

40.<sup>a</sup> REUNION — 29.<sup>a</sup> SESION ORDINARIA — SEPTIEMBRE 19 DE 1933

Presidencia del doctor JULIO A. ROCA, Vicepresidente de la Nación  
y del doctor RUDECINDO S. CAMPOS, Vicepresidente provisorio del Senado

**Senadores presentes:** Arancibia Rodríguez Alberto, Arenas Mario, Bravo Mario, Bruchmann Carlos A., Campos Rudecindo S., Castillo Ramón S., Ceballos Mariano P., Ceballos Reyes Raúl, Galíndez Francisco R., Laurencena Eduardo, Matienzo José Nicolás, Montenegro Pío, Palacios Alfredo L., Porto Carlos R., Rothe Guillermo, Sánchez Sorondo Matías G., Santamarina Antonio, Serrey Carlos, Vera Cruz, Vera Ocampo Horacio, Vidal Juan R.

**Senadores ausentes, con aviso:** Cantoni Aldo, Correa Francisco E., Eguiguren Atanasio, López Peña Lucio, Patrón Costas Robustiano, Torre Lisandro de la.

**Senadores ausentes, con licencia:** Lubary Juan José, Villafañe Benjamín.

SUMARIO

- 1.—Aprobación del acta de la sesión anterior.
- 2.—Asuntos entrados:

- I.—Peticiones particulares.
- II.—Despacho de Comisión.

- 3.—Moción del senador Castillo, ampliada por el senador Bravo, para que se considere en la sesión del lunes próximo el proyecto, en revisión, aprobando el Pacto de la Liga de las Naciones, firmado en Versalles, y luego la Convención de Washington. Se aprueba.

III.—Despachos de comisiones.

- 4.—Moción del senador Castillo para que se considere en la sesión del martes próximo, después de los asuntos de preferencia, el desafuero al senador doctor Lisandro de la Torre, solicitado por el juez doctor Nicholson. Se aprueba.

IV.—Despachos de comisiones.

- 5.—Proyecto de los senadores Galíndez, Castillo, Arancibia Rodríguez, Sánchez Sorondo, Serrey, Rothe y Vidal, acordando pensión a la señora Filomena Carabatti de Castro. A la Comisión de Peticiones y Poderes.
- 6.—Indicación del senador Matienzo encareciendo el pronto despacho del proyecto del senador Patrón Costas sobre la Comisión de Control de Cambios.
- 7.—Consideración del despacho de la Comisión de Hacienda abriendo un crédito extraordinario al Ministerio de Relaciones Exteriores y Culto para cubrir un déficit producido en el Fondo de Subsidios. Se aprueba.
- 8.—Consideración del despacho de la Comisión de Códigos en el proyecto, en revisión, sobre reforma de los artículos 154 a 160 del Código de Comercio. Se suspende, pasándose a cuarto intermedio.

## 9.—Apéndice:

**Petitorio de la Confederación General del Trabajo.** Inserción solicitada por el senador **Bravo**.

—En Buenos Aires, a los diecinueve días del mes de Septiembre de 1933, siendo la hora 16 y 10 minutos, dice el:

## 1

## ACTA

**Sr. Presidente.** — Queda abierta la sesión.

Se va a dar lectura del acta de la sesión anterior.

**Sr. Porto.** — Pido que se suprima la lectura del acta y se dé por aprobada, dado el mucho trabajo que tiene la Cámara.

—Asentimiento.

**Sr. Presidente.** — Habiendo asentimiento, así se hará.

Se va a dar cuenta de los asuntos entrados.

## 2

## ASUNTOS ENTRADOS

## I

## Peticiones particulares

La Defensa Económica de Misiones, solicita pronta sanción del proyecto creando la Junta Nacional de la Yerba Mate. (*A sus antecedentes*).

—Obreros y comerciantes de Matará y productores y trabajadores de Mirabal, solicitan la sanción de los proyectos sobre construcciones ferroviarias en las líneas del Estado. (*A sus antecedentes*).

—El Centro Almaceneros de Rafaela, solicita el rechazo del proyecto sobre cierre del comercio a la hora 20. (*A sus antecedentes*).

—Centro Empleados de Comercio de Firmat; Empleados de Comercio de Santa Fe; Centro Empleados de Comercio de Río Cuarto; Sociedad de Empleados de Comercio de La Plata; Centro Empleados de Comercio e Industria de Paraná; Sociedad de Empleados de Comercio de Carhué, y la Federación de Empleados de Comercio de Santa Fe, solicitan la sanción del despacho de la minoría en el proyecto sobre reformas al Código de Comercio. (*A sus antecedentes*).

—La Liga Argentina contra la Vivisección, formula apreciaciones sobre la nota presentada por el profesor doctor Houssay. (*A sus antecedentes*).

—La Confederación General del Trabajo pide la aprobación de los convenios adoptados por la III Reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo. (*A sus antecedentes*).

**Sr. Bravo.** — Pediría que se inserte en el Diario de Sesiones la nota de la Confederación General del Trabajo.

—Asentimiento.

**Sr. Presidente.** — Habiendo asentimiento, así se hará. (1)

—El Centro de Tiendas, Sastrerías y Anexos de la Capital, formula observaciones al despacho de la Comisión de Códigos sobre reformas al Código de Comercio. (*A sus antecedentes*).

## II

## Despacho de comisión

## NEGOCIOS CONSTITUCIONALES:

En el proyecto de ley, en revisión, sobre aprobación del pacto de la Liga de las Naciones firmado en Versalles en Junio 28 de 1919.

—A la orden del día.

## 3

## MOCION

**Sr. Castillo.** — Pido la palabra.

Hago moción para que se señale la sesión del lunes próximo para tratar el asunto de que acaba de darse cuenta, y, a continuación, la Convención de Washington sobre la cual se ha expedido también la Comisión de Negocios Constitucionales.

**Sr. Presidente.** — Está en discusión la moción del señor senador por Catamarca.

**Sr. Bravo.** — Pido la palabra.

Deseo proponer una modificación en beneficio de la consideración regular de ese asunto. El señor senador por Catamarca, ¿no tendrá inconveniente en aceptar una ampliación a esa moción en el sentido de que si no se celebrara sesión el lunes se consideraran esos asuntos en la primera reunión que se celebre?

**Sr. Castillo.** — No, señor senador.

**Sr. Presidente.** — Se va a votar en esa forma.

—Se vota y resulta afirmativa.

## III

## Despachos de comisiones

## NEGOCIOS CONSTITUCIONALES:

En el proyecto de ley, en revisión, aprobando varias convenciones suscriptas por los delegados de la República Argentina, a la II Conferencia Internacional del Trabajo reunida en Génova en el año 1920.

—En el proyecto de ley, en revisión, aprobando varias convenciones suscriptas por los delegados de la República Argentina en la I Conferencia Internacional del Trabajo reunida en Washington en el año 1919.

—En la nota remitida por el juez en lo correccional de la Capital, doctor R. B. Nicholson, relativa al desafuero del senador doctor Lisandro de la Torre.

—A la orden del día.

(1) Véase pág. 283.

## 8

REFORMA DE LOS ARTICULOS 154 A 160 DEL  
CODIGO DE COMERCIO

—Se lee:

Proyecto de ley en revisión

Despacho de la mayoría de la Comisión

*Honorable Senado:*

Vuestra Comisión de Códigos ha estudiado el proyecto de ley que ha enviado, en revisión, la Honorable Cámara de Diputados, sobre reforma de los artículos 154 a 160 del Código de Comercio; y, por las razones que expone el miembro informante, os aconseja en mayoría, su aprobación en la forma del siguiente

## PROYECTO DE LEY

*El Senado y Cámara de Diputados, etc.*

Artículo 1º — Modifícanse los artículos 154, 155, 156, 157, 158, 159 y 160 del Código de Comercio, en la siguiente forma:

Art. 154 — Los empleados de comercio factores, dependientes, viajantes, encargados u obreros que realizan tareas inherentes al comercio, son responsables ante sus principales de cualquier daño que causen a sus intereses por dolo o culpa en el ejercicio de sus funciones.

Art. 155 — Los accidentes y las enfermedades inculpables 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 retribuciones hasta tres meses de interrupción, si tiene una antigüedad en el servicio que no exceda de diez años, y hasta seis meses si tiene una antigüedad mayor de este último tiempo.

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, 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 artículo 157.

*El Senado y Cámara de Diputados, etc.*

Artículo 1º — Modifícanse los artículos 154, 155, 156, 157, 158, 159 y 160 del Código de Comercio, en la siguiente forma:

Art. 154 — Los factores, dependientes y todos los demás empleados auxiliares, así como los obreros contratados por un comerciante para realizar tareas que conciernen a su negocio, son responsables, ante sus principales, de cualquier daño que causen a sus intereses por dolo, culpa o negligencia.

Art. 155 — Los accidentes y las enfermedades inculpables que impidieren el ejercicio de sus funciones a los factores, dependientes, empleados y obreros del comercio, con tres meses como minimum de antigüedad en el cargo, que trabajen a sueldo, jornal, comisión u otro modo de remuneración, sea en dinero o en especie, alimentos o uso de habitación, no les privarán del derecho de percibir íntegramente dichas retribuciones hasta tres meses de interrupción, si tienen una antigüedad en el servicio que no exceda de diez años, y hasta seis meses, si tienen una antigüedad mayor, con media retribución durante los tres meses últimos.

La retribución mensual que en estos casos corresponda al empleado se liquidará de acuerdo con el promedio del último semestre.

El empleado conservará su puesto, sin goce de sueldo, hasta seis meses después de transcurridos los plazos indicados precedentemente de tres y seis meses.

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 correspondiera al empleado una indemnización mayor.

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.

En ningún caso el empleado tendrá derecho a más de una indemnización por su accidente o enfermedad.

También conservará el empleado su puesto cuando deba prestar servicio militar por llamado ordinario, movilización o convocatorias especiales, hasta 30 días después de terminado el servicio.

Art. 156 — El empleado de comercio — factor, dependiente, viajante, encargado u obrero — gozará de un período mínimo y continuado de descanso anual, conservando la retribución que recibe durante el servicio, liquidada de acuerdo con el artículo anterior por los siguientes términos:

- 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.

Artículo 157. — 1º El contrato de empleo no podrá ser disuelto por voluntad de una de las partes sin previo aviso o, en su defecto, indemnización, además de la que corresponderá al empleado por su antigüedad 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.

En caso de accidentes del trabajo o enfermedad profesional, regirán las disposiciones de la ley 9.688 y sus decretos reglamentarios.

El derecho al cobro de salarios en caso de impedimento por enfermedades inculpables no excluye la indemnización por daño o pérdida extraordinaria que sufra el empleado durante el servicio que presta al principal y que estará a cargo de éste.

El empleado también conservará su puesto, sin goce de sueldo, cuando deba prestar servicio militar por llamamiento ordinario, movilización o convocatorias extraordinarias, hasta treinta días después de terminadas sus obligaciones militares.

Los empleados suplentes, contratados especialmente para reemplazar a los que están cumpliendo obligaciones militares, a los que se encuentran impedidos por enfermedad o con goce de vacaciones, cesarán en el momento de la reincorporación de aquellos a quienes respectivamente, sustituyan, sin que el empleador esté obligado a otorgarles el plazo de preaviso.

Art. 156 — El empleado de comercio — factor, dependiente, u obrero — gozará de un período mínimo y continuado de descanso anual, conservando la retribución que recibe durante el servicio, liquidada de acuerdo con el artículo anterior, por los siguientes términos:

- 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.

Artículo 157. — 1º No estando determinado el plazo del empeño que contrajeran los factores dependientes, empleados y obreros del comercio con sus principales, puede cualquiera de las partes darlo por disuelto avisando a la otra su resolución con un mes de anticipación, si la antigüedad en el servicio no excede de cinco años, de dos meses si es mayor y no excede de diez años y de tres meses si es de más de diez años.

Puede convenirse en un plazo mayor de preaviso.

El plazo de preaviso correrá desde el último día del mes en que se comunica la cesantía y la notificación deberá probarse por escrito.

Durante el plazo de preaviso el empleado gozará de una licencia diaria de dos horas dentro de su jornada normal de trabajo, sin que disminuya su sueldo o jornal, comisión u otro modo de remuneración; queda reservada al empleador la determinación de las horas que diariamente tendrá libres el empleado.

En caso de cesantía, sin aviso previo, el principal abonará al empleado la retribución que corresponda al plazo legal de preaviso. Este derecho no se acuerda al empleado que no tenga por lo menos tres meses de antigüedad en el servicio.

2º El preaviso, cuando una convención de partes no lo fija en un término mayor, deberá darse con la anticipación siguiente:

2ª. La suspensión de tareas por más de tres meses, en el período de un año, ordenada por el principal y la rebaja injustificada de la remuneración, puede ser considerada por el empleado como despido sin preaviso.

- a) De un mes, cuando el empleado, factor, dependiente, viajante, encargado u obrero, tiene en el servicio una antigüedad no 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 mes en que se comunica la cesantía. La notificación deberá probarse por escrito.

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.

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.

3º También abonará el principal al empleado, en todos los casos de despido, haya o no preaviso, una indemnización no inferior a la mitad de su retribución mensual por cada año de servicio, o fracción mayor de tres meses, tomándose como base de retribución el promedio de los últimos cinco años o de todo el tiempo del servicio cuando es inferior a aquel plazo. 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 de alimentos o en uso de habitación. En ningún caso esta indemnización será inferior a un mes de sueldo ni mayor de quinientos pesos por cada año de servicio.

La suspensión de tareas por más de tres meses, en el período de un año, ordenada por el principal, se considerará como despido.

La rebaja injustificada de los sueldos, salarios, comisiones u otros medios de remuneración, 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, 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 la nueva firma las obligaciones que establecen este artículo y los dos anteriores.

5º En caso de falencia del principal, el empleado tiene derecho a la indemnización por despido, según antigüedad en el servicio.

6º Cuando el contrato de empleo se disuelve por voluntad del empleado, éste deberá preavisar al principal en los mismos plazos de este artículo, y en su defecto pagará la indemnización

3º Corresponde la indemnización por despido sin preaviso, cuando se produzca la cesación o liquidación del negocio, que no sean determinadas por fuerza mayor; en caso de cesión o cambio de firma o cuando la precedente no haya dado el aviso previo en los plazos establecidos, pasarán a la nueva firma las obligaciones de este artículo y las de los dos anteriores. En caso de quiebra los factores empleados y obreros del comercio tienen derecho a la indemnización.



4º Cuando el contrato de empleo se disuelve por voluntad del empleado, éste deberá preavisar al principal en la misma forma y plazos establecidos en este artículo y en su defecto, pagará la misma indemnización por falta de preaviso impuesta para el principal.

5º Las indemnizaciones por falta de preaviso que correspondan al empleado, y las acordadas por el párrafo 5º del artículo 155, no están sujetas a moratorias, ni embargos y regirá a su respecto lo dispuesto para salarios y sueldos en el artículo 4º de la ley 11.278; estas indemnizaciones gozarán de privilegio general sobre los bienes del comerciante fallido.

6º Serán nulas y sin ningún valor todas las convenciones que dejen sin efecto o reduzcan las obligaciones determinadas en el presente artículo y en los dos anteriores.

que por falta de preaviso se establece para el empleador.

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 artículo 4º de la ley 11.278. Estas indemnizaciones gozarán del privilegio establecido en el artículo 94, inciso 4º de la Ley de Quiebras.

8º En caso de muerte del empleado, el cónyuge, los descendientes y los 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 cajas o sociedades de seguros por actos o contratos de previsión realizados por el principal.

Art. 158. — Será nula y sin valor 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, en cuyo caso el 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 estipulado 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

Art. 158. — Existiendo plazo estipulado por escrito en el contrato de empleo, las partes no pueden, arbitrariamente, separarse de su cumplimiento. La parte que lo hiciere estará obligada a indemnizar a la otra a juicio de arbitradores, los perjuicios que por ello le sobrevengan.

Para la fijación de los perjuicios se tendrán en cuenta los usos, la naturaleza de los servicios comprometidos, el tiempo transcurrido y en general todas las circunstancias que sirvan para determinar su extensión.

