

NUMERO 41

41.^a REUNION — Continuación de la 29.^a SESION ORDINARIA

SEPTIEMBRE 20 DE 1933

Presidencia del doctor JULIO A. ROCA

Vicepresidente de la Nación

Senadores presentes: Arancibia Rodríguez Alberto, Arenas Mario, Bravo Mario, Campos Rudecindo S., Castillo Ramon S., 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, Torre Lisandro de la, Vera Cruz, Vidal Juan R.

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

Senadores ausentes, con aviso: Bruchmann Carlos A., Cantoni Aldo, Ceballos Mariano P., Correa Francisco E., Eguiguren Atanasio, López Peña Lucio, Patrón Costas Robustiano, Vera Ocampo Horacio.

SUMARIO

1.—Asuntos entrados:

I.—Comunicación del Poder Ejecutivo.

II.—Comunicaciones de la Cámara de Diputados.

2.—Moción del senador Serrey para que se considere, después del asunto en debate, el proyecto, en revisión, sobre reforma al artículo 885 del Código de Comercio. Se aprueba.

III.—Comunicación oficial.

IV.—Peticiónes particulares.

V.—Despachos de comisiones.

3.—Moción del senador Sánchez Sorondo para tratar, después de los asuntos que tienen preferencia, el proyecto creando la Comisión Reguladora de la Producción y Comercio de la Yerba Mate y el referente a la construcción de depósitos

fiscales para almacenar la producción de tabaco; por indicación del senador de la Torre, se amplía fijando la sesión del miércoles próximo para considerar el proyecto sobre elevadores de granos, invitándose al ministro de agricultura a concurrir a esa sesión. Se aprueba.

4.—Minuta de comunicación del senador Galíndez al Poder Ejecutivo, referente al cumplimiento de las leyes 3.313, 3.967 y 4.158. A moción de su autor, se trata sobre tablas y se aprueba.

5.—Mociones de sobre tablas: del senador Serrey, referente al contrato de compraventa entre la administración de los Ferrocarriles del Estado y el Ferrocarril Central de Chubut; del senador Rothe, autorizando al presidente del Cuerpo para designar un delegado a la I Conferencia Nacional sobre Infancia Abandonada y Delincuente; y del senador Campos, para que se consideren los asuntos II y III de la orden del día número 26. Se aprueban.

6.—Consideración del despacho de la Comisión de Obras Públicas en el proyecto de ley por el que

se aprueba el contrato de compraventa entre la administración de los Ferrocarriles del Estado y el Ferrocarril Central de Chubut. Se aprueba.

7.—Consideración del despacho de la Comisión de Justicia e Instrucción Pública, autorizando al presidente para designar un delegado a la I Conferencia Nacional sobre Infancia Abandonada y Delincuente. Se aprueba.

8.—Consideración del despacho de la Comisión de Obras Públicas, aprobando el convenio celebrado entre la Dirección General de Arquitectura y el escultor don Arturo Dresco para la terminación del monumento a España a erigirse en la Capital Federal. Se aprueba.

9.—Consideración del despacho de la Comisión de Obras Públicas en el proyecto en revisión, autorizando a construir un edificio para el Ministerio de Obras Públicas y otro para el Instituto del Profesorado Secundario. Se aprueba. Es ley.

10.—Continúa la 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.

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

1

ASUNTOS ENTRADOS

Sr. Presidente. — Continúa la sesión. Se va a dar cuenta de los asuntos entrados.

I

Comunicación del Poder Ejecutivo

Mensajes acusando recibo de las leyes 11.701, 11.707, 11.711 y 11.709. (*Al archivo*)

II

Comunicaciones de la Cámara de Diputados

PROYECTOS DE LEY EN REVISIÓN:

Sobre nombramiento de una comisión técnica para el estudio de la cuestión de límites pendientes entre varias provincias. (*A la Comisión de Negocios Constitucionales*).

—Sobre reformas al artículo 855 del Código de Comercio.

2

MOCION

Sr. Serrey. — Pido la palabra.

Este asunto, señor presidente, viene en tercera revisión al Senado, que ya se ha pronunciado dos veces sobre él. De manera que creo que es inútil pasarlo a Comisión, y pediría que se trate una vez que se termine la consideración del asunto que quedó pendiente en la sesión anterior.

Sr. Presidente. — Está en discusión la moción formulada por el señor senador por Salta. Si no se hace uso de la palabra, se va a votar.

—Se vota y resulta afirmativa.

III

Comunicación oficial

La Municipalidad de Concepción del Uruguay (Entre Ríos), solicita la modificación de la ley número 10.998, sobre cloacas y aguas corrientes. (*A sus antecedentes*).

IV

Peticiónes particulares

Centro de Jubilados y Pensionistas Ferroviarios, formula observaciones acerca de las reformas de las leyes de jubilaciones y pensiones de empleados y obreros ferroviarios, números 10.650 y 11.308. (*A sus antecedentes*).

—Empleados de comercio de Junín (Buenos Aires), Asociación de Empleados de Comercio de Bahía Blanca y Centro de Empleados de Comercio de Rivadavia (Buenos Aires), solicita la sanción del despacho de la minoría en el proyecto de reformas al Código de Comercio. (*A sus antecedentes*).

—Ganaderos de Bella Vista (F. C. P.), formulan observaciones al proyecto creando la Junta Nacional de Carnes. (*A sus antecedentes*).

—Manuel Bilbao, solicita se denomine «Camino de Cuyo» el que unirá a la Capital Federal con las provincias de Cuyo. (*A la Comisión de Peticiones y Poderes*).

—«Hogar para ciegos Vicenta Castro Cambón», adhiere al proyecto de los señores senadores Palacios y Bravo sobre protección a los ciegos. (*A sus antecedentes*).

—La Sociedad Rural de Tandil, solicita la sanción de la ley de carnes. (*A sus antecedentes*).

—Pastora González Roura, solicita pensión civil. (*A la Comisión de Peticiones y Poderes*).

—Cra Esther Colombres; Esther Rossello de Young, Esther M. G. Young, María Inés Young, solicitan prórroga de pensión civil. (*A la misma*).

—Amelia G. de Palacios y Clara S. de Bazán, solicitan pensión militar. (*A la Comisión de Guerra y Marina*).

—El director general de bellas artes, invita al Honorable Senado a la inauguración del 23º Salón Anual

El Ministerio de Obras Públicas tiene actualmente dispersas sus oficinas en distintos barrios de la ciudad, y es necesario centralizar todas ellas porque así lo imponen el buen régimen administrativo y la armonía y rendimiento del trabajo, aparte de que es ésta una de las dependencias del Estado que en razón de la naturaleza de sus funciones (estudios, proyectos, planos, etcétera) requieren locales construídos de acuerdo con los adelantos de la técnica constructora moderna.

