos extraordinarios

ART. 56. (51). (Art. 6º Ley Nº 5.532). — De las sentencias definitivas dictadas por los Tribunales del Trabajo creados por esta ley, sólo procederán en su caso, los recursos extraordinarios previstos en la Constitución para ante la Suprema Corte de Justicia.

Depósito previo

ART. 57. (52). — En caso de sentencia condenatoria, los recursos se concederán únicamente previo depósito del capital, intereses y costas provisionales.

CAPÍTULO VII

*Disposiciones especiales**Aplicación de sanciones*

ART. 58. (53.) (Art. 6 Ley Nº 5.532). — Cuando se trate de la aplicación de sanciones por infracción de las leyes del trabajo, el procedimiento ante los Tribunales del Trabajo conforme a lo previsto en el artículo 6 inciso c) se ajustará a las siguientes reglas:

a) Apelada la resolución administrativa que impuso la pena, se remitirán las actuaciones al Tribunal del Trabajo que corresponda al lugar en que se ha cometido la infracción;

b) Recibidos los antecedentes, el Tribunal fallará sin más trámite como tribunal de derecho, dentro de los quince días, declarando si la pena impuesta corresponde al hecho imputado; si no corresponde, modificará la resolución apelada, aplicando la respectiva sanción o absolviendo;

c) El Tribunal anulará lo actuado en los casos en que mediara indefensión del imputado y cuando la autoridad administrativa no hubiera resuelto y notificado al mismo la resolución recaída dentro de los ciento ochenta días hábiles de levantada el acta de infracción. En este plazo no se computará el tiempo invertido en la tramitación de la prueba ofrecida que deba realizarse fuera del territorio de la Provincia.

Procedimiento ante la Justicia de Paz

ART. 59. (54.) (Art. 6 Ley Nº 5.532). — En todo lo aplicable, las reglas de procedimiento instituidas por esta ley para los Tribunales del Trabajo, deberán igualmente observarse en los juicios que se ventilen ante los jueces de paz, labrándose acta de todas las diligencias de pruebas.

Informe para estadística

ART. 60. (56). — A los fines estadísticos, los jueces y Tribunal que entiendan en controversia del trabajo, harán saber trimestralmente al señor Procurador General de la Corte, el estado de las causas que se ventilan ante sus estrados, con indicación de su número, fecha de iniciación, motivo, nombre del actor, demandado, lugar del trabajo o del hecho que motiva la acción y monto de lo reclamado.

Sin perjuicio de las facultades de la Suprema Corte, evacuarán, además, cualquier informe que les solicite el Procurador General, quien, a su vez pondrá en conocimiento de la autoridad competente en materia de estadísticas y censos, las referencias que correspondan.

Juicios en trámite

ART. 61. (57).— Los juicios en trámite al entrar en vigencia la presente ley, se sustanciarán, en adelante, conforme al procedimiento establecido en ésta, en cuanto fuera posible. Para ello, en cada caso, el Tribunal dispondrá lo que considere pertinente al respecto.

ART. 62. (Nuevo.) (Art. 9 Ley N° 5.532).— Las modificaciones introducidas por el artículo 6 a la Ley 5.178, se aplicarán a los juicios en trámite, con excepción de la del actual artículo 58 (53) inciso c), la que deberá regir para las infracciones posteriores a la vigencia de la presente.

ART. 63. (Nuevo.) (Art. 11. Ley N° 5.532).— Los juicios a que se refiere el inciso d) del artículo 6 de la Ley 5.178 actualmente en trámite, quedarán radicados en la misma jurisdicción.

Vigencia

ART. 64. (58).— Los Tribunales del Trabajo deberán estar instalados dentro del término de dos años, a partir de la fecha de la promulgación de la presente ley.

Ley supletoria

ART. 65. (59.) (Art. 6 Ley N° 5.532). — El Código de Procedimientos en lo Civil y Comercial de la Provincia y las leyes que lo modifican, en cuanto concuerdan con la lógica y el espíritu de la presente, se aplicarán supletoriamente.

ART. 66. (60).— Los gastos que demande el cumplimiento de la presente ley, incluso la de adquisición o arriendo, de inmuebles, muebles y útiles se imputará a Rentas Generales hasta tanto se incluyan en la Ley de Presupuesto respectiva.