Sólo se aplicarán a esta clase de contratos las disposiciones para el despido, como si fueran con plazo indeterminado, cuando la inclusión del término de duración no resulte justificada por la clase de servicios y los usos del comercio y aparezca el propósito de haber sido incluido con el fin de eludir obligaciones.

Puede estipularse previamente, también por escrito, un período de prueba no mayor de tres meses; durante este período la rescisión del contrato se podrá hacer en cualquier momento sin lugar a indemnización.

el empleado despedido reingrese al servicio del principal, deduciéndose de la última indemnización por antigüedad lo recibido en 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, conteniendo las indicaciones sobre su naturaleza y antigüedad en el mismo.

Art 159. — Se considera arbitraria la inobservancia del contrato entre el principal y su empleado, siempre que no se funde en injuria que haya hecho el uno a la seguridad, al honor o a los intereses del otro o de su familia.

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.

Art. 159. — Se considera arbitraria la inobservancia del contrato entre el principal y su factor, dependiente, empleado u obrero, siempre que no se funde en injuria que haya hecho el uno a la seguridad, al honor, o a los intereses del otro o de su familia.

Esta calificación se hará prudencialmente por el juez competente, teniendo en consideración el carácter de las relaciones que median entre empleadores y empleados.

También puede el empleado dar por rescindiendo el contrato por falta de pago o mora en la remuneración convenida y por las modificaciones introducidas sin su consentimiento en el reglamento del trabajo, en cuanto al tiempo y modo de efectuarse éste.

Con respecto a los principales, son causas para que puedan rescindir el contrato con sus empleados y obreros:

- a) Los casos del artículo 154 y todo acto de fraude o abuso de confianza cometido por el empleado u obrero;
- b) La ineptitud o imposibilidad para cumplir las tareas convenidas;
- c) Faltas repetidas e injustificadas de puntualidad o asistencia al trabajo; la indisciplina o desobediencia reiterada a las órdenes y reglamentos de trabajo;
- d) Negociación por cuenta propia o ajena, sin expreso permiso del principal.

No serán obligatorios el preaviso de rescisión ni la indemnización, cuando el contrato se declare disuelto por alguna de las causales de este artículo.

Art. 160. — 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 artículo 154 y todo acto de fraude o de abuso de confianza, establecidos por sentencia judicial;
- 2º Incapacidad para desempeñar los deberes y obligaciones a que se some-

Art. 160. — Los principales están obligados a llevar un libro especial que tendrá todas sus hojas numeradas y rubricadas por el Departamento Nacional del Trabajo en la Capital y Gobernaciones Nacionales y por las oficinas respectivas en las provincias, en el que se hará constar el nombre de los factores, dependientes, empleados y obreros, fecha de su ingreso, salida, sueldos, salarios, comisiones, gratificaciones y otras remuneraciones que perciban, y demás datos a que se refieren los artículos 155, 156, 157 y 159 de este Código.

tieron, excepto cuando es sobreviviente a la iniciación del servicio;

- 3º Negociación por cuenta propia o ajena, sin expreso permiso del principal, cuando afecta los intereses de éste.

B. — Los principales están obligados, desde la promulgación de esta ley, a llevar un libro especial que tendrá todas sus hojas numeradas y rubricadas por el Departamento Nacional del Trabajo en la Capital Federal y territorios nacionales, y por las oficinas correspondientes en las provincias, en el que conste el nombre de los empleados, factores, dependientes, viajeros, 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 regirán por el procedimiento establecido para las de indemnización por accidente del trabajo, excepto en los casos de divergencia causada por rebaja de la remuneración del empleado, que se resolverán por arbitradores designados por las partes. Si los arbitradores disintieren en su fallo, las partes designarán un tercero, y no poniéndose de acuerdo en su nombramiento, dictará sentencia en tal carácter el respectivo Juez de Comercio. En esta clase de juicios los empleados o sus derechohabientes gozarán del beneficio de pobreza.

Art. 2º — A los efectos de las indemnizaciones establecidas en el artículo 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.

Art. 3º — Las disposiciones de esta ley se declaran de orden público y se aplicarán a los casos de despido ocurridos desde el 1º de Agosto de 1932.

Art. 4º — Comuníquese al Poder Ejecutivo.

JUAN F. CAFFERATA.  
Carlos G. Bonorino.

Cuando los empleadores estén comprendidos en la obligación de llevar el libro de registro de sueldos y jornales que prescribe la reglamentación de la ley 9.688, podrán utilizarlo para cumplir también con las obligaciones expresadas precedentemente.

Terminado el contrato de empleo, el principal está obligado a entregar al obrero o empleado un certificado de trabajo indicando su naturaleza y antigüedad en el mismo.

Las acciones derivadas de la aplicación de los artículos 155 a 159 de este Código, se regirán por el procedimiento establecido para las indemnizaciones por accidentes del trabajo.

Art. 2º — Comuníquese al Poder Ejecutivo.  
Sala de la Comisión, Septiembre 7 de 1933.

Alberto Arancibia Rodríguez. —  
Carlos Serrey.

## Despacho de la minoría de la Comisión

*Honorable Senado:*

Vuestra Comisión de Códigos ha estudiado el proyecto de ley que ha enviado, en revisión, la Honorable Cámara de Diputados, por el que se reforman los artículos 154 a 160 del Código de Comercio; y, por las razones que dará el senador que suscribe, os aconseja, en minoría, su aprobación.

Sala de la Comisión, Septiembre 7 de 1933.

*Mario Bravo.*

**Sr. Presidente.** — Está en discusión.

**Sr. Arancibia Rodríguez.** — Pido la palabra.

El derecho obrero e industrial, como rama autónoma del derecho común, tiende a unificarse en nuestro país, como en tantos otros, bajo un régimen orgánico integral, sistematizando y ordenando sus sanciones para llegar, en días, más o menos, a lo que se llama dentro de esta moderna orientación el Código Nacional del Trabajo, como el de Francia de 1924, el ruso de 1932, el español de 1931, el belga de 1924 y para no citar sino algunos más antiguos, el Industrial Austriaco de 1859 y el alemán de 1869.

Dentro de esta codificación deben encontrarse las soluciones de todas las cuestiones sociales y de todos los problema jurídicos emergentes del contrato de trabajo, en base a los principios fundamentales de la legislación civil y a sus estrechas vinculaciones con el derecho constitucional y comercial, que deben y pueden modificarse con vistas a una mayor justicia e igualdad social.

Esta unificación del derecho industrial y obrero es tanto más necesaria y urgente cuanto que, con las complicaciones y derivaciones de la industria y sus múltiples ramificaciones, se hace cada vez más difícil distinguir cuando una actividad es netamente industrial, comercial o agrícola, y se hace también cada día más delicado establecer las características y consecuencias del contrato de trabajo, en lo que se refiere al obrero, al empleado, al asalariado de las profesiones liberales.

Nosotros tenemos ya una importante y profusa legislación social, si bien dispersa e incompleta, que contiene numerosas leyes, algunas de ellas muy adelantadas, pero sin que hayamos podido llegar a establecer todavía un régimen legal y completo acerca del contrato de trabajo que es la célula madre de toda esa

legislación, ni tampoco a un régimen de asociaciones y de seguros. No obstante la situación precaria porque atraviesa el país, y de que todos estos proyectos inciden evidentemente sobre la economía nacional y la riqueza privada, hemos seguido avanzando en materia de legislación social, proyectando y sancionando reformas de importancia: la ley de sábado inglés el año pasado, y hoy dos despachos en la orden del día, uno sobre cierre a las 20 horas y el que estamos tratando.

Desde el año 1904, el ministro Joaquín V. González intentó dar al país un Código Nacional del Trabajo. Después, en el año 1921, se produjo un proyecto semejante del Poder Ejecutivo y otras iniciativas parlamentarias se han producido también con el objeto de llegar a esta solución; este año, en Junio, el Poder Ejecutivo actual ha remitido nuevamente al Congreso un proyecto completo de Código Nacional del Trabajo, proyectado por el doctor Carlos Saavedra Lamas, profesor de la Facultad de Derecho de esa materia en Buenos Aires.

Es interesante, a los fines de la demostración que me propongo, reproducir aquí uno de los párrafos de ese mensaje del Poder Ejecutivo actual. Dice así:

Militan fundados motivos para repetir la afirmación de que es digno de meditación por el Poder Legislativo la idea de implantar un régimen sistematizado integral que asegure en el orden de la industria y el trabajo, el juego armónico de sus intereses recíprocos, consolidando el progreso y la paz social. De tal modo se realizaría la ponderación necesaria de toda la legislación de esta materia que en los períodos preelectorales suele desenvolverse con precipitación, ultrapasando el límite como ha ocurrido ya en algunas leyes sancionadas, de lo que Vooy, el profesor de la Universidad de Delft, ha estudiado tan hondamente en las relaciones de la legislación del trabajo, en sus posibilidades económicas, que deben marcar el límite de sus progresos para no contrariar sus mismos propósitos fundamentales introduciendo perturbaciones en la vida económica, que repercuten a su vez sobre los trabajadores.

De la legislación general y común se debe llevar a los códigos y a las leyes del trabajo, los principios fundamentales y permanentes, para llegar a la solución de las cuestiones especiales que deben resolverse, para obtener en esa forma las nuevas conquistas que a diario conseguimos, del derecho industrial y obrero. El procedimiento contrario, es decir, el de llevar a los códigos comunes, con reformas parciales, las cuestiones sociales que deben ser contempladas en los códigos del trabajo y en las leyes especiales sobre la materia, ha de producir siempre grandes dificultades y ocasionar que esas tentativas se queden a mitad de camino.

Tal es el caso, señor presidente, de la reforma que estamos estudiando a los artículos 154 a 160 del Código de Comercio. Con ser, como son indiscutiblemente, muy altruistas sus propósitos y muy conveniente la mayoría de sus proposiciones, las dificultades principales que se encuentran para su sanción, radican, precisamente, en que no es posible involucrar o acoplar en un artículo del Código de Comercio todas las cuestiones sociales y los puntos de estricto derecho obrero que se les quieren introducir en base a una reforma tan general y amplia como la que se proyecta.

La historia de esta reforma principia en el año 1915 con el proyecto del diputado Palacios, que la propuso exclusivamente para el artículo 157 del Código, con el objeto de incorporar al obrero a la legislación que comprende a los empleados de comercio y de considerar nulo todo convenio entre partes tendiente a dejar sin efecto la sanción del Código sobre esta materia.

Después, en el año 1928, el diputado González Iramain reprodujo un despacho del año 1926, modificando también este artículo 157 del Código de Comercio, incluyendo en la legislación al obrero asalariado y estableciendo dentro de este artículo para los contratos de duración sin plazo determinado, un mes de sueldo por cada año de servicios, en caso de despido.

Los diputados Míguez y Guillot presentaron también en esa época dos proyectos semejantes. La Comisión de Legislación de la Cámara de Diputados formada por Calvento, Giuffrè, Gómez, de Tomaso, Talens y José Heriberto Martínez, produjo un despacho en 1928, que mantenía el despido para el contrato sin plazo determinado, con un mes de sueldo por cada año de servicios. Por último, en 1932, los diputados González Maseda y otros presentaron un proyecto a la Cámara de que formaban parte, modificando también este artículo 157, para asignarles, en caso de despido, en los contratos sin plazo, un mes de sueldo por cada año de trabajo, incorporando asimismo a la legislación los beneficios que se acuerdan a los obreros.

Después aparece el proyecto del diputado Adolfo Dickmann, que es el único que se diferencia en esta materia de todos los demás, modificando, sustancialmente ya, el régimen del despido y contratos legislados por este código.

Llamo especialmente la atención del Honorable Senado sobre estos antecedentes que acabo de recordar. Todos estos proyectos están relacionados estrechamente con el artículo 157 del Código de Comercio y tienen exclusivamen-

te en vista el modificar el despido, para el contrato sin plazo, acordándoles un mes de sueldo de indemnización para el caso de que no se otorgue el preaviso.

La Comisión de Códigos ha estudiado con el mayor interés y la mayor dedicación posibles este asunto, por la importancia que reviste y porque, como he dicho y repito, nadie puede disentir en cuanto a los evidentes principios de justicia y de equidad que lo mantienen en sus fundamentos centrales, y por lo mismo, no obstante los inconvenientes que en general ya dejó apuntados, es que la Comisión del Senado en mayoría ha podido coincidir con el despacho de la Cámara de Diputados en muy importantes reformas introducidas a la ley.

Principiamos, señor presidente por aceptar la extensión de los beneficios del Código de Comercio en favor de los obreros. Esta es una modificación substancial y muy importante que amplía considerablemente la protección y el campo de acción de la ley.

Como se sabe, el Código de Comercio legisla en esta materia para los dependientes, factores y auxiliares del comercio; quedaban excluida, por consiguiente, toda otra clase de personal, de cualquiera manera que fuese su retribución, si no tuviesen la categoría de empleados.

La jurisprudencia uniformemente ha excluido, por consiguiente, a los obreros de los beneficios del despido, de los beneficios de la enfermedad inculpada y de los demás daños que pueden ser resarcidos de acuerdo con la ley comercial vigente. Los que no eran empleados de comercio, factores o dependientes, no estaban incluidos en el código.

Para la Comisión en mayoría de la Cámara de Senadores, los obreros contratados por un comerciante para realizar tareas que conciernen a su negocio y que contribuyen en forma eficaz a la realización de operaciones inherentes al tráfico de su principal, deben ser comprendidos en todos los beneficios acordados a cualquier empleado de comercio. Cuando existe la misma razón, igual debe ser la disposición de la ley. Rige todavía al través de los siglos el principio del derecho romano: *ubi eadem est ratio, eadem es juris dispositio*.

Son conocidas, señor presidente, las diferencias que en teoría se hace entre obreros y empleados. Es obrero aquel que ejerce un trabajo manual, bajo la dirección de un patrón, y es empleado el que tiene principalmente un trabajo de orden intelectual.

Paúl Pic, el profesor de la Universidad de Lyon, expresa con gran precisión esta dife-

renciación del punto de vista jurídico entre el empleado y el obrero, pero haciéndose cargo de la orientación moderna, del derecho industrial, hace esta seria observación a las demarcaciones que van quedando, según esto, en desuso: «Nosotros encaramos aquí — dice — preferentemente, las relaciones jurídicas del jefe industrial y del obrero, pero hemos de estudiar igualmente, salvo a remitir por el detalle, a los tratados de derecho civil o comercial, el contrato, de naturaleza casi idéntica, que une al comerciante, a sus dependientes o empleados de toda categoría.»

Esa aproximación se impone, tanto más cuanto que el legislador contemporáneo tiende más y más a romper el cuadro estrecho y artificial de las antiguas demarcaciones. Nosotros hemos tenido la ocasión de señalar ya un cierto número de leyes llamadas obreras, aplicables indistintamente a los obreros y empleados, pues varias de entre ellas, se relacionan directamente al contrato de trabajo, ley del 27 de Diciembre de 1890 y 19 de Julio de 1928, sobre la rescisión del contrato, por ejemplo. Es así que los sindicatos profesionales tienen por objeto no solamente la defensa de los intereses industriales, sino también, los intereses comerciales y agrícolas, de donde se deduce que ellos pueden constituirse no solamente entre patrones o entre obreros de fábricas, sino entre comerciantes o empleados de comercio, entre agricultores o trabajadores agrícolas; la misma observación puede hacerse para la mayoría de las leyes obreras promulgadas en la última década del siglo XIX, especialmente para las leyes del 27 de Diciembre de 1892 sobre conciliación y arbitraje entre patrones y obreros o empleados.

Como es interesante este punto, y puede ser materia de discusión, he de hacer otra cita más al Honorable Senado. El juez Lang de la Corte Suprema de Zurich, comentando el artículo 319 del Código Suizo «de las obligaciones», dice:

El género de trabajo es sin importancia para la noción del contrato de trabajo; en la industria y el artesano, se trata lo más a menudo de un trabajo físico; pero hay igualmente contrato de trabajo cuando los servicios convenidos son de carácter artístico o científico, como es el caso de un preceptor, un redactor, un cantante lírico, un médico, etcétera. Es necesario, por otra parte, que el trabajo tenga lugar mediante retribución, salario, sueldo, honorario. La retribución se calcula generalmente, según una unidad de tiempo; hora, día, semana, mes. A menudo también, se funda en la tarea cumplida, o sobre el número de piezas hechas por el empleado.