La casi totalidad, puede afirmarse, de las oficinas del Ministerio de Obras Públicas no reúnen las condiciones que requieren sus servicios, pues no es posible exigir a los edificios de propiedad privada que hoy ocupa, que tengan las condiciones que han de reunir aquellos construídos especialmente como se proyecta en el edificio monumental que ha de levantarse y cuyas características están detalladas en los informes que posee la Comisión, los que podrían leerse si se considera necesario.

El aspecto económico no es menos importante. El Ministerio de Obras Públicas ocupa seis propiedades particulares pagando por arrendamientos \$ 14.000 al mes, a esta suma debe agregarse el alquiler estimado en \$ 6.000 por cuatro edificios fiscales que ocupa también el Ministerio de Obras Públicas, lo que representa la suma de \$ 240.000 en alquileres, al año.

Teniendo en cuenta que el costo del edificio será de \$ 2.633.894 y que los títulos representan un desembolso anual de \$ 185.000, queda una diferencia a favor de la obra proyectada de \$ 55.000, cantidad que significa una economía del 23 % sobre los alquileres que hoy se pagan.

No ha dejado de contemplar la Comisión otra fase del proyecto, y es la referente al trabajo que se dará a numerosos obreros desocupados, principalmente en el gremio de construcciones, el que pasa por una honda crisis.

Se han hecho algunas observaciones respecto de la ubicación del terreno que se destina al Instituto del Profesorado Secundario, el que está ubicado frente a las calles Báez, Matienzo y Arce, encerrando una superficie de 6.747 metros cuadrados, pero ellas no tienen fundamento serio.

El terreno cedido responde a los fines a que está destinado, no sólo por su ubicación sino por su amplitud, lo que permitirá construir un edificio que responda a las exigencias de la arquitectura escolar moderna, con grandes patios, gran luminosidad, jardines, etcétera, todo desarrollado en uno o dos pisos.

Ninguna de estas condiciones podía llenar el terreno reducido que ahora se destina al Ministerio de Obras Públicas, puesto que obligaría al desarrollo del edificio en varios pisos, contrariando las normas pedagógicas modernas.

Por otra parte, la ubicación lejos del centro de la ciudad es la adecuada, pues así estará alejado del bullicio que producirá el intenso tráfico de la avenida Norte-Sur y de las calles circundantes; respondiendo, además, a la tendencia moderna de construir los edificios educacionales en la periferia de los centros poblados.

Sr. Presidente. — Si no se hace uso de la palabra, se va a votar en general el despacho de la Comisión.

—Se vota y resulta afirmativa.

—Sin observación, se vota y aprueba en particular.

Sr. Presidente. — Queda convertido en ley.

10

REFORMA DE LOS ARTICULOS 154 A 160 DEL CODIGO DE COMERCIO

Sr. Presidente. — Continúa la consideración del despacho de la Comisión de Hacienda. Tiene la palabra el señor senador por la Capital, doctor Bravo.

Sr. Bravo. — Al terminar la sesión de ayer, señor presidente, me ocupaba de una recapitulación de antecedentes sobre la implantación de la indemnización de despido en las industrias privadas, e hice notar que aun en los países donde existe el seguro de desocupación, grandes fábricas, grandes establecimientos industriales habían implantado esta indemnización de despido. Voy a continuar con esta mención, para entrar después a referirme a la legislación concreta sobre la materia.

En el volumen segundo correspondiente a los *Estudios sobre las relaciones industriales* en distintos países del mundo, que ha publicado la Oficina Internacional del Trabajo el año 1932, se registra la monografía correspondiente a los establecimientos Zeiss de Alemania, empresa industrial casi centenaria, que tiene una organización de tratamiento a su personal que en gran parte ha servido de modelo para la aplicación de reglamentos del seguro social en aquel país. La organización de

la previsión fué iniciada por uno de los hombres que llegaron más tarde a ocupar el cargo de director de las distintas administraciones de los establecimientos Zeiss, el señor Abbe, a quien se menciona insistentemente en esta monografía, presentando con encomio, el carácter y la previsión del organizador de estos establecimientos.

El autor de la monografía dice que en algunos escritos ya Abbe denunció en términos enérgicos el vicio del sistema económico moderno, que consiste en los grandes centros manufactureros de contratar y despedir periódicamente numerosos trabajadores, sin tener suficientemente en cuenta las tragedias individuales que implican tales medidas. Y para atenuar este mal en la industria que él controlaba, Abbe dispuso que «ningún obrero podía ser despedido sin preaviso al menos de dos semanas y que ningún empleado podía ser despedido sin un preaviso por lo menos de seis semanas.»

Además inscribió en el estatuto la disposición que voy a leer sobre las indemnizaciones de despido a la cual, según el autor de la monografía, se ha referido particularmente la reglamentación de la ley alemana sobre los seguros de desocupación.

Dice el artículo del Reglamento de los Establecimientos Zeiss:

Derecho a la indemnización de despido. — Los miembros del personal superior, y empleados y obreros de las empresas de la Fundación, regidas por contratos rescindibles que hayan cumplido tres años de servicio y tengan 18 años cumplidos, tienen derecho a una indemnización por la pérdida de su situación cuando la empresa pone fin a las relaciones de servicio sin ser incapaces para continuar el trabajo para el que fueran tomados, en virtud de su contrato y sin que hayan dado algún motivo de despido previsto en el artículo 79 del presente estatuto. A título de indemnización, el interesado continuará recibiendo durante el semestre que siga a la cesación de servicios, el último salario o sueldo fijo al tiempo en que hubiera cesado en sus ocupaciones.

En lo que concierne a las personas que han adquirido en virtud del estatuto de pensiones, el derecho a una pensión, la indemnización no deberá ser inferior al monto total de la pensión a la que el interesado tendría derecho en caso de invalidez por un período de una duración igual al cuarto de duración del servicio cumplido, calculado según las disposiciones del estatuto de pensiones.

Cualquiera que haya entrado sin contrato de aprendizaje al servicio de una empresa de la Fundación, antes de haber alcanzado la edad de 16 años cumplidos, tiene el derecho a la indemnización mencionada en primer lugar si es despedido sin su culpa después de cumplidos los 18 años.

Después de seis meses de servicio, si el despido no tiene lugar por razones que afectan a la persona interesada, sino provocado por una reducción de la

actividad de una empresa, la introducción de perfeccionamientos u otras medidas similares de orden técnico, la indemnización de despido se debe después de seis meses de trabajo. En estos casos los interesados continúan recibiendo a título de indemnización de despido el último salario o sueldo fijo, durante un período igual a la sexta parte del tiempo durante el cual hayan estado al servicio del establecimiento, sin que este período pueda exceder de seis meses.