CAPÍTULO VIII

Disposiciones transitorias

ART. 67. (61).— Hasta tanto se establezcan estos Tribunales, de acuerdo a lo prescripto en los artículos 2º, 3º y 64 (58) de esta ley, los Tribunales del Trabajo a instalarse preferentemente en las ciudades cabeza de los actuales departamentos judiciales, tendrán la jurisdicción territorial fijada para los mismos.

ART. 68. (Nuevo.) (Art. 10. Ley N° 5.532).— Decláranse de utilidad pública los locales necesarios para el funcionamiento de los Tribunales del Trabajo.

PARTE IX

DE LAS SANCIONES



1. — *Aplicación de sanciones por incumplimiento a leyes del trabajo (ley 11.570).*
2. — *Destino del importe de las multas (ley 11.672).*

1. — APLICACION DE SANCIONES POR INCUMPLIMIENTO A LEYES DEL TRABAJO

Ley N° 11.570 *

(Sancionada el 25 de setiembre de 1929 y promulgada de acuerdo al art. 70 de la Constitución vigente a la fecha)

CAPÍTULO I

Procedimiento

ARTÍCULO 1. — Las multas establecidas en las leyes Nos. 4.661, 8.999, 9.148, 0.661, 9.688, 10.505, 11.127, 11.278, 11.317, 11.338, así como las leyes del trabajo que en adelante se sancionaren, se harán efectivas en la Capital Federal y Territorios Nacionales, por el procedimiento establecido en los artículos siguientes.

ART. 2. — Cada vez que alguno de los empleados del Departamento Nacional del Trabajo, designado para el cumplimiento de las mencionadas leyes, compruebe directamente o por denuncia de terceros, alguna infracción punible, procederá a levantar acta circunstanciada. Esta acta dará fe en juicio mientras no se pruebe lo contrario.

ART. 3. — En presencia de esta acta, el presidente del Departamento Nacional del Trabajo en la Capital Federal y los delegados o representantes que el Poder Ejecutivo designe en los Territorios Nacionales, después de oír sumariamente en forma verbal y actuada, y en audiencia pública, al acusado y al empleado que constató la infracción y recibir las pruebas, dictará la resolución correspondiente.

El sumario administrativo no podrá durar más de diez días en la Capital Federal y un mes en los Territorios Nacionales. La resolución se dictará dentro de cinco días de terminado y será notificada personalmente o por cédula.

ART. 4. — Si la resolución impusiere multa y ésta no se obla dentro de las cuarenta y ocho horas del requerimiento en la Capital Federal y de cinco días en los Territorios Nacionales, el Departamento Nacional del Trabajo o

* Esta ley reemplazó a la 9658 del 21 de agosto de 1915, cuya inoperancia se había tornado manifiesta.

Cuestionada la validez constitucional de la ley 11.570, la Corte Suprema de Justicia declaró que no vulneraba garantía alguna de la carta fundamental. Dijo el Tribunal: "Las multas creadas por una ley de carácter administrativo, que no tiene por tanto el de sanciones del Código Penal, son también de incumbencia del Poder Administrador, y el Congreso de la Nación tiene facultades para fijar las normas a que deben sujetarse los funcionarios respectivos, ejercitando las facultades generales pertinentes que le acuerda el art. 67 de la Constitución Nacional (Casó Departamento Nacional del Trabajo vs. José Mariño y Jesús Vásquez", 23 junio 1930 en Gaceta del Foro, t. 87, p. 145).

sus representantes podrán proceder a la clausura del establecimiento o local del trabajo, hasta tanto se cumpla aquel requisito.

ART. 5. — El Departamento Nacional del Trabajo y sus delegados o representantes podrán solicitar directamente el concurso de las autoridades policiales para el cumplimiento de las funciones que esta ley les acuerda y para entrar en los locales de trabajo, sin orden judicial de allanamiento, cuando haya motivo para creer que se ha cometido o se está cometiendo una infracción.

ART. 6. — De la resolución a que se refiere el artículo 3, podrá apelarse dentro de tres días y previa oblación de la multa o la clausura del local, ante el juez correccional en turno de la Capital Federal¹ o ante los jueces letrados de los Territorios Nacionales, según sea el lugar de la infracción presunta. Hará cosa juzgada toda resolución administrativa que imponga multas cuyo total no exceda de trescientos pesos.