Esto no cambia, por otra parte, para nada, la naturaleza jurídica del contrato.

No puede, pues, demostrarse, ni del punto de vista jurídico ni en su aspecto económico, que las modalidades en el cumplimiento del contrato de trabajo puedan establecer diferencias entre el obrero y el empleado. El artículo 5º del proyecto de Código Nacional de Trabajo del doctor Saavedra Lamas, dice: que los vocablos: obrero o empleado y patrón, tendrán la concepción amplia de tomadores y dadores de trabajo; la ley de accidentes de trabajo, comprende a empleados y obreros, así como también la de jubilaciones ferroviarias. Las leyes sobre contrato, de empleo y despido de Perú y Bolivia de 1924, legislan para empleado y obrero.

Debe tenerse muy presente, cuando se trata esta materia, que el derecho comercial no es una rama jurídica que proteja una determinada clase de personas, sino una determinada categoría de actos. Por eso es que un comerciante puede caer bajo el régimen de la legislación civil y una persona que jamás ha ejercitado actos de comercio puede ser juzgado por la ley comercial, que determina, clasifica y amplía esa clase de actos, pero sin limitarlos, ni definirlos.

La jurisprudencia, interpretando la ley ha interpretado casi uniformemente que el obrero no tiene derecho a indemnización por despido ni a las demás medidas protectoras que acuerda el Código de Comercio. Revisando esa jurisprudencia, se encuentra a menudo disidencias serias entre los miembros de los tribunales, y notorias y evidentes injusticias. Por ejemplo, un fallo de la Cámara Comercial de la Capital, declaró que era improcedente la demanda de un obrero que ganaba 250 pesos mensuales, por el mes de despido que acuerda el Código de Comercio, fundándose que no tenía el carácter de empleado. Este obrero trabajaba en una panadería donde hacía las medias lunas y las masitas, que eran el ramo principal de ese negocio, y fué condenado en ese juicio; pero por esa misma ley y esa misma jurisprudencia, el empleado o el dependiente que en la pieza contigua empaqueta esas mercaderías y las entrega al público, sí tiene las ventajas del Código de Comercio. Estas injusticias y esas desigualdades se encuentran a cada paso en la jurisprudencia.

La reforma de la ley que estamos informando, evitaría eso en lo sucesivo.

Es evidente, y esto ha de provocar sin duda

alguna, resistencias, como ya lo he dicho anteriormente, que todas estas reformas tienen un aspecto económico delicado, dada la situación precaria por que atraviesa el comercio en estos momentos; pero la comisión ha considerado que en la actualidad no podía detener la sanción de una ley que viene propugnándose desde muchos años atrás, en favor de la clase obrera y trabajadora del país. Por eso, la Comisión de Códigos, de acuerdo con la sanción que viene de Diputados, aconseja esta modificación fundamental de la ley comercial, considerando también que no ha de resultar una carga excesiva.

Después viene, señor; presidente, otra reforma igualmente importante. Se establece en la ley un período de vacaciones, de mayor o menor duración, según la duración del empleado. Esto, que está en la práctica, en cierto modo admitido por casas fuertes y de seriedad reconocida, no está en vigencia en la generalidad de los casos; por consiguiente, su incorporación a la ley marcará la igualdad y la uniformidad para todos los del gremio.

Aceptamos con variantes de detalle el artículo 155 de Diputados, asegurando la retribución de todo obrero y empleado en caso de enfermedad inculpable, durante tres meses con sueldo íntegro y tres meses más con medio sueldo, según la antigüedad. Conservan también su empleo hasta seis meses más.

Se declara que no están sujetos a moratorias ni embargos las indemnizaciones por despido y enfermedad inculpable, que tienen privilegio en caso de quiebra.

Se asegura el empleo al que es llamado al servicio militar, hasta 30 días después de cumplidas estas obligaciones.

Se establece un período de prueba que es muy conveniente entre empleadores y empleados, antes de concertar el contrato definitivo de trabajo.

Se amplían o determinan con precisión las causas especiales por las cuales el empleado o el obrero puede rescindir el contrato celebrado con su patrón, salvando así una deficiencia del Código, que sólo establece causas especiales de despido en favor del patrón.

Por último, coincidimos también en otro detalle que se refiere a certificados de comercio que deben darse por el patrón al empleado al abandonar el trabajo, y en la obligación de llevar un registro de empleados y obreros para controlar el cumplimiento de la ley.

Desgraciadamente, señor presidente, las coin-

cidencias con el proyecto venido en revisión de Diputados, no han podido llevarse más adelante. En todo lo que se relaciona con el despido, para toda clase de contratos, la Comisión ha tenido que modificar seriamente el despacho de la Cámara de Diputados.

El Código de Comercio sancionado en el año 1889 no es una ley injusta y atrasada que hubiera relegado por muchos años al empleado de comercio a una situación de desigualdad e injusticia con respecto a los demás trabajadores del país. Antes, al contrario, señor presidente, el Código de Comercio, con su indemnización por un mes de despido, con sus tres meses de sueldo en caso de enfermedad inculpable, con el derecho a la indemnización extraordinaria que fija el artículo 159 para toda clase de daños, contiene importantes privilegios que no tienen hasta la fecha los demás empleados del país sujetos a la jurisdicción civil, y que no se alcanzaron en muchos otros países de legislación muy adelantada, sino muchos años después.

El empleado de comercio ha tenido, pues, una legislación protectora, lo que es bueno tener presente, no para negar las posibilidades de una ampliación y mejora como la que aquí se trata, sino para no pretender exagerar esa situación de preferencia.

Sin atentar contra la libertad de contratar, que es la de comerciar, amparada por la Constitución, el estado debe intervenir tutelarmente por razones de solidaridad y de interés público, en todo lo que se relaciona con el cumplimiento y la rescisión del contrato de trabajo. El obrero o el empleado que necesita de su salario para subsistir y que a menudo no cuenta sino con esa clase de recursos, se encuentra frente al patrón que le ofrece el trabajo en una situación de notoria desigualdad. Por eso es que la ley y el estado deben intervenir para evitar el abuso y la arbitrariedad, porque la ley de la oferta y la demanda rige para el empleado y el obrero de una manera desigual y con grandes desventajas con relación al que le ofrece el trabajo.

Esto es así, señor presidente, sobre todo cuando se trata del contrato de trabajo sin término de duración determinada, artículo 157 del Código de Comercio; porque en caso de un contrato con plazo fijo, rige el artículo 158 y la voluntad de las partes debe respetarse. Pero la distinción entre el contrato de duración determinada e indeterminada no siempre es claro a percibir, se dice en un interesante libro laureado por la Facultad de

Septiembre 19 de 1933

CAMARA DE SENADORES

40ª Reunión. 29ª Sesión ordinaria

Derecho de París este año, de que es autora la doctora Magnau:

Las partes generalmente no lo establecen por escrito y su intención no se revela claramente en la ejecución del contrato; a veces será difícil optar por la existencia de una u otra clase. Un contrato de trabajo a destajo, debe ser considerado como que tiene fin con la confección de cada lote de mercadería; pero a menudo, en seguida de ese contrato viene otro por otro lote y el obrero puede creer que es contratado por una duración indeterminada y protegido contra la brusca ruptura. Son así también los contratos que se hacen por día y que, por consiguiente, terminan cada tarde a la expiración de la jornada de trabajo. Estos son contratos de duración determinada que escapan a la obligación del plazo de despido en caso de ruptura, como los contratos por semana, quince días o por mes. Pero un cambio de doctrina y jurisprudencia, se ha producido al respecto: Fallos recientes de la Corte de Casación y de los Tribunales del Sena, Angouleme y Rouen, han resuelto que cuando las partes consienten por tálita reconducción a prórrogas sucesivas, el contrato, en defecto de una cláusula limitativa del número de esas prórrogas, se transforma en duración indeterminada.

Esto es muy interesante, señor presidente, porque el artículo 23 del libro I del Código del Trabajo francés, es casi igual al artículo 157 del Código de Comercio que estamos reformando, en cuanto permite a cada una de las partes dar por acabado un contrato en cualquier momento cuando no tiene plazo determinado de duración. Este derecho de rescindir los contratos de trabajo sin plazo, en cualquier momento, constituye un principio inconcuso de derecho, a través de todos los tiempos y de todas las legislaciones. Pero la legislación moderna ha restringido este derecho en base a la teoría que se llama «del abuso del derecho», que nuestro Código de Comercio, anticipándose también a otras leyes, lo ha incorporado con su plazo de un mes de despido y la correspondiente indemnización de un mes de sueldo, en caso de no cumplirse con esa obligación legal.

Es, pues, una limitación al ejercicio del derecho en consideración al interés social. Algunas leyes modernas, como el Código Civil Suizo, la ha incorporado ya a sus disposiciones: «El abuso manifiesto de un derecho, dice en el artículo 2º, no está protegido por la ley»; y el artículo 226 del Código de Comercio alemán dice que «el ejercicio de un derecho no está permitido cuando no puede tener otro fin que el causar daño a otro».

Tal es el origen del preaviso, o plazo de despido o plazo de prevención. El empleado de comercio no puede estar sujeto al riesgo

de quedar, en cualquier momento, sin empleo y sin salario y el empleador no puede estar tampoco sujeto al riesgo de quedarse sin empleado que necesita y que puede serle difícil reponer.

El plazo de despido, pues, *le délai congé*, como se llama en derecho francés, se define diciendo que es el tiempo transcurrido entre la denuncia del contrato de trabajo y la cesación efectiva del mismo.

De lo dicho se desprende que el plazo de despido tiene por efecto inmediato convertir un contrato de duración indeterminada, en un contrato con plazo fijado. Y si uno de los contratantes no cumple con el preaviso, o sea con la determinación legal, la ley le impone el pago de una indemnización como si hubiese violado bruscamente un contrato de duración determinada.

Esta es la jurisprudencia uniforme de los tribunales franceses, interpretando principios y leyes análogos a los nuestros.

La Comisión de Códigos ha mantenido el principio de la ley vigente aumentando el despido hasta tres meses cuando se trata de empleados de mayor antigüedad de diez años, así como lo hacía el proyecto de ley de la Comisión de Legislación de la Cámara de Diputados, en su primer despacho, que fué reducido después a dos meses.

Todos los proyectos que he citado como precedentes argentinos de esta reforma al Código de Comercio tienen por objetivo modificar este artículo 157 para el contrato de empleo en caso de plazo indeterminado, porque es evidente que de otra manera no podía producirse la reforma dentro de la estructura del mecanismo de nuestra ley. La sanción de la ley sólo se produce cuando se la viola. Si el empleador y el empleado cumplen con las obligaciones que ella les impone en cuanto al despido y los contratos se ejecutan de acuerdo con la voluntad de las partes, el Código de Comercio no tiene nada más que hacer. Esto quedó establecido de una manera intergiversable y clara en el debate producido en la Cámara de Diputados en 1928, con motivo del despacho de la Comisión de Legislación sobre el proyecto a que me he referido hace un instante. Fué miembro informante el diputado doctor de Tomaso y ese despacho lo subscribían diputados pertenecientes a todos los sectores de la Cámara que formaban la inmensa mayoría de la misma; quedó bien establecido por preguntas y respuestas categóricas, que si

el empleador cumplía con la obligación de preavisar, ninguna indemnización le correspondía abonar.

Bien, señor presidente, el proyecto que viene en revisión de la Cámara de Diputados y que el Senado no acepta, contiene la eliminación completa de todos estos principios de derecho y de todos estos antecedentes que estoy relacionando.

En el proyecto que viene en revisión desaparecen los artículos 157 y 158 del Código de Comercio en cuanto ellos legislan sobre dos clases inconfundibles del contrato de trabajo sin término y con plazo, para imponer la indemnización por despido y la obligación del preaviso para toda clase de contratos. El artículo 158 del proyecto en revisión, dice así:

Será nula y sin valor toda convención de parte que reduzca las obligaciones determinadas en los tres artículos anteriores, las que regirán también para los contratos de empleo a plazo fijo, en cuyo caso el 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.

El artículo 157 dice al final del apartado b):

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 del preaviso.

Tenga o no plazo el contrato, porque el artículo 157 de Diputados ha eliminado esto del artículo 157 del Código de Comercio.

Lo mismo ocurre en caso de que el contrato de empleo se disuelva por culpa del empleado.

El inciso 6º del artículo 157 dice:

El empleado deberá preavisar al principal en los mismos plazos de este artículo y en su defecto pagará la indemnización que por falta de preaviso se establece para el empleador.

Tenga o no plazo de duración el contrato de trabajo.

Esto es contrario a todo derecho y no tiene como he dicho ningún antecedente argentino que le pueda servir de fundamento, principian-do por el proyecto del diputado Palacios de 1915 y concluyendo por el proyecto de 1932 del señor González Maseda y otros, que son como he probado, fundamentalmente diferentes. Pero tampoco hay en la legislación extranjera, a lo menos en las numerosas leyes que he podido consultar, ningún precedente que pueda invocarse en favor de esta clase de reforma.

Nadie ha concebido el despido y su indemnización para un contrato de plazo fijo. Yo he citado anteriormente el artículo pertinente del Código de Trabajo francés, que es igual al 157 del Código de Comercio nuestro. El Código Federal de las Obligaciones suizo, en sus artículos 345 y 347, dice:

Salvo convención contraria, el contrato de trabajo hecho por una duración determinada o cuando la duración resulta del objeto para el cual el trabajo fué convenido, termina a la expiración del tiempo previsto, sin que sea necesario dar despido. Si la duración del contrato no ha sido determinada, ni por la convención, ni por el objeto en vista del cual el trabajo ha sido prometido, cada una de las partes puede dar despido.

Y la nota del código dice:

El despido (*congé*), es la declaración de uno de los contratantes por la cual manifiesta la voluntad de que el contrato de trabajo cesa de mutuo efecto.

El Código de Trabajo de los soviets rusos, del 15 de Noviembre de 1922, dice en su artículo 34:

Los contratos de trabajo se convienen: a) por un período determinado de un año o más; b) por un período indeterminado; c) por el tiempo necesario para ejecutar un trabajo dado.

El artículo 46 dice:

Si el contrato se ha convenido por un período indeterminado, el que ha locado los servicios puede demandar en cualquier tiempo la rescisión, pero está obligado a prevenir al empleador por lo menos con un día de anticipación si el pago es semanal y una semana si el pago se efectúa por quincena o mes.

El artículo 47 sobre el despido del empleador, en su nota número 3, dice:

Cuando se trata de la rescisión de un contrato por el empleador, en los casos previstos por los párrafos a), b) y c), el empleador está obligado a prever, con 15 días de anticipación, su despido al trabajador locado; en estos casos, la indemnización de despido está basada sobre las bases generales (artículo 88).

La ley de la República Socialista Española, del 21 de Noviembre de 1931, dice en su artículo 21:

El contrato de trabajo podrá celebrarse por tiempo indefinido, por cierto tiempo, expreso o tácito, o por obra o servicio determinado.

Hinojosa, comentando el artículo 90 de esta ley, dice:

El Código de Comercio, en su artículo 302, establece en orden al contrato de los dependientes de

comercio, que cualquiera de las partes podrá darlo por fenecido, avisando a la otra con un mes de antelación, y que el factor o mancebo tendrá derecho, en este caso, al sueldo correspondiente a dicha mesada, dicho artículo, aunque no se expresa que queda subsistente, como se verificaba en el código del trabajo, ha de entenderse vigente, porque nada se opone a lo establecido en la ley; han entendido que la disposición podrá ser mejorada por las bases de trabajo, como lo han verificado las normas urgentes para los empleados de Banca.

El artículo 4º de la ley de Bolivia, de Noviembre de 1924, sobre empleo privado, dice exactamente lo mismo que la ley de Perú de 1924. Las dos legislan para el despido, en el caso de contrato de duración indeterminada.

El proyecto del diputado Adolfo Dickmann es el único precedente que he podido encontrar de esa clase de legislación. El diputado Adolfo Dickmann presentó un proyecto que substituía fundamentalmente en el Código de Comercio todo su régimen jurídico en materia contractual, con una claridad y con una precisión que iba francamente al objetivo que se proponía.