Cuando un trabajador ha recibido una vez la indemnización por despido, no tiene derecho, en caso de volver a trabajar a una empresa de la Fundación a una nueva indemnización de despido, sino después de haber cumplido tres nuevos años de servicio, y hasta la expiración del quinto año del nuevo período de servicio, no tiene este derecho sino hasta la concurrencia del monto en que el nuevo subsidio es superior a la indemnización recibida en ocasión del primer despido.

Haciendo el comentario de la estadística cita el autor algunos datos que es interesante que se conozcan. En el año 1925 pagaron los establecimientos Zeiss 30.000 marcos; en el año 1926, 46.000 marcos; en el año 1927, 200.000 marcos; en el año 1928, 24.000 marcos y en el año 1929, 33.000 marcos.

Las consideraciones que hace el investigador de estos establecimientos con respecto a las consecuencias que han tenido estas indemnizaciones para la organización interna del personal deben destacarse por que tiene la más grande influencia sobre la política de reclutamiento del personal de la empresa. Un inspector sabe que el despido de un miembro del personal significa un acrecentamiento de los gastos de explotación y en consecuencia una disminución de los beneficios. Se sigue de aquí que la contratación de los obreros y empleados no se hace sino con una gran atención y que los despidos arbitrarios tiendan a desaparecer.

En Holanda funcionan los establecimientos Philips, la casa mundialmente conocida como fabricante de lamparillas eléctricas, que ocupa varios miles de personas, obreros y empleados. En la monografía que la Oficina Internacional del Trabajo dedica en este tomo al estudio de las relaciones entre los patrones y su personal en los establecimientos Philips, refiriéndose a las indemnizaciones en caso de despido, se dice lo siguiente: «Entre las instituciones de seguros creadas por Philips no figuraba el seguro de desocupación hasta mediados del año 1930. El obrero licenciado o despedido recibía un preaviso de dos semanas y la empresa lo dejaba partir sin indemnización de ninguna clase. La necesidad de un sistema de indemnización no tardó en hacerse sentir. Después de los años 1921-1922 los despidos fueron casi nulos. Pero la situación, en cambio, a principios del año

1930 varió y la empresa se vió obligada a des-hacerse en pocos meses de más o menos 3.000 trabajadores. Apareció entonces la necesidad de hacer algo en favor de las víctimas de estos despidos, las cuales a menos de estar afiliadas a una caja sindical u otra, no estaban comprendidas en el seguro de desocupación.

Desde el 1º de Marzo de 1930 la dirección fijó un reglamento en virtud del cual los obreros despedidos sin motivos disciplinarios, que hubieran trabajado en las empresas por lo menos un año, recibirán una indemnización de despido que varía de una semana de salario a los obreros para servicio hasta de un año, a 13 semanas para aquellos que tengan por lo menos 12 años de servicios. Estas indemnizaciones no se las paga de una vez sino en cuotas semanales, iguales a la mitad del salario. Así, el obrero que ha estado 3 años en la empresa y cuya prestación o subsidio es de 2 semanas de salario, recibe en el hecho la mitad de su salario durante 4 semanas.»

Agrega el autor de la monografía que el obrero asegurado contra la desocupación tiene derecho a la misma indemnización de despido que el obrero no asegurado; y que los subsidios en este caso se reparten en un período más largo de tiempo, de modo que cada cuota semanal, agregada al subsidio de desocupación, no pasa del máximo de entradas más allá del que fija el reglamento de seguro de desocupación, pues de lo contrario el obrero vería disminuído este subsidio.

En el curso de la discusión en la Cámara de Diputados, y aquí, en el informe del señor senador por San Luis, se ha hecho referencia a la legislación vigente en Rusia, y sus citas corresponden al Código del Trabajo sancionado en el año 1922.

Es un poco difícil, señor presidente, hacer citas muy precisas sobre la legislación soviética.

La legislación soviética cambia con frecuencia, si bien es cierto que las disposiciones del Código del Trabajo se han mantenido, más o menos, desde 1922 hasta la fecha, como también es exacto que en este período de tiempo el comisario del trabajo, o el consejo de comisarios del gobierno soviético, han dictado una serie de disposiciones ampliatorias del Código de 1922, y otras destinadas a crear, o a contemplar, situaciones nuevas en las relaciones entre los trabajadores.

Un estudio sobre los salarios y las reglamentaciones de las condiciones del trabajo, en las repúblicas soviéticas, ha sido hecho por el ex

funcionario del Bureau, doctor Zagorsky, que se ha publicado en el año 1930 en la serie de «documentos y estudios» La fecha de este estudio comprende un largo período de tiempo en que, como ya he dicho, se han producido algunas modificaciones en la legislación soviética sobre esta materia. Durante el período del año 1918 á 1921, las condiciones del trabajo en Rusia se regían por las disposiciones sobre el trabajo obligatorio a que estaban sometidos todos los ciudadanos.

En 1922 el régimen del trabajo fué sometido a las disposiciones del Código del Trabajo donde se establecía que el contrato era obligatorio pero sus cláusulas podían ser fijadas libremente por las partes.

El contrato de trabajo puede efectuarse, aunque haya un contrato colectivo. Y dado que el código de las leyes del trabajo garantiza al asalariado un minimum de condiciones y de derechos y que, por otra parte, los contratos colectivos establecen de antemano las condiciones de los contratos individuales, las cláusulas de un contrato de trabajo que fijen condiciones inferiores a las fijadas por las leyes, por los contratos colectivos o por las reglamentaciones del Poder Ejecutivo, son considerados como inoperantes.

La reglamentación que contiene el Código del Trabajo con respecto a la forma de los contratos, a su duración y validez, a las obligaciones de las partes, a los pedidos de denuncias de los contratos por parte de los trabajadores y de los patrones, son muy prolijas y después de cada disposición están agregadas las notas interpretativas y aclaratorias de cada una de sus disposiciones.

Es interesante que se sepa con respecto a la duración y validez, que si bien es cierto que pueden hacerse contratos, por un año o más, ciertas cláusulas de contratos no pueden hacerse sino por un período determinado de tiempo; por ejemplo, no pueden pasar de un año, en general, salvo las categorías que se determinan que pueden llegar a ser de tres años: los contratos que hacen los especialistas, ingenieros técnicos de altas especialidades; los especialistas que trabajan en la organización comercial de Rusia en el extranjero, médicos, ingenieros agrónomos y trabajadores de la enseñanza y funcionarios de la policía. El trabajo temporario de estación no puede ser contratado por más de 6 meses y los otros trabajadores temporarios no pueden ser contratados por más de 4 meses.

El mismo régimen de los contratos colectivos

establece por lo general un plazo determinado. En el libro de Zagorsky, en las páginas 51 y siguientes, se habla precisamente de todo lo que se relaciona con el asunto central de esta discusión, que es la indemnización de despido.

Desde luego, existe en la legislación soviética el preaviso. Hay casos de indemnización de despido, por ejemplo, en los contratos de trabajo con o sin plazo, y que están fuera de la regla del artículo 88 del Código de Trabajo, que impone al patrón el aviso de 15 días y el salario de dos semanas, en el caso de despido por racionalización.