ART. 7. — El juez dará inmediatamente al acusado copia de la resolución condenatoria y decretará, para dentro de cinco días en la Capital Federal y diez días en los Territorios Nacionales, una audiencia pública, en la que el multado y el representante del Departamento Nacional del Trabajo, en forma verbal y actuada, alegarán y probarán los hechos pertinentes.

ART. 8. — El multado podrá pedir la absolución o la devolución de la multa o apertura del local, fundándose únicamente en las circunstancias siguientes:

- 1º Falta de identidad del infractor o multado;
- 2º Falsedad del hecho imputado;
- 3º Falta de autenticidad en la denuncia;
- 4º Prescripción de la pena.

ART. 9. — El juez fallará en la misma audiencia dentro de los cinco días siguientes. Si hubiese condena, se notificará al representante del Consejo Nacional de Educación, o a quienes corresponda, para la percepción de la multa. Si la resolución fuere absolutoria, se notificará al Departamento Nacional del Trabajo o a su representante, para la inmediata devolución de la multa o apertura del local. La representación del Departamento Nacional del Trabajo en el procedimiento judicial, estará a cargo del inspector que labró el acta, o del inspector que en reemplazo se designe.

ART. 10. — Si la resolución condenatoria estuviese ejecutoriada sin que el infractor hubiese oblado la multa, y no lo hiciere dentro de los cinco días, el juez aplicará la pena corporal que corresponda. En este caso, el establecimiento o local clausurado no se reabrirá hasta que hubiere empezado a cumplir la pena.

ART. 11. — La falta de cumplimiento por parte de los empleados del Departamento Nacional del Trabajo o del Poder Ejecutivo, así como de los jueces, a las disposiciones de la presente ley, sobre los términos en que deben

¹ De acuerdo al art. 19, inc. c) de la ley 12.948, estas apelaciones deben interponerse para ante la Cámara de Apelaciones del Trabajo de la Capital Federal.

pronunciarse en aquellos juicios en que intervengan, será penada con multa de cincuenta a cien pesos moneda nacional.

La aplicación de estas multas se hará efectiva mediante el recurso de queja que se interponga directamente ante los jueces correccionales o federales o ante las respectivas cámaras de apelaciones, según la jurisdicción en que esas infracciones se cometan.

CAPÍTULO II

Pago, prescripción y reiteración

ART. 12. — En ningún caso se dejará en suspenso las penas impuestas por infracciones a las leyes enumeradas en el artículo 1, ni se podrá autorizar al condenado a pagar la multa por cuotas.

ART. 13. — La prescripción de la acción por el cobro de las multas por infracción a las leyes enumeradas en el artículo 1 se producirá a los dos años de la fecha en que sea comprobada la infracción.

La prescripción de la acción penal y de la pena se interrumpe al comprobarse a un infractor sumariado, querrellado o condenado, una nueva infracción.

ART. 14. — La reiteración en la infracción que obligare en un mismo día varias intervenciones de un inspector del trabajo, será causa para que se acumulen al imputado tantas infracciones como veces ha debido intervenir el inspector.

ART. 15. — Derógase la Ley 9.658 y toda otra disposición que se oponga a la presente.

2. — DESTINO DEL IMPORTE DE LAS MULTAS

Ley Nº 11.672

(Complementaria permanente de Presupuesto: texto modificado por el artículo 7 de la Ley 12.360 para 1938)

ART. 40. — El importe de las multas que por infracciones a las leyes del trabajo se hicieren efectivas en jurisdicción nacional, mediante el procedimiento de la Ley 11.570, por el que son aplicables las sanciones penales contenidas en todas las leyes vigentes de aquel carácter, comprendida la Nº 11.544, se destinará:

a) Un 10 % para los empleados que hubiesen levantado el acta de infracción respectiva, proporcionalmente a la importancia de las infracciones,

que será distribuido entre los mismos por la autoridad de aplicación, que lo deducirá directamente del importe hecho efectivo.

b) El 90 % restante para rentas generales de la Nación.