Dice así:

Substitúyese el artículo 157 del Código de Comercio por el siguiente: El factor, dependiente, empleado viajante u obrero que trabaja a sueldo, jornal, comisión u otro medio de remuneración cualquiera, tendrá derecho — excepto en los casos de notoria mala conducta, que deberá ser probada por el principal y fundada en sentencia de juez competente — a una indemnización equivalente a un mes de sueldo por cada año de servicios, prestados en caso de pérdida forzosa de su empleo u ocupación; los que tuvieren menos de un año de antigüedad tendrán como compensación un solo mes de sueldo.

Como se ve, se elimina completamente la diferencia en las clases de contratos del Código de Comercio; se barre con el despido; se va derechamente a una sola indemnización para el empleador en toda clase de despido, que consiste en un mes de sueldo por cada año de servicios. El despido dado por el empleado al patrono no se computa.

La mayoría de la Comisión de Códigos no acepta esa sanción de la Cámara y la modifica manteniendo la estructura del código y los principios generales que rigen en nuestro país en materia contractual.

El proyecto del diputado Adolfo Dickmann contenía el máximo de las liberalidades que se habían propuesto al Congreso hasta esa fecha en materia de reformas al Código de Comercio. Pero la sanción que viene en revisión de la Cámara de Diputados, ha excedido esas liberalidades ya que acuerda en vez de una in-

demnización como proponía en su proyecto el diputado Dickmann, las dos indemnizaciones de que da cuenta el despacho en revisión, es decir, que mantiene la indemnización en la situación de despido y le acuerda indemnizaciones extraordinarias para toda clase de despido y toda clase de contrato.

El inciso 3º del artículo 157 de la sanción en revisión dice:

También abonará el principal al empleado, en todos los casos de despido, haya o no preaviso, una indemnización no inferior a la mitad de su retribución mensual por cada año de servicio, o fracción mayor de tres meses, tomándose como base de retribución el promedio de los últimos cinco años o de todo el tiempo del servicio cuando es inferior a aquel plazo. Para fijar el promedio se computarán como formando parte de los sueldos y salarios, las comisiones u otra remuneración o todo pago hecho en especie, en provisión de alimentos o en uso de habitación. En ningún caso esta indemnización será inferior a un mes de sueldo ni mayor de quinientos pesos por cada año de servicios.

La mayoría de la Comisión de Códigos del Honorable Senado ha suprimido del proyecto venido en revisión de la Cámara de Diputados, todo lo que se relaciona con esta indemnización extraordinaria. Que no se diga, señor presidente, que esta legislación ha sido tomada de la que se encuentra vigente en los demás países, ni en leyes análogas ni en proyectos que puedan citarse como precedentes. Afirmo que esto es una novedad exclusiva del proyecto venido en revisión de la Cámara de Diputados. Hay, sin embargo, un antecedente que se cita especialmente como fundamento de esta indemnización extraordinaria: se trata de un decreto de Mussolini del año 1926 sobre el contrato del empleado privado. Este decreto en su artículo 10, ha sido la fuente de la sanción de la Cámara de Diputados, porque sus términos son casi idénticos; dice así:

Además del preaviso en los términos establecidos más arriba, o en defecto de ellos, se deberá en todo caso, además de la indemnización correspondiente, otra no inferior a la mitad del importe de tantas mensualidades de sueldo como sean los años de servicios prestados.

Pero este decreto real de Víctor Manuel III y refrendado por Mussolini elimina en su artículo 1º toda prestación que sea simplemente de mano de obra, es decir, que excluye a los obreros por cuanto el contrato de empleo privado — dice — comprende solamente «la actividad profesional con fines de colaboración de orden intelectual y administrativo.»

De acuerdo con la sanción de diputados y la doctrina moderna, nosotros comprendemos al obrero en esta legislación en contra de lo que estatuye el decreto fascista, y partimos por consiguiente de puntos de vista muy diferentes. Cuando el Estado es todo y el individuo es nada, es posible que pueda sostenerse la legalidad de ese decreto, pero nosotros creemos que no puede sancionarse una disposición semejante en nuestro país, y encontramos poco recomendable el único precedente.

Bien, señor presidente; estamos, pues, en que si hay contrato de empleo privado, de plazo fijado, y las partes no se apartan arbitrariamente de su ejecución, el contrato queda terminado, llegado al vencimiento del plazo.

Si el contrato es de plazo indeterminado y las partes cumplen con la obligación de dar el despido en los términos y forma del Código de Comercio, el contrato queda como de plazo determinado, concluyendo las obligaciones de las partes al vencimiento del plazo de despido.

Esta legislación no es, pues, señor presidente, ni puede ser, una fuente de recursos para el empleado, ni un procedimiento para hacerse de dinero; no puede ser tampoco una institución destinada a evitar que los empleadores que no necesiten un empleado, que no pueden pagarlo, o que se ha vuelto incapaz para el trabajo, lo despidan.

Extinguido el contrato por el vencimiento del plazo y por el cumplimiento de todas las obligaciones legales, el Código de Comercio no tiene ya materia sobre qué legislar; en sus artículos no se puede encontrar el remedio contra la desgracia, la desocupación o la invalidez. He citado juriscultos, códigos y leyes, quiero dar la opinión de un economista, la de Charles Gide, profesor de Economía Social de la Universidad de París.

En derecho — dice — todo contrato que no especifica un término fijo, puede ser libremente rescindido a voluntad de cualquiera de las partes. Y como en general consta en esa categoría el contrato de salario, resulta que el patrón puede despedir al obrero y el obrero dejar al patrón cuando bien les parezca. Pero esta regla está algo suavizada por el uso. Por de pronto admite que la rescisión entraña cierto plazo premonitorio, un previo aviso dado contado con ocho días de antelación, o de no ser observado ese plazo, pago de una indemnización equivalente. Aun admitiendo que el plazo de despedida fuese aplicado en todas partes, ¿puede verse en ese corto plazo de favor o en la mínima indemnidad equivalente, una compensación suficiente al perjuicio enorme sufrido por el obrero despedido? Supongamos — caso cada vez más frecuente por desgracia — un obrero, que llegado a la edad de cincuenta años y porque le achacan que es demasiado viejo, es despedido de una casa en donde quizá ha estado trabajando

desde niño. A esa edad en ninguna parte podrá colocarse ya; por consiguiente, para él, ser despedido de su taller es algo así como ser condenado a muerte y no obstante sólo podrá reclamar un plazo de ocho días o salario por ese tiempo.

Preciso es decir, que por inhumana que pueda parecer tal solución, no es fácil refutarla, ni desde el punto de vista jurídico — pues despedir a un obrero que no produce lo bastante o que sobra y con quien no nos liga ningún compromiso, no puede ser considerado como un abuso del derecho — ni desde el punto de vista económico, pues si tuviera el contratista que pagar una renta vitalicia a todo obrero a quien despide, se hallaría a merced de su personal o bien el enorme recargo de gastos que tales rentas necesitarían, acarrearía fatalmente la ruina de su industria.

Esta es, ciertamente, la más angustiosa y la más insoluble de todas las cuestiones surgidas con motivo del salariado, y que bastaría por sí sola para hacer desear que termine el régimen actual.

Pero la sanción de la Cámara de Diputados va todavía más allá: establece que las indemnizaciones extraordinarias para toda clase de despidos y para toda clase de contratos, se han de pagar también para todos los contratos rescindidos o despidos efectuados desde un año atrás, desde el 1º de Agosto de 1932. De manera que a todos los empleados y obreros despididos desde el 1º de Agosto de 1933, se les crea y adjudica un crédito en contra de sus patrones, por una suma determinada de dinero.

La ley iría, así, a regir contratos que no existen, relaciones contractuales que han desaparecido por el cumplimiento de todos los requisitos legales y de todos los convenios entre partes. En lugar de esta indemnización extraordinaria y retroactiva, también puede imponer la ley que todo empleador le asigne a todo empleado despedido una pensión vitalicia o una jubilación o una parte determinada de sus ganancias, o una parte alicuota del capital en giro. El principio sería el mismo; el precedente, idéntico. Los medios que se emplean para desapropiar en esta forma al patrono no tienen ninguna significación e importancia; la cuantía de la indemnización, tampoco. Una vez establecido el derecho, lo de menos es modificarlo en cualquier forma o aumentarlo por cualquier cantidad.

¿Puede el Congreso dictar leyes de esta naturaleza so capa de reformar el artículo 157 del Código de Comercio que es legislación orgánica y permanente? ¿Puede aceptarse esta manera de legislar introduciendo la política del capitalismo de estado que es por definición la negación del trabajo libre y democrático?

La mayoría de la Comisión de Códigos del Senado contesta rotundamente que no.

Los poderes constitucionales del Congreso que le permiten restringir el derecho de usar y disponer de la propiedad particular no pueden llegar a ser atentatorios al principio fundamental de la inviolabilidad de la propiedad privada, privando de ellas a sus dueños, perjudicándolos arbitrariamente en sus bienes. El Poder Legislativo puede limitar el derecho de propiedad por circunstancias excepcionales, transitorias y de emergencia, sólo por el tiempo que graves razones de interés público lo requieran, pero no puede trastornar el orden jurídico existente en leyes permanentes destinadas a regir una situación normal en lo económico y en lo jurídico.

Mientras se halle garantida en la Constitución — dice la Suprema Corte — la inviolabilidad de la propiedad, en tanto que el Congreso no se haya investido de facultades constitucionales expresa que lo habiliten para tomar la propiedad privada sin la correspondiente indemnización o para alterar los derechos derivados de contrato como ocurre respecto a la primera, cuando ejerce el poder de establecer impuestos y respecto a la segunda, cuando legisla sobre bancarrota, las limitaciones existen para el departamento legislativo, cualquiera sea el carácter y la finalidad de la ley; llámense leyes de justicia, de interés general o de orden público; el poder para dictarlas se haya siempre sometido a la restricción que importa la garantía constitucional, de suerte que no es permitido aplicarlas o interpretarlas de tal manera que destruyan o alteren el derecho adquirido, ni que produzcan el efecto de privar de algo que constituye una propiedad.

Lo mismo cabe observar con respecto a la retroactividad que se le da a la ley comprendiendo en sus beneficios a todos los empleados despedidos de un año atrás, aplicando una ley nueva a una situación definitivamente liquidada. Si bien el principio de la no retroactividad en materia civil es en general de mero precepto legislativo y estable, susceptible de modificaciones o derogaciones por el mismo poder que hace la ley. Dice también la Suprema Corte:

Adquiere, sin embargo, la trascendencia de un principio constitucional cuando la aplicación de la ley nueva priva al habitante de la Nación de algún derecho incorporado a su patrimonio y en tal caso el principio de la no retroactividad se confunde con las garantías de la inviolabilidad de la propiedad consagrada por el artículo 17 de la Constitución.

La Corte de Casación francesa en un fallo del 17 de Julio de 1930 ha declarado: atento que si la ley del 19 de Julio de 1928 — esta

es la ley vigente en materia de contratos de empleados y obreros en Francia — ha atacado de caducidad ciertas cláusulas del contrato de arrendamiento de servicios, en curso, desde su promulgación, el tribunal ha hecho una exacta aplicación de la regla de la no retroactividad, diciendo que ella no podría aplicarse a un contrato definitivamente roto.

Dice la doctora Magnau, comentando este fallo

La ley nueva anula todas las cláusulas de contratos anteriores, disminuyendo o suprimiendo el plazo del despido. Ello se aplica a todos los contratos del trabajo desde el momento de su promulgación, pero ello no puede tener ningún efecto, sin embargo, sobre los contratos cuya rescisión ha tenido lugar antes de la promulgación de la ley.

La Comisión de Códigos reconoce una vez más, señor presidente, los móviles altruistas y los propositos de justicia y de equidad que se persiguen con esta ley. Se trata, según lo repitieron reiteradamente sus sostenedores, de dar estabilidad al empleado y al obrero, y de asegurarle los graves inconvenientes de la invalidez, de la muerte, sin trabajo y sin salario.

Planteados así estos problemas tan serios, tan amplios, es claro, señor presidente, que esta ley de despido es irrisoria, como lo ha calificado muy bien «La Prensa» en dos artículos consecutivos, porque de ninguna manera una ley de esta clase, con esta finalidad, puede salvar los inconvenientes y resolver los graves problemas a que me he referido. Y es por esto que, repito nuevamente, que la mayoría de la Comisión no se ha propuesto en ningún momento llegar a esta solución irrisoria, porque no puede tener en vista, con la reforma del Código de Comercio, el planteamiento y menos la solución de semejante clase de problemas económicos y sociales; y, en cambio, por mi parte digo, que sí es insignificante la sanción en revisión de la Cámara de Diputados, que con una sola cuota y por una sola vez, que a veces resultará miserable, se pretende que se resuelvan de una manera que pueda aparecer siquiera como justa y equitativa las reclamaciones que los empleados hacen para que se les asegure o se les dicte medidas para su estabilidad y contra los riesgos de su vejez y ancianidad.

Sería interminable este informe si me permitiera, señor presidente, a determinar o a historiar, siquiera fuera a la ligera, cuáles son y

cómo funcionan las leyes de previsión y asistencia social que contemplan y resuelven estos problemas sobre amparo del empleado y el obrero de las industrias privadas en otros países, con legislación por cierto más completa y adelantada que la nuestra, en lucha contra el paro o la desocupación involuntaria.

Pero los señores senadores se dan cuenta que el Código de Comercio no tiene nada que hacer en este asunto; y que unos pocos pesos entregados al empleado sin trabajo, imposibilitado por invalidez, por vejez o por cualquier otro accidente, sacados exclusivamente del bolsillo de un patrono, que a lo mejor no los tiene o que los necesita más que el obrero, es algo que no soluciona nada prácticamente, ni es un antecedente que sirva de base para una ley eficaz y seria.

El obrero y el empleado contratado, solo, será siempre débil e incapaz de defenderse con éxito. Por eso que una de las primeras cosas que se ensayan en las legislaciones modernas y en los códigos de trabajo, es la sanción de medidas legislativas y administrativas que conduzcan al contrato colectivo de trabajo, donde el obrero asociado y agremiado, pueda luchar por buenas remuneraciones y condiciones apreciables de estabilidad.

En el Congreso duermen iniciativas oficiales y parlamentarias de leyes tendientes a resolver este problema. El Departamento Nacional del Trabajo ha intentado, en repetidas oportunidades, darles impulso, y ha fracasado por la resistencia de los patronos, a quienes, indudablemente, no conviene de ninguna manera esta clase de contratos de trabajo.

La Unión Industrial Argentina contestando a gestiones del Departamento Nacional del Trabajo, remitió copia de la opinión de todas sus secciones gremiales, negándose y diciendo:

Hoy por hoy sería imposible llevar a cabo los contratos colectivos de trabajo, con probabilidades de éxito, correspondiendo ante todo sancionar una legislación adecuada que dote a las agrupaciones obreras de la responsabilidad de que carecen.

Son estas las leyes de amparo, de protección, de previsión y asistencia social, las que debemos darle al empleado y obrero de la industria privada, con soluciones tan amplias y justas como lo reclama la amplitud e importancia de los problemas que se trata de resolver.

Se les dice a los empleados de comercio, para exaltar la importancia de esta ley, que no resuelve nada, que la situación de ellos es

angustiosa y desigual, porque los empleados de la administración nacional, los ferroviarios, y los de empresas públicas de transportes, teléfonos, etcétera, tienen retiro y jubilación aseguradas. ¿Pero acaso, señor presidente, alguna de esas leyes le ha encomendado exclusivamente a los patronos que paguen esa clase de auxilios sociales? ¿No se sabe cómo se constituyen esos fondos, y que a pesar de esa contribución de tan diversos orígenes, del Estado, del patrón, y del empleado, todas esas Cajas están en quiebra? Lucidos van a estar los empleados el día que el Congreso comience a poner a cargo de los patronos las instituciones o los medios con que han de salvarse de sus aflicciones!