Esta es una disposición nueva, incorporada al Código de Trabajo después del año 1922. «En este caso — dice Zagorsky — las tasas de indemnización son superiores a las fijadas por el Código de Trabajo. Los obreros y empleados de las empresas del Estado tienen derecho a recibir una indemnización de despido que oscila entre el 150 y el 300 % del monto del salario mensual. Los empleados de las empresas e instituciones del Estado, despedidos por consecuencia de medidas tendientes a racionalizar los servicios, tienen derecho a una indemnización de un mes de sueldo. En Moscú, Leningrado y Karkov, esta indemnización es de 150 % del sueldo mensual, según el decreto de los comisarios soviéticos de fecha 21 de Septiembre de 1929. Los especialistas altamente calificados, empleados por la industria o los transportes del Estado, fuera de las aglomeraciones urbanas, y solamente en ciertas regiones, están autorizados, salvo el caso de liquidación total de la empresa, a recibir su sueldo íntegro hasta la expiración del contrato en los casos de racionalización.»

De manera, que para esta clase de funcionarios, la indemnización comprende todos los sueldos que faltan hasta la terminación del contrato con plazo fijo, regla que, por otra parte, es común en otras legislaciones. Así está dispuesto por el decreto de los comisarios soviéticos de fecha 20 de Mayo de 1929.

Hay también para trabajadores especiales un plazo de preaviso y una indemnización que se aplica, por ejemplo, para los trabajadores temporarios de estación y para los obreros de la construcción. Los trabajadores de estación reciben una indemnización de una semana, si han trabajado más de un mes; de lo contrario, no reciben ni aviso ni indemnización.

Los trabajadores temporarios tienen preaviso de 3 días o una indemnización en especie equivalente al salario de 3 días.

Los obreros de la edificación reciben indemnización si han trabajado más de un mes; el

preaviso es de un día si han trabajado por lo menos 6 meses y de 15 días si han trabajado 6 meses o más. Si han trabajado menos de un mes no tienen derecho de preaviso. Este es un decreto de 4 de Febrero de 1928. Las indemnizaciones de despido deben importar por lo menos la 25ª parte del monto total de los salarios pagados al día del despido y un máximo igual a un salario de dos semanas.

También se consagra el derecho de indemnización por despido, separación del empleo cuando el contrato se rescinde a pedido del trabajador, que tiene derecho a hacerlo por negarse a trabajar en lo que no le corresponde, por negarse a trabajar en otro punto, por negarse a hacerlo por falta del cumplimiento al salario convenido, por malos tratos o por malas condiciones higiénicas.

En el decreto del 19 de Octubre de 1923, casi un año después de la sanción del Código del Trabajo, se fija la duración máxima de un contrato colectivo en un año, lo que también se aplica a los contratos individuales por disposición del código.

Me voy a referir a la legislación de Polonia. Tengo aquí la ley del 16 de Marzo de 1928 sobre contrato de trabajo de los trabajadores intelectuales. Es interesante conocer a quiénes se aplica esta ley que se llama de los trabajadores intelectuales.

La ley considera trabajadores intelectuales a todas las personas que desempeñan funciones administrativas, de vigilancia, de gerentes de explotaciones, ingenieros, técnicos constructores, los que ejercen funciones de vigilancia, inspección, minas, fábricas de explosivos, personas que cultivan las bellas artes, cualquiera que sea su valor artístico — pintores, escultores, cantores, músicos —, el personal artístico de los teatros, médicos, veterinarios, las personas que se dedican a cálculos, dibujos, contabilidad, telefonistas, telegrafistas, farmacéuticos, droguitas, cajeros, viajeros, agentes de seguros, vendedores, expedicionistas de tiendas y librerías, si han seguido cursos y clases especiales, etcétera. En una palabra, comprende a casi todas las actividades que nosotros reconocemos como actividades de orden intelectual y también a los que podríamos llamar trabajo de oficina, de comercio y empleados de comercio.

La legislación es completa, tiene todas las cláusulas, las divisiones y títulos que son comunes en leyes de esta naturaleza. El artículo 39 de la ley dispone que si un contrato ha sido concluido por duración indeterminada y se ha disuelto por culpa del empleador y el trabaja-

dor ha sido despedido sin motivo grave, tiene derecho a un salario total por el mes de rescisión o despido, más el salario de tres meses, por lo menos, a menos que las cláusulas del contrato estipulen derechos más amplios.

Y el artículo 42 dispone que en caso de resolución de un contrato por motivo de fallecimiento del trabajador, el patrón, sin perjuicio de la pensión de seguro, debe — si el empleado ha trabajado por lo menos durante seis años en la empresa — entregar a la familia, que el difunto tenía obligación de mantener, una prestación global igual al salario del trabajador por los tres últimos meses, y si el servicio ha durado veinte años, el subsidio será igual al salario de los seis últimos meses. Este subsidio será pagado íntegramente si es que el empleado fallecido ha dejado cónyuge, o uno o varios descendientes; en otros casos, el subsidio se reduce a la mitad.

En Grecia rige desde el 9 de Abril de 1930, la ley número 4.588, que modifica y completa la ley concerniente al plazo de despido obligatorio en caso de denuncia del contrato de trabajo de un empleado.

Los plazos establecidos por la ley griega, son más amplios que los establecidos en otras legislaciones. Para los empleados que han servido un año, como máximo, 30 días antes del despido. Para los que han servido más de un año, pero menos de 4 años, 60 días; para los que tienen 4 años de servicios, 3 meses antes del despido; para los que tienen 6 años de servicios, 4 meses antes del despido; para los empleados que han cumplido 8 años de servicio, 5 meses de preaviso; para los empleados que tienen 10 años de servicios, 6 meses. Por cada año de servicios sobre los 10 años de trabajo, se agregan 30 días de preaviso hasta la concurrencia de 2 años.

Esta misma ley ha modificado disposiciones de la ley anterior, diciendo que el preaviso previsto por el artículo 1º no exime al patrón de la obligación de indemnizar al empleado con el cuarto de la indemnización que él debería pagar, como lo informa el párrafo precedente, salvo que el contrato o las costumbres prevean una indemnización superior.

En Francia, legislación a que se refería el señor senador por San Luis, se modificó sobre el contrato de trabajo por la ley de 19 de Julio de 1928, modificación que ya estaba casi consagrada por la jurisprudencia de los tribunales de aquel país.

Tengo aquí algunos casos de jurisprudencia, que los he tomado de la recopilación de juris-

prudencia internacional del trabajo, y que son demostrativos de la amplitud con que se estaban aplicando los principios generales del Código Civil y de la legislación sobre locación de servicios del Código de Trabajo. Pero esta ley francesa del 19 de Julio de 1928, no ha solucionado en modo alguno la cuestión.