Las multas por infracción a los artículos 13 y 14 de la Ley 11.317 y a la Ley 11.933, tendrán el destino fijado en estas leyes y no el que señalan las disposiciones precedentes.

Además de los empleados que se designen para llenar los cargos creados por la Ley de Presupuesto de la Nación, el Poder Ejecutivo podrá nombrar, empleados encargados de la inspección y vigilancia de las leyes de trabajo, sin sueldo, pero, con derecho al 10 % a que se refiere el inciso a) de este artículo.

Estos empleados se nombrarán dentro de una terna que propondrá el presidente del Departamento Nacional del Trabajo, previo examen que éste efectuará de los antecedentes y competencia de los candidatos, en la forma que reglamente el Poder Ejecutivo.

Dicho personal podrá optar al incorporarse a los beneficios de la Ley 4.349.

Quedan modificadas las Leyes 4.661, 8.999, 9.104, 9.105, 9.148, 9.661, 9.688, 10.505, 11.127, 11.278, 11.317, 11.338, 11.544 y 11.640, en la forma que establece este artículo.

INDICE

PARTE I

DISPOSICIONES CONSTITUCIONALES

	Pág.
Preámbulo, Derechos del Trabajador, Facultades del Congreso, Facultades de la Corte Suprema	3

PARTE II

ORGANIZACION ADMINISTRATIVA

1. — Ministerio de Trabajo y Previsión (ley 13.529)	9
2. — Ex Secretaría de Trabajo y Previsión (decreto 15.074/43-ley 12.921)	10
3. — Dirección Nacional del Servicio de Empleo (ley 13.591)	13
4. — Comisión Nacional de Trabajo Rural (ley 13.020)	16

PARTE III

REGLAMENTACION GENERAL DEL CONTRATO DE TRABAJO

1.— Limitación de la jornada (ley 11.544)	25
2.— Cierre de establecimientos comerciales (ley 11.837)	29
3.— Descanso dominical (ley 4.661)	31
4.— Sábado inglés (ley 11.640)	32
5.— Otros descansos obligatorios y remuneraciones especiales (ley 9.105)	33
6.— Vacaciones anuales remuneradas (decreto 1.740/45 -ley 12.921)	36
7.— Salario vital y básico — Instituto Nacional de las Remuneraciones (decreto 33.302/45 -ley 12.921)	38
8.— Modalidades para el pago del salario (ley 11.278)	56
9.— Retenciones sobre las remuneraciones (decreto 16.312/44 -ley 12.921)	59
10.— Inembargabilidad de sueldos, jubilaciones y pensiones (ley 9.511)	60
11.— Suspensión y cesantía de los trabajadores (decreto 33.302, arts. 66 y 67 - ley 12.921)	62
12.— Prohibición de despido por causa de matrimonio (ley 12.383)	71
13.— Servicio militar (decreto 29.375/44 -ley 12.913)	72

PARTE IV

PREVENCIÓN Y REPARACIÓN DE LOS INFORTUNIOS LABORALES

	Pág.
1.— Prevención de accidentes — Higiene y seguridad en el trabajo (art. 29 ley 9.688 y D. R. del 14 enero 1916)	77
2.— Asientos con respaldo (ley 12.205)	83
3.— Trabajo nocturno en panaderías (ley 11.338)	84
4.— Represión del fosforismo (ley 11.127)	86
5.— Accidentes del trabajo y enfermedades profesionales (ley 9.688)	87

PARTE V

MUJERES Y MENORES

1.— Regulación general del trabajo de mujeres y menores (ley 11.317)	133
2.— Seguro obligatorio de maternidad (ley 11.933)	139
3.— Del aprendizaje y trabajo de menores (leyes 12.921 y 13.524)	140
4.— Salario para el trabajo de menores (decreto 32.412/45 - Ley 12.921)	154