Demostrado, señor presidente, a juicio de la mayoría de la Comisión de Códigos, que una legislación semejante no puede ser sancionada por el Congreso, tiene para ella un lugar secundario el aspecto económico de la cuestión, aunque indudablemente representa un factor digno de consideración por las circunstancias especiales que todos conocen: la crisis económica que tiene en liquidación o con sus ganancias muy mermadas a la mayoría del comercio argentino. Fué por eso, que ya en el año 1928, cuando la situación no era precaria ni tenía los caracteres alarmantes de ahora, el proyecto que era más moderado y que se refería solamente al despido del contrato sin duración determinada, fué encarpetado y no salió más del seno de la Comisión, no obstante que lo firmaban y defendieron diputados de todos los sectores, que constituían, entonces, la inmensa mayoría de la Cámara de Diputados. En cambio, nosotros ahora, en situación mucho más difícil del punto de vista económico, aceptamos muchas de esas modificaciones que en aquella época se consideraban inoportunas, y entre ellas, vuelvo a repetirlo, la incorporación del obrero a los beneficios del amparo del Código de Comercio, que entonces no se aceptó.

Hago presente estos antecedentes y recalco lo que he dicho al principio de mi informe respecto a las numerosas ventajas que la mayoría de la Comisión concede al empleado y al obrero, porque ya se dice, y es seguro que se ha de repetir en este debate, que quitada la indemnización extraordinaria y la retroactividad que se le da de un año a esta ley, ya no tiene significado y que no representa ninguna ventaja para el empleado y el obrero. Allanados los obstáculos que ha tenido para conseguir todo esto después de 17 años, ahora parece que no sirven

para nada todas las mejoras y las novedades de esta nueva legislación.

Dejo para la discusión en particular los demás antecedentes que la Comisión en mayoría tiene en su poder, para aclarar cualquier duda y salvar cualquier dificultad referente a los demás aspectos menos destacados de este asunto, a fin de no extenderme demasiado.

La Comisión de Códigos, en mayoría, declara antes de concluir que comparte seria y fundamentalmente los temores de los que sostienen, que si en este momento se va a la sanción de medidas que constituyan gravámenes excesivos para el empleador, habremos atentado contra toda ventaja y conveniencia del empleado y del obrero.

Dejo, así, con esas palabras, entregado a la consideración del Senado el despacho de la mayoría de la Comisión de Códigos, que no ha tenido en vista sino el propósito de contribuir con su estudio y con la dedicación preferente que le ha prestado a este asunto, a la sanción de una nueva ley que marque un paso más en el camino de las conquistas del nuevo derecho obrero. hasta que llegue el momento de acordarle mayores beneficios con leyes más amplias, más eficaces, tan justas y bien reclamadas, como son de legítimas sus aspiraciones.

Nada más, señor presidente.

**Sr. Presidente.** — Invito al señor vicepresidente provisorio a ocupar la Presidencia.

— Ocupa la Presidencia el señor vicepresidente provisorio del Senado, doctor Rudecindo S. Campos.

**Sr. Bravo.** — Pido la palabra.

La trascendencia social y jurídica que tiene el proyecto de ley que estamos considerando en este instante, unida a la impugnación que tan a fondo le ha llevado la mayoría de la Comisión de Códigos, me obligan a cuidar la defensa de mi punto de vista y a aportar a la consideración y al debate de este asunto, todos los elementos que están a mi alcance.

Yo creo, señor presidente, que voy a conseguir poner en la conciencia de los señores senadores, presentar a su riguroso análisis, una serie de hechos, de conceptos y de principios, que les permitirán emanciparse de la presión del discurso del señor miembro informante de la mayoría de la Comisión.

Mientras hablaba el señor senador por San Luis, yo me acordaba de una anécdota que oí contar a un amigo nuestro, destacado hombre de letras, que ha pasado con prestigio

por el Parlamento argentino y cuya amistad podría decir que cultivamos todos: me refiero a Mariano de Vedia. De Vedia cuenta que él había preparado su debut parlamentario como informante de una Comisión de la Cámara de Diputados, organizando su discurso con todo el cuidado con que generalmente preparan estos trabajos los que van a hacer su debut parlamentario. El padre del diputado Mariano de Vedia, don Agustín de Vedia, el comentarista de la Constitución argentina, lo alentó con sus mejores palabras y con sus mejores razones, apoyando el punto de vista que el joven diputado iba a sostener en la Cámara. Llegó el momento de la discusión; pronunció su discurso: fue aplaudido; y un diputado, de esos diputados traviesos que hay generalmente y que aparecen de tanto en tanto en la vida del recinto, pide la palabra para proponer que el despacho que estaba a consideración de la Cámara volviera a Comisión, porque modificaba el artículo tal del Código Civil. El miembro informante no supo defenderse, la proposición fué sometida a votación, fué votada y el despacho volvió a la Comisión.

Cuando el diputado debutante le contaba a su señor padre lo que le había ocurrido y le decía: El diputado Fulano de Tal después que pronuncié mi informe que fué aplaudido, propuso que el despacho volviera a Comisión porque estaba en contra del artículo tal del Código Civil, le dijo don Agustín: «Pero, hijo mío, si lo que se trataba de reformar era ese artículo del Código».

Podríamos decirle a la mayoría de la Comisión de Códigos...

**Sr. Arancibia Rodríguez.** — Que se trataba de reformar la Constitución.

**Sr. Bravo.** — ... que ha hecho su informe para decirnos que estamos por reformar el Código de Comercio, y que pide que no se sancione porque reforma el Código de Comercio: «Pero si lo que queremos es reformar el Código de Comercio!» En estas circunstancias, es claro, no prosperaría una moción para que el asunto volviera a comisión.

Cada vez, señor presidente, pero cada vez menos, que se trata en la Cámara asuntos relacionados con la reforma de los Códigos en lo que se refiere a estas modificaciones exigidas por las modalidades sociales, económicas y políticas del siglo, aparecen, a muy justo título, los defensores de las fórmulas rígidas, de los códigos inmutables, de los principios intangibles. Desempeñan en la exégesis y en

la crítica de la legislación un papel morigerador. Lo reconozco. Constituyen a veces un freno para evitar que la legislación se precipite por caminos, quizás oscuros, quizás desconocidos. Pero el progreso intelectual, jurídico y social es superior al criterio estático.

Los defensores quedan defendiendo sus principios y los hechos pasan por sobre los defensores. En gran parte se parecen a aquellos pasajeros que han perdido el tren y quedan en la estación protestando contra el ferrocarril.

Yo no puedo, señor presidente, ser en este momento, ni lo he sido nunca un inventor de doctrinas, ni un creador de teorías jurídicas. ¿Que puedo decir yo de nuevo, cuando se trata de hacer reformas a las leyes, a los códigos, para incorporarles aspectos, modalidades, concepciones que están en consonancia con las exigencias del siglo? Yo no podría decir nada nuevo. Lo que más me cuadra en este instante para quebrar la resistencia de la mayoría de la Comisión, para conmover el espíritu de la mayoría de la Comisión, para sacar a los señores senadores que están en contra del proyecto y que seguramente pertenecen a los partidos tradicionales de la política argentina, el recurso más elocuente a que puedo apelar, es ir a sus propios elementos tradicionales, a la tradición legislativa y jurídica argentina, porque allí vamos a encontrar, precisamente, las fuentes que nos han de servir para llenar este cauce que se abre a las nuevas corrientes.

Yo, señor presidente, en muchos aspectos de la vida social, cada vez me reconcilio con más intensidad y con más pasión a las grandes líneas tradicionales de la política argentina, cuando la descubro edificadora, constructora y renovadora. Me siento casi identificado en muchos aspectos de mi pensamiento, con el pensamiento de grandes hombres que han surcado la historia argentina. Infunde la tranquilidad y la firmeza en las propias convicciones cuando uno se ve apoyado por ciertos aspectos del pasado de la historia.

Hay en la historia de la legislación social argentina una exposición de ideas y de conceptos jurídicos, que tiene para nuestro país y en el campo de la legislación general, la misma importancia, a mi juicio, que tuvo en la evolución de las doctrinas de la Iglesia la encíclica *Rerum Novarum*, del año 1891, cuando León XIII, en presencia de la aparición del movimiento obrero en los países de Europa, de los ensayos de reivindicaciones, de las primeras violencias de la lucha social, de la preocupación de los gobiernos por satisfacer las

exigencias de las clases trabajadoras, lanzó su encíclica *Rerum Novarum*, que es un llamado a la pacificación y a la concordia, pero es también un reconocimiento de los problemas que estaban agitando en ese momento a todo el mundo.

Es cierto que esa encíclica fué modificada más tarde por alguna otra y completada después por la dictada hace dos años, la *Quadragesim Anno*, que contiene los fundamentos de la nueva doctrina política y social, diría casi, revolucionaria de la Iglesia católica.

Ese documento no emana de un individuo de la política argentina; emana de un gobierno. Tampoco es un documento que provenga de las épocas de turbulencia, de agitación, de revolución de nuestra historia. No. Es un documento concebido por hombres de estado en tiempos de paz, cuando las preocupaciones del bien público no estaban alteradas por ninguna presión de acontecimientos extraños.

Ya supondrán los señores senadores que estoy refiriéndome al mensaje, con que el presidente Roca y el ministro González enviaron al Congreso su proyecto de código de trabajo. No se ha escrito después en el país, señor presidente, posiblemente, ni en la literatura jurídica y social de los países extranjeros, una pieza más completa, más sintética, más precisa, más iluminada que aquel mensaje del Poder Ejecutivo, estableciendo las bases, los puntos de partida, el derrotero de la evolución que seguiría la legislación social argentina en el porvenir.

Nosotros, miembros del partido socialista, lanzamos nuestras críticas al Código de Trabajo, pero hemos respetado siempre los puntos y las ideas fundamentales del mensaje. En el año 1904, cuando se presentó ese proyecto a consideración de las cámaras, estábamos en el comienzo de nuestra acción pública; recién se había incorporado el hoy senador Palacios a la Cámara de Diputados. Creíamos que la realización de nuestro programa mínimo era una cosa más o menos inmediata, más o menos posible, y el código de trabajo nos resultaba una construcción un tanto pesada; nosotros lo hubiéramos deseado más ágil, más susceptible de desenvolverse con rapidez en el porvenir, más en consonancia con nuestros sentimientos y con nuestras exigencias de partido social y militante de la izquierda.

En ese documento, que el señor senador ha citado en su interesante exposición, se han señalado las deficiencias, o mejor dicho, las insuficiencias de la legislación fundamental y la necesidad de incorporarle nuevas instituciones

que contemplen los distintos aspectos de los problemas sociales argentinos.

Yo pido disculpas al Senado por tener que apelar con frecuencia a la lectura; desde luego que el Senado va a salir ganancioso de este cambio de oratoria.

Fué punto esencial del mensaje del presidente Roca y su ministro doctor González, el relacionado con el contrato de trabajo. Tiene razón el señor senador por San Luis; debió haberse dictado aquí la legislación sobre el contrato colectivo de trabajo. Ocupa un capítulo en la legislación social de todos los países. Yo no diría que su omisión se debe simplemente a la desidia parlamentaria; se debe a un conjunto de causas que no me es dado analizar en este momento, pero a las que no es extraño el modo de ser, inorgánico, de nuestra vida legislativa en general. Hacemos legislación de remiendos, hacemos legislación de aditamentos, corregimos un artículo y dejamos una institución, y cuando vamos a ir al fondo de una institución nos espanta la tarea, si es que nuestro atrevimiento reformista puede despertar o suscitar algunas inquietudes.

En otras partes se ha ido directamente al fondo. La legislación sobre contrato colectivo de trabajo en Europa, tiene más de treinta años de existencia. Más de treinta años que ha sido proyectada para la República Argentina en este libro del doctor González, que lleva la firma del presidente Roca.

Refiriéndose precisamente a este aspecto, que es substancial en los proyectos que estamos discutiendo, dice el mensaje:

Carrol D. Wright, autor de un interesante libro sobre la *Evolución Industrial en los Estados Unidos*, observa que «si ahora extendemos el horizonte, encontramos que se han introducido ciertos cambios en el derecho común, cambios que las condiciones nuevas de la industria moderna han hecho necesarios y son traducidos por una legislación positiva nueva, que modifica singularmente las viejas reglas del derecho primitivo. Ha ocurrido esto más que todo respecto a la responsabilidad de los patrones en materia de accidentes sobrevenidos a sus obreros». Según el derecho común, continúa el doctor González, tal como existe en Inglaterra, en América, y en la mayor parte de las naciones europeas donde el Derecho Romano sirve aún de fundamento a la ley, se observa como principios inconcusos: 1º Que la responsabilidad del empresario por el accidente ocurrido a un obrero, se limita a la culpa o negligencia personal de aquél, y 2º que el contrato entre el obrero y el patrón debe regirse por las disposiciones relativas al de alquiler de servicios; y sin embargo, a pesar de la persistencia de tales declaraciones en los códigos de origen o filiación romana, como el francés, el español y el argentino, las ideas nuevas sobre responsabilidad y sobre el contrato de trabajo, y más que todo, los caracteres nuevos de la industria y la aglomeración y disciplina de las fuerzas obreras, han dejado lejos aquellos

conceptos tradicionales y creado un derecho nuevo, como crecimiento o retoño de los viejos troncos, respecto de accidentes y de contratos».

Es digno de notarse — dice más adelante — el distinto modo cómo han soportado la prueba del tiempo nuestros dos más célebres monumentos legales, — la Constitución y el Código Civil, — respecto a las cuestiones antes expuestas; pues mientras la una sostiene y ofrece aún abiertos sus amplios moldes al advenimiento de las ideas y las doctrinas sociales y políticas más nuevas, el otro presenta en diversas partes de su inmensa fábrica, secciones muertas, paralizadas y como abandonadas por su insuficiencia o falta de adaptación a la vida contemporánea. Dentro de la Constitución caben y encuentran cómoda ubicación y expansión los más amplios vuelos del pensamiento moderno y las más inesperadas formas de la sociabilidad y el trabajo del hombre, mientras que en el Código Civil, unas veces por exceso de teorización y otras por exceso de detalle, infinidad de hechos de la vida, y de formas que asumen las convenciones, no encuentran en él un cauce, una expresión, un ajuste propio y exacto. El rompimiento, el salto, el desequilibrio y la violencia son los resultados ciertos de estas antinomias entre la forma imperativa de la ley y la naturaleza movable del hecho o fenómeno de la vida nueva.

Son numerosos los casos comprendidos en la moderna legislación del trabajo, nacidos de la industria misma en sus formas actuales, que no hallan en la ley civil ni comercial una sanción positiva, ni menos una garantía cierta de ejecución. Y a esto se agrega el dédalo cada vez más intrincado de los códigos procesales, que no permiten al obrero obtener justicia en las condiciones que sus necesidades y la entidad de sus salarios exigen. Esta circunstancia es quizá una de las más graves del punto de vista del derecho del obrero, derivado del contrato de trabajo; porque los jueces letrados, únicos que pueden dar una interpretación racional y científica de la ley, no tienen libertad ni amplitud de criterio para apreciar los hechos y distribuir la justicia fuera de los pesados y lentos mecanismos formularios, los cuales constituyen un anacronismo en presencia de la celeridad y orden matemático con que se mueven hoy todas las industrias, originando conflictos, lesiones, daños, nacimientos de derechos no clasificados y modificaciones de las antiguas, sin que los tribunales de justicia en su organización actual, puedan seguirlos en todo su desarrollo y variedad.

Examinadas con honda atención todas las secciones del Código Civil en las cuales ha estatuido sobre obligaciones, hechos, actos jurídicos, contratos, se llega a la conclusión de que por abundancia de reglas generales sin la presencia de los casos, y por indeterminación, falta de exactitud y referencia directa a los mismos, la vida del taller, de la fábrica, de la grande industria del día, no tiene en sus disposiciones una norma precisa, y ante la regla de aplicación de las leyes, según las constancias de autos o los antecedentes del proceso, todas las formas y modos de ejecución del contrato de trabajo, que no son los que nominativa y restrictivamente se denominan alquiler de servicios o de obra, escapan a su previsión y a su aplicación por los jueces, y lo propio puede decirse de la responsabilidad por el daño que causa el accidente, pues en todo el conjunto de reglas, de admirable previsión doctrinal y abstracta, no encuentra el juez en el conflicto el precepto claro y distinto que rija la materialidad y la realidad del hecho o caso producido.