Una síntesis del juicio que ha merecido la aplicación de la ley francesa del 19 de Julio de 1928, se ha publicado en el *Año Social* de 1930, de la Oficina Internacional del Trabajo, en la página 503.

Al hacerse el comentario de la ley, se dice: «La ley francesa de 19 de Julio de 1928 para la reglamentación de los contratos de trabajo de duración indeterminada, se propone también proteger a los asalariados contra los despidos abusivos, dados en olvido de los usos corrientes o de los convenios colectivos. Parece, sin embargo, que la interpretación de esta ley, por la jurisprudencia, no ha dado satisfacción a los obreros.»

Y en esto también se comprueba — dice la Oficina Internacional del Trabajo — cuán difícil resulta hallar una solución adecuada a los problemas de la rescisión del contrato de trabajo, y, por ende, a los problemas correlativos de la indemnización en caso de despido abusivo.

«Habrá que seguir observando los rumbos que toma esta cuestión en Francia, pues la ley de 19 de Julio no parece ser más que una etapa en la vía de la reglamentación definitiva.»

La ley de Yugoslavia, sancionada el 5 de Noviembre de 1931 y que entró en vigor con el Código Industrial, el 9 de Marzo de 1932 es importante.

Voy a omitir las consideraciones generales sobre esta ley, para referirme a la parte concreta que interesa a esta discusión. Fija los plazos del preaviso que aumenta de tres a seis meses, según la antigüedad del empleado. A los diez años por lo menos de servicios ininterrumpidos, el asalariado al que se confían trabajos de orden superior (empleado), recibe una indemnización al expirar el contrato. El importe de esta indemnización es proporcional a la duración de los servicios. Después de diez años, es igual a 4 mensualidades de las últimas cobradas por el empleado; a los 15 años, igual a 6 meses; a los 20 años, 9 meses, y a los 25 años, 12 mensualidades. Si el contrato se rescinde por muerte del empleado, los herederos de éste pueden reclamar la mitad de la indemnización si eran sostenidos por el fallecido. En caso de traspaso de la empresa, el asalariado no pierde el derecho a la indemnización,

a no ser que rehusé continuar el trabajo que se le ofrezca en las mismas condiciones anteriores. Este derecho de indemnización puede ser reducido en su monto cuando la situación económica del patrón se ha hecho difícil. En caso de liquidación de la empresa, el patrón queda exento de esta obligación si su situación le impide cumplir con sus compromisos total o parcialmente. El importe de la indemnización queda reducido a la mitad cuando a causa de la crisis o de la depresión económica la empresa reduce sus actividades económicas, cuando se ve forzada, por iguales motivos, a despedir una parte considerable de su personal y se le hace imposible el cumplimiento de sus compromisos sin poner en peligro su propia existencia. Estas son las disposiciones de la ley de Yugo eslavía.

Y voy a referirme, ahora, a la legislación italiana, que ha servido de base para la redacción de algunas cláusulas del proyecto despachado por la Cámara de Diputados y que, indudablemente, ha servido también de modelo para muchas de las legislaciones a que me he referido en el curso de esta exposición.

La ley italiana, que tiene fecha de 13 de Noviembre de 1924, lleva la firma de Mussolini, es exacto, pero gran parte de sus disposiciones, sobre todo las que nos interesan a nosotros, han sido tomadas del decreto número 112, sancionado en Italia en el año 1919 y del que fué informante el honorable Orlando.

Esta legislación ha sido comentada muy detenidamente por el profesor Pipia en un libro que se llama *Código del empleo privado*, y al referirse precisamente a la indemnización de servicios, Pipia dice, en las páginas 208 y 209 de su libro:

La indemnización de despido era una antigua aspiración de la clase empleada. Aunque tutelada en parte por el término del preaviso, la interrupción del trabajo, la incertidumbre de encontrarlo a la terminación del otro, los contratiempos y eventuales dificultades del período intermedio, determina indudablemente daños a los empleados, daños en los cuales parece entendido que sean indemnizados por el patrón, que después de todo ha resucitado por su sola voluntad la relación bilateral de sus servicios. Por eso es obligado a este acto de previsión en provecho del empleado.

Cita más adelante, en el párrafo 266 la opinión de Orlando. Este reconoce que existe una base para poder atacar la indemnización de despido, por consideraciones semejantes a las que ha hecho el señor miembro informante; pero Orlando se encarga de refutarlas con los razonamientos que en este libro están explica-

dos sintéticamente, coincidentes con los que expuse en la sesión de ayer, puntos de vista que coinciden también con los del profesor Pipia.

Esta legislación italiana ha sido complementada con los principios de la Carta del Trabajo del año 1927, que en su artículo 17 ha dispuesto que: «en las empresas de trabajo continuado el trabajador tiene derecho, en caso de cesación de las relaciones del trabajo por despido, sin su culpa, a una indemnización proporcional a los años de servicios. Esta indemnización se deberá aun en el caso de muerte del trabajador.»

De modo que una ordenación de principios jurídicos posterior a la legislación ésta de 1924, ha consagrado ya como fundamental en la organización del trabajo, en Italia, el principio de la indemnización por despido.

Cumple a mi deber informar a los señores senadores, que esta legislación ha sido sometida a revisión en los últimos meses del año pasado, y que en el mes de Febrero de este año, después de aprobado por el Senado, entró un proyecto modificatorio del artículo 10, a la Cámara de Diputados italiana. La modificación no tiene por objeto alterar la substancia de la ley de 1924. La modificación, que fué aprobada el 3 de Diciembre en el Senado italiano y más o menos a mediados de Febrero en la Cámara de Diputados, según tengo entendido, se proponía limitar el monto de las indemnizaciones, porque en Italia se habían hecho objeciones, sin duda después de algunos casos ocurridos, por pago de indemnización de antigüedad a empleados que tenían sueldos muy altos. Entonces, el proyecto tenía por objeto limitar los beneficios de la indemnización de antigüedad a los empleados cuyo sueldo anual no excediera de sesenta mil liras.

Esta modificación no hace sino fortificar, desde luego, corrigiéndolo en lo que pudiera tener de defectuoso, el principio de la ley, que es el que contiene el proyecto de la Cámara de Diputados.

Quiero hacer constar así, en esta circunstancia, que en el proyecto de la mayoría de la Comisión y en las palabras del señor miembro informante hay elementos suficientes para apreciar la poca importancia, diremos así, que a los fines de la indemnización por antigüedad tienen los contratos de plazo fijo, con relación a los contratos sin plazo.

En el proyecto de la mayoría, se tomó un recaudo contra la posible desviación de la intención de los contratos a plazo fijo, diciendo cuando se trata de tales o cuales ocupaciones o cuando se vea que el plazo fijo ha sido

puesto para violar las disposiciones de la ley, entonces no se considera el término del contrato. La ley prescinde de la voluntad de las partes puesta al pie de un documento contractual y aplica entonces su criterio intervencionista y declara que esa relación contractual desaparece para entrar a regir el principio general que ella establece.