PARTE VI

REGLAMENTACIONES PROFESIONALES

1.— Empleados y obreros del comercio (ley 11.729)	159
2.— Estatuto de los viajantes de comercio (ley 12.651)	187
3.— Estatuto de los bancarios (ley 12.637)	190
4.— Empleados de compañías de seguro, capitalización y ahorro (decreto 12.366/45 - ley 12.921)	195
5.— De los trabajadores a domicilio (ley 12.713)	199
6.— Estatuto del periodista profesional (ley 12.908)	208
7.— Estatuto del personal administrativo de empresas periodísticas (decreto 13.839/46 - ley 12.921)	225
8.— Personal docente en establecimientos privados de enseñanza (ley 13.047)	232
9.— Estatuto de profesionales permanentes en hospitales, clínicas, etc. (decreto 22.212/45 - ley 12.921)	239
10.— Estatuto del personal aeronáutico (decreto 16.130/46 - ley 12.921)	250
11.— Estatuto del personal radiocabletelegráfico (decreto 14.954/46 - ley 12.921)	256
12.— Hoteles, restaurantes y bares (laudo de cumplimiento obligatorio por decreto 4.148/46 - ley 12.921)	268
13.— Estatuto de los encargados de casas de renta y de propiedad horizontal (ley 12.981)	282
14.— Estatuto de los chóferes particulares (ley 12.867)	290

*Actividades rurales **

15.— Estatuto del peón de campo (decreto 28.169/44 - ley 12.921)	292
16.— Estatuto del tambero-mediero (decreto 3.750/46 - ley 12.921)	297
17.— Conchabo de braceros en tareas rurales (ley 12.789)	303

* Sobre Comisión Nacional de Trabajo Rural, ver Parte II.

PARTE VII

REGULACIONES COLECTIVAS

1.— Asociaciones profesionales de trabajadores (decreto 23.852/45 - ley 12.921) ..	309
2.— Asociaciones profesionales de empleadores (ley 14.295)	319
3.— Convenciones colectivas de trabajo (ley 14.250)	328
4.— Sabotaje y huelga (decreto 536/45)	334

PARTE VIII

CONTROVERSIAS DEL TRABAJO

1.— Justicia del Trabajo de la Capital Federal (ley 12.948)	337
2.— Justicia del Trabajo de la Provincia de Buenos Aires (ley 5.178)	359

PARTE IX

DE LAS SANCIONES

1.— Aplicación de sanciones por incumplimiento a leyes del trabajo (ley 11.570)	377
2.— Destino del importe de las multas (ley 11.672)	379

LEYES REPRODUCIDAS EN ESTE VOLUMEN

<i>Ley Nº</i>	<i>Pág.</i>	<i>Ley Nº</i>	<i>Pág.</i>
CONSTITUCIÓN NACIONAL ..	3	12.647	87
4.661	31	12.651	187
9.104	31	12.713	199
9.105	33	12.867	290
9.511	60	12.789	303
9.688 77 y	87	12.908	208
11.127	85	12.948	337
11.278	56	12.981	282
11.317	133	13.020	16
11.337	56	13.047	232
11.338	84	13.263	282
11.544	25	13.270	290
11.570	377	13.503	208
11.640	32	13.517	290
11.672	379	13.524	140
11.729	159	13.529	9
11.837	29	13.591	13
11.932	137	13.620	34
11.933 133 y	139	13.639	87
12.205	83	14.055	290
12.265	31	14.095	282
12.383	71	14.250	328
12.631	87	14.295	319
12.637	190	5.178 de la Prov. de Buenos Aires	359

DECRETOS - LEYES Y REGLAMENTARIOS

<i>1916</i>	<i>Pág.</i>	<i>Pág.</i>
D. R. 14 enero	77	19.521 34
<i>1933</i>		24.252 34
16.115	26	28.169 292
16.177	32	29.375 72
91.395	135	29.830 190
<i>1937</i>		<i>1945</i>
111.370	135	536 334
<i>1942</i>		1.740 36
118.755	199	6.648 140
124.925	139	12.366 195
<i>1943</i>		22.212 239
6.289	134	23.852 309
7.662	134	32.412 154
15.074	10	33.302 38 y 62
<i>1944</i>		<i>1946</i>
10.134	135	963 140 y 150
10.135	87	3.750 297
10.991	33	4.148 263
14.538	134 y 140	13.839 225
15.355	190	14.954 256
16.312	59	16.130 250
		<i>1947</i>
		24.145 135

ESTE LIBRO SE TERMINO DE
IMPRIMIR EL 20 DE ABRIL DE
1954, EN MACAGNO, LANDA Y Cia.,
ARAOZ 162, Bs. As., ARGENTINA