El contrato de trabajo en la industria moderna no es, según el Código Civil, el mismo contrato de alquiler de servicios, por más que muchas reglas generales apli-

cables a éste lo sean también a aquél, como lo son las relativas a los contratos en general y muchas sobre las obligaciones. Desprendido, sin duda, de la misma doctrina genérica, el contrato de trabajo, cuando éste se realiza en favor de un patrón, y teniendo sólo en cuenta el lucro que éste busca en la empresa o en el producto del trabajo contenido, puede llegar a admitirse que aquél sea un desmembramiento o una forma especial del alquiler de servicios; pero entre los cambios que la nueva industria ha traído, está la incorporación de otros elementos en la clasificación del contrato, como el papel económico que la mano de obra desempeña en la producción, su carácter e importancia técnica, el mayor o menor grado de cultura del operario, lo que aumenta o disminuye su participación en la existencia o creación del producto, la forma individual o colectiva de la prestación o ejecución del trabajo, y los elementos morales que entran en la formación y conclusión del contrato. Se llega hasta asimilar, — teniendo en vista la concurrencia del capital y de la mano de obra en la producción de la riqueza, — el contrato de trabajo al de sociedad, en cuanto el obrero y el empresario reúnen sus respectivos capitales, esfuerzo y dinero, en la producción de un bien común.

No se comprendía el contrato de trabajo — termina el informe del doctor González — en el de alquiler de servicios cuando el Código Civil fué redactado, ni cuando se dictaron otros en los cuales bebió sus preceptos. A punto de que con posterioridad, las mismas naciones que los establecieron han debido legislar en particular sobre aquel contrato, en presencia de los conflictos y las reclamaciones muchas veces violentas de las clases obreras, que no hallaban satisfacción dentro de las formas clásicas. Ejemplo de estas reformas introducidas luego como reglas generales en los códigos comunes, son la ley Federal Suiza de las obligaciones, base del futuro Código Civil de la Confederación y el nuevo Código Civil del Imperio Alemán, los cuales, al hablar del alquiler de servicios, para no romper aún con el derecho tradicional, extienden sus alcances hasta abarcar todas las formas en que se desarrolla el moderno contrato de trabajo. Bélgica, regida por el Código de Napoleón y enriquecida por la misma doctrina y jurisprudencia seculares, ha notado la insuficiencia del molde antiguo, y ha dictado la ley especial sobre el contrato de trabajo, en 10 de Marzo de 1900 que, sin duda, imprimirá su carácter a todas las demás que se dicten en otros países y que, en parte, ofrece sus semejanzas con la que ha ideado el Poder Ejecutivo en el título III del proyecto adjunto.

Estas palabras escritas hace ya 30 años destacan la características y modalidades especiales del contrato del trabajo y la insuficiencia de nuestra legislación para poderlas abarcar, comprender y reglamentar. Servirán, siempre de fundamento a toda la obra legislativa, como la articulada en ese proyecto de código. Son los mismos principios los que han orientado en las legislaciones extranjeras las sanciones sobre el contrato del trabajo.

La Oficina Internacional del Trabajo revisando en el año 1930 la tarea cumplida por los distintos países que integran ese organismo, dice en la página 502 de su libro que: La legislación obrera dictada hasta ahora ha limitado considerablemente el derecho del con-

trato del trabajo — se refiere a la legislación codificada —, pero no ha llegado a suprimirla, todavía.» Pero hace notar que el derecho contractual del trabajo se independiza progresivamente del derecho contractual común del Código Civil. Es justo decir — agrega — que un derecho contractual especial se halla en vías de formación, en el cual el trabajo ya no es asimilado a los efectos del comercio; y señala las leyes dictadas de pocos años a esta parte sobre esa materia: Luxemburgo, en 1919; Austria, en 1920 y 1928; en 1912 Bélgica reforma su ley antigua; en 1922 Finlandia; en 1923 Alemania; en 1924 Italia; en 1928 Polonia; en 1929 Rumania y otros Estados han sancionado leyes modificatorias como Francia, la ley del 19 de Julio de 1928 o han modificado su Código de Trabajo como Méjico, o han sancionado una legislación especial, como Bolivia en 1922; Chile en 1924; Salvador en 1927; Ecuador en 1928; Perú en 1924, y hace menos de dos años Méjico, que ha dictado su Código Nacional del Trabajo, reformado.

En la evolución de la legislación sobre contratos de trabajo y de la legislación particular sobre determinada clase de trabajadores, la legislación sobre empleados y obreros, particularmente en las ocupaciones afectas al comercio, ha alcanzado singular importancia. La misma Oficina Internacional del Trabajo, en la revisión legislativa y social, correspondiente al año 1931, en las páginas 596 y 597, decía:

A medida que la legislación protectora del trabajo va fijando límites a la libertad individual, y que la acción sindical despierta en el obrero conciencia de su personalidad, se va haciendo sentir la necesidad de precisar los derechos y las obligaciones recíprocas, en las relaciones directas entre patrones y obreros. No bastaba para ello — la experiencia lo ha demostrado — recurrir a usos y costumbres, a principios de derecho común, ni a leyes impuestas por las circunstancias, diseminadas, fragmentarias y muchas veces contradictorias. Antes, por el contrario, se imponía la necesidad de llegar a la implantación de un nuevo derecho común del trabajo, a la unificación de las reglas sobre el contrato de trabajo. Si la crisis económica puede hacer pasajeramente más lento el ritmo de este movimiento, también puede acelerarlo. Desde luego, pone en evidencia la urgencia de ciertos problemas. Baste para demostrarlo recordar aquí la necesidad de garantizar el derecho al devengo y al plazo de los salarios en caso de dificultades financieras en la empresa; los problemas de la estabilidad en el empleo, tales como la introducción de un plazo para el despido, la protección del salarizado contra las cesantías arbitrarias, el pago de indemnizaciones por despido, etcétera. La crisis económica ha hecho también más evidente el carácter internacional del problema.

Yo me propongo explicar a la Cámara la situación actual de la legislación en la materia que estamos tratando y dé su comparación con el proyecto en revisión sancionado por la Cámara de Diputados.

El señor senador por San Luis hacía notar que la legislación comercial vigente proviene del código sancionado en el año 1889. Ya en el año 1889 se había incorporado a la legislación argentina el principio del aviso previo para la cesación del contrato de trabajo, — del «empeño», como dice el Código de Comercio, — entre el principal y sus factores o dependientes.

Ya en el año 1889 la ley, violando, de acuerdo con el criterio de los sostenedores del principio clásico, las reglas de los contratos del derecho civil imponía al patrón la obligación de atender los salarios por tres meses de enfermedad de sus empleados.

Ya en esa época establecía la responsabilidad de los daños y los accidentes inculpables sufridos por el empleado; ya consagraba otras cláusulas de rescisión que hacían pasibles a los patrones de indemnizaciones por daños y perjuicios en caso de rupturas inmotivadas de contratos de trabajo.

Los señores senadores no sentirán mucha emoción con la fecha del año 1889. Creerán que se trata de la influencia de una legislación más o menos renovada en el período posterior al año 1870. Pero es que la legislación del Código de Comercio argentino es anterior. Hace ya casi un siglo, señor presidente, que está incorporada a la legislación argentina la disposición del Código de Comercio. Tengo aquí un ejemplar del Código de Comercio sancionado para el Estado de Buenos Aires el año 1859, y los artículos de este código cuya numeración es casi coincidente con la del Código de Comercio vigente, consagran estos principios que el señor senador ha señalado como que tuvieron su origen en el código del año 1889.

Desde el año 1859, hace ya casi un siglo, señor presidente, en el derecho argentino se había consagrado la aplicación de estos principios que aún no se han incorporado en algunas legislaciones del mundo, principios de responsabilidad, que han tardado en ser aplicados en nuestra legislación y que han encontrado gran resistencia para su incorporación en la legislación internacional.

Yo digo esto, señor presidente, para demostrar que hace rato que los principios clásicos del derecho en materia del contrato han sido ya objeto de manipulaciones por la legislación,

y que no estamos ahora en tiempo del derecho romano en que hemos de tomar la libertad de contratar, la igualdad de los contratantes, y el consentimiento de los contratantes, como dogmas infalibles, a los cuales es indispensable ajustarse como quien fuera condenado a pasar por un desfiladero, o a introducir el pie en un zapato chino.

La legislación civil ha sido modificada constantemente y la primera es esta modificación especializada de una legislación típica para algunas de las manifestaciones que no comprenden a las personas, sino a las cosas, a los aspectos de la vida social. Código de Comercio: exactamente, y dentro de él se ha hecho una legislación especial para determinadas actividades. Se ha legislado sobre el contrato de trabajo de marinería, sobre los empleados del comercio, sobre actos de comercio, dándose determinadas modalidades y preceptos para determinados actos de la vida de relación que estarían comprendidos en los principios generales del derecho. Se han modificado sustancialmente las normas. Hay un mandato comercial, una compraventa comercial, una sociedad comercial, y los señores senadores miembros de la Facultad de Derecho, sabrán que una de las modificaciones más destacadas que se han introducido en materia de contratos es la implicancia de la cláusula resolutoria en los contratos de comercio.

En materia de locación de servicios, el Congreso está legislando y destruyendo la legislación civil del código, desde hace veinte años, con las modificaciones que ha introducido en la locación de cosas y en la locación de servicios. Hace diez años hemos sancionado una legislación para limitar el derecho de los propietarios en beneficio de los inquilinos, rompiendo el equilibrio contractual, que según el señor senador debiera moverse con un número igual de adarmes en cada platillo de la balanza. Ya el propietario no es el dueño absoluto y exclusivo de su propiedad; hay un interés social, hay una propiedad puesta al servicio del interés social, y entonces se ha limitado su derecho y facultad para poner exigencias a los inquilinos, para decirle por la ley, «tales y cuales son los límites a los que puede llegar en el ejercicio de su derecho». Y las normas incorporadas al código sobre el número de años para dar la propiedad en locación, ya eran una derogación importante hecha en beneficio de los intereses económicos del país, a las reglas clásicas del derecho romano y enfiteútico.

Se ha modificado el contrato de locación en

materia de arrendamientos rurales. No hay contrato menor de cinco años y se impone al propietario la obligación de indemnizar las mejoras; se establecen en la ley las mejoras, se establecen las formas especiales de los contratos a favor de los inquilinos u ocupantes de los predios rurales en contraposición y en derogación de las cláusulas generales de las obligaciones establecidas en el Código Civil.

Y posteriormente se ha sancionado la ley de 8 horas que restringe la libertad contractual; la ley de trabajo nocturno en las panaderías, que no tuvo en cuenta la libertad de contratar; la ley que prohíbe a los patrones el pago de salarios en especies, para abolir el *truc system*, incorporando la obligación de pagar en moneda nacional; se han derogado conjuntamente con estas leyes las que estaban rigiendo en las provincias en forma de códigos rurales, donde se habían establecido reglas especiales para la gente ocupada en los trabajos y ocupaciones de campo, que es interesante revisar de vez en cuando, porque presentan — como diríamos — el documento fotográfico del estado de las campañas argentinas y la realidad de la explotación inicu consumada en esas campañas argentinas contra los habitantes del país, contra la raza nativa, extirpada precisamente como consecuencia de tal explotación.

Esta reforma se inicia en el año 1915, como lo ha dicho el señor senador por San Luis, con un proyecto del entonces diputado Palacios; la iniciación de la reforma ha sido tímida, es exacto, pero era una modificación, que para aquella época significaba un paso de importancia en la situación de los empleos de comercio.

En la indemnización por antigüedad, señor presidente, el señor senador por San Luis no ha citado el antecedente primario; quiero creer que lo ha omitido por no conocerlo. Como estamos en un período post revolucionario, tal vez no quede bien citar un antecedente del régimen depuesto...

El primer proyecto estableciendo la indemnización de acuerdo con la antigüedad en el trabajo, pertenece a los diputados Benjamín Bonifacio y Carlos J. Rodríguez, proyecto que fuera presentado en el año 1919. Posteriormente, se presentó el proyecto en el mismo sentido del diputado Míguez. El proyecto que presentó el diputado Héctor González Iramain, en nombre del grupo socialista unificado, no tenía, en el año 1926, estas cláusulas. Tenía por objeto extender los beneficios del artículo

157 a los obreros y a otros hombres dedicados a las actividades del comercio, que no fueran solamente los factores y dependientes.

Tengo también aquí en mi pupitre, el proyecto presentado por el diputado Guillot en el año 1928, y el despacho de la Comisión de Legislación de la Cámara de Diputados de ese mismo año.

Yo he leído el debate sobre este asunto, del año 1928, sin poner un prejuicio en su lectura; no había, es cierto, en el informe que diera el entonces diputado de Tomaso, muchas razones jurídicas. Era un informe rápido, ágil, más o menos brillante como las piezas que generalmente producía el diputado de Tomaso; pero como tenía la firma de los diputados pertenecientes a todos los sectores, el informante no pensó sin duda que había de ser discutido el despacho, como ocurrió.

Las objeciones estuvieron a cargo del diputado Ferrarotti, quien advirtió inmediatamente el cuadro de objeciones desde el punto de vista jurídico que podían hacerse al despacho y empezó a señalar que: el proyecto carece de esto, no ha considerado tal situación, el proyecto concede o no concede tal cosa y no la otra, por qué establece una indemnización así y no la establece en esta otra forma, planteando una serie de interrogaciones que no eran en mucho, señor senador por San Luis, una agresión al fondo jurídico del proyecto. El diputado Ferrarotti reconocía que era indispensable que la legislación evolucionara y él pedía que se le explicara la razón de la indemnización impuesta allí que no provenía de tales o cuales principios de las relaciones contractuales entre las partes.

Y es evidente leyendo el discurso del diputado Ferrarotti, que gran parte de sus observaciones estaban basadas en el conocimiento que él tenía de la legislación italiana, particularmente del decreto número 112 de 1919 y de la legislación del año 24, del 13 de Noviembre, a que ha hecho referencia el señor senador por San Luis.

No voy a entrar a una mención concreta de las disposiciones del código vigente, porque las supongo presentes en la memoria de los señores senadores y porque me interesa más presentar una síntesis de las disposiciones contenidas en el proyecto sancionado por la Cámara de Diputados, cuya aprobación yo aconsejo.

Modifica el proyecto el campo de aplicación de la ley. Mientras por el Código de Comercio las disposiciones de los artículos modificados se relacionan únicamente con los fac-

tores y los dependientes, el proyecto de reforma comprende a los factores, dependientes, viajantes, encargados y obreros que realizan tareas inherentes al comercio.

La exclusión de determinadas categorías era incomprensible en presencia de las disposiciones del artículo 8º del Código de Comercio, cuando habla de los «actos de comercio en general», y de las particulares disposiciones comprendidas en los incisos 8º y 9º. Ya el código llama «actos de comercio» a las operaciones de los factores, «tenedores de libros y otros empleados» del comercio, en cuanto conciernen al comercio del negociante de quien dependen. Y también incluye entre los actos de comercio, desde luego, las convenciones sobre salarios de dependientes y «otros empleados».

De manera que estas categorías incluidas en el proyecto en revisión, son categorías que tienen una existencia precisa dentro de la legislación comercial vigente.

Si a esto se agrega la jurisprudencia contradictoria de nuestros tribunales con respecto a la clasificación de dependientes, la inclusión en la que coinciden la mayoría y la minoría de la Comisión significa realmente la consagración de un hecho previsto por la legislación y consagrado por las exigencias del comercio y de la misma interpretación que los tribunales han dado en muchos casos a las disposiciones del código.

En el artículo 154, la Comisión ha hecho una modificación de importancia, que no es solamente una modificación del léxico, sino también una modificación de conceptos. El artículo 154 establece que los factores y dependientes de comercio son responsables ante sus principales de cualquier daño que causen a sus intereses por la malversación, negligencia o falta exacta de ejecución de sus órdenes e instrucciones, quedando sujetos en caso de malversación a la respectiva acción criminal.

La vaguedad de las expresiones «falta exacta de ejecución de sus órdenes e instrucciones», «la negligencia», «la malversación», ha originado en el proyecto que ha sancionado la Cámara de Diputados el reemplazo por las expresiones más jurídicas, a mi modo de ver, que están en el artículo en revisión.