Y la otra consideración fué señalada con mucha claridad por el señor senador por San Luis cuando decía: un contrato por plazo indeterminado se transforma en un contrato de plazo determinado con el preaviso; preaviso significa la notificación de que un contrato cesa en tal fecha. De manera que la distinción viene a ser una sutileza que no conduce sino a crear este abismo aparente entre un contrato de tiempo indeterminado y un contrato de tiempo determinado.

Yo quiero agotar la información que tengo a mi alcance y que deseo transmitir a los señores senadores, para ilustrar con los elementos de la legislación internacional y la experiencia industrial internacional, el caso que está a consideración de la Cámara.

Tengo aquí leyes y reglamentaciones relacionadas con los contratos de los obreros agrícolas de Alemania, Austria y Hungría.

Con respecto a Austria, diré que rige un Código Agrícola en Burgenland y rige la ley federal austríaca sobre los empleados agrícolas; en ambos se consagra la indemnización de despido. Por el Código de Burgenland, cuando un asalariado ha sido empleado durante 5 años ininterrumpidos en la misma empresa agrícola o con el mismo empleador, en caso de despido, en caso injustificado, en caso de abandono prematuro de su empleo cuando este abandono está justificado, tiene derecho a una indemnización extraordinaria, igual al 25 % del monto de los salarios en especie y en natura del último año de trabajo. En el mismo caso se paga, después de 10 años de servicios, una indemnización de despido igual al 30 %; después de 15 años el 40 %; después de 20 años el 50 %; después de 25 años el 60 %; después de 30 años el 70 %; después de 35 años el 80 %; y después de 40 años el 100 %.

De acuerdo con la ley austríaca, sobre los empleados de gestión agrícola, todo empleado que haya cumplido un período de servicios ininterrumpidos de 5 años, tiene derecho, después de la disolución regular de sus compromisos, a una indemnización de despido cuyo monto se regula según la duración de los servicios en la empresa. Por una antigüedad de

5 años, la indemnización es igual a dos veces el monto de los sueldos en el último mes; a los 15 y a los 25, la indemnización se eleva al cuádruplo y séxtuplo del último sueldo.

Y en Hungría, en caso de fallecimiento de un empleado, en el curso de sus servicios, el patrón tiene la obligación de conceder una indemnización por cesación de empleo a las personas herederas, si no ha contraído una obligación mayor.

En este libro se recopilan las condiciones de trabajo de los periodistas. Es una publicación interesantísima, que reúne experiencia y legislación. Se titula «Les conditions de travail et de vie des journalistes».

No me detengo a hacer mención de país por país, pero quiero hacer notar las disposiciones precisas que existen en Alemania por la ley y por los contratos colectivos de las empresas periodísticas; la ley austríaca de 11 de Febrero de 1920; la jurisprudencia señalada por los Tribunales de Francia, se ha anticipado en mucho a la ley de 1928, ha consagrado así el principio de las indemnizaciones de despido; la reglamentación que existe en Italia desde Noviembre de 1927, en que se dispone que en caso de ruptura de los contratos no provocados por la falta del periodista, éste tiene derecho a las indemnizaciones siguientes: un año de sueldo a los directores y directores adjuntos, 9 meses de sueldo a los redactores en jefe y corresponsales titulares de Roma; seis meses de sueldo a los redactores ordinarios y a los corresponsales en el extranjero, a los estenógrafos, a los reporters, a los colaboradores exteriores regulares, a los dibujantes. Hay también, un decreto del Reino de los Serbios, Croatas y Eslovenos de 1926, garantizando la indemnización del despido a los periodistas.

La síntesis de este estudio de las relaciones entre periodistas y empresas por contratos colectivos o por disposiciones legales la da el autor de este trabajo en los siguientes términos: hay un principio generalmente establecido en estos contratos consagrados por otra parte, por la legislación general concerniente a la prestación de servicios, y es el del preaviso que debe dar la parte que quiera rescindir el contrato. Las convenciones colectivas vigilan que el preaviso sea lo más largo posible y exigen que sea proporcionado a la duración de los servicios. Puede fijarse el preaviso sobre un período determinado de trabajo o consistir en una suma igual al salario de este período.

El segundo principio ha sido consagrado por numerosos contratos. Es el de una indemniza-

ción destinada, no a reemplazar el preaviso, sino a sumarse al preaviso. La indemnización está calculada para representar la parte de prosperidad de la empresa que se puede atribuir a la actividad del periodista afectado y tiende a compensar el daño causado a este último por el despido. Los contratos que prevén una indemnización la fijan proporcional a la duración de los servicios prestados. Y desde luego que hay indemnización cuando el periodista tiene que retirarse de la empresa por razones de conciencia.

La legislación de la América Latina, que voy a citar muy rápidamente, es la de Bolivia en su ley de 21 de Noviembre de 1924, que tiene el artículo 4º a que se refirió el señor senador en la sesión de ayer. El artículo 4º de la ley de Bolivia, dice lo siguiente:

Siempre que no se hubiere estipulado por escrito la duración del empleo o locación del servicio, podrá el patrón dar por fenecido el contrato mediante aviso por escrito al empleado con noventa días de anticipación. El empleado tendrá igual derecho, dando aviso al patrón cuarenta días antes del retiro. En el primer caso, y siempre que los servicios del empleado hubiesen sido continuos, el patrón está obligado a pagar por concepto de indemnización de perjuicios, los sueldos de que gozaba con arreglo a la siguiente escala: De tres meses a un año de servicio, el sueldo de un mes. De dos a cinco años de servicio, tres sueldos. De cinco a diez años de servicio, seis sueldos. De diez a veinte años de servicio, doce sueldos. De veinte a veinticinco años de servicio, dieciséis sueldos. De veinticinco a treinta años de servicio, veinte sueldos.

Esta ley tiene otras disposiciones con respecto a la prima anual, a la asistencia médica, a los gastos de entierro y a la suspensión del contrato en los casos de servicio militar.

En Chile, la legislación sobre esta materia data del año 1924. Hay, desde luego, varias leyes: la del año 1924, sobre contrato colectivo de trabajo y la ley número 857, de 11 de Noviembre de 1925, sobre empleados particulares. Establece el previo aviso en términos más o menos semejantes a los que consagra el proyecto argentino. Y en la legislación relativa a los empleados, en el título 7º se habla de los términos del contrato; por el artículo 47 se establecen las indemnizaciones, no obstante cualquier estipulación que limite o interrumpa el tiempo. Y el artículo 48 dice que si el empleado hubiera servido más de un año, después de la vigencia de la ley, y que por cualquier motivo no hubiera acuerdo y siempre que no se trate de un retiro voluntario del empleado, deberá abonársele un sueldo mensual, si éste no excediera de mil pesos.