Dice el artículo en revisión:

Los empleados de comercio, factores, dependientes, viajantes, encargados u obreros que realizan tareas inherentes al comercio, son responsables ante sus principales de cualquier daño que causen a sus intereses por dolo o culpa en el ejercicio de sus funciones.

El artículo 155, que es el que consagra la responsabilidad de los patrones por los accidentes imprevistos o inculpables que impidieran al dependiente el ejercicio de sus funciones, es el artículo 156 del código de 1859, sin modificación ninguna. La sanción de la Cámara de Diputados ha sustituido ese artículo, lo ha modificado y le ha introducido algunas prescripciones, que son meramente complementarias. Mantiene en el artículo la responsabilidad que establece el código vigente, los principales, por los accidentes inculpables que impiden al empleado el ejercicio de sus funciones, y le introduce las siguientes enmiendas: agrega la responsabilidad, no sólo por accidentes sino también por enfermedades inculpables; agrega la responsabilidad del principal en este caso, que por el código vigente es de tres meses, en el proyecto en revisión se fija en tres meses si la antigüedad no excede de 10 años, y hasta de seis meses si la antigüedad es mayor de 10 años.

Se fija la base para liquidar el sueldo de acuerdo con el último semestre; se dispone que el empleado conservará su empleo. Se entiende, conservará su empleo durante la enfermedad y si dentro del año transcurrido después de los plazos de tres o seis meses indicados, el principal lo declarase cesante, éste le pagará la indemnización de despido del artículo 157. Esto es lo que se llama la «indemnización de despido.» Están excluidos de la responsabilidad por accidentes o enfermedad, las indemnizaciones previstas en la ley de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, cuando corresponda al empleado una indemnización mayor. Se dispone además que 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. Luego dice que el empleado sólo tiene derecho a una indemnización por su accidente o enfermedad.

En el debate de la Cámara se estableció que el empleado accidentado tenía tres acciones, la de la ley común, la de la ley de accidentes de trabajo, y la de la ley comercial. Y desde luego que la opción por una de ellas excluía el ejercicio de cualquiera de las otras dos.

Luego dice el artículo que el empleado conservará su puesto por servicio militar hasta treinta días después de terminado dicho servicio.

En el artículo 156 se ha hecho una sustitución para incorporar un artículo nuevo sobre el descanso anual mínimo y continuado, que de acuerdo con el proyecto se fija en diez días cuando el empleado tiene una antigüedad en el servicio que no exceda de cinco años, de quince días cuando la antigüedad es mayor de cinco años y menor de diez, de veinte días cuando la antigüedad es mayor de diez años y no exceda de veinte, de treinta días cuando la antigüedad en el servicio sea mayor de veinte años. Queda desde luego a cargo del patrón la elección de la época en que ha de regir el período de descanso.

Viene ahora la reforma al artículo 157 del código, que es sin duda la parte central y más combatida por la mayoría de la Comisión. del proyecto sancionado por la Cámara de Diputados. Esta disposición en el código actual dice:

No estando determinado el plazo del empeño que contrajeron los factores y dependientes con sus principales, puede cualquiera de los contrayentes darlo por acabado avisando a la otra parte de su resolución con un mes de anticipación. El factor o dependiente despedido, tendrá derecho excepto en los casos de notoria mala conducta, al salario correspondiente a ese mes; pero el principal no estará obligado a conservarlo en su establecimiento ni en el ejercicio de sus funciones.

Las modificaciones introducidas por el proyecto en revisión, son las siguientes: Se suprime por lo pronto la denominación que el Código de Comercio da a esta relación jurídica, la que se llama empeño en el código, para ser reemplazada por la denominación «contrato de empleo» que es por otra parte, la expresión usada por la legislación de numerosos países.

El Código contempla dos casos de rescisión del contrato de empeño, según que haya o no plazo estipulado. Si no hay plazo estipulado el contrato se rescinde a voluntad con aviso previo de un mes; si hay plazo, las partes no pueden rescindirle arbitrariamente; el que lo rescinda debe una indemnización al otro. Se supone que la rescisión es arbitraria cuando se funda en injuria hecha por una parte a la otra, calificación puesta por el mismo Código de Comercio. Sobre estas bases se han introducido las siguientes reformas.

El preaviso del Código es mantenido en principio para las rescisiones de los contratos de empleo, con o sin plazo; se mantiene el plazo de un mes cuando el empleado no tenga mayor antigüedad de cinco años y se

amplía a dos meses cuando la antigüedad es mayor de cinco años.

Se mantiene la indemnización de un mes a favor del empleado, que hoy establece el artículo 157 y de dos meses para los casos de una antigüedad superior a cinco años.

Lo que la Comisión, o por lo menos su miembro informante no acepta, es que en los contratos con término determinado se haya puesto una cláusula haciendo obligatorio el preaviso. Esta es una cláusula común en los contratos, es la cláusula de denuncia. En los contratos de locación, sobre todo, y en los contratos de sociedad, se establece previamente un tiempo que sirve para que las partes deliberen sobre si les conviene o no continuar. Es una cláusula que no tiene en modo alguno nada de violenta y que tampoco vulnera ningún principio de la legislación clásica.

Si se tratase de un contrato escrito entre un principal y su factor, dos meses antes de la terminación del mismo, las partes se comunicarán si es que tienen intención de continuar en la locación o si han de rescindirle. Este es un problema catastrófico para el señor senador por San Luis, porque dice: ¿Con qué objeto en los contratos con término fijo, con plazo determinado, se ha de imponer la obligación del preaviso? Porque los contratos pueden tener una consecuencia y porque la cláusula del preaviso no hace en modo alguno modificar la relación de derecho que existe entre el principal y el factor.

Si tiene obligación de avisarle con dos meses de anticipación, ¿qué puede ocurrir? Que el empleado no quiera seguir su trabajo. ¿El patrón habrá incurrido en ese caso en alguna penalidad? En ninguna. Si el patrón no quiere tenerlo más ¿habrá incurrido en alguna penalidad? Pagará los dos meses que faltan para la terminación del contrato, según el tiempo convenido.

Si no se hace denuncia del contrato, si se deja que las relaciones entre las dos partes continúen sin manifestación de ninguna naturaleza de parte de ninguna de ellas ¿qué ocurre? El Código lo prevé: hay una reconducción del contrato; continúa entonces una nueva relación jurídica, que será por tiempo determinado o indeterminado, según lo establezca el contrato.

De modo que el preaviso, que se hace también obligatorio para los contratos con plazo determinado, no viola ni es extorsivo de ningún principio, ni del principio general que rige la forma de los contratos. No altera en modo

alguno la substancia de las relaciones entre el principal y su empleado.

Ahora, la institución del preaviso incorporada a la legislación argentina desde el año 1859, sufre una ampliación en el proyecto de la Cámara porque el preaviso va a regir en una extensión mayor, según sea la antigüedad que tiene el empleado en sus funciones. Rige, también, en los casos de liquidación o cesación del negocio. Se completa la disposición del Código sobre el preaviso, fijando la fecha desde la cual comenzará a contarse. Se reconoce al empleado el derecho de licencia de dos horas diarias dentro de la jornada normal, sin merma del salario durante el plazo del preaviso. Y cuando la cesantía se ha producido sin preaviso, el empleado tiene derecho a la indemnización equivalente al período legal de preaviso, sin perjuicio de la indemnización que le corresponda por pérdida del empleo, por voluntad del patrón, que es la cláusula más importante sancionada por la Cámara de Diputados.

Es la cláusula relativa a la indemnización del despido, haya o no preaviso. En todos los casos de despido el principal está obligado a abonar al empleado una indemnización no inferior a la mitad de su retribución mensual, por cada año o fracción mayor de tres meses.

Se tomará como base para fijar esta retribución el promedio de los últimos cinco años o todo el tiempo del servicio si fuere menor de cinco años. Se computará para fijar el promedio de sueldo, salario o comisión u otra remuneración los pagos en especie, provisiones o alimentos y el derecho de habitación. En ningún caso esta indemnización será inferior al sueldo de un mes ni superior a 500 pesos por cada año de servicio.

Después, el proyecto considera en este mismo artículo otra situación, como por ejemplo la suspensión de tareas por más de tres meses en el año; la rebaja injustificada de sueldo, salario o comisión que son considerados como motivos de despido. Dispone que las obligaciones del principal pasan a su sucesor cuando hay cambios de firmas. Hay una disposición para el caso de falencia, y en caso de muerte del empleado la indemnización por antigüedad pasa a los herederos de acuerdo con las disposiciones del Código Civil, y las limitaciones que contiene el artículo del proyecto en revisión.

Muchas de las modificaciones introducidas al Código por el proyecto de la Cámara de

Diputados, como ha dicho el señor senador por San Luis, han sido aceptadas por la Comisión. La resistencia está en este artículo 157, que es precisamente el central, en la indemnización de despido.

Si yo me colocara en el punto de vista en que se coloca el señor senador, las conclusiones del razonamiento serían exactamente iguales. Pero si el señor senador se coloca en el punto de vista en que yo me coloco, puede ser que todavía llegue a modificar su despacho y firme conmigo el de la minoría.

El señor senador parte de un error, porque cree que esta indemnización ha sido puesta en el proyecto como una consecuencia del «contrato» de empleo. No es una derivación jurídica de la relación contractual entre el patrón y el empleado. Tan no es una relación jurídica, que el proyecto dispone que en caso de muerte del empleado la indemnización pasa a los herederos. No proviene de los plazos determinados o indeterminados; proviene de las relaciones de un orden superior, a lo establecido en los principios contractuales, que es la prestación de los servicios continuados, la antigüedad de esos servicios, la incorporación de fuerzas de trabajo, de iniciativas de progreso en beneficio del patrón, el principio de que el salario no es jamás la retribución total del trabajo puesto al servicio del principal y la condición particular señalada por la legislación de todos los países, señor senador por San Luis, que establece que son cláusulas de previsión que comportan al mismo tiempo las consecuencias de la indemnización de las rupturas unilaterales de los contratos, en el sentido de ser sumas o cuotas o cargas de reparación o de compensación dadas por el patrón, a cargo del patrón, para el hombre que ha servido tantos o cuantos años en su empresa.

No es ni se puede dar a la indemnización establecida en el proyecto la filiación rigurosa de ser una derivación del «contrato» de empeño entre patrones. No tiene nada que ver si el contrato tiene o no tiempo determinado. Y es así que hay acumulación de contratos con tiempo determinado en algunas legislaciones, estableciendo que han de sumarse los años de servicio, para pagarle la indemnización de despido. Se trata de la compensación que ha de poner el principal en manos de sus obreros, empleados, factores y encargados después de tantos años de servicio, cuando se interrumpe sin voluntad del empleado la relación entre el patrón y el empleado y es necesario que éste busque aplicación a sus actividades en otro ambiente, en

otra casa, en otro medio, con las dificultades consiguientes, con los riesgos consiguientes, que la ley, con un espíritu previsor y con alto espíritu de justicia pone exclusivamente a cargo del principal.

La indemnización por despido tiene una historia en las relaciones entre patrones y obreros, que yo me he preocupado de escudriñar, de documentar, para que se vea cómo su aplicación es casi universal y que sus conceptos están completamente distantes de ser o de tener su origen exclusivamente en tales o cuales principios del derecho común.

Yo pido permiso a la Cámara para valerme de mis apuntes y de mis libros; pero soy en este momento abogado parlamentario de una causa que no deseo perder, señor presidente. Y en todo caso, no deseo perder con costas. (*Risas*).

Va a ver el señor senador por San Luis cómo la vida social del mundo le ofrece casos interesantes que vienen en apoyo de este principio social incorporado en el proyecto sancionado por la Cámara de Diputados.

**Sr. Arancibia Rodríguez.** — La vida social puede ser; pero la cuestión es dar con las leyes que ofrece citar.

**Sr. Bravo.** — También leyes.

**Sr. Arancibia Rodríguez.** — Vamos a ver; léalas el señor senador.

**Sr. Bravo.** — Sí, señor senador, vamos a leerlas. Este cajón está lleno de leyes. Las he escondido temprano para que no se asustaran los señores senadores. (*Risas*).

En esta recapitulación que voy a hacer, han de ver los señores senadores el movimiento internacional de esta, diría yo, parte integrante de las relaciones entre patrones y empleados.

La primera mención que voy a hacer se refiere a los Estados Unidos. En el *Manual de Estadística del Trabajo* (Handbook of Labor Statistics) del año 1931, número 541, página 713 y siguientes, se habla del «salario de despido». Allí se hacen algunas consideraciones generales, y se dice, por ejemplo:

El pago de un salario de despido a los trabajadores que pierden su ocupación o empleo por causa de falta de trabajo, aunque es de extremadamente limitada aplicación, se está desarrollando entre los empleadores los que reconocen el hecho de que ellos tienen en larga medida la responsabilidad, cuando los trabajadores son despedidos por reducción de la producción, cambio en los métodos de producción u otras razones sobre las cuales los trabajadores no ejercen control.

Un informe de las industrias asociadas de Massachusetts, sobre el problema de los trabajadores más antiguos en la industria, se refería con evidente aprobación a la práctica del salario de despido, como una de las importantes medidas de ayuda para el problema de los trabajadores antiguos en la industria. Aunque

el salario de despido no contribuye, naturalmente, a la solución final del problema de la desocupación es de muy real ayuda dar al trabajador despedido la oportunidad de buscar nuevo trabajo en un medio más amplio, o tener que ajustar su standard de vida a una reducida entrada. Puede también tener el efecto de reducir la desocupación en la planta industrial donde se produce, quebrando cualquier tendencia de los administradores o capataces de despedir trabajadores por razones insuficientes.

Se refiere después, esta publicación del Departamento del Trabajo de los Estados Unidos, a los casos que han sido compulsados por esa repartición y principalmente al producido en la firma «Delaware and Hudson Railroad Co», compañía que introdujo este riesgo en su plan del año 1922, considerado por la propia compañía como un plan de seguro.

Hago estas menciones, señor presidente, porque deseo que estos datos puedan servir de orientación, de información y de estímulo al gran comercio argentino que se ha levantado en forma airada contra el principio de la indemnización de despido, ofreciendo y presentando al Congreso argumentos para demostrar que era imposible la creación de instituciones de seguros o de previsión, que respondieran por estas indemnizaciones que el proyecto obliga a los patrones a pagar.

En la firma que acabo de citar, la resolución relativa a la compensación por desocupación se aplica a los trabajadores que hayan estado continuamente empleados en la compañía 24 meses o más y que contribuyan a dos de las tres formas de seguro que practica. De tres organizaciones de seguros que tiene la compañía, si los trabajadores contribuyen a dos, tienen ya opción a acogerse a los beneficios del salario de despido, sin exigírseles particularmente contribuir al fondo de seguros de salario por despido, porque en el espíritu previsor y en cierto modo directivo del patronato norteamericano, está la exigencia de imponer alguna contribución de previsión en cualquiera de las formas que rigen en la industria privada en aquel país. Esos empleados están asegurados a expensas de la compañía contra la desocupación resultante de despido por cualquier causa, y en caso de renuncia reciben una suma fija por semana. Es un derecho que no excede de seis semanas o mientras el empleado no pueda encontrar un empleo seguro dentro de este mismo tiempo.

El otro caso es el de la «The Columbia Conserve Co.» que paga a los empleados por salario de despido dos semanas «para ayudarlos mientras encuentran otro trabajo».

Otro caso es el de la «Consolidated Gas, Electric Light & Power Co.» de Nueva York,

que tiene en su plan establecido que todos los trabajadores, excepto los pagados por hora, tienen un salario de despido que importa una semana de indemnización por servicios de 6 a 9 meses; 2 semanas por servicios de 9 meses a cinco años; y un mes para los que tienen más de cinco años de servicios.

La compañía «Goodyear Tire & Rubber Co.» paga un mes de sueldo a los empleados que tienen de 5 a 10 años de servicios y dos meses a los que tienen de 10 a 15 años de servicios.

El mismo informe se refiere después a instituciones semejantes en la industria textil, citando la aplicación de este sistema en la firma «Hart, Schaffner & Marx» y también hace referencia al despido que se produce por la fusión o reorganización de empresas industriales, citando el caso de la «United States Rubber Co.», que necesitó despedir varios cientos de empleados, lo que importaba grandes sufrimientos para sus familias, dice el informe.