El artículo 50 establece una retroactividad que es interesante que se conozca. El empleado que tuviera más de un año de servicio con el mismo empleador, antes de la vigencia de la ley, recibirá una indemnización equivalente al 50 % del sueldo mensual por cada año de servicio, durante la vigencia de esta ley y siempre que no se ponga fin al contrato por su culpa.

Toda esta legislación de Chile ha sido coordinada en el año 1931. La información de la Oficina Internacional del Trabajo, a este respecto, dice, refiriéndose a ella:

«De la parte concerniente a los empleados debe mencionarse sobre todo la reglamentación de la remuneración y del despido. La ley dicta disposiciones sobre el pago de salarios y comisiones, participación de los beneficios, gratificaciones, etcétera. La rescisión del contrato de trabajo de los empleados está sujeta a un preaviso de un mes, por lo menos. Pasado el primer año de servicios, los empleados gozan de un mes de sueldo por cada año de servicios, como indemnización de despido.»

Es la legislación del año 1924 y del año 1925, ratificada en el año 1931.

Citaré ahora la legislación del Ecuador. La ley de 6 de Octubre de 1928 establece como duración máxima del contrato de trabajo un año. El artículo 15 establece que en todos los casos el obrero o empleado tendrá derecho, además, al 50 % del salario correspondiente al tiempo que faltare para la terminación del contrato, remuneración que será siempre regulada por el juez respectivo. Castiga la ruptura intempestiva del contrato. El artículo 8º de la ley de deshaucio del trabajo de 8 de Octubre de 1928, establece que no será obligatorio el deshaucio para el obrero o empleado que tuviere que abandonar el trabajo de acuerdo con lo que establece la ley sobre el contrato individual de trabajo, en cuyo caso tendrá derecho a una indemnización que se fijará como si se tratara de una separación intempestiva.

La legislación de Perú de Febrero de 1924, modificando el artículo 296 del Código de Comercio, establece el aviso de noventa días para el patrón y cuarenta días para el empleado, en caso de contratos sin duración determinada, de preaviso.

El inciso b) del artículo 1º dice:

En el caso de que la cesación del empeño o locación de servicios se realizara porque el principal o patrón lo determine así, notificando de despedida al dependiente o al empleado con sujeción al procedimiento del

inciso anterior, éste tendrá derecho a la compensación de sueldos, según la escala siguiente:

Hasta 2 años	1 sueldo
De 2 a 5 años	2 sueldos
„ 5 „ 10 „	4 „
„ 10 „ 20 „	8 „
„ 20 „ 25 „	10 „
„ 25 „ 30 „	12 „

Vienen después otras disposiciones, las que son coincidentes con muchas de las disposiciones contenidas en el proyecto sancionado por la Cámara de Diputados.

Me voy a referir, ahora, como penúltimo punto de este largo trabajo de legislación comparada, trabajo personal que lo he hecho con toda paciencia, y, no he tenido ningún reparo en ofrecer a la consideración de los señores senadores, la información reunida por mí con toda imparcialidad, voy a referirme, digo, a la legislación del trabajo en Méjico.

Méjico ha dictado su nuevo Código del Trabajo en el año 1931:

El Código del Trabajo de Méjico ha sido objeto de un comentario muy ilustrado, muy sereno, muy documentado, del doctor Mariano Tissembaum de la Universidad del Litoral. Me valgo de este trabajo para hacer las referencias y, también, del texto en francés del Código del Trabajo, publicación que ha llegado hace pocos días a mi poder. No conozco la edición en castellano, nada más que por las referencias del doctor Tissembaum.

El Código del Trabajo de Méjico comprende la recopilación no menor de 680 a 700 artículos, y contiene, con toda prolijidad, la reglamentación relativa al contrato colectivo y al contrato individual.

Hay una disposición, aparte de las que son comunes y que han sido citadas, me parece que en la otra Cámara, que contempla de una manera precisa las disposiciones, cuya ausencia ha señalado el señor senador, al decir que la indemnización de despido no se hace efectiva cuando se trata de contratos con plazos determinados.

Sr. Arancibia Rodríguez. — Las leyes de Perú, Chile y Bolivia que acabo de citar son para contratos a plazos indeterminados y el proyecto que sostiene el señor senador legisla sobre toda clase de contratos.

Sr. Bravo. — Sí, señor senador.

En el Código de Méjico, ya de una manera expresa, aparte de las disposiciones de los artículos 122 y 124, tiene una disposición que no está recapitulada en los títulos correspondien-

tes al contrato del trabajo, sino que está en el capítulo 8º sobre la ejecución de las sentencias, en los conflictos entre patronos y obreros. Dispone las atribuciones que le corresponden al tribunal que ha de intervenir en estas contiendas cuando se disputan contratos de trabajo. Y dice el artículo 602:

La responsabilidad civil resultante del conflicto consistirá: si el contrato fué celebrado por una duración determinada que no pase de un año, en el pago de una suma equivalente al monto de los salarios por la mitad de los servicios suministrados. No de los salarios a devengarse, sino la mitad del monto de los salarios correspondientes al trabajo que haya prestado. Si el contrato ha sido celebrado por un tiempo determinado que pase de un año, la indemnización será equivalente a 6 meses de salarios por el primer año y a 20 días de salario por cada uno de los años de servicios siguientes. Si el contrato ha sido celebrado por una duración indeterminada la responsabilidad civil dará lugar al pago de una indemnización igual a 20 días de salario por cada uno de los años de servicios. En el cálculo de servicios efectivos, al trabajador se le contarán las primas, participaciones, en los beneficios y las ventajas económicas contenidas en su favor.

Yo no me quiero detener a leer los comentarios que hace el doctor Tissembaum sobre estas disposiciones particulares del Código de Méjico, comparándolas con las leyes similares de Chile, Perú y con el proyecto despachado por la Cámara de Diputados. Son muy interesantes, y me permito poner a disposición de los señores senadores el libro de Tissembaum, si acaso tienen interés de informarse más detenidamente sobre este asunto.

Yo he terminado con la revisión legislativa, y voy a cerrar esta parte de mi exposición, volviendo un poco al pasado argentino.

El contrato de trabajo, dije ayer incidentalmente fué objeto de reglamentaciones en los códigos rurales de provincia. El año 1905, el doctor Juan A. Alsina, publicó un documentado estudio titulado *El obrero en la República Argentina*, para referirse a la situación que tenían los trabajadores en aquel entonces y hacer comentarios sobre las primeras iniciativas de legislación del trabajo. Allí, el doctor Alsina, reunió todo el material relacionado con esta materia que pudo tener a su alcance y particularmente los códigos rurales.

Yo voy a leer, señor presidente, porque quiero que quede constancia en el Diario de Sesiones, de la forma cómo se reglamentaban estas clases de ocupaciones en las provincias argentinas, y se pueda apreciar la distancia que hemos recorrido en el orden tan particular de la legislación que estamos considerando.

Por ejemplo, en el código de la provincia de Buenos Aires se exigía que el contrato entre el peón y el patrón debiera hacerse siempre por escrito; y era casi seguro que los peones, en la generalidad de los casos, y muchas veces los patrones, no sabrían leer ni escribir. Obligaba a que esos contratos expresasen, con toda claridad, la clase de servicio que debía prestar, la duración del conchavo, los salarios, la clase de servicios, precio que se pagará, todo lo concerniente a las horas que según la clase de faenas debía durar el trabajo diario.

El artículo 231 establece, contrariamente a lo que aconseja tanto la mayoría como la minoría, que siendo llamados al servicio militar de las fronteras u otra clase, se repunte rescindiendo el contrato. Para resolver conflictos entre patrón y peón acerca del monto de las remuneraciones el artículo 233 establece que debía ocurrirse al juez de paz, y que a falta de otro elemento de prueba el juez debía fallar con arreglo a los libros del patrón agregando el juramento de éste.

El código de la provincia de Santa Fe contenía disposiciones semejantes al de la provincia de Buenos Aires.

El código de la provincia de Salta, establecía que con toda claridad el contrato dejara si era por día, quincena, cierto número de meses o por año. Se imponía al peón la obligación de pagar con servicios personales la deuda por anticipo de salarios. Las contiendas entre peones y patrones debían fallarse de acuerdo con los libros del patrón.

En la provincia de San Luis el Código Rural en su título II contenía disposiciones muy semejantes a las de las otras provincias, con la particularidad de legislar en forma en su artículo 165 sobre un aspecto de las relaciones entre patrones y peones que no he encontrado en ningún otro código del país. Dicho artículo del Código Rural de la provincia de San Luis, que es el Estado que representa en este cuerpo el señor miembro informante de la mayoría de la Comisión, dice:

El peón está obligado a emplear su concurso personal en defensa de la persona y bienes del patrón cuando fuere atacado; si no lo hiciera se presumirá, salvo prueba en contrario, que es cómplice de los asaltantes.

El Código de Catamarca tiene una reglamentación para los acarreadores. Ya entra en la reglamentación en cierto modo del contrato de transporte, invadiendo disposiciones que más tarde se dieron por el Código de Comercio. Sus disposiciones son particularmente interesantes

en lo que se refiere al contrato escrito y a la rescisión del contrato por causa del servicio militar, a los préstamos a los peones y a la cláusula de preaviso que se hace obligatoria para el peón con respecto al patrón, pero no para el patrón con respecto al peón.

Cuando vemos, señor presidente, en leyes argentinas, disposiciones de esta naturaleza y abarcamos el camino que la legislación ha recorrido, nos damos cuenta de los grandes esfuerzos que ha sido necesario realizar para recorrer estos tramos del progreso; las grandes oposiciones que ha sido preciso vencer, los escollos que ha sido necesario franquear, intereses que destruir y derribar y resistencias de clases que abatir.

Yo me explico que los señores senadores no acepten fácilmente este proyecto. Trastorna un poco el régimen clásico de los contratos, como lo ha dicho el señor senador por San Luis; impone nuevos reconocimientos hacia la gente que está encargada de elaborar el progreso del capitalismo privado. Cuando uno ve que se levantan grandes fortunas, que se ostentan en toda forma; cuando se contempla la expansión de las ganancias acumuladas por el esfuerzo largo, persistente y silencioso de numerosos hombres, uno piensa en lo irritante de las desigualdades que plantea la lucha social en este país y en otros.

No se detengan los señores senadores a saber si esta ley hiere el artículo 4.044 del Código Civil sobre el efecto retroactivo. No se detengan los señores senadores a pensar, si los señores de la Unión Industrial Argentina van a tener que pagar 100.000.000 de pesos, despidiendo a todo el personal, al día siguiente de la sanción de la ley. Piensen en lo que aconsejaba el viejo jurisconsulto Demolombe, cuando hacía la defensa de la retroactividad de las leyes para decir, si es que ellas consultan o no un interés general o un interés particular. Viejo concepto del jurisconsulto francés, que lo leí hace muchos años repetido por un ministro inglés, mister Asquith, quien decía: «Para saber si una ley es buena, es necesario considerar qué clases y en qué extensión ha de beneficiar los intereses públicos. Cuando beneficia a muchos y perjudica a pocos, la ley es buena».

Esta ley, señor presidente y señores senadores, beneficia a muchos. Yo no creo que perjudique. Creo que contribuirá a disciplinar la organización interna del comercio y de la industria; servirá para disciplinar y dignificar las condiciones de los empleados; contribuirá a la racionalización en la organización interna del trabajo; establecerá sanas reglas de pre-

Septiembre 20 de 1933

CAMARA DE SENADORES

41ª Reunión. Cont. de la 29ª Sesión ord.

visión, que hoy, de una manera imperativa y quizás coercitiva, obligarán a la clase industrial a adoptarlas en una forma mejor organizada y más amplia.

Más que una cuestión de orden jurídico, hay una cuestión de concepto social y de concepto de gobierno. Cuando un parlamento legisla inspirado por razones de bien público, puede indudablemente tener sus escrúpulos ante los pequeños obstáculos de los precedentes de la legislación ya establecida o de los intereses creados. Pero el impulso legislativo debe ser superior a las resistencias que oponen las cláusulas, las disposiciones y las prescripciones estáticas de los códigos y de las leyes del pasado. No estamos legislando, señores senadores, para una sociedad del año 59, cuando se sancionó el Código del Estado de Buenos Aires; estamos legislando para la sociedad argentina del año 1933 y para la sociedad argentina del porvenir. Y si las cifras del censo no nos pueden dar en este instante la exactitud del número de personas que son afectadas por esta legislación o las que van a recibir los beneficios de ella, los cálculos, con los elementos aparentes que podemos tener a nuestro alcance, por la repercusión que esta iniciativa ha tenido, por las voces que han lle-

gado al Senado de todos los rincones del país y hasta por la clase de resistencias que se han encontrado, nos deben hacer suponer que se trata de una ley de beneficio público.

Yo pido a los señores senadores deponer ante una sanción como la de la Cámara de Diputados, los imprecisos, vagos y acaso infundados escrúpulos de orden legal, y dar al país esta ley, que será recibida con aplauso porque es una ley de bien público.

—Después de unos momentos de espera, dice el

Sr. Presidente. — Me informa la Secretaría que no hay número en la casa.

Sr. Arancibia Rodriguez. — Podríamos pasar a cuarto intermedio.

Sr. Presidente. — Necesariamente, señor senador.

Invito al Senado a pasar a cuarto intermedio.

—Así se hace, siendo la hora 18 y 30 minutos.

RAMÓN COLUMBA,
Director de Taquígrafos.