De acuerdo con el plan de indemnizaciones de la compañía, los empleados que tenían menos de 10 años de servicios no recibieron indemnización, pero los empleados que tenían 15 o más años de servicios y que no tenían derecho a pensión, se les pagó una semana de salario por cada año de servicios, mientras que a todo empleado de más de 45 años de edad, que tuviera 10 años de servicios, se le pagó una indemnización con la misma base, es decir, una semana por cada año.

Un plan recientemente adoptado por otra compañía dispone que los empleados cesantes por falta de trabajo, reorganización o supresión de puestos o por otras causas que no sean por la propia voluntad, insubordinación, mala conducta o ineficiencia del empleado, deben recibir un subsidio en efectivo. Estos pagos importan dos semanas de aviso y medio mes de indemnización para los empleados con menos de dos años de servicios, salvo los casos de empleo estrictamente temporal. A los que tienen más de dos años de servicios, se les paga medio mes por cada año de servicios, según la siguiente clasificación: empleados con sueldo por mes, incapacitados por edad, imposibilidad física o despedidos por reorganización o supresión del puesto; y empleados que trabajan por día, con 10 o más años de servicios, que queden cesantes por reorganización, supresión de puestos o incapacidad física o aquellos que tengan más de 50 años de edad, con cinco años de servicios, cesantes por la misma causa.

Esta mención prueba que la situación ya en forma particular está planteada y se registra aquí en el Anuario del Departamento del Trabajo de Norte América como una documentación interesante, propia de aquel país y reveladora del espíritu en cierto sentido de solidaridad de los patrones para con sus trabajadores. Pero en los Estados Unidos ha habido también un movimiento interesante patrocinado por la Federación Americana del Trabajo que es la institución sindical que representa la fuerza obrera organizada más importante de Estados Unidos.

El presidente de la Federación Americana del Trabajo, William Green, publicó el 28 de Abril de 1933, una declaración sancionada por esa entidad relativa a la indemnización de despido de los funcionarios del Estado. El caso es muy interesante porque este ejemplo de indemnización a los funcionarios cesantes del Estado tiene ya sus antecedentes en la legislación argentina. Hay por lo menos dos leyes en el país que han consagrado la indemnización de un mes a los empleados cesantes.

De acuerdo con esta declaración — dice el informe de la Oficina Internacional del Trabajo, — la Federación Americana del Trabajo, colaborando con la Federación Americana de Funcionarios del Estado, ha elaborado, para ser sometida al Congreso, una proposición de ley previendo la retribución, en caso de despido, de una indemnización especial a los funcionarios. Según los términos de esta proposición, los funcionarios del gobierno federal tendrán derecho a una indemnización de despido, después de un período mínimo de un año, y el monto de la indemnización variará según la antigüedad. La exposición de motivos de la proposición destaca que el gobierno federal tiene el deber de dar el ejemplo a la industria privada instituyendo una indemnización en caso de despido, especialmente en razón del hecho de que el gobierno ha anunciado que se propone restringir su personal por aplicación de medidas de fusión y racionalización en los diversos servicios.

Y en el campo legislativo en Estados Unidos se ha sancionado el 19 de Marzo de 1930, para el estado de Virginia, la ley que figura en los Estatutos, bajo la sección primera, capítulo 185 y que dice lo siguiente:

Fuer de corporaciones. Cualquier corporación de este Estado — la traducción tiene que ser perdonada por el Senado, porque el traductor no es perito — cualquier corporación consolidada, que exista según las leyes de éste o de cualquier otro Estado, sea organizada de acuerdo con leyes especiales o generales, debe conceder, admitir y pagar una pensión u otra gratificación a todo funcionario o empleado que se haya retirado del servicio de la corporación, después de haber estado en el empleo continuamente o de otro modo, de la corporación o de sus predecesores o compañías cons-

tuitivos, durante un periodo de diez años, o cualquier funcionario o empleado que haya estado empleado por un tiempo más corto que el de diez años, quien, mientras haya estado en servicio de esa corporación, sus predecesores o constituyentes, haya llegado a incapacitarse física o mentalmente para cumplir sus obligaciones; tal pensión o ayuda será pagada según los importes, tiempo y condiciones, durante la vida, por un periodo más corto y será revocable o irrevocable, todo según lo determinarán los directores de la corporación.

La misma información de la Oficina del Trabajo de Estados Unidos se refiere al desarrollo de esta norma en Inglaterra y cita el caso de la firma Rowntree, de York, que ha tenido un plan para la protección de los trabajadores despedidos, desde el año 1920. Una suma que alcanza al 1 % del monto de salarios, es separada y aplicada anualmente al pago de las personas despedidas por la compañía. La compensación se basa en el término medio de las ganancias del empleado y se paga por un periodo proporcionado a sus servicios. Se paga una suma adicional cuando el empleado tiene esposa y por no más de tres hijos menores de 16 años.

En el año 1924, por causas de reorganización se hizo necesario que la compañía redujera su personal. La compañía adoptó una política para ayudar a los hombres despedidos, pagándoles sobre una suma capital, un monto que no excediera del 75 % de lo que se les debería, como pago de desocupación, además de una compensación de despido igual a una semana de salarios por cada año de servicios continuados después de 5 años.

En 1928 cuando por causa de próximas reorganizaciones, debía la misma compañía separar a un considerable número de obreros, trató de asegurar trabajo a los obreros despedidos, haciendo saber que los patrones que dieran colocación a sus obreros, serán pagados a razón de dos libras esterlinas por semana por cada año y por cada trabajador, como contribución por el costo de instrucción o aprendizaje que los trabajadores tuvieran necesidad de hacer en el nuevo empleo.

Desde luego, señor presidente, que no es posible encontrar la indemnización de despido incorporada rigurosamente en los cuerpos de algunas legislaciones, porque casi todos los países europeos tienen seguro de desocupación, que permite precisamente subvenir a sus necesidades al hombre que ha quedado sin trabajo en un tiempo prudente, hasta que, de acuerdo con los cálculos que fijan las leyes, puede encontrarlo.

Pero aun en los países que tienen seguro de desocupación, para completar ese seguro de desocupación, empresas particulares, de su propio peculio han incorporado como norma la indemnización de despido.

Tengo aquí los estudios realizados sobre las relaciones industriales en Gran Bretaña por el profesor de la Universidad de Leeds, J. H. Richardson, «Publicación de estudios y documentos de la Oficina Internacional del Trabajo, del año 1933». Aquí están explicadas las distintas clases de asistencia y de ayuda que las empresas del capitalismo inglés prestan a sus operarios.

Desde luego, que los sistemas de la industria son sistemas privados, no hablamos en este instante sino de los sistemas privados y no de otra clase; esos sistemas son variables; en algunos casos, las empresas constituyen un fondo en comunidad con los sindicatos mediante aportes de cada parte. En otros casos, las indemnizaciones se pagan por la dirección de las empresas según escalas que ellas fijan y con su sola contribución. En otros casos, las empresas garanten a los trabajadores que están a su servicio, que después de cierto número de años recibirán la totalidad o una parte determinada de sus salarios durante el periodo de desocupación parcial o completa.

En estas menciones, yo, como en todos los actos de mi vida, procedo con la más absoluta buena fe, trato de informar a la Cámara y expongo los hechos, me sean ellos favorables a mis puntos de vista o me sean contrarios.

El profesor Richardson, siguiendo los estudios hechos por la señorita Mary Gilson y E. J. Riches, señala los casos siguientes: el Consejo industrial mixto de la industria de los fósforos, cada una de las seis empresas asociadas que comprenden a casi todo el personal obrero afectado a la industria, se compromete a formar y mantener un fondo de 25.000 libras esterlinas, o el 5 % de los salarios, con aportes del 1 % sobre el monto de los salarios.

Las indemnizaciones suplementarias de desocupación, es decir, las indemnizaciones que pagan las empresas asociadas a sus obreros, fuera del seguro de desocupación que paga el gobierno, se pagan a las personas de más de 18 años que hayan estado empleadas en la industria, por lo menos seis meses consecutivos, inmediatamente anteriores al momento en que sean despedidos y que sean miembros del sindicato obrero de la industria del fósforo. La tasa es de 9 chelines para los hombres, 5 chelines para las mujeres, más 1 chelín seis peni-

ques por cada hijo. El número de semanas de prestaciones depende del número de años de servicios del desocupado, y de una semana de indemnización por cada dos meses de trabajo cuando la duración no ha sido mayor de dos años y medio. Después de ese tiempo tiene derecho a una semana por cada año.

Entre las industrias tintoreras, representadas por la Asociación de Bradford, rige un sistema de indemnización de despido desde 1907.

En esta fecha la Asociación Patronal de los Sindicatos acordó que todo obrero despedido, por cualquier causa, tendría derecho a una indemnización durante veinte semanas. Cuando se sancionó la ley de seguro de desocupación, el sistema concertado entre patrones y obreros dejó de funcionar. Pero las empresas han continuado pagando una indemnización de una libra esterlina por semana a los obreros obligados a dejar su empleo por causa de reorganización de la empresa, cierre de usinas, superproducción, etcétera, con la contribución de los patrones y de los sindicatos.

En la industria del chocolate, de la papelería y otras, los establecimientos han instituido un sistema independiente. Las empresas toman totalmente a su cargo el pago de las indemnizaciones; en otros, el fondo se constituye por ajustes comunes, y en un solo caso el fondo se forma con los aportes exclusivos del personal.

Haciendo el estudio de los sistemas, dice Richardson:

La mayor parte prevén el pago de indemnizaciones apreciables de despido si éste es debido a la falta de trabajo u otras causas independientes de la voluntad del trabajador. Un cierto número de empresas que no tienen un sistema de indemnizaciones complementarias de desocupación, otorgan una suma global a los obreros despedidos por escasez de trabajo. En numerosos sistemas la tasa de esta indemnización varía según el número de personas puestas a cargo del desocupado. La mayor parte de los sistemas paga la indemnización de despido por un período que varía entre seis a trece semanas, para reducirse después a la mitad de lo pagado en el primer período. En muchos sistemas la indemnización varía según el tiempo en que ha estado empleado el despedido.

Y el informe de Richardson hace notar que la diferencia que hay entre la indemnización por despido que pagan las empresas particulares y la que paga el Estado por seguro de desocupación consiste en que mientras el Estado paga una indemnización sin hacer una distinción entre el obrero calificado o no calificado, la indemnización que paga la industria privada se regula por los salarios y son

variables según que el obrero sea calificado, semicalificado o no calificado.

Un documento importante que los señores senadores van a apreciar es el informe producido a fines del año 1927 por una conferencia reunida en la ciudad de Edimburgo y que se conoce en la vida social del trabajo inglés con el nombre de «Conferencia Turner-Melchett», que es el nombre de los dos presidentes de las corporaciones de patrones y de obreros. Turner representa a las Trade Unions y Melchett representa a los patrones de las grandes industrias inglesas.

Se reunieron después de la lucha violenta, del año 1926 para coordinar los medios de restablecer la paz industrial en aquel país e indicar las directivas que serían conducentes para la vida económica de Inglaterra. Las recomendaciones que en materia de desocupación hizo la conferencia fuera de otras, tocaron este punto que es interesante: Inglaterra como todos los países del mundo y también como la República Argentina está castigada, diremos así, si es posible usar la expresión de castigada en un sentido doloroso, por la cantidad de hombres que quedan desocupados en virtud de la racionalización industrial y para prevenir las consecuencias de la racionalización que es lo que hace también que en el país argentino se produzcan y deban producirse numerosos despidos de obreros, empleados y agentes de comercio y de fábricas. La Conferencia Turner-Melchett, decía en su punto 7º que la racionalización fuera impulsada tanto como fuera posible y consultando a los sindicatos sobre los mejores medios de regular la cuestión del despido de la mano de obra y yendo en ayuda de los trabajadores despedidos. En todas partes donde esto fuera posible, con la ayuda de un fondo de reserva que formarían las empresas o las industrias con retiro de sus propios beneficios.

En una investigación que realizaron, precisamente para estudiar las causas de la desocupación, en Estados Unidos y los efectos de la racionalización en aquel país, los miembros de la «Institución Brookings», de Washington, en este informe que tengo sobre «Los aspectos sociales de la racionalización», se menciona la enorme dificultad en que se encuentran los desocupados por causa de la racionalización para encontrar nuevo trabajo. Las referencias son importantes y las conclusiones del informe coinciden en gran parte con las consideraciones que ha hecho «La Prensa» en un artículo de ayer.

No es, señor senador por San Luis, una cuestión sentimental; ni «La Prensa», ni nadie está porque el Congreso sancione un regalo a los empleados. Es injusto el señor senador; es injusto al decir que se trata de realizar una liberalidad, algo así como lo anunciado hace pocos días en un telegrama, según el cual un aeroplano volaría por uno de los Estados de Norteamérica distribuyendo dinero.

**Sr. Arancibia Rodríguez.** — Yo no he dicho una sola palabra de las que me atribuye el señor senador. He dicho que es inconstitucional; es todo lo que he dicho.

**Sr. Bravo.** — El señor senador, al referirse a las liberalidades de la ley, decía: premiar, ¿a título de qué? ¿Por qué se les va a retribuir? ¿Por qué se les va a dar tantos meses?

Para estas cosas, precisamente...

**Sr. Arancibia Rodríguez.** — He dicho que será completamente justa y equitativa una ley que mejore a la clase trabajadora, como lo deseamos todos pero que es inconstitucional y arbitrario el procedimiento que preconiza el señor senador.

**Sr. Bravo.** — El artículo de «La Prensa» trata este asunto con toda serenidad y «La Prensa» es un diario que tiene por sus lectores indudablemente mucha popularidad, pero que por una serie de aspectos de su vida periodística y de sus propias ideas, es un diario que podría llamar de la clase conservadora.

«La Prensa» dice en este artículo lo siguiente:

Puesto un trabajador en una especialidad determinada, adquiere año tras año una mayor eficiencia en su ramo. Cambiar de labor a mitad de la vida, puede significarle un verdadero retroceso y causarle penurias crueles si, como es frecuente, ha constituido un hogar y con sus años han aumentado sus responsabilidades.

Pero no sólo cambiar de labor es un trastorno grave,

sino que también lo es cambiar de empleo. Al servicio de una empresa se adquieren conocimientos que en otras pueden no ser útiles y se acreditan métodos que requerirá largo tiempo y nuevos esfuerzos hacer reconocer del nuevo director o principal. Y en todos estos supuestos damos como cosa hecha que apenas se pierde un empleo se consigue otro, lo que desgraciadamente suele no ocurrir.

Por esas circunstancias es precaria la suerte de los empleados y obreros al servicio de las casas de comercio, con las excepciones, muy contadas de aquellas entidades que tienen entre sus normas la estabilidad de su personal y la recompensa de la constancia y de los méritos del mismo.

Esos trabajadores se hallan ahora a merced de sus empleadores. Diez, veinte, treinta años de servicios, no les dan derecho alguno. Mientras los empleados públicos ven acumularse los años, con la esperanza fundada de la jubilación, los demás ven acercarse la vejez con temor, porque es muy probable, que cuando sus fuerzas se debiliten reciban la notificación de que ya no son necesarios sus servicios. Sabido es, por otra parte, que el empleador tiene siempre la tentación de reemplazar al empleado viejo y de sueldo relativamente elevado por uno joven, que se contenta con menor recompensa.

Para remediar esta situación pintada con tanta exactitud por este artículo de «La Prensa», se ha sancionado, precisamente, el proyecto de la Cámara de Diputados.

Señor presidente: yo no estoy fatigado, pero si los señores senadores desean que la sesión se interrumpa, yo no tengo inconveniente, aunque me encuentre en condiciones de seguir hablando.

**Sr. Matienzo.** — Pero no ha hablado todavía mucho tiempo. (*Risas*).

**Sr. Presidente** (Campos). — Habiendo asentimiento, invito a la Cámara a pasar a cuarto intermedio.

—Así se hace, siendo la hora 19 y 22 minutos.

RAMÓN COLUMBA,  
Director de Taquígrafos.